



## SAĞLIK KURUMU ÇALIŞANLARININ MESLEK AŞKLARININ YAŞAM BOYU ÖĞRENMELERİNE VE SÜRDÜRÜLEBİLİR PERFORMANSLARINA ETKİSİ

Şerife GÜZEL<sup>1</sup>, Beyzanur ÜSTÜNBAŞ<sup>2</sup>

### Öz

Yaşam boyu öğrenme, eğitimin insan ömrüne yayılmasıdır. Sürdürülebilir performans yönetimi, çalışanların ve örgütün ilerleyişini takip etmede önemlidir. Kişilerin mesleklerine herhangi bir etkene bağlanmaksızın duyduğu yoğun sevgi olarak tanımlanan meslek aşkı ise bu iki kavramı da etkileyerek sinerji meydana getirmektedir. Araştırma kişilerin meslek aşkının, onların yaşam boyu öğrenmelerine ve sürdürülebilir performanslarına olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma nicel tipte, tanımlayıcı ve kesitsel modeldedir. Veriler normal dağılım göstermekte olup ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları 0,8'in üzerindedir. Pearson korelasyon testinde kişilerin meslek aşkının, kişilerin yaşam boyu öğrenme düzeylerine ve sürdürülebilir performanslarına pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir etki yaptığı görülmüştür. Çalışanlardan evliler, sözleşmeli memurlar ve lisansüstü mezunlar daha yüksek meslek aşkı düzeyine sahiptir. Yaşam boyu öğrenmede, kadınlar ve idari personel daha yüksek puana sahipken; hekimlerin en düşük sürdürülebilir performans seviyesine sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışanların mesleklerine duydukları aşkın artırılmasına destek olmak, onların öğrenme isteklerini artıracaktır. Çalışana düşen öğrenmeyi kültür haline getirmek iken örgütün göreviyse çalışanın ve kurumun performansının düzenli takibini yapmaktır. Kişilerin meslek aşkı; terfi, zam, iyi bir örgüt iklimi gibi unsurlarla desteklenirse, çalışan işinden ve yaşantısından daha fazla memnun olacak; kurum sürdürülebilirliğini ve karlılığını artıracaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Meslek Aşkı, Sürdürülebilir Performans, Yaşam Boyu Öğrenme  
**JEL Sınıflandırması:** I10, I19, M10

## THE EFFECT OF HEALTH INSTITUTION EMPLOYEES' LOVE FOR THEIR PROFESSION ON THEIR LIFELONG LEARNING AND SUSTAINABLE PERFORMANCE

### Abstract

Lifelong learning is the extension of education to human life. Sustainable performance management is important in following the progress of employees and the organization. Professional love, which is defined as the intense love that people feel for their professions without being tied to any other factor, creates synergy by affecting both of these concepts. The research aims to examine the effect of people's professional love on their lifelong learning and sustainable performance. The research is quantitative, descriptive and cross-sectional. The data are normally distributed and the Cronbach Alpha coefficients of the scales are above 0.8. In the Pearson correlation test, it was seen that people's professional love has a moderately significant positive effect on people's lifelong learning levels and sustainable performance. Married employees, contracted civil servants and postgraduate graduates have higher levels of professional love. While women and administrative personnel have higher scores in lifelong learning, it was determined that physicians have the lowest sustainable performance level. Supporting employees in increasing their intrinsic love for their professions will increase their desire to learn. While the employee's duty is to make learning a culture; The organization's duty is to regularly monitor the performance of the employee and the institution. If the professional passion of the individuals is supported by elements such as promotion, raise, a good organizational climate, the employee will be more satisfied with his/her job and life; the institution will increase its sustainability and profitability.

**Keywords:** Calling, Sustainable Performance, Lifelong Learning  
**JEL Classification:** I10, I19, M10

<sup>1</sup> Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-posta: [serife\\_eren.89@hotmail.com](mailto:serife_eren.89@hotmail.com), ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4141-9110>

<sup>2</sup> Arş. Gör., Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-posta: [beyzanurustunbas@gmail.com](mailto:beyzanurustunbas@gmail.com), ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-9914-7365>

## 1. GİRİŞ

Bilgi toplumuna geçişle beraber, bilginin elde edilmesi, yayılması ve değerlendirilmesi gibi kavramlar önem kazanmıştır. Artık öğrenmek, ekstra yeterlilikler için sürekli çabalamayı gerektiren ve zaruri eğitim sonrasında kişinin özerkliğine bırakılan bir kavramdır (Lambeir, 2013). Yaşam boyu öğrenme, öğrenme sürecinin yaşam süresi boyunca uzaması, yaşamın tüm durumlarını kapsamayı; öğrenme çıktılarını odaklanan, yararlı öğrenmeyi geliştirmeyi amaçlayan, eğitime erişimin adil olması gerektiğini savunan bir öğrenme sürecidir (Bagnall, 2006). Kişinin hayatı boyunca kendine katacağı mesleki eğitim; dil, sanat, kültür gelişimi gibi alanlarda formal veya informal yollarla edindiği bilgilerin tamamı olarak da tanımlanabilir (Aksoy vd., 2017).

Kişiler meslekleri hakkında sürdürülebilir gelişimi ve sürekli ilerlemeyi ancak yapmış oldukları mesleği sevdikleri zaman gerçekleştirebilirler. Mesleklerine olan sevgileri kimi zaman bağlılık, kimi zaman adanmışlık kimi zaman da meslek aşkı olarak ifade edilmektedir (Solunoğlu vd., 2010). Meslek aşkı, son yıllarda literatüre kazandırılmış bir kavram olup kişilerin yaptıkları işi yalnızca para veya statü kazanmak için yapmalarından çok daha fazlasıdır. Bu kişiler içsel bir yoğunlukla çağrı ve seçilmişlik duygusu hissederler, maneviyat ile beslenirler, topluma ve insanlara yararlı olma arzusu ile çalışırlar (Duffy vd., 2012). Yapılan bir araştırmada meslek aşkı varlığı ve meslek aşkı arayışı aynı zamanda kişilerin yaratıcı kişilik özelliği, tatmin, motivasyon gibi olumlu ve beklenen özelliklerini de geliştirmektedir (Çolak ve Kahrıman, 2022).

Sürdürülebilirlik, insan ve doğal çevre için mevcut kaynakların içinde bulunulan zamanda en verimli şekilde kullanılarak gelecekte de en fazla verime ulaşabilmek için yapılan faaliyetlerin tamamına verilen isimdir (Şen vd., 2018). Sürdürülebilirlik yalnızca maddi kaynakları değil aynı zamanda sosyal, örgütsel ve çevresel boyutları da kapsayan bir bütündür (Kılıç Akıncı ve Akıncı, 2010). Var olan sınırlı kaynakları gelecek kuşakların da kullanacağı bilinciyle ve çevrenin doğal akışını bozmayacak şekilde kullanmak olarak da tanımlanabilir. Bu kavram örgüt için değerlendirildiğinde ise birim bazında maliyetleri en aza indirerek üretim akışının maksimum kar ile devam etmesini sağlamayı, bunu yaparken en az çevresel etkiyle mevcut verimliliği artırma amaçlarını ifade etmektedir (Sarıaltın, 2017).

Çalışanların içsel motivasyonlarının yükseltilmesi, devamlılıklarının korunması, bağlı oldukları örgüte en yüksek faydayı sağlayabilmeleri ve olumlu çıktılarının sürekliliğinin sağlanabilmesi amacıyla; çalışanların meslek aşkı duyan, kendini geliştirme eğilimleri yüksek ve bu gelişme isteğinde istikrar gösteren kişilerden seçilmesi, kişilerin bu yönde teşvik edilerek yönlendirilmesi gerekmektedir (Uzunbacak vd., 2019; Ersoy vd., 2023). Örgüt kendi sürekliliğini ve kar beklentisini öncelikle kurum içi avantajlarından elde edecektir. Çalışanlarını memnun ve motive eden kurumların rekabet güçleri de daha yüksek olmaktadır.

Çalışma bu bağlamda, nispeten yeni kavramlar olan meslek aşkı ve sürdürülebilir performansı ele alarak literatürdeki bu boşluğa bir katkı sunmayı planlamaktadır. Çalışan performanslarının, örgüt faaliyetlerinin aksamaması için sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir (Denisi ve Murphy, 2017). Bu alana odaklanan çalışmalar ise sınırlı kalmıştır. Buna ek olarak, ilgili alan yazın incelendiğinde kişilerin meslek aşkının birçok faktörü etkilediği görülmektedir (Ersoy vd., 2023). Bu araştırmada ise kişilerin hissettikleri meslek aşkının, yaşam boyu öğrenme ve sürdürülebilir performans düzeylerine etkisi incelenmiştir.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1. Yaşam Boyu Öğrenme

Yaşam boyu öğrenme teorisi bireye, her koşulda fayda sağlayabilecekleri ve gelecekteki durumların, eylemlerin veya planların değerlendirilmesinde kullanabilecekleri bir dizi değer

sağlamaktadır (Bagnall, 2006). Kavramın içeriğine bakıldığında, kişilerin eğitimleri ve bu alandaki gelişimleriyle ilgili sorumlulukların kendi iradelerine bırakılmış olduğu düşüncesi görülmektedir. Kişi almak istediği eğitimi, kendi ilgi alanı, yetenekleri veya kendini geliştirmek istediği alan doğrultusunda eğitimi verenler arasından bir müşteri gibi seçer (Akbaş ve Özdemir, 2002). Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler doğrultusunda, teknolojinin eğitimden sağlığa birçok alanda ve günlük hayatta yoğun bir şekilde kullanılması sebebiyle insanlar her gün daha fazla bilgiye maruz kalmaktadırlar. Bu duruma paralel olarak yaşam boyu öğrenimden kaçınmak da giderek zorlaşmaktadır. Yaşam boyu öğrenmenin asıl zorluğu ise kişinin her türlü bilgiye sorunsuz ve sınırsızca ulaşabildiği bu dünyada doğru bilgiye ve bilgi kaynaklarına nasıl ulaşılacağını öğrenmektir (Cobern, 2015). Zorluklarının karşısında yaşam boyu öğrenmenin avantajları da yadsınamaz derecede büyüktür. Kişilerin, bilgiye yatırım yapmasını, dijital atmosfere uyum sağlayabilme de dahil olmak üzere kendilerini yetiştirebilecekleri birçok temel bilgi ve becerinin kazanımını desteklemekte olup; öğrenme fırsatlarını genişleterek, daha geniş bir yelpazede ilerleme imkanı sunmaktadır (Demirel, 2009).

İlk kez ailede başlayıp, okul öğrenimleri ve uzmanlık eğitimleriyle devam eden sonrasına kişinin tasarrufuna bırakılan yaşam boyu öğrenme kavramı, ilk olarak 1970 yılında United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Konferansı'nda sunulan "Yaşam Boyu Öğrenmeye Giriş" adlı bir bildiri ile gündeme gelmiştir (Gündüz vd., 2009). Sonrasında 1972 yılında "Dünya Eğitiminin Bugünü ve Yarını" raporu yayınlanmış ve raporda kişilerin eğitiminin resmi ve resmi olmayan kanallar aracılığı ile yaşam boyu devam etmesi gereken bir süreç olduğu vurgulanmıştır (Polat ve Odabaş, 2008). Kavram ikinci zirve dönemini ise 1990'lı yıllardan günümüze kadar olan süreçte yaşamaya başlamıştır. Bu dönemde kavramın parlamasının sebebi ekonomistler, sosyologlar gibi farklı disiplin araştırmacılarının da yaşam boyu öğrenmeyi bir çalışma sahası olarak seçmeleridir (Beycioğlu ve Konan, 2008).

Kişilerin mevcut konumlarını koruyabilmeleri için yaşadıkları toplumdaki değişime ayak uydurmaları, yaşadıkları ortama tutunabilmeleri için kendilerini sürekli geliştirmeleri, etkili ve süreklilik arz eden bir eğitim sürecinde olmaları ve bu sayede "istihdam edilebilirlik" düzeylerini yükseltmeleri gerekmektedir (Kaya ve Önder, 2002; Güleç vd., 2012). Kendi inisiyatifleriyle öğrenmeye devam eden kişiler, temel ve sonradan kazanılan becerilerini geliştirerek kendilerine yeni olanaklar sağlayabilmektedirler. Yaşam boyu öğrenen kişilerde güdülenme, kararlılık, olumlu bir merak duygusu ve öğrenmeyi planlama/düzenleme gibi yetkinliklerin olduğuna da dikkat çekilmiştir (Diker Coşkun ve Demirel, 2012). Örgütler ise bünyelerinde bu çeşit katma değerleri sağlayabilecek kişilerle çalışmak ister, bu sebeple çalışanların da sürdürülebilir bir gelişmelerinin olmasını beklerler. Üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünün nitelikli kişilerden oluşması örgütlerin ana amaçlarından olan devamlılığın bir yordayıcısı olarak karşımıza çıkmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005; Kavak ve Vatansever, 2007).

## 2.2. Meslek Aşkı

Meslek aşkı tanımlaması İngilizcede başta "calling" kavramıyla ortaya çıkmıştır. Calling, üç tanımlama altında kavramsallaştırılabilir (Duffy ve Dik, 2013). İlk tanımlamada bu kavram, kişinin içsel motivasyonundan kaynaklanan; toplumun ihtiyaçlarından, aile beklentisinden veya kendi dışında herhangi bir etkenden ileri gelmeyen daha yüksek; aşkın ve yoğun bir güç olarak nitelendirilebilir. İkincisi kişinin işe yaklaşımının, hayatındaki daha kapsamlı amaçlarla uyumlu olmasıdır. Bu durumlarda iş, kişiler için ya hayatın amacını ya da amacın ifade edilmesine olanak sağlayan bir ortamı ifade etmektedir ve bu şekilde yaptığı işi hayatının amacı olarak gören kişilerin işlerinden ve hayatlarından daha memnun oldukları gözlemlenmiştir (Steger vd., 2010). Son olarak, kişinin kariyer hedeflerinin toplum yanlısı olmasıdır. Bu durumda kişiler mesleklerini başka insanlara doğrudan veya dolaylı

yollardan yardım etme amacıyla kullanırlar ve başkalarına yönelik değer ve hedefleri temel motivasyon kaynağı olarak görürler. Daha temel bir ifadeyle; bir meslek, kişinin içinden gelen bir güç ile teşvik edilen ve toplumun yararını gözetten bir meslek içi bulunma hali, mesleki kariyer olarak tanımlanabilir (Duffy vd., 2012).

Meslek aşkı ile işini benimseyen kişiler, süreklilik için temel motivasyonu mesleklerine olan duygusal bağlarından alırlar. Bu kişilerin dışarıdan gelen olumlu veya olumsuz tetikleyicilerden etkilenmeleri zor, işlerine olan bağlılıkları yüksektir. Kişilerin meslek aşkı duygusu yaşamaları, onların daha mutlu bir yaşam sürebilmeleri için anahtar rol oynamaktadır (Uzunbacak vd., 2019). Kişilerin hem kendi hem de toplumun refahını gözeterek, yaptıkları işi tutkuyla yapmaları olarak da tanımlanabilen meslek aşkı; daha net kariyer hedefleri, mesleki tatmin, içsel iş motivasyonu ve daha verimli çalışma gibi birçok faydayı da beraberinde getirecektir (Ersoy vd., 2023).

Çalışanlar, yaptıkları iş ile işin kendisi, ortamı, kültürü; kişisel tatminleri, beklentileri ve yaşam şekilleri sebebiyle farklı bağlar kurmaktadır. Bazı insanlar işi yalnızca ücreti sebebiyle yapmaktayken, bazıları kendini gerçekleştirme ihtiyacından ötürü çalışmaktadırlar. Kimi bireyler ise yaptıkları işleriyle olan ilişkilerini aşkın bir çağrı, mevcut somutlukların ötesinde bir davet olarak kabul ederler (Uzunbacak vd., 2019). Kişilerin kendilerini olumlu, yüce bir gaye uğruna fayda sağlayan anlamlı bir işe çağırılmış olarak algırlar. Bu gibi durumlarda mevcut işin ancak kendilerine uygun olduğunu, kendilerinin de o işi gerçekleştirmek üzere görevlendirilmiş olduğunu düşünmektedirler (Ponton vd., 2014). Bu kişilerin yaptıkları iş ile ilgili olumlu tutumlar geliştirdikleri, davranışlarının fayda sağlamaya yönelik olduğu ve dış çevreye yaptıkları bildirimlerin de ağırlıklı olarak olumlu yönde olduğu görülmüştür (Ponton vd., 2014).

### **2.3.Sürdürülebilir Performans Yönetimi**

Performans, örgütlerin işleyişi ve geleceği üzerinde önemli etkilere sahip olan bir faktördür. Performansın doğru incelenip ölçülebilmesi için onu ölçme yolları ve araçları hem kuruluşlar hem de akademisyenler için önemli bir araştırma alanı olarak görülmektedir (Folan ve Browne, 2005). Performans yönetimi, hedeflerin sürekli olarak etkili ve verimli bir şekilde karşılanmasını sağlayan faaliyetleri içerir. Performans yönetimi bir organizasyonun, bir departmanın, çalışanın performansına, hatta bir hizmet ürünü oluşturma süreçlerine ve diğer birçok alana odaklanabilir.

“Performans Yönetimi” kavramı henüz yeni bir kavram olmakla beraber, onu dolaylı yollardan inceleyen çalışmalar mevcuttur. Sistemlerin amacı genellikle bireysel performansı yükselterek bir sinerji yaratmak ve bu yolla sistemin de performansını iyileştirmektir. Bu amaç ile yapılan çalışmalarda bireysel performanstaki değişiklikler ile örgütsel performanstaki değişiklikler arasında anlamlı bağlantılar kurmak üzerine araştırmalar yapılmıştır (Denisi ve Murphy, 2017). Kurumlarda performans yönetimi için genellikle kişilerin aylık, üç ve/veya altı aylık, yıllık gibi verileri toplanmakla beraber kişiler çeşitli değerlendirme metotlarına da tabi tutulabilirler. Toplanan veriler doğrultusunda ödül/ceza, iyileştirme, eğitim vb. çeşitli süreçler kullanılabilir.

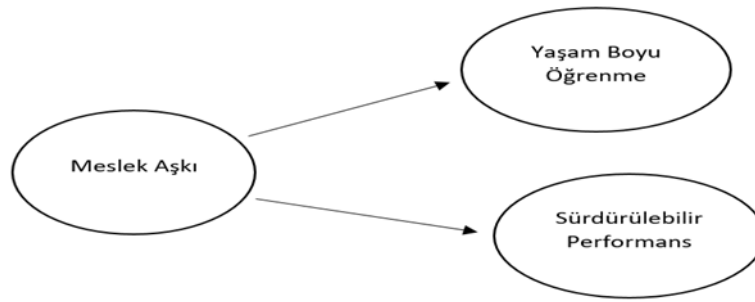
Örgütler ve sistemler için değerlendirildiğinde, kişilerin bilgi ve becerilerinin kendinden sonra gelecek nesillere sağlıklı bir şekilde iletilmesini sağlamak, örgütün kaynakları ve verimliliğinin korunması açısından önem arz etmektedir. Örgütler sürdürülebilir bireysel performansı nispeten daha yüksek olan kişilerle çalışmayı arzulurlar. Bunun için yetenekli ve kendini sürekli geliştirmeye odaklı kişilerle yola devam ederler ve bu sayede hem kendilerinin hem de işgörenin gelişime katkı sağlamayı hedeflerler (Karaman 2018). Yeni bir iş gören yetiştirmek zaman kaybına sebep olur ve maliyetleri de yüksektir. Bu sebeple alanında uzman, nitelikli kişilerle çalışmak bu olumsuzlukları ortadan kaldırır. Böylece kesintisiz bir örgüt performansı ve tatmin olmuş çalışanlar yaratmak amaçlanır.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Yapılan araştırmada öncelikle sağlık kurumunda çalışan bireylerin, meslek aşkı düzeylerinin, sürdürülebilir performansları ve yaşam boyu öğrenmeleri üzerinde bir etkisi olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Aynı zamanda kişilerin mesleklerine duydukları aşkı ve sürdürülebilir performans düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme düzeylerini incelemek de hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra demografik değişkenler ile meslek aşkı, yaşam boyu öğrenme ve sürdürülebilir performans düzeyleri arasındaki ilişkinin yönünü ortaya koymak da çalışmanın planlanan çıktıları arasında yer almaktadır.

En temelde meslek aşkının, yaşam boyu öğrenme ve sürdürülebilir performansa etkisini araştıran çalışma için oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de verilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini bir üniversite hastanesinin sağlık uygulama ve araştırma merkezinde çalışan 1115 akademik personel, idari personel, sözleşmeli personel ve işçi kadrosunda çalışan personel oluşturmaktadır. Gürbüz ve Şahin (2018) tarafından oluşturulmuş “Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri” tablosu incelendiğinde 1250 kişilik bir evren için %95 güven düzeyinde 294 kişilik bir örneklemin yeterli olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırma kapsamında 304 kişiye ulaşılmıştır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma nicel olarak hazırlanmış ve veriler 18 yaş üstü bireylere çevrimiçi (Google Formlar) ve yüz yüze anket teknikleri kullanılarak toplanmıştır. Veriler kolayda örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemlerinden yararlanılarak toplanmıştır. Kolayda örnekleme diğer örnekleme tekniklerinin çoğuna kıyasla yapılması daha kolay, ucuz ve hızlıdır. Kartopu örneklemede ise deneklere ulaşmakta zorluk yaşandığı takdirde mevcut deneklerin sosyal ağ bağlantıları kullanılarak yeni deneklere ulaşılması sağlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Araştırmada katılımcılara 20 soruluk anket formu uygulanmıştır. İlk bölümde demografik verileri içeren 9 soru; ikinci bölümde ise sırasıyla Kısa Meslek Aşkı Ölçeği, Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği ve Çalışanların Sürdürülebilir Performansı Ölçeği maddeleri yöneltilmiştir. Ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

##### 3.3.1. Kısa Meslek Aşkı Ölçeği

Kısa Meslek Aşkı Ölçeği, Dik ve arkadaşları tarafından 2012 yılında geliştirilmiştir (Dik vd., 2012). Erhan ve arkadaşları tarafından 2019 yılında Türkçe uyarlaması yapılmıştır (Erhan vd., 2019).

Güzel, Ş. & Üstünbaş, B. (2025). Sağlık Kurumu Çalışanlarının Meslek Aşkalarının Yaşam Boyu Öğrenmelerine ve Sürdürülebilir Performanslarına Etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27(50), 1575-1592.

Ölçek 5'li Likert tipinde geliştirilmiştir. 4 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin her boyutunda 2 madde bulunmaktadır. 1. ve 2. maddeler Meslek Aşkı Varlığı (MAV) olarak sıralanırken; 3. ve 4. maddeler de Meslek Aşkı Arayışı (MAA) alt boyutunu oluşturmaktadır. Bu alt boyutların iç tutarlılık katsayılarının MAV için 0,79 ve MAA için 0,82 olduğu görülmüştür.

### 3.3.2. Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği

Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği, Gardiner ve Kline tarafından 2007 yılında geliştirilmiştir (Gardiner ve Kline, 2007). Koç tarafından 2017 yılında Türkçe uyarlaması yapılmıştır (Koç, 2017). Ölçek tutku (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12. maddeler), korku (10, 11, 13. maddeler) ve hırs (8, 9, 14, 15, 16. maddeler) olmak üzere 3 boyut altında toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde geliştirilmiştir. İç tutarlılık katsayılarının tutku alt boyutunda 0,803, korku alt boyutunda 0,821, hırs alt boyutunda 0,783 ve ölçek genelinde 0,780 olduğu görülmüştür.

### 3.3.3. Çalışanların Sürdürülebilir Performans Ölçeği

Çalışanların Sürdürülebilir Performans Ölçeği, Ji ve arkadaşları tarafından 2021 yılında geliştirilmiştir (Ji vd., 2021). Çilhoroz, Topaktaş ve Işık tarafından 2023 yılında Türkçe uyarlaması yapılmıştır (Çilhoroz vd., 2023). Ölçek 10 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert tipinde geliştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,956 olarak bulunmuştur.

### 3.4. Araştırma Etiği

Araştırma için ilk olarak bir üniversitenin "Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmaları Etik Kurulu"ndan 29.12.2023 tarihinde 2023/1197 sayılı kararı ile etik kurul izni ve araştırmanın yapılacağı kurumdan, araştırmayı yürütmeye yönelik gerekli kurum izni alınmıştır. Sonrasında veriler araştırmacı tarafından 11.01.2024-31.01.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmaya katılan kişilere araştırmayla ilgili açıklama anket formunun öncesinde belirtilmiş ve bireylere çalışma öncesinde bilgilendirilmiş gönüllü onam formu sunulmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçekler için, ölçek uyarlamasını yapan kişilerden gerekli kullanım izinleri e-posta yoluyla alınmıştır. Veriler etik ve ahlaki kurallara uygun bir biçimde toplanmıştır.

### 3.5. Veri Analizi

Araştırmanın verileri toplandıktan sonra bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Araştırmada verilerin değerlendirilmesi için SPSS 27,0 (Statistical Programme for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Bulguların değerlendirilmesinde frekans değerleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek için (Skewness-Kurtosis) normallik dağılım testi yapılmış ve ölçeklerin Skewness değerlerinin -,251 ile -,886 arasında, Kurtosis değerlerinin ise -,105 ile ,870 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Çalışmalarda Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçekler incelendiğinde Meslek Aşkı Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısı 0,816; Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısı 0,839; Sürdürülebilir Performans Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısı 0,962 olarak tespit edilmiştir ve bu katsayıların 0,7 ve üzerinde olması durumunda ölçeğin güvenilirliği iyi, 0,9 ve üzeri olması durumunda ise ölçeğin mükemmel düzeyde güvenilirliği olduğu kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu sonuçlara ek olarak verilerin analizi yapılırken parametrik testler kullanılmıştır. Demografik değişkenlerle ölçekler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek amacıyla Independent Samples t Test ve One-way ANOVA testleri kullanılmıştır. Ölçeklerin arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Pearson Korelasyon ve Regresyon testlerinden faydalanılmıştır.

#### 4. BULGULAR

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan kişilerin %29,3’ü 27-32 yaş grubu kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %57,9’u kadın, %57,9’u evli, %45,1’i lisans mezunudur ve %46,1’i yardımcı sağlık profesyonellerinden (hemşire, ebe, laborant vb.) oluşmaktadır. Kişilerin %63,8’i asgari ücret aldığını, % 46,1’i 1-5 yıl arasında çalışma süresinde olduklarını, % 72,4’ü kadrolu çalıştığını ve %67,8’i herhangi bir öğrencilik durumu bulunmadığını beyan etmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Frekans Tablosu

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Erkek	128	%42,1
Kadın	176	%57,9
<b>Yaş</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
18-26	82	%27,0
27-32	89	%29,3
33-39	66	%21,7
40 ve üstü	67	%22,0
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Bekar	128	42,1
Evli	176	57,9
<b>Öğrenim Durumu</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Lise ve altı	67	22,0
Ön lisans	62	20,4
Lisans	137	45,1
Lisansüstü	38	12,5
<b>Mesleki Unvanı</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hekim	38	12,5
Yard.Sağ.Profesyonelleri	140	46,1
İdari Personel	62	20,4
Destek Hizmetleri	64	21,1
<b>Gelir Durumu (TL)</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Asgari ücret altında	33	10,9
Asgari ücret	194	63,8
Asgari ücretin 2 katı	46	15,1
Asg. üc. 3 katı veya fazlası	31	10,2
<b>Çalışma Süresi (Yıl)</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
1-5	140	46,1
6-10	57	18,8
11-15	48	15,8
16 ve üstü	59	19,4
<b>Memuriyet Durumu</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadrolu	220	72,4
Sözleşmeli	84	27,6
<b>Öğrencilik Durumu</b>	<b>Sayı (n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Yok	206	67,8
Örgün eğitim	24	7,9
Lisansüstü eğitim	22	7,2
Açıköğretim	52	17,1

Katılımcıların meslek aşkı ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalamaları  $3,30 \pm 1,00$  iken, yaşam boyu öğrenme ölçeği puan ortalaması  $3,48 \pm 0,70$  ve çalışanların sürdürülebilir performansı ölçeğine verdikleri yanıtların puan ortalaması ise  $3,80 \pm 0,89$  olarak belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Meslek Aşk, Yaşam Boyu Öğrenme ve Çalışanların Sürdürülebilir Performansı Ölçeklerine İlişkin t Testi Analizleri

	Meslek Aşk	Yaşam Boyu Öğrenme	YBÖ Alt Boyutlar			ÇSPÖ	
			Tutku	Korku	Hırs		
Cinsiyet	Erkek	3,33±1,05	3,47±0,76	3,54±0,93	3,27±0,87	3,49±0,82	3,74±0,98
	Kadın	3,28±0,96	3,49±0,66	3,59±0,85	3,12±0,87	3,54±0,68	3,84±0,83
Test ve p değeri		t=2,571	t=4,103	t=2,998	t=0,026	t=5,438	t=4,022
		p=0,110	<b>p=0,044</b>	p=0,084	p=0,872	<b>p=0,020</b>	<b>p=0,046</b>
Medeni durum	Bekar	3,24±1,11	3,52±0,73	3,58±0,85	3,26±0,90	3,57±0,79	3,74±0,91
	Evli	3,35±0,92	3,46±0,69	3,56±0,91	3,12±0,85	3,48±0,71	3,84±0,88
Test ve p değeri		t=4,015	t=0,006	t=0,132	t=0,045	t=0,042	t=0,843
		<b>p=0,046</b>	p=0,937	p=0,717	p=0,832	p=0,838	p=0,359
Memuriyet	Kadrolu	3,30±0,94	3,45±0,69	3,57±0,88	3,09±0,82	3,47±0,74	3,75±0,90
	Sözleşmeli	3,31±1,15	3,57±0,73	3,58±0,89	3,43±0,97	3,65±0,75	3,92±0,88
Test ve p değeri		t=11,020	t=0,011	t=0,272	t=2,448	t=0,023	t=0,006
		<b>p=0,001</b>	p=0,917	p=0,602	p=0,119	p=0,879	p=0,938

Tablo 2’de görüldüğü üzere meslek aşkı ile medeni durum arasında ve meslek aşkı varlığı ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Evli olan kişilerin meslek aşkı daha yüksektir. Kişilerin meslek aşkı ve memuriyet şekilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiş olup ( $p < 0,05$ ), sözleşmeli çalışan personellerde meslek aşkının daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Yaşam boyu öğrenme ve alt boyutları ile cinsiyet arasında yapılan t testi sonuçlarına bakıldığında yaşam boyu öğrenme ve hırs alt boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Kadın katılımcıların yaşam boyu öğrenme düzeylerinin ve hırs alt boyutu puanlarının erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların sürdürülebilir performansı ölçeği ve cinsiyet faktörü arasında yapılan t testi sonuçlarında aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuş olup ( $p<0,05$ ), kadınların sürdürülebilir performans düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Tablo 3.** Meslek Aşk, Yaşam Boyu Öğrenme ve Çalışanların Sürdürülebilir Performansı Ölçeklerine İlişkin ANOVA Testi Analizleri

	Meslek Aşk	Yaşam Boyu Öğrenme	YBÖ Alt Boyutlar			ÇSPÖ	
			Tutku	Korku	Hırs		
Yaş	18-26 <sup>1</sup>	3,17±1,17	3,48±0,74	3,50±0,91	3,22±0,97	3,60±0,76	3,80±0,88
	27-32 <sup>2</sup>	3,30±0,91	3,46±0,64	3,53±0,82	3,20±0,86	3,49±0,65	3,75±0,82
	33-39 <sup>3</sup>	3,29±0,99	3,47±0,67	3,58±0,80	3,10±0,79	3,51±0,83	3,83±0,90
	40 ve üstü <sup>4</sup>	3,47±0,89	3,54±0,77	3,71±1,01	3,19±0,85	3,47±0,76	3,83±1,00
Test ve p değeri		F=1,052	F=0,190	F=0,787	F=0,257	F=0,400	F=0,131
		p=0,370	p=0,903	p=0,502	p=0,857	p=0,753	p=0,941
Eğitim durumu	Lise ve altı <sup>1</sup>	3,29±1,11	3,55±0,71	3,63±0,86	3,21±0,87	3,61±0,79	3,93±0,87
	Önlisans <sup>2</sup>	2,98±0,89	3,39±0,72	3,44±0,89	3,16±0,86	3,43±0,75	3,81±0,85
	Lisans <sup>3</sup>	3,36±0,99	3,48±0,72	3,55±0,92	3,24±0,89	3,49±0,75	3,76±0,92
	Lisansüstü <sup>4</sup>	3,60±0,90	3,54±0,62	3,73±0,75	2,96±0,83	3,60±0,63	3,67±0,93
Test ve p değeri		F=3,456	F=0,653	F=0,928	F=1,039	F=0,814	F=0,796
		<b>p=0,017</b>	p=0,582	p=0,427	p=0,376	p=0,487	p=0,497
Post-Hoc		4>2 <sup>b</sup>					
Gelir durumu	Asgari altında <sup>1</sup>	3,09±1,38	3,59±0,74	3,60±0,80	3,46±1,00	3,64±0,85	3,80±0,93
	Asgari ücret <sup>2</sup>	3,24±0,94	3,47±0,71	3,53±0,92	3,21±0,86	3,50±0,74	3,83±0,88
	Asgari x2 <sup>3</sup>	3,44±0,97	3,41±0,72	3,55±0,91	2,97±0,83	3,45±0,73	3,93±0,78
	Asgari x3 <sup>4</sup>	3,67±0,86	3,58±0,59	3,79±0,69	3,01±0,79	3,59±0,66	3,40±1,01
Test ve p değeri		F=2,466	F=0,641	F=0,733	F=2,574	F=0,539	F=2,448
		p=0,62	p=0,589	p=0,533	p=0,54	p=0,656	p=0,064

Unvan	Hekim <sup>1</sup>	3,55±0,91	3,47±0,60	3,63±0,72	2,97±0,76	3,51±0,65	3,30±0,89
	Yardımcı Sağlık <sup>2</sup>	3,25±0,86	3,35±0,73	3,43±0,96	3,05±0,91	3,42±0,75	3,82±0,87
	İdari <sup>3</sup>	3,33±1,14	3,71±0,64	3,79±0,80	3,53±0,82	3,70±0,68	3,95±0,92
	Destek <sup>4</sup>	3,22±1,18	3,55±0,70	3,63±0,85	3,28±0,81	3,58±0,83	3,89±0,85
Test ve p değeri		F=1,034	F=3,937	F=2,571	F=5,564	F=2,161	F=4,905
		p=0,378	<b>p=0,009</b>	p=0,054	<b>p&lt;0,001</b>	p=0,093	<b>p=0,002</b>
Post-Hoc:			3>2 <sup>b</sup>		1,2<3 <sup>b</sup>		2,3,4>1 <sup>b</sup>
Çalışma süresi	1-5 <sup>1</sup>	3,28±1,11	3,54±0,74	3,59±0,90	3,31±0,91	3,61±0,77	3,80±0,88
	6-10 <sup>2</sup>	3,29±0,92	3,42±0,52	3,51±0,73	3,01±0,75	3,52±0,57	3,78±0,82
	11-15 <sup>3</sup>	3,22±0,95	3,46±0,68	3,57±0,80	3,13±0,89	3,47±0,82	3,89±0,89
	16 ve üstü <sup>4</sup>	3,42±0,83	3,42±0,78	3,59±1,05	3,08±0,87	3,35±0,76	3,73±1,00
Test ve p değeri		F=0,396	F=0,685	F=0,118	F=2,151	F=1,777	F=0,260
		p=0,756	p=0,562	p=0,949	p=0,94	p=0,152	p=0,854
Öğrencilik durumu	Yok <sup>1</sup>	3,37±0,91	3,46±0,72	3,56±0,90	3,17±0,92	3,49±0,75	3,82±0,89
	Örgün Eğitim <sup>2</sup>	2,94±1,21	3,54±0,58	3,54±0,79	3,38±0,71	3,64±0,67	3,74±0,81
	Lisansüstü <sup>3</sup>	3,38±1,03	3,62±0,60	3,69±0,74	3,19±0,79	3,78±0,60	3,62±0,80
	Açıköğretim <sup>4</sup>	3,16±1,18	3,46±0,75	3,57±0,94	3,12±0,80	3,49±0,79	3,81±0,98
Test ve p değeri		F=1,690	F=0,399	F=0,147	F=0,522	F=1,222	F=0,363
		p=0,169	p=0,754	p=0,932	p=0,668	p=0,302	p=0,780
Post-Hoc:							

Kişilerin eğitim durumları ile meslek aşkı arasında yapılan ANOVA testine göre meslek aşkı ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Lisansüstü eğitim seviyesine sahip kişilerin önlisans mezunu kişilere göre meslek aşkı daha yüksek bulunmuştur.

Çalışanların mesleki unvanları ile yaşam boyu öğrenme arasında yapılan ANOVA testi sonuçlarında yaşam boyu öğrenme ölçek puanı ve korku alt boyutu ile unvan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). İdari personelin yaşam boyu öğrenme düzeyleri yardımcı sağlık profesyonellerine göre daha yüksektir. Aynı zamanda hekimlerin ve yardımcı sağlık profesyonellerinin yaşam boyu öğrenme ölçeği korku alt boyutu puanının idari personele kıyasla daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlara ek olarak çalışanların sürdürülebilir performansı ile unvan

arasında yapılan test sonuçlarında, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Yardımcı sağlık profesyonellerinin, idari personelin ve destek personellerinin sürdürülebilir performansı hekimlere kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 4.** Korelasyon Tablosu

	Meslek Aşkı	Yaşam Boyu Öğrenme	YBÖ Alt boyutları			Çalışan. Sürdür. Performansı
			Tutku	Korku	Hırs	
Meslek Aşkı	1					
YB Öğrenme	,527**	1				
Alt Boyutlar	Tutku	,548**	,909**	1		
	Korku	,213**	,609**	,289**	1	
	Hırs	,409**	,877**	,654**	,593**	1
Çalış. Sürdür. Performansı	,438**	,685**	,653**	,281**	,638**	1

\*\*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

\*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4'e göre yaşam boyu öğrenme ölçeği ile alt boyutları arasında yapılan teste göre yaşam boyu öğrenme ile tutku ve hırs alt boyutlarında pozitif yönde kuvvetli düzeyde, korku alt boyutunda pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Meslek aşkı ve yaşam boyu öğrenme arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki, tutku ve hırs alt boyutlarında pozitif yönde orta düzeyde, korku alt boyutunda pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4'e göre meslek aşkı ile sürdürülebilir performans arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere çalışanların sürdürülebilir performansı ile yaşam boyu öğrenme ölçek puanında pozitif yönlü orta düzeyde; tutku ve hırs alt boyutunda pozitif yönde orta düzeyde ve korku alt boyutunda ise pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 5.** Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	sh	t	F	p	R <sup>2</sup>
Yaşam Boyu Öğrenme	Sabit	2,256	0,119	18,929	116,388	<0,001	0,276
	Meslek Aşkı	0,372	0,035	10,788			
Çalışanların Sürdürülebilir Performansı	Sabit	2,511	0,160	15,721	71,532	<0,001	0,192
	Meslek Aşkı	0,391	0,046	8,458			

Tablo 5.'te yer alan veriler ışığında meslek aşkı ile yaşam boyu öğrenme arasında ve meslek aşkı ile çalışanların sürdürülebilir performansı arasında yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Analize göre yaşam boyu öğrenme puanında gerçekleşen değişimin %27,6'sı meslek aşkı tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,276$ ). Kişilerin meslek aşkında gerçekleşen artış yaşam boyu öğrenme

düzeylerine de artış olarak yansımaktadır ( $B=0,372$ ). Buna ek olarak çalışanların sürdürülebilir performansı puanında gerçekleşen değişimin de %19,2'si yine meslek aşkı tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,192$ ). Meslek aşkında gerçekleşen artış çalışanların sürdürülebilir performanslarını olumlu yönde etkilemektedir ( $B=0,391$ ).

## 5. TARTIŞMA

Meslek aşkının yaşam boyu öğrenme ve sürdürülebilir performansa olan etkisini araştırmak amacıyla yapılan bu çalışmada meslek aşkının, medeni durum, eğitim durumu ve memuriyet şekli faktörlerinden; yaşam boyu öğrenme ve çalışanların sürdürülebilir performansının unvandan etkilendiği gözlemlenmiştir. Meslek aşkının, evlilerde, lisansüstü mezunlarında ve sözleşmeli çalışanlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dik ve arkadaşlarının çalışmasında kadınların meslek aşkı düzeyleri erkeklere kıyasla daha yüksek bulunmuş; eğitim seviyesinin ise meslek aşkı düzeyi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Dik vd., 2012). Lisansüstü mezunlarda meslek aşkının yüksek bulunması, kişilerin kendi alanlarında uzmanlık okuyacak kadar mesleklerini/alanlarını sevmelerinden kaynaklanabilir. Kadrolu çalışanların ise daha düşük seviyede meslek aşkı yaşıyor olması, gelecek kaygısı taşımadan mesleklerini yapmaları ve rehavete kapılmaları, mesleklerine olan bağlılıklarını kaybetmeleri sebeplerine bağlanabilir.

Bireyi önceliklendirmeyi amaç edinmiş yaşam boyu öğrenme, iş hayatında nihai sonuçlar yerine mevcut sürece odaklanmayı tercih eden bir düşünce yapısıdır. Bu sebeple çalışanların bireysel özellikleri ayrı ayrı ele alınmalı ve her birinin kendine ait özelliklerine göre bir yol haritası oluşturulmalıdır (Güleç vd., 2012). Yaşam boyu öğrenme ölçeği ve alt boyutlarında yapılan testler incelendiğinde cinsiyet ve mesleki unvanların etkili olduğu görülmektedir. Kadınların yaşam boyu öğrenme ölçeğinden ve hırs alt boyutundan aldıkları puanların erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun sebebinin, kadınların iş hayatında yıllardır süregelen bir sömürü ve ayrımcılığa maruz kalmasının bir sonucu olarak içgüdüsel bir tutunma çabasından kaynaklandığı söylenebilir (Yorgun, 2010). Literatür incelendiğinde yaşam boyu öğrenme eğiliminin kadınlarda daha yüksek olduğu sonucunu destekleyecek araştırmalar bulunmuştur (Diker Coşkun ve Demirel, 2012; Gökyer ve Türkoğlu, 2018). Ayrıca meslek faktörünün de yaşam boyu öğrenme üzerinde etkili olan faktörlerden olduğu görülmüştür (Şirin, 2023). Yapılan bir çalışmada, kadın istihdamında eğitim durumundaki artış ile doğru orantılı olarak kadın istihdamının da arttığı vurgusu yapılmıştır (Karabıyık, 2012). Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada cinsiyet ve medeni durumun yaşam boyu öğrenme üzerinde etkisi bulunmazken; eğitim durumu, çalışılan kurum türü ve hizmet süresi gibi değişkenlerin yaşam boyu öğrenme düzeylerinde etkili olduğu görülmüştür (Sürer, 2021).

Katılımcıların sürdürülebilir performans düzeylerine bakıldığında hekimlerin; yardımcı sağlık profesyonelleri, idari personel ve destek personelden daha düşük bir sürdürülebilir performans düzeyinde oldukları görülmektedir. Bu durum, işteki performans dengelerinde istikrarsızlığa sebep olduğu, hekimlerin iş yaşamları hakkında belirsizliklere zemin hazırladığı ve bu bağlamda örgütün veriminin de düşme sebebi olduğu anlamına gelmektedir. Literatür incelendiğinde meslek, cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, mesleki çalışma süresi, aylık gelir durumu gibi faktörlerin katılımcıların performansları üzerinde etkisinin bulunmadığı çalışmalar görülürken (Kılınç ve Paksoy, 2017), gelir durumunun (Kılınç, 2012) ve eğitim seviyesinin (Tayfun ve Çatır, 2013) etkili olduğu çalışmalara da rastlanmıştır. Yapılan bir çalışmada kişilerin performans düzeyleriyle duygusal tükenmişlikleri arasında zıt yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Doğan ve Kır, 2018). Bu durum; duygusal açıdan çok yıpranan bir meslek grubu olan hekimlerin bu yıpranmalarının onların performansları üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu göstermektedir. Meslek gereği hasta, çaresiz, agresif insanlarla iç içe olan ve gerektiğinde cerrahi müdahalede bulunan hekimlerin diğer meslek gruplarına göre sürdürülebilir

performanslarının da daha düşük olması kaçınılmazdır. Ancak bu durumun uzun vadede sorun yaratmasının önüne geçmek için hekimlerin maddi ve manevi yönden desteklenmesi, ihtiyaçlarının ve beklentilerinin de karşılanması gerekmektedir.

Yapılan korelasyon ve regresyon analizlerine göre kişilerin meslek aşkı hem yaşam boyu öğrenme düzeylerini hem de sürdürülebilir performanslarını etkilemektedir. Meslek aşkı yüksek olan kişilerin (sevgi, bağlılık, aşkın bir arzu ve bu iş için yaratıldığını hissetme vb.) bu duyguları doğrultusunda öğrenmeye devam edeceği, gelişmeyi önemseyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Kurum çalışanlarının sürdürülebilir performansının daha yüksek olması da yine onların meslek aşklarının yüksek olmasına bağlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda meslek aşkının kişilerde olumlu iş tutumları meydana getirdiği; bu kişilerin işlerinden ve hayatlarından daha memnun olduğu (Steger vd., 2010), kariyer bağlılığı ve iş tatmini ile de pozitif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Solunoğlu vd., 2021). Bu araştırmanın sonucunu destekleyen Sarıaltın (2017) tarafından yapılan çalışmada ise etkin bir performans yönetim sisteminin işletmede sürdürülebilir verimliliği olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Başarılı bireysel ve örgütsel performans yönetiminin, sürdürülebilir bir verimlilikle doğrudan ilişkili olduğu belirtilmiştir (Sarıaltın, 2017).

Özetle bu araştırmada, sağlık kurumunda çalışan bireylerin, meslek aşkı düzeylerinin, sürdürülebilir performansları ve yaşam boyu öğrenmeleri üzerinde bir etkisi olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Türkçe literatüre bakıldığında özellikle meslek aşkının literatüre henüz yeni olduğu görülmüştür. Benzer şekilde sürdürülebilir performans ölçeğinin 2021 yılında geliştirilmesi ve Türkçe uyarlamasının 2023 yılında yapılması sebebiyle incelendiği çalışmaların da az sayıda olduğu görülmüştür. Araştırma, bu konularda yapılan çalışmalarda ilkler arasında yer almakta ve literatürdeki bu boşluğa katkı sağlamayı düşünülmemektedir. Ayrıca mevcut çalışmaların sonuçları incelendiğinde, çalışanların meslek aşkına sahip olup olmamasının sonuçlarının birçok açıdan önemli olduğu görülmektedir. Çünkü meslek aşkı içerisinde bireysel, toplumsal ve örgütsel katkı sağlayan davranışlar içermektedir. Son olarak bu araştırmanın bazı sınırlılıkları söz konusudur. Araştırmanın verilerinin tek zamanda toplanmış olması ilk sınırlılık olarak değerlendirilmektedir. Araştırma verilerinin tek bir katılımcı gruptan toplanması da bir diğer kısıt olarak ele alınmaktadır. Ayrıca, katılımcıların sorulara sosyal beğenilirlik etkisiyle cevap vermiş olabileceği de göz önünde bulundurulmaktadır.

## 6. SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda sağlık kurumu çalışanlarının meslek aşklarının, yaşam boyu öğrenmelerinde ve sürdürülebilir performanslarında olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kişilerin meslek aşkı duygusu, bağlılığı ne kadar yükselirse hem yaşam boyu öğrenme istekleri hem de kurum içinde sürdürülebilir performanslarında da o oranda bir artış olacaktır. Ayrıca mevcut meslek aşkı varlıkları ve meslek aşkı arama davranışları da yine bu değişkenler üzerinde olumlu etkilere sahiptir.

Bir kurumun performansı yalnızca kendi stratejilerine değil aynı zamanda çalışanlarına da bağlıdır. Çalışanların mesleğine olan bağlılıkları, kurum içi kültür, iletişim, kurumda öğrenme ortamının devam etmesi ve bu performansın ani değişimlerden uzak, sürdürülebilir olması kurumun istikrarlı ilerleyişine olumlu hizmet edecektir.

Kişiler meslek tercihi yaparken mümkün olduğunca ilgi duydukları, uzmanlıkları içerisinde yer alan iş alanlarını tercih etmelidirler. Bu sayede hem kendileri duygusal olarak yıpranmış hissetmeyecek, işlerini yaparken keyif alacak hem de kurum kendini geliştirmeye açık kişilerle çalıştığından adaptasyon sorunu çekmeyecek; kayıtlar, ihmaller ve hataların önüne geçmiş olacaktır.

Güzel, Ş. & Üstünbaş, B. (2025). Sağlık Kurumu Çalışanlarının Meslek Aşklarının Yaşam Boyu Öğrenmelerine ve Sürdürülebilir Performanslarına Etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27(50), 1575-1592.

Yaşam boyu öğrenme kültürü özellikle son 50 yılda popülerlik kazanmış bir kavram olarak, devletlerin dahi üzerinde durduğu bir konu haline gelmiştir. Bakanlıkların, üniversitelerin, belediyelerin bünyesinde açılan yaşam boyu öğrenme merkezleri, kişilere eğitimin ömür boyu sürecek bir süreç olduğunu ifade etmek açısından güzel bir örnektir. Çünkü durağanlık, hızla ilerleyen ve gelişen dünyada kişiler için de kurumlar için de gerilemek demektir. Her kişinin ve organizasyonun, zamanın gerekliliklerine uyum sağlamak, mevcut akışı yakalayabilmek için yeniliklerden haberdar ve kullanabiliyor olması gerekmektedir. Aynı zamanda bu becerilere ek olarak, bu kişilerden performanslarının düzenliliğini sağlaması da beklenmektedir. Bu, ancak adapte becerisinin yüksek olması ve yenilikçilik ile mümkün olacaktır. Keskin iniş ve çıkışlar büyük risk alanı doğurduğundan çevresel koşullarda tehdit unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Sürdürülebilir performans, kurumda meydana gelebilecek belirsizlikleri azaltmak için dikkate alınması gereken bir değerdir ve kurumun devamlılığını sağlamak, entropiyi azaltmak amacıyla sürekli değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.

Bu çalışmada Türkçe yazında yeni yeni yer alan ve çok az çalışma ile karşılaşılan meslek aşkı kavramı ele alınmıştır. Yapılan yazın taramasında meslek aşkının iş sonuçları üzerine etkisi olabileceği sonucuna varılmış olup sürdürülebilir performans ve yaşam boyu öğrenmeleri değişkenleri çalışmaya dâhil edilmiştir. Dolayısıyla meslek aşkının bu iş sonuçları üzerine olan etkisi araştırılmaktadır. Gelecek araştırmalar için ise meslek aşkına sebep olacak öncül değişkenler üzerine yoğunlaşılması önerilebilir.

### **Etik Beyan**

“Sağlık Kurumu Çalışanlarının Meslek Aşklarının Yaşam Boyu Öğrenmelerine ve Sürdürülebilir Performanslarına Etkisi” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için gerekli etik kurul izni alınmıştır.

### **Katkı Oranı Beyanı**

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

### **Çatışma Beyanı**

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

### **KAYNAKÇA**

- Akbaş, O. ve Özdemir, SM. (2002). Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme. *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156, 112-26.
- Bagnall, R. G. (2006). Lifelong Learning and the Limits of Tolerance. *International Journal of Lifelong Education*, 25(3), 257-69.
- Beycioğlu, K., ve Konan, N. (2008). Yaşam Boyu Öğrenme ve Avrupa Eğitim Politikaları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), 369-82.
- Cobern, W. W. (2015). The Lifelong Learning of Science. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 1(1), 1-10.
- Çakar, N. D., ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrıma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çilhoroz, Y., Topaktaş, G., ve Işık, O. (2023). Çalışanın Sürdürülebilir Performansı Ölçeği: Türkçe Geçerlik-Güvenirlilik Çalışması. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 80(1), 89-100.

- Güzel, Ş. & Üstünbaş, B. (2025). Sağlık Kurumu Çalışanlarının Meslek Aşklarının Yaşam Boyu Öğrenmelerine ve Sürdürülebilir Performanslarına Etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27(50), 1575-1592.
- Çolak, B., ve Kahrıman, İ. (2022). Evaluation of Sense of Calling and Creative Personality Traits of Pediatric Nurses. *Journal of Nursing Science*, 5(3), 138-148.
- Demirel, Z. (2009). Yaşam Boyu Öğrenme ve Teknoloji. *9th International Educational Technology Conference (IETC2009)*, Ankara.
- DeNisi, A. S., ve Murphy, K. R. (2017). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress?. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421-33.
- 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), 242-63.
- Diker Coşkun, Y., ve Demirel, M. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 108-20.
- Doğan, S., ve Kır, A. (2018). Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu Ve Çalışan Performansı İlişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4), 1-14.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., ve Bott, E. M. (2012). Calling and Life Satisfaction Among Undergraduate Students: Investigating Mediators and Moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13, 469-79.
- 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(3), 428-36.
- Erhan, T., Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., ve Yıldırım, A. (2019). Meslek Aşkı (Calling) Ölçeği Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111.
- Ersoy, N. C., Peker, M., ve Giray, M. D. (2023). Exploring the Association Between Calling and Work Engagement: The Mediating Role of Psychological Needs Satisfaction and Perception of Meaningful Work. *Studies in Psychology*, 43(2), 345-66.
- Folan, P., ve Browne, J. (2005). A Review of Performance Measurement: Towards Performance Management. *Computers in Industry*, 56(7), 663-80.
- Gardiner, H. P., ve Kline, T. J. B. (2007). Development of the Employee Lifelong Learning Scale (ELLS). *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 16, 63-72.
- Gökyer, N., ve Türkoğlu, İ. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28(2), 125-36.
- Güleç, İ., Çelik, S., ve Demirhan, B. (2012). Yaşam Boyu Öğrenme Nedir? Kavram Ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme. *Sakarya University Journal of Education*, 2/3, 34-48.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ji, T., Jonge, J., Peeters, M. C. W., ve Taris, T. W. (2021). Employee Sustainable Performance (E-SuPer): Theoretical Conceptualization, Scale Development, and Psychometric Properties. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 10497.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 231-60.
- Karaman, D. (2018). Koçluk Eğitimleri İle Sürdürülebilir Bireysel Performans Ve İstihdamın Sağlanması. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 300-10.

- Güzel, Ş. & Üstünbaş, B. (2025). Sağlık Kurumu Çalışanlarının Meslek Aşkının Yaşam Boyu Öğrenmelerine ve Sürdürülebilir Performanslarına Etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27(50), 1575-1592.
- Kavak, B., ve Vatansever, N. (2007). Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri ve İşgören Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşgörenlerinin Düşünceleri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 120-40.
- Kaya, Z., ve Önder, H. H. (2002). İnternet Yoluyla Öğretimde Ergonomi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4,426-34.
- Kılıç Akıncı, S., ve Akıncı, M. M. (2010). Sürdürülebilir Kalkınmaya Katkı Bağlamında Örgütlerin Çevresel Performansları ve Performans Değerlendirme Teknikleri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 193-207.
- Kılınç, E. (2012). *Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik, Çalışan Performansı ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Kılınç, E., ve Paksoy, H. M. (2017). Sağlık Çalışanlarında Performans Algı Düzeyinin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 151-59.
- Koç, S. (2017). *Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması*. (Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Lambeir, B. (2013). Education as Liberation: The Politics and Techniques of Lifelong Learning. *Educational Philosophy and Theory*, 37(3), 349-55.
- Polat, C., ve Odabaş, H. (2008). Bilgi Toplumunda Yaşam Boyu Öğrenmenin Anahtarı: Bilgi Okuryazarlığı. *Küreselleşme, Demokratikleşme ve Türkiye Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Antalya (Türkiye), 27-30 Mart.
- Ponton, R., Brown, T., McDonnell, B., Clark, C., Pepe, J., ve Deykerhoff, M. (2014). Vocational Perception: A Mixed-Method Investigation of Calling. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3), 182-204.
- Sarıaltın, H. (2017). Performans Yönetiminde Performans Değerlendirme ve Öneri Sistemlerinin Sürdürülebilir Verimliliğe Etkisinin İncelenmesi: Bir Örnek Olay Çalışması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(1), 117-41.
- Şen, H., Kaya, A., Alpaslan, B. (2018). Sürdürülebilirlik Üzerine Tarihsel ve Güncel Bir Perspektif. *Ekonomik Yaklaşım*, 29(107), 1-47.
- Solunoğlu, A., Örgün, E., ve Erol, G. (2021). Meslek Aşk, İşin Anlamlılığı ve Mutluluk İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 333-45.
- 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.
- Sürer, S. (2021). *Sağlık Çalışanlarının Hayat Boyu Öğrenme Durumları, Mobil Öğrenmeye Hazır Bulunuşlukları ve Çevrimiçi Mahremiyet Kaygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bartın.
- Şirin, M. A. (2023). *Sağlık Kuruluşunda Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimi ve Değişime Direnç Düzeyleri: Bir Özel Hastane Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Güzel, Ş. & Üstünbaş, B. (2025). Sağlık Kurumu Çalışanlarının Meslek Aşkalarının Yaşam Boyu Öğrenmelerine ve Sürdürülebilir Performanslarına Etkisi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27(50), 1575-1592.

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson, Boston.

Tayfun, A., ve Çatır, O. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-34.

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.

Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 11(11), 167-90.

---

Extended Abstract

---

SAĞLIK KURUMU ÇALIŞANLARININ MESLEK AŞKLARININ YAŞAM BOYU  
ÖĞRENMELERİNE VE SÜRDÜRÜLEBİLİR PERFORMANSLARINA ETKİSİ

---

**Aim:** Lifelong learning is the concept of extending education to human life. Lifelong learning helps people develop individually and increase productivity in the organization. Sustainable performance management, which includes activities to meet business goals effectively and efficiently, is important in monitoring the progress of employees and the organization. Professional love, defined as the love that people feel for their profession, affects both of these concepts and creates a synergy. It has been observed that people with high levels of professional love are more committed to their jobs, contribute to productivity, and have better communication and performance within the organization. The study primarily aims to reveal whether the levels of professional love of individuals working in health institutions have an effect on their sustainable performance and lifelong learning.

**Methods:** The research is quantitative, descriptive, and cross-sectional. In collecting data, online (Google Forms) and face-to-face survey techniques were used with individuals over the age of 18. Data were collected using convenience sampling and snowball sampling methods. In the research conducted with 304 healthcare workers in a health institution; descriptive analyzes, Independent Groups t-Test, One Way ANOVA test, Pearson correlation analysis and regression analysis were conducted. In order to determine whether the data were suitable for normal distribution, (Skewness-Kurtosis) normality distribution test was performed and it was observed that the Skewness values of the scales varied between -.251 and -.886, and the Kurtosis values varied between -.105 and .870, and were suitable for normal distribution.

**Findings:** The data show normal distribution and the Cronbach Alpha coefficients of the scales are above 0.8. In the Pearson correlation test, it was seen that people's love of their profession has a moderately significant positive effect on their lifelong learning levels and sustainable performance. 57.9% of the participants were female, 29.3% were between the ages of 27-32, 57.9% were single and 45.1% had a bachelor's degree. 46.1% of the participants were auxiliary health professionals. It was seen that 36.8 percent of the population received minimum wage, 46.1 percent had a working period of 1-5 years, 72.4 percent were permanent employees and 67.8 percent did not have a student status. It was observed that married employees, contracted civil servants and postgraduate graduates have higher levels of professional passion. Women and administrative staff have higher scores in the lifelong learning factor. In terms of sustainable performance, it was determined that physicians have the lowest sustainable performance level compared to other professional groups. In the Pearson correlation test, a positive moderate relationship was found between love of the profession and lifelong learning, a positive moderate relationship between love of the profession and sustainable performance and a positive moderate relationship between the sustainable performance of the employees and the lifelong learning scale score. According to the regression analysis, 27.6% of the change in the lifelong learning score is explained by the love of the profession. The increase in the love of the profession of the individuals is also reflected in the lifelong learning levels. In addition, 19.2% of the change in the sustainable performance score of the employees is explained by the love of the profession. The increase in the love of the profession positively affects the sustainable performance of the employees.

**Conclusion:** The love that employees feel for their jobs will increase their desire to learn and develop. The knowledge, skills and experience of personnel who are open to self-development will increase; their employability will be facilitated. While the employee's duty is to make learning a culture; the organization's duty is to regularly monitor the performance of the employee and the institution and to prevent problems that may arise in the transfer of knowledge and skills. In this way, the employee will be more satisfied with his/her job and life; the institution will increase its sustainability and profitability.