



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK
ANABİLİM DALI

**MESLEK AŞKI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ FAZLADAN ROL
DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL OKUL ÖNCESİ EĞİTİM
KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NECATİ GÖKSU GÖKKAYA

Tez Danışmanı

PROF.DR. PELİN KANTEN

ÇANAKKALE – 2022



T.C
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Göksu GÖKKAYA tarafından Prof. Dr. Pelin KANTEN yönetiminde hazırlanan ve **14/01/2022** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**MESLEK AŞKI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ FAZLADAN ROL DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Uluslararası İşletmecilik Anabilim** dalı’nda **YÜKSEK LİSANS** olarak oy birliği/ ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Tez No :

Tez Savunma Tarihi : 14/01/2022

.....
Enstitü Müdürü

14/01/2021

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Necati Göksu GÖKKAYA

04/01/2022

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleŐtirilmesinde, çalıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam Prof. Dr. Pelin KANTEN ve çalışma sÜresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen, hayatımın her evresinde bana destek olan değerli aileme sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.”

Necati Göksu GÖKKAYA
anakkale, Ocak 2022

ÖZET

MESLEK AŞKI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARININ FAZLADAN ROL DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖZEL OKUL ÖNCESİ EĞİTİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Necati Göksu GÖKKAYA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Pelin KANTEN

04.01.2022,122

Tez çalışmasının amacı, okul öncesi öğretmenlerin meslek aşkı ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin fazladan rol davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Çalışmanın kuramsal çerçevesini; meslek aşkı, psikolojik iyi oluş düzeyi ve fazladan rol davranışı kavramları, bu kavramlar arasındaki ilişkilerin açıklanması ve bu kavramların ortaya çıkmasına neden olan bireysel ve örgütsel faktörlerin incelenmesi oluşturmaktadır.

Literatürde öğrenilmiş meslek aşkı kavramının örgütsel ve bireysel birçok faktörden etkilendiği ve bireylerin yaşamında birçok sonucunun olduğu görülmüştür. Yapılan tez çalışmasında bu sonuçlardan birisi olan fazladan rol davranışı üzerinde durulmaktadır. Diğer taraftan literatürde yapılan çalışmalar psikolojik iyi oluş düzeyinin de iş yaşamında ve örgütsel alanda fazladan rol davranışı üzerinde etkisinin olduğunu göstermektedir. Tez çalışmasında, meslek aşkını ifade eden aşkınlık çağrısı varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı varlığı, yaşam amacı arayışı, prososyal amaç varlığı ve prososyal amaç arayışı ve psikoloji iyi oluş düzeyinin fazladan rol davranışı üzerinde bir etkisinin olacağı varsayılmaktadır. Tez çalışmasının metodoloji kısmında, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması ve araştırma modeli kapsamında bağımsız ve bağımlı arasındaki anlamlı ilişkilerin açıklanması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın örneklemini okul öncesi öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı çerçevesinde, 149 okul öncesi öğretmen anket vasıtasıyla elde edilen veriler

açımlayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri değerlendirilmiştir. Ayrıca örneklem grubu arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla Anova testi yapılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre, meslek aşkını ifade eden aşkınlık çağrısı varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı varlığı, yaşam amacı arayışı, prososyal amaç varlığı, prososyal amaç arayışı ve bir başka bağımsız değişken psikolojik iyi oluş düzeyi ile fazladan rol davranışı arasında anlamlı ilişkiler kabul edilmiş, değişkenlerin birbirlerini etkileme düzeyleri açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslek Aşkı, Psikolojik İyi Oluş, Fazladan Rol Davranışı



ABSTRACT

THE EFFECT OF PROFESSIONAL LOVE AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON EXTRA ROLE BEHAVIOR: A RESEARCH IN PRIVATE PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS

Necati Göksu GÖKKAYA

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in International Business and Management

Advisor: Prof. Dr. Pelin KANTEN

04.01.2022,122

The aim of the thesis study is to examine the effect of school student teachers' love of profession and psychological well-being on extra role behavior. The theoretical framework of the study; professional love, psychological well-being and extra role behavior concepts, explaining the relationships between these concepts and examining the individual and organizational factors that cause these concepts to emerge.

In the literature, it has been seen that the concept of learned professional love is affected by many organizational and individual factors and has many consequences in the lives of individuals. In the thesis study, one of these results, extra role behavior, is emphasized. On the other hand, studies in the literature show that the level of psychological well-being also has an effect on extra role behavior in business life and organizational field. In the thesis study, it is assumed that the existence of the love of the profession, the existence of the call for transcendence, the search for the search for transcendence, the existence of life purpose, the search for life purpose, the existence of prosocial purpose and the search for prosocial purpose, and the level of psychology well-being will have an effect on extra role behavior. In the methodology part of the thesis, it is aimed to reveal the relationships between the variables in question and to explain the meaningful relationships between the independent and the dependent within the scope of the research model.

The sample of the research consists of pre-school teachers. Within the framework of the purpose of the research, the data obtained through a questionnaire of 149 preschool teachers were evaluated by exploratory factor analysis, correlation and regression analysis. In addition, the Anova test was performed to determine the differences between the sample groups. According to the findings of the study, significant relationships were accepted between the existence of the love of the profession, the search for the love of the profession, the existence of the purpose of life, the search for life purpose, the existence of prosocial purpose, the pursuit of prosocial purpose, and another independent variable psychological well-being level and extra role behavior. The levels of influence of the variables on each other are explained.

Keywords: Job Love, Psychological Well-Being, Extra Role Behavior

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

GİRİŞ

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK AŞKI (Sense of Calling)

1.1. Meslek Aşkı Kavramının Tanımı ve Ortaya Çıkışı	3
1.2. Meslek Aşkı Kavramının Öncülleri	6
1.2.1. Algılanan örgütsel adalet (Perception of organisational justice)	9
1.2.2. Örgütsel güven (Organisational trust)	10
1.2.3. Psikolojik güçlendirme (Psychological empowerment)	11
1.2.4. Dönüşümcü liderlik (Transformational leadership)	12
1.2.5. Kişi-örgüt uyumu (Person-organisation fit)	13
1.2.7. Örgütsel bağlılık (Organisational commitment)	14
1.3. Meslek Aşkının Sonuçları	15
1.3.1. İş tatmini	15
1.3.2. İş performansı (Job performance)	16
1.3.3. Kariyer tatmini	16
1.3.4. İş motivasyonu	17

1.3.5. Tükenmişlik	17
1.3.6 İşkoliklik.....	18
1.3.7 İşe adanma	18
1.4. Öğretmenlik Mesleği ve Meslek Aşkı.....	19

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

2.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Tanımı	20
2.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Ortaya Çıkışı.....	20
2.3. İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi	21
2.3.1. İyi Oluşun Öğeleri	22
2.3.2. İyi Oluşun Oluşumunu Açıklayan Yaklaşımlar	22
2.4. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Bireysel Faktörler	27
2.4.1 Kişilik özellikleri	27
2.4.2 Öz saygı	28
2.4.3 Demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi)	29
2.5. Psikolojik iyi oluşu etkileyen örgütsel faktörler	30
2.5.1 İş yaşamının kalitesi	30
2.5.2 Liderlik tarzları	30
2.5.3 Örgütsel adalet	31
2.6. Örgütsel Açıdan Psikolojik İyi Oluş	32
2.7. Meslek Aşkı ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki.....	34
2.8. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FAZLADAN ROL DAVRANIŞI

3.1. Fazladan Rol Davranışı Kavramının Tanımı ve Ortaya Çıkışı.....	39
3.1.1. Rol Kavramı.....	41
3.2. Fazladan Rol Davranışının Boyutları.....	41
3.2.1. Destekleyici Fazladan Rol Davranışı (Championing behaviour)	42
3.2.2. Müdahaleci Fazladan Rol Davranışı (Preventive Behaviour)	45
3.3. Fazladan Rol Davranışının Belirleyicileri	47
3.3.1. İş tatmini (Job Satisfaction)	47
3.3.2. Öz yeterlilik (Self-efficacy)	48
3.3.3 Kolektif etkililik (Collective efficacy)	49
3.4. Öğretmenlik ve Fazladan Rol Davranışı	49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	51
4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	51
4.3. Araştırmanın Yöntemi.....	52
4.3.1. Araştırma Modeli	52
4.3.2. Araştırmanın Hipotezleri	52
4.3.3. Veri Toplama Araçları.....	54
4.3.4. Araştırma Evreni ve Örneklem	55
4.3.5 Uygulanan İstatistiksel Yöntemler.....	56
4.3.6. Araştırmanın Bulguları.....	57

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇ VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA	IV
EKLER.....	XXXVI
EK 1 ANKET	XXXVI
ÖZGEÇMİŞ.....	XXXVIII



SİMGELER VE KISALTMALAR

WHO	Dünya Sağlık Örgütü
SOF	Meslek Aşkı
PWB	Psikolojik İyi Oluş
ERB	Fazladan Rol Davranışı



TABLULAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Araştırma Grubunun Sosyodemografik Özellikleri	55
Tablo 2	Araştırmada ele alınan değişkenlerin puanların ortalamaları ve normallik varsayımlarına ilişkin betimsel istatistikler	57
Tablo 3	Ölçeklerin KMO, Barlett ve Güvenirlilik Test Değerleri	58
Tablo 4	Öğretmenlerin Meslek Aşkı, Psikolojik İyi Oluşları ve Fazladan Rol Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	59
Tablo 5	Meslek Aşkı Alt Boyut Puanlarının Fazladan Rol Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	60
Tablo 6	Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Fazladan Rol Davranışı Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	62
Tablo 7	Öğretmenlerin Meslek Aşkı Düzeylerinin Yaş Aralıklarına Göre İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Sonuçları	63
Tablo 8	Meslek Aşkı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	65

ŒEKİLLER DİZİNİ

Œekil No	Œekil Adı	Sayfa No
Œekil 1	AraŒtırma Modeli	52



GİRİŞ

İşini meslek aşkı ile yapan bireylerin yüksek düzeyde iş ve yaşam tatminine sahip oldukları belirtilmektedir (Cardador vd., 2011; Duffy vd., 2017). Meslek aşkı ve mutluluk arasında bir ilişki bulunmaktadır (Uzunbacak, Akçakanat ve Erhan, 2019). Mutluluk ise yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluş kavramıyla ilişkili görülmektedir. Mutluluk kişinin yaşam amaçlarına sahip olup olmadığı, potansiyellerini gerçekleştirip gerçekleştirmediği, diğer insanlar ile ilişkilerinin niteliği ve kişinin kendi yaşamı ile ilgili sorumluluklarına yönelik hislerinin bütünüdür (Telef, Uzman ve Ergün, 2013). Ortaya çıkan bu ilişki meslek aşkı ile psikolojik iyi oluş arasında bir ilişki olduğunu düşündürmektedir. Ekstra rol davranışları, işgörenlerin iş yerindeki gönüllü davranışlarıdır ve yerine getirilmemeleri halinde herhangi bir yaptırım olmayan türde davranışlardır (Yürür ve Mengenci, 2014). Bireylerin işlerini algılama biçimleri değişiklik göstermektedir. Ekonomik güdüler, bir başka deyişle dışsal motive ediciler ve somut ödüller, bazı bireyler için az beklentili ve yüzeysel iş çıktıları olarak yeterli görülebilmektedir. Ancak bazı bireyler, daha derin bakış açıları ile bağlandıkları işlerine karşı meslek aşkı duygusuna sahip olabilmektedir. “Meslek aşkı” duygusu da tam olarak bireylerin sahip oldukları işleri nasıl algıladıkları konusuna farklı bir bakış açısı sunmaktadır (Uzunbacak, Akçakanat ve Erhan, 2019). Bu nedenle meslek aşkı ve fazladan rol davranışları göstermenin birbiriyle ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Sözü geçen bu kavramlar örgütsel davranış literatüründe oldukça yenidir ve ülkemizde de henüz az sayıda çalışmaya konu olmuştur. Özellikle geleceğin nesillerini yetiştiren öğrenmenlerin meslek aşkına ilişkin bir araştırmaya ulaşılamamıştır.

Okul öncesi eğitim dönemini kapsayan ilk altı yaş, çocuğun bedensel, bilişsel, dil, psiko-motor, sosyal ve duygusal gelişim alanlarında önemli ilerlemeler kaydettiği, özbakım becerilerinin kazanıldığı ve kişilik yapısının biçimlenmeye başladığı önemli bir dönemdir. Bu süreç içerisinde kazanılan davranış biçimleri, tüm yaşam boyunca devam etmektedir. Bu nedenle bu dönemin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi, sağlıklı, mutlu ve yaratıcı bireyler yetiştirilmesi açısından önem taşımaktadır (Oktay, 1999; Aral vd., 2002; Bütün-Ayhan ve Aral, 2005; Yavuzer, 2006; Ural ve Ramazan, 2007; Yıldız Bıçakçı, 2009). Bu dönem çocuğunun gelişimine katkı sağlayan önemli faktörlerden biri okul öncesi eğitim kurumları ve bu kurumlarda görev alan okul öncesi öğretmenleridir. Okul öncesi öğretmenlerinin çocukları etkileme düzeyini belirleyen kendi kişilik örüntülerinden kaynaklanan çeşitli değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenlerin neler

olduğunun araştırılması ve değişkenlerin օđretmenlerin gelişiminine katkı sağlayacak şekilde kullanılması օnem taşımaktadır. Bu ağıklama ile okul օncesi օđretmenlerinin eğitimi sırasında hazırlanan eğitim programlarına, bu konuyla ilgili yapılacak bilimsel çalışmaların katkı sağlayacağı dűřünülmektedir. Zorluklarla dolu, çok fazla emek ve fedakârlık isteyen bir meslek olan okul օncesi օđretmenliđini, bu mesleği çok sevmeden yapmak mümkün değildir. Bir okul օncesi օđretmenin kariyer başarısı üzerinde pozitif sonuçlar elde etmesinde etkili olan kavramlardan birinin meslek aşkı olduğu dűřünülmektedir. Meslek aşkı yüksek olan օđretmenlerin iře yoğun bir katılım gerektiren okul օncesi օđretmenliđine derin bir anlam yüklemeleri, օzverili olmaları ve kişisel katılım duygusu yaşamaları halinde başarılı olabilecekleri dűřünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı օzel kurumlarda çalışan okul օncesi օđretmenlerinin meslek aşkı ve psikolojik iyi oluşlarının fazladan rol davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu alışma ile okul օncesi օđretmenlerinin eğitimi sırasında hazırlanan eğitim programlarına, bu konuyla ilgili yapılacak bilimsel çalışmaların katkı sağlayacağı dűřünülmektedir.

Çalışmanın birinci bۆl m nde meslek aşkı, ikinci bۆl m nde psikolojik iyi oluş, üçüncü bۆl m nde fazladan rol davranışı kavramlarına açıklık getirilecektir. Dۆrd nc  bۆl mde ise yۆntem bۆl m ne yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK AŞKI (Sense of Calling)

Bu bölümde meslek aşkı kavramının tanımı ortaya çıkışı, öncülleri, sonuçları incelenmek istenmiştir. Ayrıca öğretmenlik mesleği ve meslek aşkı kavramının arasındaki bütünselliğe değinilmek istenmiştir. Meslek aşkı kavramının, öğretmenlik mesleğini ne ölçüde etkilediği üzerinde durulmuştur.

1.1. Meslek Aşkı Kavramının Tanımı ve Ortaya Çıkışı

Uluslararası literatürde “Sense of Calling” olarak tanımlanan “Meslek Aşkı” kavramı, dinsel anlamda teologlar tarafından sıkça ifade edilmiştir; bireyin sahip olduğu iş bağlamında, o işe karşı kariyer gelişimi, iş doyumunu, iyi oluş ve kişisel gelişim gibi olgulara temellenerek, tam anlamıyla bütünsel bir yaklaşım içinde tanımlanmaya çalışılmıştır (Dik, vd., 2012: 242- 243). Özellikle son on yılda üniversite öğrencileri ve çalışan yetişkinler ile uygulanan araştırmalarda, meslek Aşkı (Calling) kavramının anlamı ile ilgili olarak genel bir tanımlamada bulunulamamıştır (Duffy vd. 2018: 424; Dik ve Shimizu, 2018:1). Modern meslek aşkı tartışmaları genellikle 1980’lerdeki taslak çalışmalar ile bağlantılıdır (Bellah, vd, 1985), son on yılda meslek aşkı ile ilgili yapılan araştırmalar ile meslek aşkı kavramı popülerliğini iyice arttırmaktadır. Bireyin yaptığı işin çerçevesini, iş veya kariyerden daha ötesi şeklinde nitelendirerek deneyimlemeye başlaması, en derin tatmin ve psikolojik başarı hissi yaşaması “meslek aşkı” olarak kavramsallaştırılmıştır. İlk meslek aşkı kavramı, ahlaki açıdan sorumlu bir iş yapmak için ilahi bir ilham olarak tanımlanmıştır (Weber, 1958, 1963). Meslek aşkı ilerleyen dönemlerde dini görüşün dışında, daha güçlü bir iç yönelim duygusuyla iş yapan birey olarak karakterize edilmiştir. Dini görüşün dışında meslek aşkı, araçsal hedef arama tarafından kesinlikle yönlendirilmeyen içsel bir motivasyona dayanan, bireyin kariyer çalışmasının anlamı ile geliştirilmiş psikolojik ilişki biçimini yansıtmaktadır.

Meslek aşkı tanımı bireylerin iş ve kariyer yönelimlerine bakılmaksızın açıklanmaya çalışılmaktadır. İş olgusu yalnızca maddi bir anlam taşıırken, kariyer başarıyı ve terfiyi içermektedir. Meslek aşkı ise birey ve topluluk arasındaki önemli bir ilişki kurmaktadır. Sosyolojik açıdan incelendiğinde bu ilişki aracılığı ile birey sahip olduğu işi her ne ise, o işte tüm topluluğun çıkarına yönelik davranışlar sergileyecektir (Bellah vd., 1986: 66). Materyalist/dışsal güdülerin dışında çokça insan kariyerine meslek aşkı ile

güdülenmektedir. Bu bağlılığa yol açan meslek aşkını Dik ve Duffy (2009: 427); manevi bir teslim oluş, bireyin kendisinin dışında bir zorluktan kaynaklı tecrübe edindikleri, emellerine bağlı ve bilinçli davranışlar sergileme ya da bu davranışları ortaya çıkaracak özel bir yaşam tarzına yönelme bireyin değerlerinin ve güdülerinin öncelikli kaynağı, olarak tanımlanmaktadır (Erhan vd., 2019). Bireyler, hayatlarını sürdürebilmek için çalışmak zorundadırlar. Bunun yanı sıra, icra ettikleri işten maddi ve manevi doyum sağlamayı da amaç olarak görmektedirler. Özellikle manevi açıdan belirli bir tatmine erişmek, bireylerin icra ettikleri işlere, yaşamlarına yükledikleri anlamlara ve sahip oldukları öğretilere ya da değerlere göre farklılık içermektedir. Bazı bireyler icra ettikleri işlerin esansını topluluğa katkı sağlamak, gelecek kuşaklara daha iyi yaşanılabilir bir dünya bırakabilmek ya da dünyada var olma nedeninin sadece sahip olduğu işi icra etmek gibi ana ilkelere dayandıırken; bazı bireyler ise yaşamlarını daha gelişigüzel, sadece işin zorunlu kısımlarını yerine getirmek olarak da düşünmektedirler (Akçakanat, Erhan, Uzunbacak, 2019). Bu bağlamdan çıkaralım meslek aşkı; bireyin sahip olduğu iş bağlamında, o işe karşı kariyer gelişimi, iş doyumunu, iyi oluş ve kişisel gelişimi gibi durumları ön planda tutarak, temelinde bütünsel yaklaşımın yer aldığı bir kavramdır (Dik, vd., 2012: 242- 243). Dobrov'un (2004) belirttiği gibi birey, çalışmalarına, kariyer etkinliklerinin anlamına daha bütünsel bir pencerede yaklaşabildiği, meslek aşkı tecrübe edilebildiği, birey sadece kendi yararına çalışmayı bir kenara bıraktığı zaman kitlelere ulaşma çabasını daha üst seviyelere taşımakta ve kendine uygun görünümü toplumsal faydaları gözeterek en doğru sergileyeceği düşünülmektedir (Akçakanat, Erhan, Uzunbacak, 2019).

Meslek aşkı tanımı, bireylerin iş ve kariyer yönelimlerinden bağımsız bir şekilde yapılmaktadır. İş sadece maddi kazançları temsil ederken, kariyer başarıyı ve ilerlemeyi temsil etmektedir. Meslek aşkı ise birey ile toplum arasındaki önemli bir bağı meydana getirmektedir. Sosyolojik açıdan bakıldığında birey sahip olduğu iş her ne ise, o işte tüm kitlelere ulaşacak faydalı tutumlar gösterme eğilimindedirler (Bellah vd., 1986: 66). Meslek aşkı, bireyin başarısına yüksek ölçüde olumlu çıktılar sağlayan bir kavram olarak görülmektedir (Hagmaier ve Abele, 2012: 39). Kariyerlerini geliştirme duygusu güçlü olan insanlar, yüksek işe katılım, işlerine derin bir anlam yükleme, özveri ile çalışma duygusu yaşamaktadır. Aynı zamanda işe bağlılıktan farklı olarak, işe karşı derin bir heyecan ve işte yaşam amacını yerine getirme duygusuna da sahip olmaktadır (Ugwu ve Onyishi, 2017;

224). Meslek aşkı duygusunun yüksek olması, olumlu kariyer geçişlerine yol açan öncüllerden biri olabileceği düşünülmektedir.

Fry (2003) ise meslek aşkını, “aşkınlık deneyimi veya bir bireyin başkalarına hizmet yoluyla nasıl fark yarattığı ve bunu yaparken yaşamına kattığı anlam ve amaçları” şeklinde tanımlamaktadır. Meslek aşkının işyerinde manevi refahın kritik bir elementi olduğu ve bireye fark yaratma duygusu ve dolayısıyla hayatına anlam katan bir durum olduğu; meslek aşkı duygusu yaşayan bireylerin daha kararlı olduğu ve örgütlerine daha bağlı ve üretkenlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Fry, 2003). Markow ve Klenke (2005), meslek aşkını “güçlü bir iç yön duygusuyla gerçekleştirilen çalışma arzusu” olarak tanımlamaktadır. Meslek aşkı, genellikle bir bireyin daha iyi olanı bulmaya çalışması ve toplum için anlamlı gördüğü kariyer yönelimleri ile ilgili olan olgular olarak tanımlanmaktadır (Duffy ve Sedlacek, 2007). Baumeister (1991), iş-kariyer olgusunu meslek aşkı kavramı ile karşılaştırmaktadır; işi sadece bir iş olarak görenlerin yalnızca arzu ettikleri şeyleri elde etmek için yaptıkları görevler olarak belirtmektedir. Bu tutumun eğitim seviyesi daha düşük bireylerin bulunduğu işlerde yaygın olduğunu öne sürmektedir. Meslek aşkına sahip bireyler ise, toplumun faydalarını gözeterek, çalışma verimliliğini en üstte tutmaktadır. Meslek aşkı, bir bireyin özel bir yeteneğe sahip olduğu içsel duygu durumundan da kaynaklanmaktadır. Meslek aşkı başkaları ve toplum için değerli olma ihtiyacını karşılamaktadır. Meslek aşkı, bir bireyin icra ettiği iş ile değer yargılarını birbirine bağlayarak büyük ölçüde kişisel anlam sağlayan bir kavramdır (Fry, 2003).

Meslek aşkına sahip bireyler örgütlerine büyük ölçüde bağlılık gösterirler ve daha üretkendirler. Meslek aşkı duygusunun farkına varmak, olumlu kariyer geçişlerine yol açan öncüllerden biri olabilmektedir. Araştırmacılar, meslek aşkı duygusunun bireyin kimliğiyle ayrılmaz bir şekilde iç içe geçtiğini idda etmektedirler (Berg, Grant ve Johnson, 2010). Bununla birlikte meslek aşkına sahip bireylerin çeşitli faaliyetlerde buldukları ve belirli ilgi alanlarını tatmin ettikleri belirli bir alana çekilme duygusu gerçekleştirebilecekleri öngörülmektedir (Schwartz, 2004). Son on yılda, iş psikoloji, örgütsel davranış ve yönetim alanlarında yapılan araştırmalar, bir bireyin kariyerine meslek aşkı ile yaklaşmasının kariyer ve refah artışı arasında olumlu bir ilişkiye sebep olduğu neticesine ulaşılmıştır. (Duffy ve Dik, 2013). Örneğin üniversite öğrencilerinde bulunan meslek aşkı duygusunun daha yüksek kariyer olgunluğuna içsel iş motivasyona iş umuduna ve kariyer kararlarına katkısı bulunmaktadır (Dik, Sargent ve Steger, 2008; Duffy, Allan, ve Dik, 2011; Duffy ve

Sedlacek, 2007; Steger, Pickering, Shin, ve Dik, 2010). Çalışan yetişkin bireyler ile yapılan araştırmalar, meslek aşkı duygusu olanların daha yüksek iş tatmini, daha yüksek düzeyde mesleki kimlik, daha yüksek kariyer bağlılığı ve işlerinin anlamlı olduğuna ilişkin daha güçlü yönde duygu hissettikleri neticesine varılmıştır (Bunderson ve Thompson, 2009; Davidson ve Caddell, 1994; ; Duffy, Dik ve Steger, 2011; Duffy, Fole ve diğerleri, 2012; Peterson, Park, Hall ve Seligman, 2009; Wrzesniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz, 1997). Aynı zamanda bireyin meslek aşkı hissetmesi, hem iş içinde hem de dışındaki ilişkilerini güçlendirmektedir. (Cardaror ve Caza, 2012) ve meslek aşkı işgörenlerin topluma olumlu bir biçimde katkıda bulunmalarına yardımcı olacak sosyal bir bağlantı duygusunu teşvik etmektedir (Bunderson ve Thompson, 2009). Bir işe meslek aşkı ile yaklaşmanın faydaları, yönetici asistanları, hayvan bakıcıları, akademisyenler ve psikologlar gibi çeşitli meslek alanlarında incelenmektedir (Bunderson ve Thompson, 2009; Duffy, Foley ve diğerleri, 2012; Oates, Hall ve Anderson, 2005; Wrzesniewski ve diğerleri, 1997).

Hansen (1997) bir bireyin kariyer öz değerlendirme ve gelişiminin genellikle kişisel ve mesleki amaç için öz-yansıtıcı bir arayış içerdiğini ifade etmektedir. Bazı bireyler meslek aşkının dini inançlar doğrultusunda gerçekleşeceğini düşünse de, bu inançlar kümesi meslek aşkına sahip olmak için yeterli bileşenleri içermemektedir. Bellah ve diğerleri (1996), daha genel bir bakış açısıyla tutarlı olarak meslek aşkı olarak adlandırdıkları bir iş yönelimi tanımlamaktadırlar. Bellah ve diğerlerine göre, meslek aşkı yönelimi, bir işi başarılı bir şekilde sürdürmeye çalışan ve ayrıca çalışmalarının toplumu bir şekilde etkilediğine inanan bireyleri tanımlamaktadır. Hansen (1997), bir bireyin kariyer öz değerlendirmesinin ve gelişiminin, “bütün kişinin” gelişiminin bir parçası olarak, genellikle kişisel ve profesyonel amaç için öz-yansıtıcı bir arayış içerdiği üzerinde durmaktadır. Meslek aşkı duygusuna sahip olmanın oldukça bireysel, öznel bir deneyim olduğunu anlamak oldukça önemlidir (Akçakanat, Erhan, Uzunbacak, 2019).

1.2. Meslek Aşkı Kavramının Öncülleri

Günümüze kadar araştırmacılar tarafından meslek aşkının kavramsal ve ampirik kökenine yönelik kısıtlı sayıda çalışma yapılmıştır. Bununla birlikte meslek aşkı, (Finney, Dasch, 1998; Levoy, 1997) birçok mevcut çalışma ile deneysel olarak test edilmemiş birçok varsayıma dayanmaktadır. Meslek aşkının içsel olarak (örneğin, insanların derinliklerinde gizlenerek) veya dışarıda (örneğin, toplumda, iş piyasasında, Tanrı ile

birlikte) olduğu varsayılmaksızın, meslek aşkının genellikle keşfedilmeyi bekleyen, tutarlı, istikrarlı bir konu olduğu varsayılmaktadır. Aynı zamanda insanların genelde olumlu bir durum olarak görülen meslek aşkına “sahip oldukları” veya meslek aşkını henüz içselleştirmedikleri varsayılmaktadır. Zamansal bir perspektiften bakıldığında, meslek aşkı üzerine yapılan ampirik çalışmalar doğrultusunda, meslek aşkının aslında istikrarlı bir yapı olup olmadığı düşünülmektedir. Meslek aşkının şayet dinamik bir yapı olduğunu varsayarsak, zaman içindeki değişimini hangi faktörlerden etkilenerek gerçekleştirdiği belirlenmelidir. Bununla birlikte yapılan bazı meslek aşkı kavramsallaştırmaları (Hall ve Chandler, 2005), bireylerin şu anki çalışmalarının onların meslek aşklarını bilinçli olarak kabul etmelerine veya kabul etmemelerine dayanmaktadır. Bu yaklaşımın riski, “meslek aşkı” kelimesiyle ilişkili güçlü çağrışımların olumlu ya da olumsuz, hem akademik hem de popüler literatürdeki çok sayıda meslek aşkı tanımıyla birlikte meslek aşkının tam olarak ne olduğu belirsizliğinden kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda, meslek aşkını anlamaya yönelik kesitsel bir yaklaşım, insanların kariyerlerine bu alanlara yönelik deneyimledikleri meslek aşkı duygusunu yerine getirmek için mi girdikleri aksi takdirde insanların meslek aşkını yaşadıklarına inanarak mı kendi özel kariyer planlamalarını rasyonalize edip etmediklerini çözmemektedir (Vroom, 1966).

Weiß, Skelley, Hall ve Haughey (2003), meslek aşkını aşağıdakileri özellikler ile öne sürmüşlerdir:

- Bireyin meslek aşkının gözlenebilmesini
- Bireyin çalışmasının diğer bireylerin ihtiyaçlarına hizmet edebileceği durumu,
- Bireyin kariyer seçiminde doğru yolu bulabilme yöntemi olarak iç gözlem veya ayırt etme sürecini içermektedir. (Hall ve Chandler, 2005). Dobrov(2004), boylamsal bir araştırmada, müzisyenler ile çalışmış, meslek aşkı kavramının yedi farklı özelliğini: tutku; kimlik; bir şey yapma ihtiyacı; aciliyet; uzun ömür; anlam duygusu; benlik saygısı ortaya koymuştur. Birçok bilim insanı (Breevaart, Bakker ve Demerouti, 2014; Derks, van Duin, Tims ve Bakker, 2015) iş katılımının yapısı üzerine araştırmalar gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçların göre, işe katılım, iş rolü uyumu (Rothmann ve Rothmann, 2010), algılanan adalet (Miles, Van den Bos ve Schaufeli, 2009; Inoue ve diğerleri, 2009), örgütsel seviye

ve örgütsel görev süresi (Burke, Koyuncu, Jing ve Fiksenbaum, 2009), örgütsel güven ve psikolojik güçlendirme (Ugwu, Onyishi ve Rodriguez- Sanchez, 2014) ve dönüşümsel liderlik (Breevart vd, 2014) faktörlerini etkilemektedir. Aynı zamanda araştırmalar, performans (Christian, Garza ve Slaughter, 2011; Gorgievski, 2010), başkalarına yardım etme (Bakker ve Bal, 2010) ve işten ayrılma, örgütsel bağlılık gibi işe bağlılığın sonuçlarına odaklanmıştır.

Aynı zamanda meslek aşkının öncülleri olan bu konulara; algılanan örgütsel adalet, örgütsel güven, psikolojik güçlendirme, dönüşümcü liderlik, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, açıklık getirilmeye çalışılacaktır. Araştırmacılar günümüze kadar meslek aşkının potansiyel gücünün kavramsal veya ampirik kökenini sınırlı olarak araştırmışlar ve zaman içinde meslek aşkının gelişimini etkileyen faktörleri keşfetmişlerdir. Bu konudaki popüler literatürle birlikte meslek aşkı (Finney ve Dasch, 1998; Levoy, 1997) birçok mevcut çalışma ile deneysel olarak test edilmemiş birçok varsayıma dayanmaktadır. Meslek aşkının içsel olarak (örneğin, insanların derinliklerinde gizlenerek) veya dışarıda (örneğin, toplumda, iş piyasasında, Tanrı ile birlikte) olduğu varsayılmaksızın, meslek aşkının genellikle keşfedilmeyi bekleyen, tutarlı, istikrarlı bir konu olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca, insanların genelde çok olumlu bir durum olarak görülen meslek aşkına “sahip oldukları” veya meslek aşkını henüz içselleştirmedikleri varsayılmaktadır. Zamansal bir perspektiften bakıldığında, meslek aşkı üzerine yapılan ampirik çalışmalar doğrultusunda, meslek aşkının aslında istikrarlı bir yapı olup olmadığı düşünülmektedir. Meslek aşkı dinamik bir yapı ise zaman içinde gerçekleşen devinimini ne gibi değişkenlerden etkilenecek gerçekleştirildiği ortaya konulmalıdır. Bununla birlikte mevcut bazı meslek aşkı kavramsallaştırmaları (Hall ve Chandler, 2005), bireylerin şu anki çalışmalarının bireylerin meslek aşklarını bilinçli olarak kabul etmelerine veya kabul etmemelerine dayanmaktadır. Bu yaklaşımın riski, “meslek aşkı” kelimesiyle ilişkili güçlü çağrışımların olumlu ya da olumsuz hem akademik hem de popüler literatürdeki çok sayıda meslek aşkı tanımıyla birlikte meslek aşkının tam olarak ne olduğunu belirsizleştirmektedir. Dahası, meslek aşkını anlamaya yönelik kesitsel bir yaklaşım, insanların kariyerlerine bu alanlara yönelik deneyimledikleri meslek aşkı duygusunu yerine getirmek için mi girdiklerini yoksa insanların meslek aşkını yaşadıklarına inanarak mı kendi özel kariyer planlamalarını rasyonelize edip etmediklerini çözememektedir (Vroom, 1966).

1.2.1. Algılanan Örgütsel Adalet (Perception Of Organisational Justice)

Örgütsel adalet, işgörenlerin işletme tarafından kendilerine adil davranılıp davranılmadığına ilişkin düşünceleridir. İşgörenler, işletme veya amirleri tarafından kendilerine yapılan haksız bir muamelede adil ilişkilerin ihlal edildiğine yönelik düşünceleri söz konusu olmaktadır. İşgörenler ilişkide kalmanın maliyetinin faydalarına inandıkları durumlarda kendilerini karşılıklı ilişkiden soyutlamaktadırlar. Soyutlanma durumu performans azalmasına (Cowherd ve Levine, 1992), işten kaytarmaya (Hulin, 1991), sapkın davranışlara (Skarlicki, Folger ve Tesluk, 1999), azalan duygusal bağlılığına (Barling ve Phillips, 1993; Folger ve Konovsky, 1989; McFarlin ve Sweeney, 1992) ve azalmış vatandaşlık davranışının azalmasına (Konovsky ve Pugh, 1994; Moorman, 1991) neden olabilmektedir. Örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel ve bilgilendirici adalet olmak üzere dört bileşene ayrılmıştır (Colquitt, vd., 2001; Moorman, 1991; Parker, Baltas ve Christiansen, 1997; Tyler ve Lind, 1992).

Yapılan araştırmalar algılanan örgütsel adalet düzeyinin meslek aşkı üzerinde yordayıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Bakhshi vd., 2009). Çünkü örgütsel adalet algısı, yöneticilerin örgütsel adalet ilkelerine bağlı kalması ve işgörenlerine karşı saygı, tutarlık, nezaket ve dürüstlük göstermesi ile ortaya çıkmaktadır (Eker, 2006). Bu unsurlar sağlandığında çalışan birey de kendi mesleğine karşı daha olumlu tutumlar geliştirebilir ve mesleğine yönelik sevgisi veya aşkı artış gösterebilir. Bu bağlamda, kurumlarda algılanan örgütsel adalet düzeyi yükseldikçe çalışan bireylerin de meslek aşkının yükselebileceği ve örgütsel adalet algısının meslek aşkının ortaya çıkmasında bir öncül olabileceği söylenebilir.

Dağıtımsal adalet, insanların kaynakların insanlar arasındaki dağılımının adaleti hakkındaki algılarını ilgilendirmektedir. Bunun dışında, çalışanın aldığı tazminat miktarının algılanan adaletini ifade eder. Bu nedenle, dağıtımsal adalet perspektifi, yapılan işe göre alınan değerlendirmelerin adilliğine odaklanır (Jamaludin, 2009).

İşlemsel Adalet (Procedural Justice)

İşlemsel adalet, kaynak dağıtım kararlarını vermek için kullanılan sürecin algılanan adaletini ifade etmektedir (Korsgaard, Schweiger ve Sapienza, 1995). Örneğin, işgörenler

promosyonların veya zamların nasıl belirlendiğini sorgulayabilir. Her çalışana eşit derecede sunulan avantajlar iş performansını arttıracaktır.

Etkileşimsel Adalet (Interactional Justice)

Etkileşimsel adalet işgörenlerin amirleri tarafından kendilerine ne kadar adil davranıldığına dair duygularını yansıtmaktadır. İşgörenlerin birbirleriyle ilişkilerini ifade eden etkileşimsel adalet işgörenlerin kayırılmasına kadar uzanan bir yelpazeye sahiptir.

Bilgilendirici Adalet (Informational Justice)

Bilgi adaleti, işletme prosedürlerinin iletişim sürecindeki adaletini ifade etmektedir. Prosedürler aracılığı ile gerçekleştirilen iletişiminin kuvvetli ve sağlıklı oluşu iş performansını olumlu etkilemektedir.

1.2.2. Örgütsel Güven (Organisational Trust)

Güven bir eğilim olarak kabul edilebilir (Farris, Senner ve Butterfield, 1973). Günümüz kurumları, işgörenlerin örgütsel görevleri gerçekleştirme istekliliğini ve katılımını arttıracabilecek faktörleri keşfetmek için akademisyenlerden ve yöneticilerden ihtiyaç duymaktadır (Jones ve George, 1998.) Bilgi çağında, işgörenin üst düzey ihtiyaçlarının yerine getirilmesi bir önceliktir ve bu öncelikle işgörenler ile işletme arasında güven tesis edilmesi yoluyla gerçekleştirilir. Literatürdeki çalışmalar, güvenilir ilişkilerin işbirliğini desteklediği (Schoorman, Mayer ve Davis, 2007); bilgi paylaşımını sağladığı (Arye, Budhwar ve Chen, 2002) ve grup dinamiklerini teşvik ederek çalışanlar arasındaki sınırlı yetenekleri telafi ettiği (Laschinger ve Finegan, 2005) sonuçlarına ulaşılmıştır. İşgörenler, iş tanımlarına uygun şekilde görevlerini yerine getirmeleri içindeki buldukları örgüte güven ve bağlılık geliştirmelerini sağlamaktadır. Bununla birlikte verimli bir şekilde yerine getirilen görev bilinci kişinin öz motivasyonunu canlandırmaktadır. Örgütsel güven için katılımın önemi kabul edilmelidir (Macey, Schneider, Barbera ve Young, 2011; Rich, Lepine ve Crawford, 2010). Katılım, işgörenin örgütsel değere güvendiğinin bir göstergesidir ve bu durumda işgören iş hedeflerine ulaşmak için katkıda bulunmaya isteklidir. Örgütsel bağlılık normlarının, kuruluştaki tanımlanmış bir ödül, takdir ve tanınma planlanmasına sahip olması açısından adil olarak

algılanması güven duygusunu arttırabilmektedir (Schaufeli ve Bakker (2004) bağlılığın, işgörenlerin organizasyona olan güvenini arttırdığını ve işten ayrılma eğilimini azalttığını vurgulamıştır. Lepine (2007) “güven, etkili bir çalışma ilişkisinin hayati bir bileşenidir”. Nyhan ve Marlowe (1997), örgütsel hedefleri gerçekleştirmek için hem yatay hem de dikey olarak organizasyon içi bir değer zinciri oluşturulmasını örgüte ve liderlerine güveni koruyan bir bileşen olarak örgütsel güveni tanımlamıştır (Jena, Pradhan ve Panigrahy, 2018).

Günümüzde sürdürülebilir başarıyı amaçlayan ve değişime açık olan örgütler için insan kaynaklarının önemi giderek artmaktadır. Çalışma ortamında insan kaynağından en iyi derecede yararlanılması ise hiç kuşkusuz işgörenlerin örgüte olan güvenleriyle mümkün olacaktır. Tecrübe edinilen olaylar karşısında örgütler, işgörenlerinin örgüte karşı güven duygusunu arttırmanın yollarını aramakta; bu şekilde onların örgüte olan bağlılıklarını arttırmaya çalışmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010). Örgütsel güven işgörenlerin örgüt hedeflerine olan inancıyla ilişkilidir ve nihayetinde örgütsel eylemin çalışanlar için yarar sağlayacağına inanılır (Taşkın ve Dilek, 2010). Bu nedenle çalışan bireylerin sahip olduğu örgütsel güven düzeyinin kendi mesleğine ilişkin tutumlar ile ilişkili olduğu söylenebilir. Çünkü yüksek düzeyde mesleki aşka sahip olan çalışanlarda örgütlerini sahiplenme duygusunun daha yüksek gerçekleşeceğini bunun da örgütsel bağlılığa sebep olacağı bilinmektedir (Solunoğlu vd., 2021).

1.2.3. Psikolojik Güçlendirme (Psychological Empowerment)

Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler ve Tipton (1985), bireylerin işlerine yönelik tutumlarını "iş" ve "kariyer" ve "meslek aşkı" olmak üzere üç farklı çerçevede tanımlamaktadır Dik ve Duffy (2009) meslek aşkı tanımının, kişinin kariyeriyle ilgili olarak anlam, amaç, özgecilik ve toplum yanlısı oryantasyon bileşenlerinden bir kısmını veya tamamını kapsadığını ileri sürmüşlerdir. Rosso, Dekas ve Wrzesniewski (2010) bireyin sahip olduğu psikolojik gelişim ile işin anlamlandırmasını ilişkilendirmişlerdir. Psikolojik anlamlılık, kişinin varoluşuna verdiği önemdir. Kişini yaşamın varlığına ve yaşamın seyrine verdiği değeri içermektedir (Taubman-Ben-Ari ve Weintraub, 2008). Anlamlılık deneyimine sahip olan bireyler, rollerini yerine getirirken kendilerini değerli hissetmekte, iş süreçlerine faydalı olabileceklerini düşünmekte ve iş rolleri ile tam anlamıyla meşgul olma eğilimine sahip olmaktadır (Kahn, 1992). Bununla birlikte Kahn (1992), bireylerin rol beklentilerinin bireysel imajlarına ters düştüğü durumlarda bireyler, değersizlik hisse

yaşabilmekte ve iş gereği üzerlerine düşen rolleri yerine getirmede isteksizlik yaşayabilmektedirler.

1.2.4. Dönüşümcü Liderlik (Transformational Leadership)

Dönüşümcü liderlik, liderlerin astlarının, çıkarlarını gözetmediği ve astların çıkarlarına katkı sağlamayı hedeflediği, grubun amaçları ile misyonunun astlarını grubun iyiliği için kendi çıkarlarının ötesine geçmeleri için hareket ettirdiklerinde görülür. Dönüşümcü liderler astlarının beklenen görevlerinden daha fazlasını yapmaya motive etmektedir. Astların lidere olan güven düzeyleri yüksektir. Astların motivasyon düzeyinin artması dönüşümsel liderliğin kavramsal ve ampirik olarak türetilmiş üç faktörü ile ilişkilidir (Yammarino, Spangler, Bass, 1993). Bunlardan ilki dönüşümcü liderler, astlarının gözünde daha karizmatik ve ilham verici gözükmektedir. Karizmatik liderlerin astlarını ikna etme ve etkileme gücü bulunmaktadır. Aynı zamanda dönüşümcü liderler örgütte sadakat, saygı ve örgütsel değerleri benimsetme yeteneğine sahip olmaktadır. Dönüşümcü liderlerin sahip olduğu karizma ilham sağlamaktadır. Astlar liderlerle özdeşleşmek, onlara yüksek derecede güven duymak istemektedir. Karizmatik liderler astlarını heyecandırırken, aynı zamanda onlara iş bilinci de aşılamaktadırlar (House, 1977). Dönüşümsel liderliğin ikinci bileşeni kişiselleştirilmiş değerlendirmedir. Bir liderin karizması, astların misyonuna ve vizyonuna olumlu ölçüde katkıda bulunmasına rağmen liderin bireyselleştirilmiş değerlendirmeyi kullanması astların tam potansiyellerine ulaşmalarına önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Lider, astlarının büyüme ve gelişme ihtiyaçlarındaki bireysel farklılıklara dikkat etmektedir. Bununla birlikte lider, yalnızca astlarının acil ihtiyaçlarını karşılamak için değil, aynı zamanda astların ihtiyaçlarını ve yeteneklerini daha yüksek seviyelere çıkartmak için bireysel olarak seçenekler sunmakta ve görevler atamaktadır. Kişiselleştirilmiş değerlendirme, koçluk ve mentorluk olarak nitelendirilirken, aynı zamanda geri bildirimde bulunma yöntemidir. Bu yöntem sürekli takip ve geri bildirim sağlamaktadır. Bununla birlikte bireyin mevcut ihtiyaçlarını işletmenin misyonuyla ilişkilendirerek, uygun olan durumlarda bu ihtiyaçları karşılamaktadır (Bass, 1985, 1990; Bass ve Avoloi, 1989). Dönüşümcü liderliğin üçüncü bileşeni entelektüel teşviktir. Entelektüel olarak uyarıcı bir lider, astlarının sorunlarını farketme, astlarının düşüncelerinde ve hayal güçlerindeki değerleri tanımları için astlarına rehberlik etmektedir. Entelektüel teşvik, astların karşılaştıkları problemler karşısında ürettikleri çözümlerin kavramsallaştırılması, kavranması ve analizidir. Astların entelektüel teşviki ile

beraber örgütün misyonunu gerçekleştirmenin yeni yöntemleri keşfedilir (Bass, 1985, 1990; Bass ve Avolio, 1989).

Dönüşümsel liderlik farkındalığına sahip bireyler, amaçların önemi hakkında bilinç düzeylerini arttırarak işgörenlerini motive ederler (Northouse, 2004). Dönüşüm liderinin oynadığı en önemli rol “istenen bir gelecek durumu vizyonunu resmetmek ve işgörenlerini da bu konuda güdülemek ayrıca değişen teknolojik çevre ile organizasyonunda çalışan bireylerin dönüşüm vizyonuna inanmalarını sağlamak, meslek aşkı duygusu ile üretkenliklerini arttırmak ve görev bilincini oluşturmaktadır (Fry, 2003). Literatürde, ruhani liderler tarafından sergilenen vizyonun, kişinin meslek aşkı duygusunu öngördüğünü ortaya çıkarmaktadır (Fry, 2003; Fry vd., 2007; Fry, Vitucci ve Cedillo, 2005; Malone ve Fry, 2003).

1.2.5. Kişi-Örgüt Uyumu (Person-Organisation Fit)

Kişi-örgüt uyumu, insanlar ve çalıştıkları kurumlar arasındaki uyumluluğu, rekabetçi bir iş ortamında gücü piyasasında gerekli olan esnek ve kararlı bir işgücünü sürdürmenin anahtarıdır (Bowen, Ledford ve Nathan, 1991; Kristof, 1996). Kişi-örgüt uyumu kavramına son zamanlarda duyulan ilgi bireylerin ve kuruluşların benzer değerlere ve hedeflere bağlı olarak birbirlerine benzeştiklerini gösteren çekim-seçme-yıpratma kapsamında gözlemlenebilir (Schneider, 1987). Kişi-örgüt uyumu, bilgi-beceri-yetenek eşleştirmesinin dışında gerçekleşen seçim süreçlerini anlamaya çalışmakta, işgörenin seçimi aşamasına daha esnek ve kapsamlı bir yaklaşım potansiyeli sunmaktadır (Bowen, Ledford ve Nathan, 1991; Cable ve Judge, 1997; Kristof, 1996). İnsan kaynakları departman, işletme değerlerini veya işletmenin kişiliğe olan uyumu belirleyerek nitelik seviyesi yüksek adaylar arasında seçim yapmak için genellikle örtük kişi-örgüt uyumuna güvenmektedir (Adkins, Russell ve Werbel, 1994; Dipboye, 1992; Kristof-Brown, 2000). Personel seçiminde uygulanan uyum ölçümündeki doğruluk payı, işe alımdan sorumlu personelin kişi-örgüt uyumunun sonuçlarını elde etmede önem taşımaktadır. İşletmeler için kişi-örgüt uyumunun önem taşımaktadır (Chatman, 1991; Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Cable ve DeRue, 2002), iş tutumları (Dawis ve Lofquist, 1984; Cable ve DeRue, 2002), örgütsel vatandaşlık davranışları (O'Reilly ve Chatman, 1986; Cable ve DeRue, 2002), takım çalışması (Posner, 1992), etik davranış (Posner, Kouzes ve Schmidt, 1985), stres (Matteson ve Ivancevich, 1982) ve iş performansı (Tziner, 1987) arasında ilişki bulunmaktadır.

1.2.6. İş Tatmini (Job Satisfaction)

Meslek aşkı, bir bireyin herhangi bir kariyer alanına yönelik deneyimidir ve meslek aşkı işgörene kendi perspektifinden bakma imkânı tanımaktadır (Dobrov, 2004). Wrzesniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz (1997), meslek aşkı duygusuna sahip bireylerin, diğer bireylerle karşılaştırıldığında yüksek düzeyde yaşam ve iş tatminine sahip oldukları; düşük düzeyde iş devamsızlığına sahip oldukları görülmüştür. Araştırmacılar günümüzde, meslek aşkının temel yönlerinin nasıl karakterize edileceğinin önem taşıdığı ve meslek aşkının benzer yapılardan nasıl ayırt edeceğinin ortaya konulması gerektiğini düşünmektedir. Örneğin, Novak (1996) meslek aşkının dört niteliğini tanımlamıştır:

- (1) her bireyin meslek aşkı özgündür;
- (2) yetenek (meslek aşkına sahip bireyin bir yeteneği olmalıdır), bir bireyin meslek aşkını yaşamasına neden olan yeteneğini keşfetmesi gerekir.
- (3) meslek aşkı bireyin çabaları sonucunda enerji, keyif ve canlılık sağlamaktadır;
- (4) bireyin meslek aşkını keşfetmesi hiç kolay değildir.

Meslek aşkı güçlü bir psikolojik silah olabilmektedir. Araştırmacılar meslek aşkını, yapının kendisini kuramsallaştırmak için incelemeye başlamışlardır. Bununla birlikte araştırmacılar meslek aşkının iş tatmini ve iş aksatma eğiliminde azaltılması gibi çıktıları olabileceğini ifade etmektedirler (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler ve Tipton, 1985; 2005; Weiss, Skelley, Hall ve Haughey; 2003; Wrzesniewski, Rozki, McCauley ve Schwartz, 1997), aynı zamanda iş tatmini, daha sağlıklı bir bünye, daha az işi aksatma dürtüsüne sahip olma gibi çıktıları inceleme altına almışlardır.

1.2.7. Örgütsel Bağlılık (Organisational Commitment)

Bakker ve Demerouti (2008), yüksek iş bağlılığına sahip işgörenlerin işlerini ilginç algılayabildiklerini ve mutluluk, neşe ve coşku gibi olumlu etkiler yaşayabilecekleri üzerinde durmuştur. Macey ve Schneider (2008), işe bağlılığın pozitif bir değere sahip olduğu ve bağlılığı benzersiz kılan şeyin enerji duygusu ve coşku olduğunu iddia etmişlerdir. Bu sebeple, işe bağlılık, artan motivasyon ile birlikte işe yönelik pozitif etkinin aktif hali olarak görülmektedir. Bu bağlamda, işgörenlerin, iş bağlılığının hem işgörenler

(Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008) hem de işletmeler (Christian vd., 2011) için önemli bir konu olduğunu doğrulayan ampirik kanıtlar artmaktadır. Bunun nedeni, işe katılımın, örgütleri başarıya götürebilecek tüm gerekli bileşenlere sahip olmasıdır (Ugwu ve Onyishi, 2018).

1.3. Meslek Aşkının Sonuçları

Literatür incelendiğinde meslek aşkı kavramının bireylerin psikolojik sağlığıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Örneğin, yapılan bir araştırmada çalışan kişilerin mesleklerine karşı aşk duymaları ile daha iyi bir psikolojik sağlık arasında bir ilişki bulunmuştur (Wrzesniewski ve ark., 2002). Gerçekleştirilen diğer bir araştırmada ise meslek aşkı düzeyi yüksek olan bireylerde daha düşük stres ve depresyon düzeyine rastlanmıştır (Treagold, 1999). Ayrıca Creed ve arkadaşları (2014) yaptıkları çalışmada meslek aşkı değişkeninin tükenmişlik düzeyine karşı koruyucu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Literatürde yapılan diğer araştırmalar ise meslek aşkı düzeyinin iş yerinde gösterilen davranışlar üzerinde de etkili olduğuna işaret etmektedir. Örneğin, Wrzesniewski ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan bir çalışmada işlerine yönelik mesleki aşk duyan bireylerin iş devamlılığında daha başarılı olduklarını saptamışlardır. Ayrıca Peterson ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan diğer bir araştırmada mesleklerine karşı aşk duyan bireylerin iş doyumu düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde mesleki aşk değişkeninin bireyler üzerinde psikolojik ve davranışsal boyutta olumlu ve koruyucu etkilerinin olduğu ifade edilebilmektedir. Gerçekleştirilen tez çalışması kapsamında mesleki aşk değişkeninin hangi değişkenler üzerinde etkili olduğu sırasıyla sunulmaktadır.

1.3.1. İş Tatmini

Fry (2003) tarafından tanımlandığı şekliyle meslek aşkı, “aşkınlık deneyimi bireyin başkalarına hizmet yoluyla nasıl fark yarattığı ve bu farkı yaratırken yaşamdan kazandığı anlamdır. Fry (2003), meslek aşkının işyerinde manevi refahın kritik bir parçası olduğunu ve fark yaratma duygusu ile birlikte kişinin hayatına anlam kattığını öne sürmektedir. Meslek aşkı duygusu yaşayan bireyler daha karardır, organizasyonlarına ve iş yerlerine bağlılıkları yüksektir, olayısıyla üretkenlikleri de ona göre yüksektir. Bununla birlikte

meslek aşkı işgörenlerin üretkenliğini arttırmaktadır. Markow ve Klenke (2005) meslek aşkını “güçlü bir iç yön duygusuyla gerçekleştirilen iş” olarak tanımlamaktadır. Birey, işi yapmanın kendisine sağladığı tatmin ile çalışmaktadır.

1.3.2. İş Performansı (Job Performance)

Endüstriyel ve örgütsel psikolojideki önemli değişkenlerden biri de iş performansdır (Borman, 2004). Borman ve Motowidlo (1993) çekirdek ve bağlamsal performans işgören davranışını çekirdek performans ve bağlamsal performans olarak iki açıdan değerlendirmişlerdir. Her iki davranış türünün de farklı şekillerde de olsa örgütsel etkililiğe katkıda bulunduğu varsayılmaktadır (Kiker ve Motowidlo, 1999). Çekirdek performansı, işletmenin temel teknik süreçleri için dolaylı destek sağlayan mal, hizmet veya faaliyetlerin üretilmesiyle doğrudan ilgili davranış kalıplarını içermektedir. Çıktının miktarını ve kalitesini ölçen bu kriterler, ergonomik çalışmalarda işgörenin iş performansını ölçmek için yaygın olarak kullanılan görev performansı kriterleridir. Bağlamsal performans, doğrudan ana görev ile ilgili olmayan önemli bireysel çabalaradır. Bağlamsal performans örgütsel, sosyal ve psikolojik çevreyi şekillendiren görev etkinlikleri ve süreçleri için kritik bir katalizör görevi görmektedir (Kâhya, 2007). İşgörenin bir başkasının görevini bitirmesine katkı sağlaması, amirleriyle iş birliği yapması ve örgütsel süreçleri düzeltmeye çalışması bağlamsal performansı ile alakalıdır (Van Scotter vd., 2000). İş performansının kavramsal yapısı, son yıllarda çekirdek görev performansı, vatandaşlık performansı ve ters etki performansı olarak genişletilmiştir. Çekirdek görev performansı, bir işin tamamlanması için gerekli olan temel görevleri ifade eder. Vatandaşlık performansı, işletmenin etkinliğini aktif olarak teşvik eden ve güçlendiren, temel görev gereksinimlerinin ötesinde işgörenlerin katıldığı (örneğin iş arkadaşlarına yardım etme) ekstra davranışları ifade etmektedir (Organ, 1988). Ters etki performansı, işletmenin refahına kasıtlı olarak zarar veren işgören davranışlarıdır (Bennett ve Robinson, 2000). Rotunda ve Sackett (2002), bu üç davranış kategorisinin her birinin genel performans derecelendirmelerine katkıda bulunmaktadır.

1.3.3. Kariyer Tatmini

Meslek aşkının algısı, bir bireyin belirli bir kariyere olan sevgi derecesini ifade etmektedir. Meslek aşkını yaşamak ise, bireyin sevdiği mesleğe uyumlu bir işle meşgul olma derecesini ifade etmektedir (Duffy ve Austin, 2013). Meslek aşkını yaşamak ve onu

algılamak farklı yapılardır. Meslek aşkını yaşamak, meslek aşkını algılamanın dışında bireyin refahına katkı sağlayabilme durumudur (Duffy, Allan, Autin ve Bott, 2013; Duffy ve Autin, 2013). Meslek aşkını yaşamak, kariyer seçimlerinde daha istikrarlı bir yapı göstermektedir. Meslek aşkını yaşamak, meslek aşkını algılama ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklayan bir arabulucu olarak da tanımlanmaktadır. Bireyler, meslek aşkını algıladıkları ölçüde gelir ve eğitim düzeyleri arasında istatistiksel anlam bulunmaktadır (Duffy ve Austin, 2013).

1.3.4. İş Motivasyonu

Meslek aşkı kavramına yönelik yapılan tanımlamalardan birisi Dik ve Duff (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu tanıma göre, mesleki aşk, amaçları birincil motivasyon kaynağı olarak ele alan ve kaynağı benliğin ötesindeki bir güçten aşan aşk biçimidir. Literatürde yapılan bu tanım motivasyon kavramı ile mesleki aşk arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Dik ve Duff'un yaptığı bu tanım iş motivasyonu için de geçerlidir. İş motivasyonu, genel olarak, işgörenlerin iş yerlerinde verilen görevi tamamlamaya yönelik sahip olduğu güdülenme olarak tanımlanabilir (Göksel ve Ayan, 2021). Dolayısıyla mesleklerini severek veya aşkla yapan kişilerin iş motivasyonlarının da daha yüksek olacağı düşünülebilir. Nitekim literatürde bu yönde yapılan araştırmalar mevcuttur. Örneğin, Ögöl (2021) yaptığı araştırmada akademisyenlerin mesleki aşk düzeyleri üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, mesleki aşk düzeyi arttıkça iş doyumu düzeyi de artış göstermektedir. Bu sonuç, mesleki aşk ve iş motivasyonu değişkenleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

1.3.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının tek bir anlamı veya tanımı standart olarak kabul edilmemesine rağmen, Freudenberger (1974), literatüre katkıda bulunan terimin yaratıcısı olarak bilinir. Freudenberger, tükenmişliği "enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı başarısız olmak, yıpranmak veya tükenmek" olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik genellikle çalışma alanları olan mesleki bir ortamda değerlendirilir ve çoğu meslek grubu, beyaz yakalı (memur), mavi yakalı (el ile çalışanlar) ve "yardım" meslekleri (sağlık çalışanları, bakıcılar ve öğretmenler) etkilenebilir (Felton, 1998). Dolayısıyla tükenmişlik kavramının sahip olunan meslekle ilişkili olduğu ve tükenmişlik yaşayan bireylerde motivasyon eksikliğinin ortaya çıkabileceği ifade edilebilir.

Bu noktada meslek aşkı kavramı ile tükenmişlik değişkeninin ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir. Ayrıca literatürde daha önce yapılan araştırmalarda meslek aşkı ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Toktamış ve Akkçük, 2021). Son zamanlarda yapılan araştırmalar, işlerini meslek aşkı ile deneyimleyen insanların, gerilimler ve rol çatışmalarıyla uyumlu bir şekilde başa çıkabildikleri görülmüştür. Bununla birlikte meslek aşkı deneyimine sahip bireyler daha az stres ve depresyon yaşamaktadırlar (Treadgold, 1999). Treadgold (1999) ayrıca, belirli bir işe yönelik meslek aşkına sahip kişilerin, duygu odaklı (kaçınma) başa çıkma stilleri yerine problem odaklı başa çıkma stillerini kullanma olasılıkları artmaktadır. Bir kişinin işini meslek aşkı ile deneyimlemesinin tükenmişliğe karşı koruyucu bir faktör olabileceğine inanılmaktadır (Solunoğlu vd., 2021).

1.3.6. İşkoliklik

Araştırmalar, meslek aşkının genellikle olumlu çalışma, artan iş bağlılığı, iş tatmini ve yaşam doyumu gibi sonuçları olmaktadır (Duffy ve Dik, 2013). Bununla birlikte, son araştırmalar, meslek aşkının olumlu etkilerinin meslek aşkının gerçekleştirilebilmesine bağlı olduğu üzerinde durmaktadır (Duffy, Bott, Allan, Torrey ve Dik, 2012). Gelecek odaklı bireylere benzer özellikler gösteren, meslek aşkına sahip bireyler, yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlayan işleri, pozisyonları ve görevleri elde etmek veya sürdürmek için sürekli çalışma, daha uzun ve daha çok çalışma ihtiyacı duymaktadır. Bu nedenle, meslek aşkına sahip bireylerin, rekabetçi bir ortamda zorunlu ve aşırı çalışma eğilimlerinin artacağı düşünülmektedir (Keller, Spurk, Baumeler, Hirschi, 2016).

1.3.7. İşe Adanma

İşe adanma kavramına yönelik literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Bu nedenle bu kavramın tanımlanmasına yönelik kesin bir görüş birliğinin sağlandığı söylenemez. Bununla birlikte, işe adanma kavramı genel olarak, bireyin işine karşı ne düzeyde bağlı ve tutkulu olduğu, işini ne kadar benimsediği ve işine yönelik ne kadar çaba ve enerji harcadığını betimlemek için kullanılan bir kavramdır (Schaufeli, 2012). Dolayısıyla işe adanma kavramının örgütsel bağlılık veya iş performansı gibi birçok değişkenle ilişkisi olduğu ifade edilebilir. İşe adanma kavramının ilişki içerisinde olduğu bir diğer değişken de meslek aşkı kavramıdır. Çünkü her birey çalıştığı örgütte bir rol üstlenir ve bireyin üstlendiği bu rol kendi istekleriyle, beklentileriyle ve yetenekleriyle örtüşüyorsa işe olan

adanmışlığı artıl gösterir (Storey ve ark., 2008). Meslek aşkı kavramı da bireyin istekleri, beklentileri ve yetenekleri gibi kişisel sisteminden kaynaklanan unsurlarla ilişkilendirilebildiğinden işe adanmışlık ve meslek aşkı kavramının ortak noktaları olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda, söz konusu bu iki kavramın birbiriyle ilişki içinde olabileceği düşünülmektedir. Literatürde daha önce yapılan araştırmalar da bu görüşü destekler niteliktedir. Örneğin, Adib-Hajbaghery ve arkadaşlarının (2021) yapmış olduğu araştırmada meslek aşkı kavramının gelişiminde rol oynayan değişkenler incelenmiş ve işe adanmanın bu kavramlardan birisi olduğu vurgulanmıştır.

1.4. Öğretmenlik Mesleği ve Meslek Aşkı

Öğretmen motivasyonu uzun zamandır araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. Öğretmenlerin eylemlerinin altında yatan motivasyonları, bu eylemlerin doğasını, kalitesini ve motivasyonun gençler üzerindeki etkilerini şekillendirmektedir. “Meslek aşkı ve “öğretmenlik mesleği” kavramları öğretmenler tarafından önemli motive edici faktörler olarak ifade edilse de, bu kavramlar arasındaki ilişkileri açıklayabilecek yeterli çalışma bulunmamaktadır. Hansen (1995), bir meslek duygusuna sahip olmayı veya meslek aşkını “umutla dolmuş dışa dönük bir duygu ve yaşamın büyük bölümünü kapsayan zaman ayırma” olarak tanımlamaktadır. Hansen’in bakış açısına göre, öğretmenler de yaşanan meslek aşkı ile, mesleğe yönelik umutlar ve mesleğe olan bağlılık arasında güçlü ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde öğretmenlerin umut düzeyleri ile meslek aşkı arasında olumlu yönde pozitif bir ilişki bulunmuştur (Bullough ve Hall-Kenyon, 2012). Palmer (1998), meslek aşkını “içimdeki öğretmenin sesinden fazlasını ifade eden beni gerçek benliğimin doğasını onurlandırmaya davet eden sesteki gelir” şeklinde açıklamıştır. Serow (1994) yaptığı çalışmalarda, öğretmen adaylarının tek bir soruya verdikleri yanıt: “Öğretmenlik benim yaşamımdaki meslek aşkını tanımlamaktadır”. Meslek aşkı duygusunu öğretmenlik mesleği ile bütünleştirerek meslek aşkını yaşadığını belirten öğretmenler ile öğretmenlik mesleğini yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda gerçekleştiren ve fedakârlık yapmaya gönüllü olmayan öğretmenlerin arasında farklılık bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin bir kısmı topluma katkıda bulunmaya çalışırken, diğeri kendi isteklerinin daha ağır bastığını savunmaktadır (Serow, 1994). Öğretmenler arasında meslek aşkı duygusunun ne ölçüde yaygın olduğu belirsizlik göstermektedir. Avusturalya, Yeni Zelanda ve İngiltere’de (Dinham ve Scott, 2000) yapılmış olan çalışmanın verilerine göre; Avusturalyalı öğretmenlerin %49’u, Yeni

Zelandalı öğretmenlerin %46'sı ve İngiliz öğretmenlerin %45'i, hayallerinin “öğretmen olmak”olduğunu belirtmişlerdir. Bu olgu onların meslek aşkı duygusuna sahip olduklarına bir kanıt olarak gösterilebilir (Bullough ve Hall-Kenyon, 2012). Ülkemizde Erhan ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan bir araştırmada sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenlerinin meslek aşkına sahip olduğuna ulaşılmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

Bu bölümde psikolojik iyi oluş kavramının tanımı, ortaya çıkışı, iyi oluş ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, iyi oluşun öğeleri, iyi oluşun oluşumunu açıklayan yaklaşımlar üzerinde durulmak istenmiştir. Ayrıca psikolojik iyi oluşu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlere değinilmek istenmiştir. Bunun yanında psikolojik iyi oluş ve meslek aşkı arasındaki ilişki ile öğretmenlik mesleği ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki yordanmak istenmiştir.

2.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Tanımı

Psikolojik iyi oluş, insanların yaşamlarını nasıl değerlendirdiklerini ifade etmektedir. Diener'e (1997) göre bu psikolojik değerlendirmeler bilişsel veya duyguların yansıtılması olarak gözlemlenebilmektedir. Bilişsel olarak, kişinin yaşamını bir bütün olarak değerlendirdiğinde duyduğu tatmini bilinçli olarak değerlendirmesidir. Duygulanımsal olarak, insanların yaşamlarına tepki olarak hoş / nahış ruh halleri deneyimleme sıklığında duyguların ve hislerin yönlendirdiği hedonik bir değerlendirmedir. Duygulanımsal psikolojik iyi oluş, çoğu insanın hayatını iyi ya da kötü olarak değerlendirmesidir. Bununla birlikte, bireyler her zaman olumlu veya olumsuz bir etkiye sahip olan ruh halleri ve duygular yaşamaktadır. Bireyler bilişsel psikolojik iyi oluş hakkında düşünceye sahip olmamalarına karşın belirli düzeyde öznel iyi oluşa da sahiptirler. Psikolojik sistem, bireye ne olduğuna yönelik sürekli değerlendirmede bulunmaktadır (Diener, 1997).

2.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Ortaya Çıkışı

İyi oluş, zaman içinde birçok disiplinden etkilenen çok eski bir kavramdır. Psikolojik iyi oluş kavramının nasıl ortaya çıktığını anlayabilmek için bu kavramların köklerine inmek gerekir. Tarihsel temellerin gözden geçirilmesi, günümüze ait sonuçları daha iyi anlamamıza yardımcı olur. İyi oluş kavramına yönelik ilk çalışmalar eski Yunan filozofları tarafından yapılmıştır (Waterman, 1993). Birçoğu mutluluğun insan varoluşundaki rolü üzerinde durulmuş ve eski dönemlerde ortaya konulmuş öğretilerle farklı tanımlamalar yapılmıştır. Tarihsel açıdan temel öğretiye göre Aristoteles eudaimonizmi (psikolojik iyi oluşu), bütün insanların mutluluğa ulaşmak için eylemlerini yönlendirdiği bir ilkedir (McMahon, 2006). Potansiyelini tam olarak ortaya koymaya

çalışan birey, genellikle mutluluk ya da psikolojik iyi oluş olarak çevrilen Yunanca "eudemonia" olarak adlandırılan bir durumda yaşamaya başlayacaktır. Bu teorik dayanak, Ryff ve Keyes (1995) veya hatta Waterman (1993) gibi çağdaş yazarların çalışmalarının temelini oluşturmaktadır. Bu yaklaşım temel zorlukları üstlenmeyi, tam anlamıyla yaşama hissine sahip olmayı, bireyin kendisi gibi davranabilmesi ve gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerin bir parçası olabilmeyi içermektedir (Waterman, 1993). Aynı zamanda, sosyal iyi oluş, diğer bireylerle uyumlu bir ilişki oluşturmayı benimsemektedir (Keyes, 1998).

Günümüz iyi oluş anlayışları üç ana tema etrafında toplanmaktadır.19. yüzyılın sonunda ortaya çıkan psikolojik duygu teorisi bunlardan biridir. Psikolojik duygu teorisi araştırmacıları iyi oluşu olumlu ve olumsuz duyguların bir toplamı olarak değerlendirmeye yönlendirmiştir (Watson ve Tellegen, 1985). Massé ve diğerleri (1998), ruh sağlığının olumsuz yönünü psikolojik sıkıntı olarak tanımlarken, olumlu bileşeni ise psikolojik iyi oluş olarak tanımlamaktadır. Pozitif psikolojinin 90'lı yılların sonunda ortaya çıkmasıyla, tanım kişilerarası ilişkileri içeren kişisel gelişim, gelişim koşullarının ve süreçlerinin incelenmesi olarak değişiklik göstermiştir. Maslow (1954) ve Erikson (1963) gibi araştırmacıların bu alandaki çalışmaları bu değişimi tetikledi.

2.3. İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Stres, depresyon ve fiziksel hastalıkla pozitif yönde ilişkilidir. Stres bireyin günlük yaşam performansını ve genel iyi oluşunu olumsuz yönde etkiler (Anderson vd., 2012). Ruh sağlığı, bir bireyin depresyon, anksiyete, aşırı stres, sıkıntı, bağımlılık ve hayatını tam anlamıyla daha iyi yaşamasını sağlayabilecek psikolojik problemlerden kurtulduğu zaman yaşam kalitesini artıran psikolojik iyi oluş olarak da adlandırılabilir (Best, 2010).

İyi oluş, olumlu bir psikoloji, fiziksel ve sosyal durum olarak tanımlanmaktadır. İyi oluşu bireylerin duygularından ve günlük rutin işlerini yaparken sergiledikleri davranışlarından hem kişisel hem de sosyal düzeyde, düşünce tarzlarından ve yaşamları hakkında yaptıkları değerlendirmelerden gözlemleyebiliriz. Bir kişinin psikolojik iyi oluşu, yaşama yönelik stresle başa çıkma ve hayata karşı olumlu tavrı sürdürme yeteneğidir. Genel iyi oluşa sahip olmak ve bunu sürdürülebilir kılmak için bireyin sağlıklı bir psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olması gereklidir. Psikolojik iyi oluş, güçlü bir iyi oluşa sahip olmamıza öncülük etmektedir. Bu perspektifle psikolojik iyi oluş ile genel iyi oluşun arasında doğru orantılı bir ilişki mevcuttur. Bireyin herhangi biri genel iyi oluş haline sahip

olmak istemesi durumunda, mutlaka sağlıklı bir psikolojik iyi oluşa sahip olmalıdır. Sağlıklı bir psikolojik iyi oluş, günlük yaşamda stresle baş etmemize yardımcı olmakta, içsel dayanıklılık, duygusal iyi oluş sağlamakta ve günlük yaşamdaki farklılıklara adaptasyonu kolaylaştırarak genel iyi oluş halimizi olumlu anlamda desteklemektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

2.3.1. İyi Oluşun Ögeleri

İyi oluş, bireyin düşüncelerini, eylemlerini ve tecrübelerini kontrol etme eğilimidir (Seligman, 2002). Birey olumlu düşünceye sahip olduğunda, daha fazla duygusal iyi oluşa sahip olma eğilimindedir. Birey diğer bireylerle anlamlı ilişkiler kurduğunda, daha iyi düzeyde sosyal iyi oluşa sahip olma eğilimindedir. Birey mevcut işini kaybettiğinde ya da mevcut işinden nefret ettiğinde daha düşük işyeri (mesleki) iyi oluşa sahip olma eğiliminde olacaktır. Bu değerlendirmeler, iyi oluşun ne kadar geniş bir yapıya sahip olduğunu ve farklı iyi oluş türleri olduğunu göstermektedir. İyi oluş çok geniş bir deneyime sahiptir. Bu nedenle iyi oluş farklı ögelere ayrılmaktadır (Seligman, 2012). İyi oluşun başlıca beş ögesi bulunmaktadır (Seligman, 2012). Bu ögeler şu şekilde sıralanabilir:

Duygusal İyi Oluş: Stres yönetimi tekniklerini uygulama, dirençli olma ve iyi Duyguların oluşmasına yardımcı olan duyguları üretme yeteneğidir.

Fiziksel İyi Oluş: Sağlıklı beslenme ve egzersiz alışkanlıkları vücudun işleyişini iyileştirme yeteneğidir.

Sosyal İyi Oluş: İletişim kurma, başkalarıyla anlamlı ilişkiler geliştirme ve yalnızlığın üstesinden gelebilmeye yardımcı olan bir destek ağını sürdürme becerisidir.

İşyeri (Mesleki) İyi Oluşu: Profesyonel olarak anlam, mutluluk ve refah elde etmek için ilgi alanları, değerleri ve amaçları takip etme yeteneğidir.

Toplumsal İyi Oluş: Gelişen bir topluluğa, kültüre ve çevreye aktif olarak katılma yeteneğidir.

2.3.2. İyi Oluşun Oluşumunu Açıklayan Yaklaşımlar

"İyi oluş" ne anlam ifade etmektedir? Çok sayıda bilim insanı bu soruyu farklı şekillerde yanıtlayarak çeşitli iyi oluş kavramlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. İyi oluşu kavramsallaştırmak için iki ana yaklaşım vardır (Ryan ve Deci, 2001). İlk yaklaşım, bir

kişinin hem duygusal hem de bilişsel olarak kendi yaşamına ilişkin değerlendirmesini vurgulanmaktadır. Bu Hedonik yaklaşım olarak adlandırılmıştır ve (i) sık olumlu duygular, (ii) seyrek olumsuz duygular ve (iii) hayatın tatmin edici olduğuna dair genel bir yargıdan oluşur. Bu üçlü model aynı zamanda öznel iyi oluş olarak da adlandırılmaktadır (Diener, 1984), çünkü öznel iyi oluş bir kişinin yaşamının ne kadar iyi gittiğine ve hayatında istediği şeyleri elde edip edemediğine dair birincil olarak bireyin kendi değerlendirmesine öncelik vermesidir.

İkinci yaklaşım, birlikte eudaimonik iyi oluş olarak adlandırılan birkaç kavramı içerir. Bu yaklaşım, kişinin psikolojik büyümesi ve gelişmesi için gerekli olan belirli ihtiyaçları veya nitelikleri olduğunu kabul etmekte, bunları başlangıç noktası olarak almakta ve bu ihtiyaçları karşılayarak kişinin tam potansiyeline ulaşmasını hedeflemektedir (Ryan ve Deci, 2001). Bu teorik çerçeveden hareketle iyi oluş için kullanılan iki temel yaklaşımı (hedonik yaklaşım ve eudaimonik yaklaşım) ayrıntılarıyla ortaya koymak gerekmektedir.

Hedonik Yaklaşım (Öznel İyi Oluş)

Literatürde hedonik iyi oluş zevk veya mutlulukla tanımlanabilmektedir. M.Ö. dördüncü yüzyılda yaşamış bir Yunan filozofu olan Aristippus, yaşamın amacının maksimum düzeyde zevki deneyimlemek olduğu ve mutluluğun kişinin öznel iyi oluşu ile ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Aristippus'un erken dönem felsefi hazcılığı diğer filozoflar tarafından takip edilmiştir. Hobbes, mutluluğun insani arzuların başarılı bir şekilde karşılanmasında yattığını savunmuştur (Brunner, 2007) ve sade, his ve zevk arayışının yaşamın nihai hedefi olduğu üzerinde durulmuştur (Baykal, 2020). Bentham gibi faydacı filozoflar, iyi toplumun inşasının bireylerin zevki ve kişisel çıkarlarını en üst düzeye çıkarma çabalarıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir (Brunner, 2007). Öznel iyi oluş yaklaşımı olarak hedonizm, bu nedenle birçok biçimde ifade edilmiştir. Öznel iyi oluş anlamında fiziksel ihtiyaçların karşılanmasının sağlanmasıyla beraber geniş anlamda istekler ve bireysel çıkarlara fokuslanmaya kadar çeşitlilik göstermektedir (Deci ve Ryan, 2008; Ryan ve Deci, 2001; Ryff ve Singer, 2008).

Hedonik görüşü benimseyen psikologlar, bedenle birlikte zihnin de tercihlere yön veren geniş bir hazcılık anlayışına odaklanma eğilimindeydiler (Kubovy 1999). Hedonik psikologlar arasındaki yaygın görüş, iyi oluşun öznel mutluluktan oluştuğu ve genel olarak

yaşamın iyi / kötü unsurları hakkındaki tüm yargıları içerecek şekilde yorumlanan haz ve hoşnutsuzluk deneyimiyle ilgili olduğudur. Mutluluk, çeşitli alanlardaki hedeflere ulaşılması veya değerli sonuçlardan elde edilmesi açısından fiziksel hedonizme indirgenemez (Diener ve diğ., 1998).

Kahneman ve diğerleri (1999), “yeni bir psikoloji alanının varlığına yönelik” yapılan bir çalışmada, hedonik psikolojiyi “deneyimleri ve hayatı olumlu ve olumsuz yapan şeyin” (s. 9) çalışması olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanıma göre, iyi oluş ve hazcılık terimleri eşdeğer özellikler gösterir. Hedonik psikoloji, iyi oluşu acıya karşılık zevk olarak tanımlamaktadır. Hedonik psikolojinin amacı birey mutluluğunu maksimize etmektir. Bireyin deneyimlediği zevk / acıyı değerlendirmenin birçok yolu olmasına rağmen, yeni hedonik psikoloji içindeki çoğu araştırma öznel iyi oluşun değerlendirmesinde kullanılmaktadır (Diener ve Lucas 1999).

Öznel iyi oluş üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; yaşam doyumu, olumlu ruh halinin varlığı ve olumsuz duygu durumunun yokluğudur. Bu bileşenler birlikte genellikle mutluluk olarak özetlenebilir. Hedonik zevk ile iyi oluşun benzer özellikler göstermesine yönelik felsefi argümanlar bulunmasına rağmen, öznel iyi oluş ölçümlerinin psikolojik sağlığı yeterince açıklamadığı konusunda da önemli tartışmalar bulunmaktadır (Ryff ve Singer 1998). Buna göre, iyi oluş araştırmalarında hedonik yaklaşımla ilgili iki önemli konu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, (a) hedonizm ve / veya (b) iyi oluşun operasyonel kapsamının öznel iyi oluş ve ilgili önlemlerin geçerliliğiyle ilişkisinin bulunmasıdır. İkincisi ise iyi oluşu teşvik etmek için kavramsallaştırılan sosyal faaliyet türleri, hedefleri ve kazanımlarıdır.

Genel anlamda hedonik yaklaşımı, Tooby ve Cosmides'in (1992) insan doğasına muazzam düzeyde şekillendirilebilirlik varsayımı üzerine inşa edilen standart sosyal bilim modeline uyum göstermektedir. Bu meta-teorik başlangıç noktası olarak görülen çalışmaların çoğu beklenti-değer yaklaşımına uymaktadır (Oishi ve diğ., 1999). Bu yaklaşım en yalın haliyle iyi oluşun, sonuçlar ne olursa olsun, tek bir değere ulaşmayı (nihai sonucu elde etmeyi) beklemenin işlevi olduğunu öne sürmektedir. Hedonik psikolojinin acıya karşı zevke odaklanmaktadır. Aynı zamanda hedonik psikoloji davranışsal ödül ve ceza konseptleriyle bütünsel olmakla beraber, bilişsel beklentilere odaklanan teorilerle ilişkilendirilmektedir (örn: Peterson, 1999).

Eudaimonik Yaklaşım (Psikolojik İyi Oluş)

Hedonik görüşün geçerliliğine rağmen birçok filozof, dini önder ve vizyoner kişi, kendiliğinden iyi oluşun temel kriteri olarak mutluluğu eleştirmiştir (Ryan ve Deci, 2001). Aristoteles, hedonik mutluluğu kaba bir ideal olarak değerlendirmiş ve bu durumun insanları arzuların takipçisi haline getirdiğini ifade etmiştir. Gerçek mutluluğun, erdemin ifadesinde, yani yapmaya değer olanı yapmaktan geçtiğini öne sürmüştür (Ryan ve Deci, 2001). Fromm (1981), bu Aristotelesçi görüşten yola çıkarak, optimal iyi oluşun, yalnızca öznel olarak hissedilen ve tatmini anlık zevke götüren ihtiyaçlar (arzular) ile insan doğasından kaynaklanan ve gerçekleşmesinin bireyin gelişimini sağladığı ve iyi oluşu sağlayacak ayırım yapmayı gerekli görmektedir ve eudaimonia yani iyi oluş üreten ihtiyaçlar arasında ayırım yapmayı gerektirdiğini savunmuştur. Buna göre, öznel ihtiyaçlar insan gelişimini zedelerken, nesnel ihtiyaçlar insan doğasının gereklerine uygun olarak ortaya çıkmaktadır (Ryan ve Deci, 2001).

Waterman (1993), mutluluğun hedonik olarak tanımlanmaktadır. Waterman eudaimonik iyi oluş anlayışının, insanları kendi doğasına veya gerçek benliklerine göre yaşamaya yönlendirmektedir. Eudaimonia'nın, insanların yaşam aktivitelerinin en uyumlu olduğu anlarda veya derinlemesine bağlı olunan tutulan değerlerle bütünleştiği ve bütünsel veya tamamen meşgul olduğu zamanlarda ortaya çıktığını öne sürmektedir (Ryan ve Deci, 2001). Bu koşullar altında bireyler kendilerini yoğun bir şekilde canlı ve özgün hissedecektir, Waterman'ın kişisel ifade gücü olarak nitelendirdiği bir durum olarak bireyler yaşamda gerçek anlamda oldukları gibi var olacaklardır. Waterman deneysel olarak, hedonik zevk ve kişisel ifade gücü (dışavurum) ölçütlerinin güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu, ancak bu kavramların farklı deneyim türlerinin göstergesi olduğunu ifade etmiştir. Örneğin hem kişisel ifade gücü hem de hedonik ölçümler dürtüsel tatminle ilişkilidir. Bunu rağmen, kişisel ifade gücü kişisel gelişim ve gelişim sağlayan faaliyetlerle daha güçlü bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Bununla birlikte kişinin kendini anlatma gücü, zorlanma ve çaba sarf etme ile ilişkilendirilirken, hedonik zevk rahatlatma, problemlerden kaçmaya çalışma ve mutlu olma ile ilişkilendirilmiştir (Ryan ve Deci, 2001).

Ryff ve Singer (1998, 2000), iyi oluş sorununu, yaşam boyu sürecek bir insan gelişimi teorisi geliştirme kapsamında incelemiştir. Bununla birlikte Aristotelesi referans olarak, iyi oluşu sadece hazzın elde edilmesi olarak değil, aynı zamanda kişinin gerçek

potansiyelinin gerçekleştirilmesini temsil eden mükemmellik çabası olarak tanımlanmıştır (Ryff 1995). Ryff ve Keyes (1995) bu nedenle öznel iyi oluştan farklı olarak psikolojik iyi oluş kavramı üzerinde durmuştur. Ryff ve Keyes psikolojik iyi oluşun ölçümüne yönelik, bireylerin kendisini gerçekleştirmesinin altı farklı yönünü ele alan çok boyutlu bir yaklaşım sunmuştur. Bunlar; özerklik, kişisel gelişim, kendini kabul etme, yaşam amacı, ustalık ve pozitif ilişkidir. (Ryff ve Singer, 1998). Örneğin, psikolojik iyi oluş tarafından temsil edildiği şekliyle eudaimonik yaşamın immünolojik işlevler ve sağlığın desteklenmesi ile ilgili belirli fizyolojik sistemleri etkileyebileceği sonucuna ulaşmıştır (Çankır ve Çelik, 2018).

İlgi çekici ve öğretici bir tartışmada, Ryff ve Singer (1998), olumlu işleyiş söz konusu olduğunda sınırlı kapsamda olan öznel iyi oluş modellerine meydan okumuştur. Ryff ve Singer öznel iyi oluşu, genellikle sağlıklı yaşamın yanılabilir bir göstergesi olduğunu savunmuşlardır. Buna karşılık, Diener ve diğerleri (1998), Ryff ve Singer'in eudaimonik kriterlerinin uzmanların iyi oluşu tanımlarken, öznel iyi oluş bireylerin hayatlarını neyin iyi yaptığını belirlemeye yardımcı olmaktadır bu paradigmlar çerçevesinde, iyi oluşun nedenleri, sonuçları ve dinamikleri ile ilgili oldukça farklı araştırma türleri ortaya çıkmıştır.

Psikolojik iyi oluş kavramı (Ryff, 1989), eudaimonik iyi oluş geleneğinin bir örneğidir. Ryff, diğerlerinin yanı sıra Erikson, Jung, Maslow ve Rogers'ın teorilerine dayanarak, hayatı iyi işleyen insanların altı temel özelliğini öne sürmüştür. Bu tür insanlar, iç standartlar tarafından yönlendirilecek olgunluğa (özerklik/otonomi) sahip olmalı, başkalarına güvenip sevebilmeli (olumlu ilişkiler), dış stres faktörlerini yönetebilmeli ve fırsatlardan yararlanabilmeli (çevresel ustalık), kendilerine karşı olumlu bir tutuma sahip olmalı (iyimserlik) önemli amaçları ve hedefleri bulunmalı (yaşamdaki amaç) ve gelişimlerini (kişisel gelişim) ilerletmek için yaşamdaki yeni zorlukları kabul etmelidir. Diğer eudaimonik iyi oluş yaklaşımları, Aristoteles'in eudaimonia'nın kişinin gerçek doğasına (veya daimon'a) uygun olarak yaşadığı görüşü doğrultusunda, kişinin kişisel potansiyelini karşılaması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu perspektiften, eudaimonik iyi oluş yaklaşımları, kişinin değerleri ve kimliğiyle tutarlı olan hedeflerin ve faaliyetlerin peşinde koşmaya dayanmaktadır (McGregor ve Little, 1998; Waterman, 1993).

2.4. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Bireysel Faktörler

Bu bölümde kişilik özellikleri, öz saygı ile yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi bireysel özelliklerin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerine değinilecektir.

2.4.1. Kişilik Özellikleri

Literatürdeki araştırmalar, kişilik özelliklerin hayatımızı nasıl deneyimlediğimiz, Hayata hangi açıdan baktığımız ve hayatı nasıl değerlendirdiğimiz konusunda kritik bir rol oynadığı üzerinde durmaktadır (DeNeve ve Cooper, 1998; Headey ve Wearing, 1989; Steel, Schmidt ve Shultz, 2008). Birçok araştırmacı "iyi yaşamı" öznel iyi oluşu; yaşam doyumu, yüksek düzeyde olumlu etki ve düşük düzeyde olumsuz etki olarak değerlendirmektedir. (Diener, 1984). Öznel iyi oluş, mutluluğun nedenleri hakkında varsayımlarda bulunmaktan büyük ölçüde kaçınmaktadır. Farklı iyi oluş tanımları, iyi oluşu kavramsallaştırmada eudaimonik ve insancıl perspektiflerden daha güçlü bir şekilde yararlanmaktadır (Waterman, 1993). Altı boyutlu psikolojik iyi oluş modeli, olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel ustalık, kişisel gelişim, yaşam amacı ve kendini kabul etmeyi kapsayan geniş iyi oluş modeli sunmuştur (Ryff, 1989). Yapılan çalışmalarda, kişiliğin ana boyutlarının hem öznel iyi oluş hem de psikolojik iyi oluş ile ve diğer insan mutluluğu endeksleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Anglim ve Grant, 2016; Sun ve diğ., 2018).

Duygu durumumuzun itici güçlerimizden biri kişiliktir. Özellikle dışadönüklük ve nevroitiklik boyutları bu anlamda önemli bir yere sahiptir. Dışadönüklük (sosyallik) olumlu duygusal durumla güçlü bir şekilde ilişkilendirilirken, nevroitiklik ise olumsuz bir duygusal durumla ilişkilendirilmektedir (örn. Argyle ve Lu, 1990; Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Bu bulgular, Costa ve McCrae (1980) tarafından 10 yıllık boylamsal bir çalışmayla doğrulanmıştır. Akıl hastalığına yönelik yapılan bir dizi boylamsal çalışma, çocukluk veya ergenlik döneminde gözlemlenen nevroitiklik ile yaşamın sonraki dönemlerinde meydana gelen psikolojik sıkıntı arasındaki bağlantıyı kurmuştur (Caspi, Moffitt, Newman ve Silva, 1996; Kendler, Gatz, Gardner ve Pedersen, 2006; Rodgers, 1990; vanOs, Park ve Jones, 2001). Bununla birlikte dışadönüklük psikolojik hastalıkla ilişkili değildir (örn. Clarke, Watson ve Mineka, 1994; Neeleman, Ormel ve Bijl, 2001; vanOs et ve diğ., 2001). Bu çerçevede, nevroitiklik olumsuz duygudurum ve yaygın zihinsel bozuklukları yönlendirirken, dışa dönüklük olumlu duygusal özellikleri yönlendirmektedir. Kişilik

kavramı sadece nasıl hissettiğimizi ifade etmez, ayrıca psikolojik olarak ne ölçüde mutlu olduğumuzla ilgilidir (Çakır, 2020).

Pozitif psikolojik işleyişi ölçmede en yaygın şekilde kullanılan ölçek Ryff'ın özerklik, çevresel ustalık, kişisel gelişim, başkalarıyla kişisel ilişkiler, yaşam amacı ve kendini kabul etme boyutlarını kapsayan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'dir (Ryff, 1989). Kesitsel çalışmalar, psikolojik iyi oluş ile dışadönüklük ve nevroitiklik arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermektedir (DeNeve ve Cooper, 1998; Ruini ve diğ., 2003; Vitterso ve Nilsen, 2002). Bununla birlikte, Ryff ölçeğini kullanan yeni bir boylamsal çalışma, dışadönüklüğün nevroitiklikten çok daha büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Abbott ve diğ., 2008). Nevrotikliğin iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik sıkıntının aracılık rolü üstlendiği, psikolojik sıkıntının aracılık rolü ortadan kaldırıldığında nevroitikliğin iyi oluş üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (Abbott ve diğ., 2008).

Burris, Brechting, Salsman ve Carlson (2009) üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşu ve psikolojik sıkıntısı ile ilişkili faktörleri araştırılmış, 17-29 yaş arası 353 genç yetişkinin katıldığı bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada iyimserlik, manevi değerler ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve güçlü bir ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışmanın bulgularına göre, iyimserlik psikolojik iyi oluşu yordamaktadır. Garcia (2011) 289 lise öğrencisinin kişilikleri ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, Beş Faktör Kişilik Modelinin dışa dönüklük ve özdenetim alt boyutlarının yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, düşük düzeyde nörotizm de yüksek seviyede psikolojik iyi oluşun bir yordayıcısıdır. Bu çalışmaya Cloninger'in psikobiyolojik kişilik kuramını da dahil etmiştir. Sonuçlara göre, zarardan kaçınmanın mizaç boyutu düşük düzey psikolojik iyi oluşu ve kendini yönetme boyutu yüksek düzey psikolojik iyi oluşu etkilemektedir (Garcia, 2011).

2.4.2. Öz Saygı

Öz saygı "bireyin kendini değerli hissetme duygusu, kendini yeterli bir insan olarak görmesi, kişinin kendinin iyi görmesi ve kabul etmesine ilişkin duygular ya da kendine saygı duyması olarak tanımlanmaktadır (Coopersmith, 1967). Crocker, Luhtanen, Blaine ve Broadnax (1994) 238 üniversite öğrencisinin katıldığı bir çalışma yürütmüştür.

Çalışmanın sonuçlarına göre kolektif öz saygı ve psikolojik iyi oluş arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Paradise ve Kernis (2002), 123 lisans öğrencisinin psikolojik iyi oluşu üzerinde öz saygının etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçları, öz saygı ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, öz saygıda tutarlılığın da Ryff' in psikolojik iyi oluş modelinin birçok alt boyutu ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tutarlı öz saygı, Ryff'in modelinin alt boyutlarından olan özerklik, çevresel hakimiyet ve yaşam amacını yüksek düzeyde etkilerken, tutarsız öz saygı daha düşük düzeyde kendini kabul ve daha az düzeyde sosyal ilişki kurma alt boyutlarıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Matud, Bethencourth, Ibáñez ve Fortes (2020) yaşları 65 ve 94 arası olan 1201 kişi üzerinde cinsiyet, öz saygı ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yüksek öz saygıya sahip katılımcılar düşük öz saygıya sahip katılımcılara göre daha yüksek düzey psikolojik iyi oluşa sahip olduğunu ifade etmiştir (Matud ve ark., 2020).

2.4.3. Demografik Özellikler (Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi)

Araştırmalar bireylerin demografik özellikleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında farklı bulgular olduğunu göstermektedir. Ruini ve diğerleri (2003) kadınların erkeklere göre anlamlı derecede daha düşük psikolojik iyi oluşa sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akhtar ve Kröner-Herwig (2019) üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmada, öğrencilerin baş etme mekanizmaları ve demografik özelliklerinin psikolojik iyi oluşu yordamadaki rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmaya 235 Asyalı, 204 Avrupalı ve 94 Latin Amerikalı olmak üzere toplam 533 öğrenci katılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, sosyo-demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, eğitim alınan bölüm ve finansal kaynaklar) psikolojik iyi oluş varyansının %1'den azını açıklamaktadır. Bu çalışmada cinsiyetin, psikolojik iyi oluşun tek anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre, erkek öğrenciler kadın öğrencilerden daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahiptirler (Akhtar ve Kröner-Herwig, 2019). Bununla birlikte, Avrupalı öğrenci grubu arasında, lisans derecesine sahip olmak daha düşük seviye psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lisans derecesine sahip Avrupalı öğrenci grubunda, beşerî bilimlerle ilgili bölümlerde öğrenim görme durumu ile psikolojik iyi oluş arasında yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Matud ve diğerleri (2020), kadınlar ve erkeklerin bildirdikleri psikolojik iyi oluşları arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Erkeklerde, Ryff' in psikolojik iyi oluş modelinin öz-kabul, özerklik ve

çevresel hakimiyet alt boyutlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, erkeklerin genel iyi oluş düzeylerinin, kadınların genel iyi oluş düzeylerinde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların toplam iyi oluş skorlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (Matud vd., 2020).

2.5. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Bireyler yaşamları boyunca birçok zorlukla yüz yüze gelirler. Bu zorlukların ortaya çıkardığı stres, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyebilir ve bu durum da bireylerin psikolojik iyi oluşunda düşüşe yol açabilir. Bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkileyen faktörler arasında örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler şu şekilde sıralabilir:

2.5.1. İş Yaşamının Kalitesi

Erdem (2010), iş yaşamının kalitesini “işgören ile iş ortamı ve çevresi arasındaki ilişki ve işin genelde unutulmuş insan boyutu” şeklinde tanımlamıştır. İş yaşamının kalitesinin yüksek olması, işgörenlerin iş ortamında fiziksel ve psikolojik iyi oluş hissederek yüksek düzeyde yaşam doyumu yaşamalarına neden olmaktadır. Demokratik ortam, güvenli iş koşulları, işgörenlerin kapasitelerini geliştirmeye yönelik eğitim programlarının varlığı gibi faktörler iş yaşamının kalitesini belirleyen faktörler arasında yer almaktadır (Erdem, 2010).

Zulkarnain (2013) psikolojik iyi oluş, kariyer gelişimi ve iş yaşamının kalitesi arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, iş yaşamının kalitesinin psikolojik iyi oluş ile anlamlı olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşamının kalitesi arttıkça işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri de artmaktadır. Ilgan, Cengiz, Ata ve Akram (2015) da yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Türkiye’deki 6 farklı şehir ve 120 farklı okulda çalışan 784 öğretmenin psikolojik iyi oluşları ve iş yaşamlarının kaliteleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları iş yaşamlarının kalitesiyle anlamlı olarak ilişkilidir (Cengiz ve ark., 2015).

2.5.2. Liderlik Tarzları

Örgütlerde liderlik önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin işleyişinde liderlerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Bir grup insan ve ortak bir amaç olmadan liderlikten söz edilemez. Bu ortak amaçlara ulaşmak için lider ön plana

çıkılmaktadır. Lider zorlamadan işgörenlerin kendi istekleriyle kurumuna bağlı şekilde fedakarlık yapmalarını sağlayabilecek özelliklere sahip olmalıdır (Bolay ve Seymen, 2003).

Liderlik, işgörenlerin psikolojik iyi oluşunu belirlemede kilit bir rol oynamaktadır (Robertson, Flint-Taylor, 2009). Sudha, Shahnawaz ve Farhat (2016), Çok Faktörlü Liderlik Teorisi'nden dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik türlerinin, işgörenlerin iyi oluşları ile pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte aynı çalışmada, serbestlik tanıyan liderlik türü ve işgörenlerin psikolojik iyi oluşları arasında negatif ilişki bulunmuştur (Sudha ve ark., 2016).

Güçlendirici liderliğin işgörenlerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini araştıran bir başka çalışmada ise Güney Kore'deki 8 farklı danışmalık şirketinden 285 çalışan katılmıştır (Park, Kim, Yoon ve Joo, 2017). Ancak bu çalışmada güçlendirici liderlik ve psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış; kişinin pozitif psikolojik kapasitesini tanımlayan kişinin "psikolojik sermayesinin", güçlendirici liderlik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.3. Örgütsel Adalet

İşgörenlerin çalışılan kurumdaki mesai saatlerinin, yetkinin, ücret ve ödülün adil dağılımına yönelik uygulamalar örgütsel adalet kavramının içinde yer alan faktörlerdir. Kısaca örgütlerde ücretlendirme, ödül, ceza, terfi, mesai saatleri gibi konuların adil bir dağılımının olması, işgörenlerin açık ve net bir şekilde bilgilendirilmesi ile ve işgörenlerin düşünceleri hakkında yöneticilerin bilgi sahibi olması konuları örgütsel adalet içine girmektedir (İçerli, 2010).

Örgütsel adaletin işgörenlerin fiziksel sağlığı ve ruh sağlığı üzerindeki etkisine yönelik yaptıkları çalışma sonuçlarına göre, yüksek düzeyde algılanan örgütsel adaletin, yüksek düzey psikolojik iyi oluş ile ilişkilidir (Park, Lee, Park, Lee ve Lee, 2019). Wood, Braeken ve Niven (2013) örgütlerde ayrımcılık ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yürütmüşlerdir. İngiltere'den 1733 sağlık çalışanının katılımıyla yürütülen çalışmada, anksiyete, depresyon ve duygusal tükenmeyi iyi oluş göstergesi olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte, örgütsel adalet de işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet boyutları ile ele alınmıştır. Araştırmanın sonuçları hem işlemsel adaletin hem de dağıtımsal

adaletin, anksiyete, depresyon ve duygusal tükenme üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu gözlemlenmiştir (Wood ve ark., 2013).

2.6. Örgütsel Açıdan Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş (yani, iyi hissetme ve / veya yerine getirme ve amaç deneyimleme) birçok kişi için arzu edilen bir durumdur. Psikolojik iyi oluş, işletmeler ve toplumlar tarafından giderek daha fazla hedeflenmektedir (Costanza ve diğ., 2014, Judge ve Kammeyer-Mueller 2011). İyi oluş istikrarlı değildir: Kısa süre içerisinde değişebilir (ör. günler ve haftalar) ve daha uzun sürelerde artabilir veya azalabilir (ör. aylar ve yıllar). Bu nedenle örgütler psikolojik iyi oluştaki bu değişimi en aza indirmek için çeşitli stratejiler uygulamaktadırlar (Costanza vd., 2014).

İş, insan yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır (McDaid, Curran ve Knapp, 2005). Bireyler kendilerini geliştirme gibi içsel güdüler ve finansal kazanç elde etme gibi dışsal nedenlerle çalışma ihtiyacı duymaktadır (Centers ve Bugental, 1996). Çoğu insan zamanlarının çoğunu işyerinde, çevrelerinde çalışarak ve iletişim kurarak geçirmektedir. Bu nedenle, işyeri koşullarının insanlara olumlu ve olumsuz anlamda önemli bir etkisi bulunmaktadır. İş, sosyal statü ve kimlik duygusu kazandırarak bir bireyin ruh sağlığını olumlu yönde etkileyebilir (Harnois ve Gabriel, 2000). Day ve Randell (2014), iyi bir işyerinin itibar ve çalışan gelişimi gibi olumlu bileşenleri teşvik etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Aynı zamanda işgörenin psikolojik olarak işyerinde kendisini iyi hissetmesi, bağlılık duygusunu gelişimi etkileyebilir (Day ve Randell, 2014).

Bununla birlikte, iş, mesleki stres gibi ruh sağlığı sorunlarına da neden olabilmektedir. Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin dünya çapında işyerinin doğasını etkilediği mevcut durumda işin mesleki stres gibi ruh sağlığı sorunlarına sebep olması daha da önem kazanan bir konudur. McDaid ve diğerleri (2005), karmaşık organizasyon yapılarının, zorlu iş görevlerinin ve yüksek vasıflı işgücünün mevcut işyeri ortak kullanım özelliklerini açıklık getirmeye çalışmışlardır. İşgörenlerin işyerindeki rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri için daha fazla beceri kazanmaları ve daha uyumlu olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Örneğin, günümüzde işgörenlerin etkili iletişim becerilerine sahip olması gerekmektedir. Bazı bireyler için etkili iletişim becerilerine sahip olmak kişinin kendine saygı geliştirmesine yardımcı olabilmektedir. İşletmenin işgörenlerinin zihinsel durumunu anlayabilmesi kritik bir önem arz etmektedir (McDaid vd., 2005).

Uyumlu işgörenler işletmede daha üretken olabilmektedir. Bu durum örgütsel açıdan olumlu çıktı sağlamaktadır. Elenski, Murphy ve Jenkins (2008) yaptıkları çalışmada yüksek düzeyde mutluluk hisseden işgörenlerin daha yüksek düzeyde iş üretkenliği sahip oldukları gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, “mutlu işçiler eşittir üretken işçiler” sözü, mutluluk ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren söz konusu çalışma ile kanıtlanmıştır. Bu, yüksek düzeyde mutluluk bildiren işçilerin daha yüksek düzeyde iş üretkenliği bildirme eğiliminde olduğunu bulan Zelenski, Murphy ve Jenkins (2008) tarafından orta düzey yönetim çalışanları arasında yapılan bir çalışmada tartışılmıştır. Sonuç olarak, "mutlu işçiler üretken işçilere eşittir" efsanesi, mutluluk ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren söz konusu çalışma ile kanıtlanmıştır. Bazı işletmeler, işgörenlerin iyi oluş hali ve üretkenliği arasındaki ilişkinin farkında olarak işgörenler için psikolojik iyi oluşu teşvik eden tesisler ve politikalar oluşturmuşlardır. Örneğin Google, dünyadaki en mutlu ve en üretken iş yerini yaratmayı amaçlayarak işgörenler için eğlenceli çalışma altyapıları sağlamasıyla tanınmaktadır (Stewart-Brown vd., 2013). Çalışma yaşamı ile ilgili dergiler tarafından oluşturulan en iyi iş yeri sıralamasının bazı varyasyonları, sıralamanın belirlenmesinde genellikle işgörenin psikolojik iyi oluşunu önemli kriterler olarak belirlenmektedir. Örneğin SAS şirketi, listede Google, Boston ConsultingGroup ve Acuity'den sonra dördüncü sırada yer almış ve şirketin avantajları; yerinde çocuk bakımı, sağlık ve fitness merkezleri, eczane ve sübvansiyonlu yemekler gibi cömert faydaları içermektedir (100 bestcompaniestoworkfor, 2015).

Makro düzeyde, işyeri iyi oluşunun önemi, ulus ötesi ve uluslararası kuruluşların gösterdiği ilgi ile yansıtılabilir. Dünya Sağlık Örgütü İşyeri Sağlığının Teşviki (Burton ve WHO, 2010) çerçevesinde, işyeri koşullarını iyileştirmesinde en önemli unsurlarından biri olarak ruh sağlığını dahil etmiştir. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı da Avrupa bölgesindeki işyerinde ruh sağlığının teşviki ile ilgili bir rapor yayınlanmış ve bu konuyla ilgili endişelerini ortaya koymuştur (European Agency for Safety and Health at Work, 2011).

Genel anlamda işletmelerin işgörenlerin psikolojik iyi oluşuna dikkat etmesi gerekse de pratik düzeyde her işletme bu politikayla ilgili farklı görüş ve yaklaşımlara sahip olma eğilimindedir. Yapılan bir araştırma, büyük işletmelerin işgörene psikolojik destek sağlama eğiliminde olmasına rağmen, küçük ve orta ölçekli işletmelerin maliyet

nedeniyle psikolojik destek sağlamada tereddüt ettiğini ortaya koymuştur (Hughes vd., 2011). Bir işveren iyi oluş desteği sağladığında bile, bu desteğin zihinsel sağlık desteğini içerip içermediğini fark etmek genellikle zordur. Bunun nedeni zihinsel sağlığı geliştirme parametresi fiziksel sağlıktan daha soyuttur. Bazı eylemler, daha iyi beslenme ve fiziksel aktiviteyi teşvik etme gibi fiziksel sağlığa odaklanırken (Forette, 2014), diğer eylemler fiziksel ve zihinsel sağlığı geliştirmeyi bütünsel bir yaklaşım olarak birleştirebilir (Jané-Llopis vd., 2011). Bir diğer önemli konu da, bir işletmenin işçörenlere psikolojik destek sağlama girişiminde bulunması, desteğin yeterince teşvik edileceğinin garantisini taşımamaktadır (Jané-Llopis vd., 2011).

2.7. Meslek Aşkı ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki

Meslek aşkının bir bireyin psikolojik iyi oluşunda etkisi olmakla birlikte ekonomik iyi oluş üzerinde etkisi de önem taşımaktadır. Örneğın, aşkının iş tatmini üzerindeki etkisi, işçörenin bireysel iyi oluş üzerinde önemli rol oynamakla birlikte, işçörenin üretkenliğı, emeklilik kararları ve toplumun ekonomik iyi oluşu üzerinde de etkilemektedir (Faragher vd., 2005). Genellikle bireylerin, diğer insanlara karşı davranış biçimlerini, akranlarıyla ve müşterileriyle nasıl iletişim kurduklarını bile etkileyebilecek işlerinin sonucu hakkında daha fazla endişe duymaktadırlar. Örneğın, mesleki stres yüzdesi daha yüksek olan kişiler işlerinden memnun kalmayabilir ve bu durum kişinin örgütsel ortamda çalışmasından mutluluk duymasına engelleyebilmektedir. Bireyler akranları veya müşterilerle sorunlar yaşadıklarında hayal kırıklığına uğrayabilir veya "tükenmiş" hissedebilirler. Bu, işletmenin kendisine de olumsuz etkileyebilir (Faragher vd., 2005).

Psikosomatik semptomların sıklığı, genellikle zorlu psikososyal süreçlerden sonra ortaya çıkmaktadır (Piko vd., 1997). Örneğın, işle ilgili stres ve memnuniyetsizlikten kaynaklanan sağlık sorunlarının iyi bir göstergesi gibi görünmektedir (Eells vd., 1994; Gonge vd., 2002). Ruh sağlığının zayıf olması, iş performansını ve kişilerarası iletişimi bozmaktadır. Bu nedenle sadece meslek aşkı üzerinde değil, aynı zamanda hizmetlerin güvenliğı ve kalitesi üzerinde de olumsuz etkileri olabilir. Meslek aşkı, genel olarak insanların işlerinden ne kadar hoşlandığı veya hoşlanmadığı ile ilgilidir (Spector, 1997). Teoriler meslek aşkının hangi faktörlerin oluşturduğı konusunda farklı görüşler ortaya koymaktadır. İş tatmini ve çevresel koşullardan memnun olma meslek aşkını oluşturan faktörlerdir. (Spector, 1997). Meslek aşkı, meslek, iş sonuçları, kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş dahil olmak üzere bir dizi değişkenle ilişkili olduğı için incelenmiştir

(Brief, 1998; Judge, Heller ve Mount, 2002; Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001). Meslek aşkı olmaması genellikle kişide uyuşukluğa ve örgütsel bağlılığın azalmasına yol açabilmektedir. Bununla birlikte meslek aşkına sahip olmayan bireyin psikolojik iyi oluşu bundan olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. (Alexander, Lichtenstein ve Hellmann, 1998; Jamal, 1997).

Meslek aşkını algılamak, geniş bir iş ve kariyer sonuçları ile olumlu olarak ilişkilidir (Wrzesniewski vd., 1997; Duffy vd., 2011). Genelde meslek aşkı deneyimi olan bireylerin asıl hedefi maddi kazanç sağlamak değil anlamlılık ve doyuma ulaşmaktır (Wrzesniewski vd., 1997; Bunderson ve Thompson, 2009). Meslek aşkına sahip kişilerin amaç ve değerleri, işlerine katılmalarını (Bunderson ve Thompson, 2009), bir kariyer yolu belirlemelerini (Duffy vd., 2011), zorluklara rağmen kariyerde devam etmelerini sağlamaktadır. Sonuç olarak meslek aşkına sahip kişiler daha iyi performans gösterebilmektedir (Dobrow-Riza ve Heller, 2015). Bireylerin işgücüne katılmadan önce meslek aşkı algıları, nasıl düşündüklerini ve davrandıklarını etkilemektedir (Bunderson ve Thompson, 2009; Hunter vd., 2010; Dobrow-Riza ve Heller, 2015).

Hall ve Chandler (2005), çalışmalarını bir meslek aşkı olarak gören bireylerin, kariyerlerini ileriye götüren öz farkındalık, kendine güven ve uyum sağlama gibi meta yeterliliklerden yararlandıklarını ifade etmiştir. Araştırmacılar, meslek aşkına sahip olmanın daha yüksek düzeyde hedefleri gerçekleştirecek çaba sergilemeyi ve nihayetinde psikolojik başarıya ulaşmayı sağlayacağını vurgulamaktadırlar. Bununla birlikte bireyin meslek aşkı özgüveni desteklemekte ve meslek aşkına sahip işgörenler çalışmalarını anlamlı bulabilmektedir (Hall ve Chandler, 2005).

Öznel kariyerin unsurları iş doyumu, öz farkındalık, uyum sağlama ve öğrenmedir (Hall ve Chandler, 2005). Nesnel kariyer, gelir, terfiler, hiyerarşik iş seviyesi ve iş hareketliliğinden oluşur. Bir kişi kariyerinde meslek aşkı yaşıyorsa, güçlü bir amaç duygusuna sahipse ya da yapması gereken işi yaptığını hissediyorsa, öznel kariyer nesnel sonuçlar doğurabilmektedir. Bununla birlikte, bireylerin işlerini meslek aşkıyla gerçekleştirmeleri derin bir tatmin duygusu ve psikolojik başarı yaşamalarına imkân tanımaktadır. Aynı zamanda meslek aşkına sahip bireyler yaşamlarını bir amaç çerçevesinde şekillendirdiklerini hissetmektedir (Hall ve Chandler, 2005).

Öğretme kavramının, meslek aşkı olarak algılanması, öğretmenler için çok sayıda olumlu sonucun ortaya çıkmasını sağlamıştır. Buskist, Benson ve Sikorski (2005), meslek aşkı olan öğretmenlerin öğrettikleri konuya, öğrencilerine ve genel olarak öğretime karşı güçlü olumlu duygular hissettiklerini ifade etmişlerdir. Meslek aşkına sahip öğretmenler işlerini ödüllendirici ve tatmin edici olarak görmekte ve eğitim verirken enerji ve coşku duymaktadırlar. Arnold, Turner vd. (2007), kişinin çalışmasını anlamlı olarak görmenin daha yüksek seviyelerde psikolojik iyilikle ilişkili olduğunu gözlemlemişlerdir. Anlamlı bir işle meşgul olma kaygıyı da azaltabilmektedir (Westaby, Versenyi ve Hausmann, 2005).

2.8. Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri

Çeşitli ülkelerde istihdam edilen öğretmenler yüksek düzeyde işle ilgili stres yaşamaktadır (Akpochofo, 2012) ve öğretmenlerin yaklaşık %30'unun stres nedeniyle öğretmenlik mesleğini bıraktığı gözlemlenmiştir (Chan, 2006; Johnson vd., 2005). Günümüze kadar öğretmenlerde ruh sağlığı üzerine yapılan çok sayıda çalışmada işlevsel olmama, stres düzeyi ve bitkinlik ve yorgunluk üzerine odaklanılmıştır (Fleming, Mackrain ve LeBuffe, 2013; Maslach ve Leiter, 2008). Yüksek stres seviyeleri ve yorgunluk, öğretmenlerin yalnızca fiziksel sağlığını değil, aynı zamanda özyeterlilik ve öz saygı duygusunu da tehdit etmektedir (Eatough, Way ve Chang, 2012). Bununla birlikte, öğretmenlerin yüksek düzeyde stres ve yorgunluk yaşamaları işlerinde memnuniyetsizlik duygusu yaşamalarına yol açmakta ve öğretmenlerin mesleki performanslarını azaltmaktadır. Aynı zamanda öğretmen-öğrenci ilişkileri zarar gördükçe, öğrencilerin akademik başarısı (Fleming vd., 2013; Spilt, Koomen ve Thijs, 2011) ve hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu bundan zarar görmektedir.

Pozitif psikoloji (PP), gelişim, iyimserlik, umut, akış kapasitesi ve içgörü, kişilerarası beceriler, geleceğe yönelik fikirlilik, iyi oluş, cesaret, iş etiği ve diğer birçok faktörü vurgulayan bir yaklaşımdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji, insan deneyiminin olumlu yönlerine odaklanmaktadır. (Critchley ve Gibbs, 2012). Psikolojik iyi oluş kavramı, bu yaklaşımın ilişkili bir yönüdür. Psikolojik iyi oluş, bir bireyin sürekli mutluluğu, fiziksel ve zihinsel sağlığından duyduğu memnuniyet ve yaşam ya da iş tatmini dahil olmak üzere çeşitli psikososyal faktörlerle ilgilidir (Huppert, 2009).

Günümüze kadar okullarda pozitif psikoloji kavramlarının uygulanması üzerine az sayıda çalışma olmasına rağmen (Critchley ve Gibbs, 2012), bazıları öğrencilerin, okulların ve öğretmenlerin güçlü yönlerine ve olumlu bir okul ortamı yaratma çabalarına odaklanmaktadır (Noble ve McGrath, 2008; Shoshani ve Steinmetz, 2014). Bu nedenle, okullarla ilgili çalışmalar okullara bütüncül kurumlar olarak yaklaşmaya ve eğitim temelli ruh sağlığı uygulamalarına odaklanmaya çalışmıştır (Leschied, Flett ve Saklofske, 2012; Roffey, 2012). Bu nedenle öğretmenlerin psikolojik sağlığı ve iyi oluşuna da önem taşımaktadır (Gozzoli, Frascaroli ve D'Angelo, 2015; Renshaw, Long ve Cook, 2014; Roffey, 2012).

Öğretmenlerin düşük düzeydeki psikolojik iyi oluşları işteki memnuniyetsizlik ve stres ile olumlu yönde ilişkilidir (Kidger vd., 2016). Olumlu etkiyi vurgulayan öğretmen işlevselliği ve ruh sağlığına odaklanan ve öğrenci-öğretmen, öğretmen-öğretmen ve öğretmen-yönetici ilişkilerine yönelik olumlu sosyal ilişkileri vurgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Gozzoli vd., 2015; Pas, Bradsha ve Hershfeldt, 2012; Van Horn, Taris, Schaufeli ve Schreurs, 2004). İtalya'daki lise öğretmenleri arasında tükenmişliğin nedenlerini açıklığa kavuşturmayı amaçlayan nitel bir araştırma, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu üzerinde en etkili değişkenlerin yüksek motivasyon, okul ortamında sosyal ihtiyaçların karşılanması, yeterli didaktik ve teknik bilgiye, beceriye sahip olmak ve öğrenciler, meslektaşlar ve yöneticilerle olumlu ilişkiler kurmak olduğunu tespit edilmiştir (Bentea, 2015; Gozzoli vd., 2015; Roffey, 2012). Avustralya'da bir ilkokulda fen bilgisi öğretmenleri ile yapılan bir araştırmaya göre, bir öğretmenin yeterlilik algısı, işinden memnuniyet seviyesi ve öğrencilerin fen derslerini beğenip beğenmedikleri öğretmenin psikolojik iyi oluşu üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Morgan, 2012). Hong Kong'da yapılan başka bir çalışmada, bir öğretmenin psikolojik iyi oluşu için en önemli faktörler, meslektaşlar arasındaki destek düzeyi ve öğretmenlerin özgüvenidir (Wong ve Zhang, 2014). Belçika'da öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının deneyimle arttığını ortaya koymuştur (Van Petegem, Creemers, Rossel ve Aelterman, 2005). Turner, Barling ve Zacharatos (2002) okullardaki destekleyici ilişkiler ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Öğrencilerle olumlu etkileşim ile öğrencilerin temel ilgi ve ihtiyaçlarının karşılanması öğretmenin psikolojik iyi oluşunu olumlu yönde etkilemektedir (Spilt vd., 2011). Aynı zamanda, çalışma ortamları ve kendi

meslekleri hakkında olumlu bir kültürel izlenime sahip olan öğretmenlerin ruh sağlığı endişeleri azalmaktadır (Bentea, 2015; Wong ve Zhang, 2014). Türkiye'de 120 okulda görev yapan 784 öğretmenle yapılan bir araştırma, okul çalışma yaşamı açısından orta düzeyde tatmin olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük düzeydekilere göre görece daha yüksek sonuçlandığını ortaya çıkarmıştır. Sonuçlar ayrıca katılımcıların okul çalışma hayatı kalitesinin psikolojik iyi oluşlarını etkilediğini göstermiştir (İlgan, Özü-Cengiz, Ata ve Akram, 2015). Araştırma, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ile belirli bir okulun yapısı, işleyişi ve iklimi arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir (Tang, Leka ve MacLennan, 2013).

Çok sayıda araştırma, bir öğretmenin duygusal, profesyonel ve sosyal iyi oluşunun öğretimdeki, sınıf ortamındaki ve öğrencilerin psikolojik iyi oluşundaki etkinliği olumlu yönde etkilemektedir (Bentea, 2015; Spilt vd., 2011; Van Horn vd., 2004). Briner ve Dewberry (2007) tarafından İngiltere'deki ilk ve orta okullarda öğretmenler üzerine yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu öğrencilerin akademik performansını etkilemektedir. Öğretmenlerin yüksek düzeydeki duygusal desteği, matematik derslerinde öğrencilerin öz yeterliklerine bakılmaksızın beşinci sınıf öğrencilerininin duygusal ve sosyal katılımı ile pozitif yönde ilişkilidir (Martin ve Rimm-Kaufman, 2015). Aynı zamanda yapılan çalışma, bir öğretmenin psikolojik iyi olma düzeyi ile öğrencilerin davranış sorunları arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunun Avustralya'daki öğrencilerin psikolojik iyi oluşunu doğrudan etkilediği görülmüştür (Roffey, 2012). Aynı zamanda, bir öğretmenin yardımseverliği ve işbirlikçi davranışları ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Van Petegem vd., 2005).

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş seviyelerini bilmek, öğretmenin zihinsel sağlığının, mesleki ve kişisel gelişiminin korunması için önemlidir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin etkileyen faktörlerin belirlenmesi ile ilgili çalışmaların okul ortamı ve eğitim kalitesini artırmaya yönelik müdahaleler için hayati önem taşıdığı düşünülmektedir (Bentea, 2015; Renshaw vd., 2014; Roffey, 2012). Örneğin, öğretmen adayları için Kanada'da Vesely ve diğerleri (2014) tarafından 'Duygusal Zekanın Geliştirilmesiyle Mesleki Stresi Yönetme' adlı öğretmenlere yönelik bir eğitim programına alınmış ve eğitimin psikolojik iyi oluşlarını artırmada etkili olduğu görülmüştür. Shoshani ve Steinmetz'in (2014) İsrail'in merkezinde bulunan bir ortaokulda eğitim personeli ve

öğrencilerinden oluşan bir örneklem üzerinde yaptıkları girişimsel bir çalışmada, olumlu psikolojik okul temelli müdahalenin öz-yeterlik, öğretmenlerin yaşam doyumu ve iyimserliği artırmada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Shoshani ve Steinmetz, 2014).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FAZLADAN ROL DAVRANIŞI

Bu bölümde meslek aşkı kavramının tanımı ve ortaya çıkışı, rol kavramı, fazladan rol davranışı boyutları, fazladan rol davranışının belirleyicileri ve öğretmenlik mesleği ve fazladan rol davranışı arasındaki ilişki üzerinde durulmak istenmiştir.

3.1. Fazladan Rol Davranışı Kavramının Tanımı ve Ortaya Çıkışı

Ekstra rol davranışı, resmi rol içi davranış sınırlarının ötesinde sergilenen ve resmi ödül sisteminin bir parçasını oluşturmayan davranışları ifade etmektedir. Bu davranışlar, başkalarına yardım edebilecek ve başkalarını destekleyebilecek bireysel motivasyona dayanmaktadır (Srivastana ve Dhar, 2015). Ekstra rol davranışı, pahalı resmi kontrol mekanizmalara olan gereksinimi ortadan kaldırmaktadır. Bununla birlikte yeniden yapılandırma prosedürlerinde kullanılmaktadır. İşletmeye fayda sağlamayı amaçlayan gönüllü bir davranıştır ve doğası gereği çok boyutludur (birey, ekip ve organizasyona odaklı). Ekstra rol davranışı, aynı zamanda psikolojik sözleşmenin yükümlülüğünün olumlu çalışma sonuçlarından biri olarak kabul edilmektedir. Eğitim sektöründe öğretmenlerin rolü çok önemlidir ve kurum, öğrenci ve ekibe yönelik benimsedikleri ekstra rol davranışları da önem taşımaktadır. Somech ve Drach-Zahavy (2000) ilk ve orta dereceli okullarda öğretmenlerin öğrenci, okul ve ekibe yönelik ekstra rol davranışının önemini vurgulamıştır. Somech ve Drach-Zahavy (2000) yaptıkları çalışmada fazladan rol davranışı; bir kişiye karşı yardım etme davranışı, ekip düzeyinde süreçlerde paylaşım, iş birliği davranışı ve örgütsel düzeyde ücretsiz görevlere gönüllü katılım olarak sıralanmaktadır (Sritastava ve Dhar, 2019; 686). Van Dyne (1995), konuyla ilgili önceki birçok kavramsal belirsizliğe açıklık getirmiştir ve fazladan rol davranışının proaktif ve zorlayıcı veya işbirlikçi ve zorlayıcı olmamasına göre ayırt edilebileceğini öne sürmüştür. Hizmet sektöründe karşılaşma sırasında, işgörenin ekstra rol davranışının önemi iyi bilinmektedir. Hizmet sektöründe işgörenin davranışı, müşteriye verilen değeri artırabilir. Bu durum rekabet avantajına katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, örgütsel başarı ve rekabet gücü, işgörenin açık ve örtük iş gereksinimleri arasındaki boşluğu doldurma istekliliğine bağlıdır. Ekstra rol davranışı, talep edilen bir rol davranışı olmamakla birlikte aynı zamanda ödüllendirilmeyen ancak işletme sonuçlarını doğrudan etkileyen isteğe bağlı bir davranış biçimidir. İş görenin yaratıcılığı ve bağlamsal performans gibi ekstra rol davranışları, örgütsel duyarlılığı artırabilmektedir (Demerouti, Bakker ve Gevers, 2015).

Ticari bankalar, personelini yalnızca görevlerini yerine getirmeye değil, aynı zamanda ekstra rol davranışı sergileyerek 'beklentilerin ötesine' geçmeyi teşvik etmek için çok çaba sarf etmektedir. Örneğin, Cropanzano, Jakopac ve Molina (2017), işgörenlerin destekleyici ilişki kurdukları çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak için isteğe bağlı davranışlar sergilemelerinin muhtemel olduğunu ifade etmişlerdir. Başarılması zor olsa da işgörenlerin bilgilerini başkalarıyla paylaşmak için motive edilmesi gerektiği gün geçtikçe önem kazanan bir konudur (Wittenbaum, Hollingshead ve Botero, 2004).

Fazladan rol davranışı, işgörenin doğrudan iş tanımına girmeyen davranışları bilinçli olarak örgütün hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlamaktadır (Robbins vd., 2013:223). Katz (1964) bütünsel olarak örgütün etkililiği ve verimliliğinin daha iyi düzeye getirerek istikrarı sağlamak için, işgörenlerin görev tanımlarında belirtilen rol içi davranışlarının yeterli olmayacağı düşüncesini benimsemiş ve örgütün başarısı için işgörenlerin rol dışı davranışlarının yani ekstra çabalarının kritik öneme sahip olduğunu belirtmiştir. Rol içi davranış, iş tanımlarında ifade edilen görev davranışlarının ihtiyaç duyulduğu çalışan davranışdır. Rol dışı ya da rol ötesi davranış ise, görev performansının meydana geldiği sosyal ve psikolojik iklime katkı sağlayan ekstra rol davranışdır (Bergeron vd., 2014:73). Organ (1988), işgörenlerin gönüllü olarak yaptığı davranışlarını, diğer kişilere veya işletmelere yarar sağlamayı öne süren örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kavramsallaştırmıştır. Biçimsel anlamda zorunluluk gerektirmeyen ve örgütte beklenen rol davranışından fazlasını yapmaya yönelik ekstra rol davranışı, Organ (1988) tarafından doğal ve isteğe bağlı bir örgütsel davranış olması sebebiyle alanyazında “İyi Asker Davranışı (Good Soldier Syndrome)” olarak da tabir edilmiştir (Kılıklı ve Çarıkçı, 2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalar 1980’lerin başında başlamıştır. Geçmişten günümüze kadar işgören davranışının iki boyutu: (1) genel uyum (iyi bir çalışan ne yapmalı) ve (2) fedakârlık (başkalarına yardım etme) arasında bir ayırım yapılmıştır (Bateman ve Organ, 1983). Daha sonra bu konsept bir dizi farklı dönüşüm geçirmiştir. Organ (1988) yaptığı araştırmada fedakârlık, örgütsel vatandaşlık davranışını beş farklı boyutta ele almıştır; fedakârlık (belirli başkalarına yardım etmek); sivil erdem (organizasyonun içindeki önemli konuları takip etmek); vicdanlılık (normlara uygunluk); nezaket (harakete geçmeden önce başkalarına danışmak); ve sportmenlik (önemsiz konulardan şikayet etmemek). Organ (1997)’de yaptığı çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışını yardım, nezaket ve vicdanlılık olarak üç bölüme ayırmıştır. Williams ve

Anderson (1991) örgütsel vatandaşlık davranışını iki türe ayırmışlardır. Bunlar; (1) nezaket ve fedakârlık gibi örgütteki belirli kişilere yönelik davranışlar (bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı) ve (2) vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem gibi örgüte katkı sağlamaya yönelik davranışlar bütünü (Organ, 1997).

3.1.1. Rol Kavramı

Rol teorisi, etkili bir sosyal psikoloji teorisi olarak, bireysel davranışın farklılığını ve tutarlılığını açıklamak için teorik temel sunmaktadır. Rol teorisinin temel kavramı "rol"dür. "Rol" kavramsal temel olarak tiyatroya dayanmaktadır. Rol kavramı ile başlangıçta oyuncuların davranışlarını düzenleyen senaryoya atıfta bulunmaktadır (Zhu, 2013). Sosyal psikologlar, bu kavramın insanların sosyal davranışı ve bireysel kişiliği anlamalarına ve bunu sosyal psikolojiye dayandırmalarına yardımcı olabileceğini fark etmişlerdir. Aktörlerin davranışlarını düzenleyen senaryoya benzer şekilde, insanların sosyal ilişkilerdeki konumlarının sosyal davranışlarını belirlediğine inanılmaktadır (Zhu, 2013). George Herbert Mead, rol kavramını sosyal psikolojiye kazandıran ilk bilim insanı konumunda yer almaktadır. George Herbert Mead, rol kavramıyla ilgili net bir tanım ortaya koymamıştır. Mead yalnızca, farklı bireylerin benzer bir durumda benzer davranışlar sergilediği fenomenini açıklamak için bu metaforu kullanmıştır. Bunu yalnızca, farklı bireylerin benzer bir durumda benzer davranışlar sergilediği fenomenini açıklamak için bir metafor olarak kullanmıştır. R. Linton, bir bireyin toplumdaki konumuna göre hak ve yükümlülüklerini yerine getirdiğinde Kendisine düşen uygun rolü gerçekleştirdiğini ifade etmektedir (akt. Zhu, 2013). Rol, bir bireyin ilişki sistemindeki konumu tarafından belirlenen işlevini oluşturmaktadır (akt. Zhu, 2013).

3.2. Fazladan Rol Davranışının Boyutları

Fazladan rol davranışını iki ana boyutta incelemek mümkündür. Birinci boyut destekleyici fazladan rol davranışı, ikincisi müdahaleci fazladan rol davranışıdır. Bu iki boyutta kendi içinde iki farklı boyutta ele alınmaktadır. Destekleyici fazladan rol davranışı örgütsel vatandaşlık davranışı ve pro-sosyal davranış; müdahaleci fazladan rol davranışı bilgi uçurma davranışı ve örgütsel muhalefet davranışı olarak iki farklı boyutta ele alınabilir. Bu bölümde fazladan rol davranışının bu boyutları açıklanmaya çalışılacaktır.

3.2.1. Destekleyici Fazladan Rol Davranışı (Championing Behaviour)

Destekleyici fazladan rol davranışı, "değişimin başarılı olmasını sağlamak ve başkalarına değişimi teşvik etmek için normalde gerekli olanın üzerine ve ötesine geçerek bir bireyin değişim için aşırı hevesli olduğunu belirten bir kavramdır (Herscovitch ve Meyer, 2002). Bu davranışa sahip bireyler, değişimin olumlu görüşlerini iş arkadaşlarına ve paydaşlara verimli bir şekilde aktarmaktadır (Heng, Trauth ve Fischer, 1999). Clarysse ve Moray (2004), örgütsel değişim süreci tamamlanıncaya kadar insiyatif alan ve iş birliği yapan kişinin destekleyici fazladan rol davranışına sahip olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda bu kişiler, zorlu bir hedef çizgisi olan örgütsel değişikliğe ulaşmak için ek çaba göstermekte ve risk almaktadır. Destekleyici fazladan rol davranışına sahip işgören genellikle kafa karışıklığını ve güvensizliği en aza indirerek, organizasyonel değişim sürecine dahil olmak için çalışma arkadaşlarının tutum ve davranışlarını etkilenmekte ve ekip üyelerinin güvenini üst düzeye ulaştırmaya çabalamaktadır (Howell ve Shea, 2006). Bu davranış, kritik aşamalar aracılığıyla kurumsal yaratıcılığın, yeniliğin ve değişimin geliştirilmesine coşkulu ve özverili bir şekilde katkıda bulunmaktadır. Benzer bir şekilde, destekleyici fazladan rol davranışı, çalışanın farklılığa hazır olması ve çalışanın farklılığa olan hevesi ile olumlu bir şekilde ilişkilidir (Faupel ve Süß, 2019).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Organisational Citizenship Behaviour)

Örgütsel vatandaşlık davranışları gönüllü olarak gerçekleştirilen ve resmi bir ödül beklentisinde bulunmayan davranışlardır. Gösterildiğinde resmi bir ödül sisteminde belirtilmez. Bu davranış organizasyonun yararına yönelik biçimsel davranışlar bütünüdür (Organ, 1988). Vatandaşlık davranışları temelde bir işletmenin işgörenlerinin bireysel olarak sergilediği davranışlardır (Cetin ve Fikirkoça, 2010, s.43). Örgütsel vatandaşlık davranışları 7 farklı temada değerlendirilmiştir (Organ, 1988,1990).

- I. Yardım Etme Davranışı: başkalarına gönüllü olarak yardım etmekten veya işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını önlemektir.
- II. Sportmenlik: Şikâyet etmeden ve çalışma grubunun iyiliği için işin kaçınılmaz rahatsızlıklarına ve dayatmalarına tahammül etme istekliliğidir.

- III. Örgütsel Sadakat: Sadık güçlendirici ve örgütsel bağlılıktan iyi niyetli davranışlar, örgütü korumaktan ve örgütsel hedefler yapısını onaylamak, desteklemek ve savunmaktır.
- IV. Örgütsel Uyumluluk: Bir kişi, işletmenin kurallarını, düzenlemelerini ve prosedürlerini içselleştirmesini ve kabul etme ve bağlı kalmadır.
- V. Bireysel Girişim: Tüm örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında ekstra rol davranışını en çok vurgulayan boyuttur. Ekstra bireysel inisiyatif almaya gönüllü olmak, organizasyonda yaratıcılık ve yenilik için ekstra eylemler göstermek, herhangi birinin başarılı olması için ekstra teşvik sağlamak, ekstra sorumluluklar ve başkalarını ekstra çaba göstermeye teşvik etmektir.
- VI. Yurttaşlık Değeri: Yönetime, politik tartışmalara ve toplantılara aktif olarak katılma, fikir beyan etme, çevresel fırsatları, tehditleri ve en önemli gelişmeleri izleme, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak daha sorumlu hissetme davranışlarından oluşmaktadır.
- VII. Kişisel Gelişim: İşgörenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmesi ileri eğitim kursları araması ve bunlardan yararlanması, işgörenin kendi alanındaki en son gelişmeleri takip etmesi ve yeniliklere ayak uydurması için öğrenilen gönüllü davranışlar ve kişinin bir kuruma katkı sağlamak için edindiği becerilerdir.

Organ'a (1988) göre örgütsel vatandaşlık davranışı, isteğe bağlı işle ilgili davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Resmi ödül sistemi ile ilgili bir kavram olmamakla birlikte, örgütün etkili işleyişini teşvik etmek üzerine konumlanmaktadır. Bununla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi bir iş tanımında bir işletmenin gerektirdiği performans göstergelerinin ötesine geçmektedir. Aynı zamanda işgörenlerin gerçekleştirdiği ve işletme tarafından beklenen asgari rol gereksinimlerini aşan eylemleri içermektedir. İş arkadaşlarının, çalışma gruplarının ve\veya kuruluşların refahını organize ve teşvik etmek için bütüncül nitelikli bir temel amaç konumundadır (Lovell, Kahn, Anton, Davidson, Dowling, vd., 1999).

Örgütsel vatandaşlık davranışının birinci boyutu bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışdır (Citizenship behaviours directed toward individuals) ve bir organizasyon içindeki belirli kişilere anında fayda sağlayan davranışları ifade ederek dolaylı olarak örgütsel etkililiğe katkı sağlamaktadır (Lee ve Allen, 2002; Williams ve Anderson, 1991). Podsakoff vd. (2000) bu boyutu yardımcı davranış olarak öne sürmüştür ve bunu gönüllü olarak meslektaşlarına işle ilgili meydana gelen problemlere yardım etme eylemi olarak tanımlamıştır. Diğer araştırmacılar bu davranış kategorisini çeşitli şekillerde ele alırken, hepsi aslında Williams ve Andersonun (1991) bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı konseptine yakın yaklaşımlar öne sürmüştür (Bitmiş vd., 2014).

Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (Citizenship behaviours directed towards the organisation) örgütsel vatandaşlık davranışının ikinci boyutudur, özellikle bir veya daha fazla örgüt üyesini hedefleyen tedbirler olmaksızın organizasyona fayda sağlayan davranışları içermektedir (gayri resmi kurallara bağlı kalmak, komiteler için gönüllülük yapmak). Podsakoff vd. (2000), bu örgütsel uyumu, bir işletmenin kurallarının ve politikalarının içselleştirilmesi olarak betimlenmiştir. Bununla birlikte Williams ve Anderson (1991), bunu genel olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu davranışlar, işe gelmeme konusunda önceden bildirimde bulunmayı veya düzeni sağlamak için tasarlanmış kurallara gayri resmi olarak bağlı kalmayı içermektedir (Cronin, 2012).

Pro-Sosyal Davranış

Çoğunlukla yardım etme, teşvik etme, teselli etme, bilgi paylaşımı ve iş birliği gibi konuları içeren pro-sosyal davranışlar, bireylere ve gruplara yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının temsilcileridir (Dunfield ve Kuhlmei, 2013). Literatürde "sosyal hizmet yanlısı davranışlar" olarak tanımlananlar ise, hizmet süreçlerinin ve meslektaşlarının etkinliğini artırmak amacıyla bireylerin müşteriye sergilediği rol içi davranışlar, ekstra davranışlar ve diğer davranışlar olarak üçe ayrılmaktadır (Bettencourt ve Brown, 1997). Toplum yanlısı davranış, bir örgütte diğerinin ihtiyacını hafifletmek veya refahını iyileştirmek için yaptığı herhangi bir eylemi ifade etmektedir. Toplum yanlısı davranış genellikle başkalarına fayda sağlamayı amaçlayan ahlaki, gönüllü davranış olarak tanımlanmaktadır. Pro-sosyal davranışlar, yardım etme, paylaşma ve teselli etme gibi davranışları içerir (Eisenberg vd., 1997). Bilişsel gelişim perspektifinden, toplum yanlısı

bir eylemin kalitesi (yani davranışı yöneten bilinçsel olgunluğu), kişi daha yüksek ahlaki yargı düzeyine sahip oldukça değişim göstermektedir (Eisenberg vd., 1987). Bununla birlikte gelişen ahlaki yargı ile toplum yanlısı davranış düzeyi olumlu yönde ilişkilidir (Blasi, 1980). Olumlu sosyal davranış olarak da kullanılan prososyal davranış (pro-social behavior) ifadesi, 1960'lı yıllarda antisosyal davranışın (antisocial behavior) tam tersi olarak tüm yardım etme davranışlarını kapsayacak şekilde geniş bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır (Düzgüner, 2019). “Herhangi bir komuta zincirine dayanmayan, organizasyon için yarar sağlayan davranışlar ve eylemler, işgörenlerin biçimsel rol davranışlarından farklılık göstermektedir. Biçimsel olmayan davranışlar olarak ifade edilen bu davranışlar literatürde, prososyal davranış veya fazladan rol davranışı olarak adlandırılmaktadır” (Karadağ ve Mutafçılar, 2009: s.52). Carlo ve diğerlerine (2003:108) göre de bir bireye ya da topluluğa fayda sağlayacak, bireyin stres ortamından uzak ve tamamen gönüllü sergilediği davranışlar” pro-sosyal davranış kapsamına girmektedir. Bu tanımlardan prososyal davranışın geniş bir kapsamı olduğu açıkça anlaşılmaktadır. İsminden de kavranılacağı üzere olumlu prososyal davranış, bireyin diğer birey ve bireylere yönelik tüm olumlu davranışlarını içermektedir. Teselli etme, paylaşma, selamlaşma gibi davranışlar prososyal davranışlar kapsamında değerlendirilmektedir (Carlo vd., 2003).

3.2.2. Müdahaleci Fazladan Rol Davranışı (Preventive Behaviour)

Müdahaleci fazladan rol davranışı, işletmelerin etik olmayan, yasadışı davranışlarını, ihmalkâr faaliyetlerini veya yanlışlıklarını (cezaî suç, sağlık ve güvenliğe zarar) engellemeyi içeren bir kavramdır. İşyerinde yapılan her türlü adaletsizliğe karşı işgörenlerin muhafezet davranışlarını mümkün kılan bu davranış biçimi her türlü ihmalkarlığın önüne geçmeyi amaçlamaktadır (Near ve Miceli 2016; Srivastava ve Dhar 2016).

Bilgi Uçurma Davranışı (Whistle Blowing)

Bilgi uçurma, mevcut işgören veya eski işgörenin, etik olmayan veya yasa dışı davranışlar olduğuna inandığı şeyleri üst yönetime (dahili ihbar), harici bir otoriteye veya halka (dışarıdan bilgi uçurma) ifşa etme eylemidir. Günümüzde bilgi uçurma tartışılan bir kavramdır. Rothschild ve Miethe'a (1999) göre: bazıları (ihbarcılar) örgütsel sadakat normlarının hain ihlalcileri olarak değerlendirirken; bir kısım birey ise ihbarcılarını işletme

sadakatinden daha önemli kabul edilen değerlerin kahramanca savunucuları olarak görmektedirler. Etik sorunları dile getirenlere rahatsız edici kişi veya ahlaki açıdan şüpheli muamelesi yapılması nedeniyle, Near ve Miceli (1996) “bilgi uçaranlar gerçekten sorunlu bireyler mi?” sorusuna odaklanmıştır. Rotschild ve Miethe’e (1999) göre bilgi uçurma, “işyerini kontrol etmek için işgücü ve yönetim arasındaki bitmeyen savaş” ile ilgili “yeni bir işçi direnişi biçimidir”. Grant (2002), bilgi uçaranları "seküler kültürün azizleri" olarak tanımlanmaktadır. Alford (2007) özellikle işten çıkarılan ihbarcılarının evlerini ve evliliklerini kaybetmelerinin çok önemli sosyal bir çıktı olduğunu belirtmiştir. Rotschild ve Miethe (1999) görüşükleri ihbarcılarının yarısından fazlasının aile sorunları olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte ihbarcılarının üçte ikisinin ya işini kaybettiğini ya da emekli olmaya zorlandığını daha da kötüsü aynı alanda başka bir işletmede iş bulmamaları için kara listeye alındıklarını saptamıştır. Kara listeye alınan işgörenlerin belli bir kısmı da ciddi mali sorunlar çekmektedir. Aynı zamanda bilgi uçuran işgörenlerin %84’ünün “şiddetli depresyon ve anksiyeteden” muzdarip olduğu ve bunların üçte ikisinden fazlasının sağlıklarında düşüş olduğu görülmüştür. Alford (2007) bilgi uçurma davranışı “acıyı yanında getirir” görüşünü savunmaktadır. Bilgi uçuran işgörenler misilleme davranışına maruz kalabilmektedir (Alford, 2007).

Örgütsel Muhalefet Davranışı (Principled Organisational Dissent)

Örgütsel muhalefet, örgütsel politikalar ve uygulamalarla ilgili çelişkili inançların / fikirlerin veya anlaşmazlıkların ifadesidir (Kassing, 1997). Sprague ve Ruud (1988), muhalefetin "ahlaki bir yükümlülük, siyasi bir hak, aydınlanmış bir yönetim uygulaması, küçük bir rahatsızlık veya cezalandırılabilir bir sadakat ihlali" olarak görülebileceğini ileri sürmüştür. Araştırmalarda, örgütsel muhalefetin örgütsel, ilişkisel ve bireysel yönleri arasındaki karmaşık ilişkinin önemini vurgulamıştır (Kassing, 1997). Kassing ve Avtgis (1999) örgütsel muhalefeti, bireylerin işyerinde hoşnutsuzluklarını ifade etmek için kullandıkları stratejiler olarak tanımlamışlardır. Örgütsel muhalefet davranışı, farklılık, hoşnutsuzluk ve eleştiri ifadelerini içerebilir. Muhalefet, işgörenlerin yaşadıkları olumsuz bir durumu dile getirdiği bir olay veya sorun tarafından tetiklenebilir (Kassing, 1997). Tetiklenen olayın niteliği, işgörenlerin muhalefetlerini ifade etmek için hangi mekanları kullanacağını belirleyebilir. Muhalefet odaklı yaşanan olaylar kendine özgü ve tahmin edilemsi zordur. İşgörenlerin muhalef davranışını örgütsel ve bireysel ifade etme olasılığı bir dizi organizasyonel, bireysel ve ilişkisel faktör tarafından belirlenebilir. Bir işletmenin

kültürü, iklimi, etkisi, algılanan adaleti ve iletişim yapıları, işgörenlerin muhalefet davranışı için dikkate alınan birincil faktörler arasındadır (Garner, 2009). Bir işletmenin muhalefete verdiği yanıtın yanı sıra işyerinde konuşma özgürlüğü ve açıklık gibi belirli kurumsal nitelikler, işgörenlerin geri bildirimlerine değer veren bir iklim yaratılmasına katkıda bulunabilir. Bu durumda, işlerinden daha memnun çalışanlar yetiştirmek ve organizasyonel bağlılığı ve özdeşliği sağlamak daha kolay olacaktır (Gorden ve Infante, 1991; Gronstedt, 2000).

3.3. Fazladan Rol Davranışının Belirleyicileri

Son yıllarda yapılan çalışmalar, fazladan rol davranışının aktif ve bilişsel öncüllerini belirlemeye çalışmıştır. Bunlar, “memnuniyet” (Bateman ve Organ, 1983), “bağlılık” (O'Reilly ve Chatman, 1986), “adalet algısı” (Folger, 1993; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993), “ücret eşitliği algısı” (Organ ve Konovsky, 1989), “içsel ve dışsal iş bilimi” (Williams ve Anderson, 1991), “ahlak gelişimi” (Brabeck, 1984), “bağlamsal faktörler” (McLean Parks ve Conlon, 1991), “grup uyumu” ve “sosyalleşme deneyimleri (George ve Bettenhausen, 1990) olarak sıralanabilir. Bu bağlamda fazladan rol davranışının belirleyicileri üç değişken içinde incelenmiştir: “Örgütlerde ekstra rol davranışıyla yüksek ilişkiye sahip iş tatmini”; “öz yeterlilik” ve “kolektif yeterlilik”. Özyeterlilik ve kolektif yeterlilik öğretmenlerin fazladan rol davranışlarının önemli yordayıcıları arasında yer almaktadır. (Ashton ve Webb, 1986; Ross, Cousins ve Gadalla, 1996; Soodak ve Podell, 1996).

3.3.1. İş Tatmini (Job Satisfaction)

İş tatmini, işin veya mesleğin çeşitli yönlerine yönelik olumlu tutum ve inançlarla ilgilidir (Organ, 1990). İş tatmininin, fazladan rol davranışı ile yüksek düzeyde ilişkisi bulunmaktadır. Puffer (1987), satış elemanlarının müşterilerine karşı gösterdikleri fazladan rol davranışları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Motowidlo (1984), bir kamu hizmeti şirketindeki 134 yönetici üzerinde yaptığı çalışmada, iş tatmini ile astlara karşı fazladan rol davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan diğer çalışmalarda, iş tatmini ile ilişkili olarak hem takıma hem de kuruma yönelik farklı rol dışı davranış türleri belirlenmeye çalışılmıştır. Smith, Organ ve Near (1983), iş tatmini ile iş arkadaşlarına karşı fedakârlık ve uyum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Bateman ve Organ (1983), akademik olmayan 77 üniversite çalışanından

oluşan bir grupta çalışan memnuniyeti ile örgüte karşı ekstra rol davranışı arasında anlamlı bir ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir kişinin üretkenliğinin doğrudan çabadan kaynaklanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre fazladan rol davranışı, kişisel özelliklere (ör. yetenekler, beceriler) ve çevresel özelliklerine (ör. uygun kaynakların mevcudiyeti, organizasyon kültürü) bağlıdır. Aynı zamanda, fazladan rol davranışı, çabanın doğrudan bir işlevi olma olasılığı daha yüksek olan jestler ve eylemlerle ilişkilidir (Organ, 1990).

3.3.2. Öz Yeterlilik (Self-Efficacy)

Albert Bandura (1986) öz yeterliliği, bir kişinin belirli bir görevi başarıyla yerine getirme yeteneğine olan inancı olarak tanımlamıştır. Öz-yeterlilik, insanların koyduğu hedeflerle birlikte, bir kişinin hemen hemen her çabada ne kadar iyi performans göstereceğinin en güçlü motivasyonel öngörülerden biridir. Bir kişinin öz-yeterliliği, çabalarının, ısrarlarının, stratejilerinin yanı sıra alacağı eğitimin ve yapacağı işlerin güçlü bir belirleyicisidir. Özyeterlilik öngörülebilirliği yüksek olmasının yanı sıra, performansın artırılması için geliştirilmesi gerekir. Öz yeterlilik belirli görevlere yöneliktir. Bu nedenle bireyler aynı anda bazı görevler için yüksek öz yeterliliğe, diğer görevler için düşük öz yeterliliğe sahip olabilir. Örneğin, bir yöneticinin, yönetim muhasebesi alanında rolünün teknik yönleri için gerekli olan yüksek öz-yeterliliği olabilir, bununla birlikte işgörenlerin performans problemleriyle ilgilenmekle ilgili alanlarda düşük öz-yeterliliğe sahip olabilir. Tekrarlanan engelleri göz ardı eden, alay konusu olmayı önemsemeyen, düşük düzeyde cesarete sahip olmasına rağmen geri adım atmayan birçok büyük yenilikçinin ve politikacının gösterdiği gibi, yüksek derecede öz-yeterlilik, insanları çok çalışmaya ve aksilikler karşısında ısrarcı olmaya yönlendirir. Sonunda başarılı olabileceğine inanan Thomas Edison, ilk akkor ampülü geliştirmeden önce en az 3.000 farklı başarısız prototipi test etmiştir (Heslin ve Klehe, 2006). Psikolojik anlamda öz yeterlilik, bir kişinin bir görevi başarmaya veya kişisel çaba yoluyla değerli bir sonuç elde etmeye yönelik algılanan beklentisini ifade etmektedir (Bandura, 1986). Öğretmenler için yeterlik, öğrencilerin öğrenmesini etkileme konusundaki algılanan yeteneklerine dayanmaktadır (Ashton ve Webb, 1986; Soodak ve Podell, 1996).

3.3.3. Kolektif Etkililik (Collective Efficacy)

Araştırmacılar, öz-yeterlilik kavramının ekiplere de uygulanabileceğini öne sürmüştür (Bandura, 1993; Jex ve Gudnowski, 1992; Parker, 1994). Riggs (1989), kolektif etkililiği, her bireyin ekibinin işle ilgili davranışları yerine getirme konusundaki kolektif yeteneğine ilişkin değerlendirmesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel araştırmalara göre, kolektif etkili inançlar ve ekip etkinliği arasında bazı tutarlı ilişkiler gözlemlenmiştir. Yapılan çalışmalarda, kolektif etkililiğin ekip uyumluluğunu geliştirdiğini ve ekip hedeflerine ulaşmayı iyileştirdiğini göstermiştir (George ve Feltz, 1995; Lindsley, Brass ve Thomas, 1995). Hodges ve Carron (1992), yüksek kolektif etkililiğe sahip takımların başarısızlıktan sonra işbirlikçi performanslarını geliştirdiklerini, buna karşılık düşük kolektif etkililiğe sahip takımların işbirlikçi performansta bir azalma olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bandura (1993), eğitim alanlarında, ekip üyelerinin toplu öğretim yeterliklerine olan inançlarının okullarının akademik başarı düzeyine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu vurgulamıştır. Bu, kolektif etkililik algılarının, örgüt düzeyinde olduğu kadar ekip düzeyinde de performansı etkilediği gözlemlenmiştir (Bandura, 1993).

3.4. Öğretmenlik ve Fazladan Rol Davranışı

Okulların başarısındaki en kilit faktörlerden biri öğretmenlerin görev gerekliliklerinin ötesindeki gönüllülük esasına dayanan davranışları oldukça büyük bir etkiye sahiptir (Somech ve Ron, 2007). Okullar esnek yapıya sahiptir. Bu nedenle, öğretmenlerin fazladan rol davranışı göstermeleri çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerin cesaretlendirilmesiyle eşdeğerdir. Bu nedenle öğretmenlerin fazladan rol davranışı göstermeleri onların cesaretlendirilmesiyle eşdeğerdir (Somech ve Ron, 2007). Okulların etkililiğinde öğretmenlerin fazladan rol davranışı göstermeleri önemli bir faktördür. Oplatka ve Golan'ın (2011) on beş öğretmeni içeren görüşmelerinde öğretmenlerin, ulusal sınavlara öğrencileri hazırlamak ve öğrencileri öğrenmeye cesaretlendirmek gibi davranışları resmi rol davranışı olarak algıladıkları, öğrencilere ve meslektaşlara yardımda bulunmak, okula tam bağlılık, kayıp öğrenme zamanından kaçınmak gibi davranışları ise öğretmenlerin gösterdikleri fazladan rol davranışı olarak gözlemledikleri saptanmıştır. Öğretmenlerin fazladan rol davranışları okul başarısında önemli bir paya sahiptir. Bununla birlikte fazladan rol davranışları, öğretmenlerin iş doyumunu arttırarak daha etkili bir biçimde çalışmalarını açısından da önem teşkil etmektedir (Güner Demir, Aydın, 2015). Eğitim organizasyonlarında ekstra rol faaliyetleri üzerine yapılan araştırmalar son on yılda

artan ilgi ile karşılanmaktadır. İsteğe bağlı ve resmi olmayan bir şekilde öngörülen ve okul için son derece yararlı olan öğretmen davranışlarına atıfta bulunmak için prososyal örgütsel davranış, rol içi davranış, yardımcı davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi terimler belirtilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi rol gereklerini içermeyen, sözleşmeye dayalı ödüllendirme garantisi bulunmayan örgüt yararına davranış ve jestleri ifade etmekte kullanılmaktadır (Organ, 1988). Bununla birlikte, özellikle, halk eğitiminde çalışan öğretmenlerle ilgili literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı konusu önem taşıırken, din eğitiminde çalışan öğretmenler arasında bu davranışla ilgili araştırma yetersizliği devam etmektedir. Bu iki öğretmenlik grubunun rol tanımlarında kaydedeğer farklılıklar bulunmaktadır. Her iki grup öğretmen de öğrencilerin akademik ve ahlaki gelişimleri konusunda benzer endişeleri paylaşıırken, din eğitiminde öğretmenlik yapan öğretmenler, öğrencilerini sadece yeni bilgiler edinmeye değil, aynı zamanda arzu edilen dini inanç ve davranış biçimlerini benimsemeye yönlendirmektedir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan bir araştırma, bu davranışın inşası ve öğretimdeki öncüllerine odaklanmaktadır. Örneğin, Türkiyede ilkökul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı hakkında orta düzeyde olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür (Yılmaz ve Taşdan, 2009). Amerika Birleşik Devletleri ve Portekiz’de elde edilen bulgular, ortaöğretim öğretmenlerinin başkalarına yardım etme ve öğrencilerin ihtiyaçlarına hizmet etme açısından örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik benzer algılar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz ve Taşdan, 2009).

Bir öğretmenin dayanıklılık duygusu, öğretmek için harcadığı çabanın miktarını, zorluklarla karşılaştığında ısrarın derecesini ve yapılan görev seçimlerini belirleyecektir. Öz-yeterliği yüksek öğretmenler, öğrenci gelişimine odaklanarak, öğrenci öz yönetimini teşvik etme öğrenciler için daha iddialı standartlar elde etme amacıyla hareket etmektedir (Somech ve Drach-Zahavy, 1999). Yapılan bir çalışma, öğretmen yeterliliğinin zaman kullanımı, sınıf yönetimi stratejisi seçimi ve sorgulama teknikleri gibi kritik öğretim kararlarının altında yatabileceğini öne sürmektedir (Gibson ve Dembo, 1984; Skalofske, Michayluk ve Randhawa, 1988; Woolfolk vd.,1990).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı ve yöntemi, araştırma modeli, araştırma sınırlılıkları, ölçekler, hipotezler, veri toplama araçları, araştırmanın evreni ve örnekleme, uygulanan istatistiksel yöntemler ve yapılan analizlere yer verilmek istenmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Gerçekleştirilen tez çalışmasının temel amacı meslek aşkı ve psikolojik iyi oluşun fazladan rol davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. Buna ek olarak, meslek aşkı ve psikolojik iyi oluş ve fazladan rol davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek ve meslek aşkı ve psikolojik iyi oluş ve fazladan rol davranışları değişkenlerinin yaş aralığı ile eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını saptamak yapılan tez çalışmasının alt amaçları arasında yer almaktadır.

Literatür incelendiğinde özellikle meslek aşkı değişkenine yönelik yapılan çalışmaların hem Türkçe hem de yabancı literatürde sınırlı olduğu görülmektedir (Uzunbacak ve ark., 2019; Gonzalez ve ark., 2021). Bu nedenle yapılan tez çalışması ile ilgili literatürün zenginleştirileceği ve bu bağlamda alana katkı verileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak, literatür incelendiğinde bu üç değişkenin birlikte ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca yapılan araştırmada okul öncesi öğretmen örneklem grubuyla çalışıldığından bu meslek grubunda işgören bireyler için alanda uygulayabileceği çeşitli pratik çözüm yolları sunulmaktadır. Tüm bu faktörler birlikte değerlendirildiğin yapılan tez çalışmasının oldukça öncemli ve dikkate değer olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Gerçekleştirilen tez çalışmasında kullanılan veri toplama araçları, çalışılan örneklem grubu ve veri toplama yöntemi bağlamında birtakım sınırlılıklara sahiptir. Bu sınırlılıklar şu şekilde sıralanabilir:

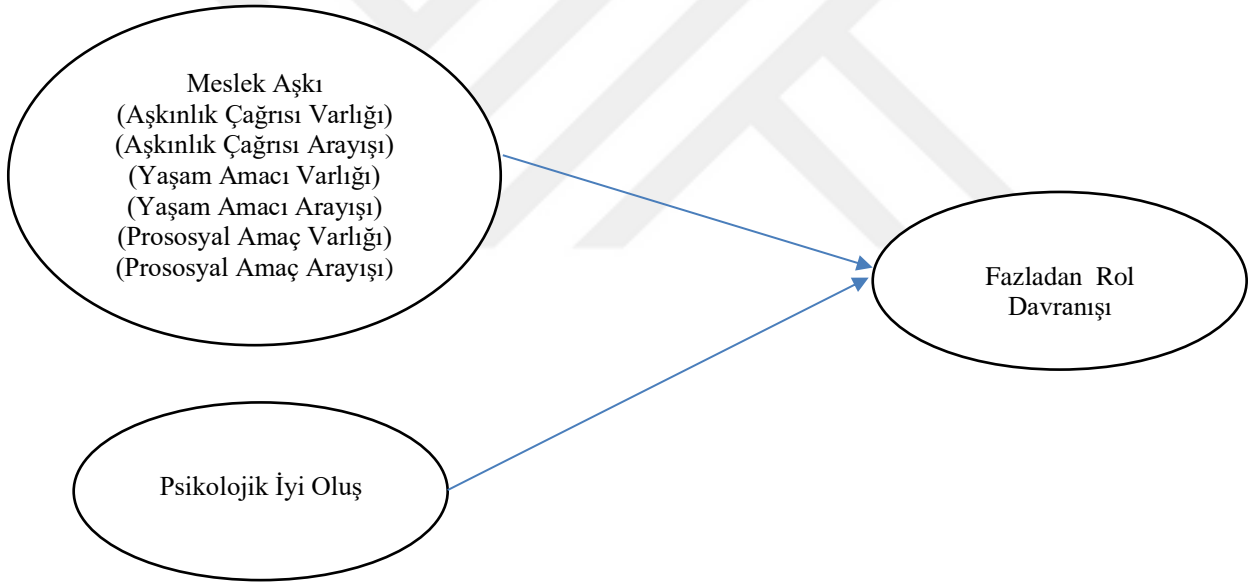
- 1) Yapılan tez çalışması, Meslek Aşkı Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Fazladan Rol Davranışı Ölçeği'nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

- 2) Yapılan tez çalışması okul öncesi öğretmenlik mesleğinde işgören yetişkinlere yönelik olduğundan elde edilen bulguların genellenebilirliği bu örneklem grubunun nitelikleri ile sınırlandırılmıştır.
- 3) Gerçekleştirilen araştırma 149 kişilik örneklem büyüklüğü ile sınırlandırılmıştır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

4.3.1. Araştırma Modeli

Araştırma İlişkisel Tarama Modeli kullanılarak gerçekleştirilmiş kesitsel bir çalışmadır. Veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni fazladan rol davranışı, bağımsız değişkenleri meslek aşkı, psikolojik iyi oluş ve demografik değişkenlerdir. Şekil 1’de araştırma modeli gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.3.2. Araştırmanın Hipotezleri

H1= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı varlığı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H2= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı arayışı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H3= Öğretmenlerin yaşam amacı varlığı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H4= Öğretmenlerin yaşam amacı arayışı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H5= Öğretmenlerin prososyal amaç varlığı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H6= Öğretmenlerin prososyal amaç arayışı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H7= Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşu fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H8= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı varlığı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H9= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı arayışı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H10= Öğretmenlerin yaşam amacı varlığı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H11= Öğretmenlerin yaşam amacı arayışı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H12= Öğretmenlerin prososyal amaç varlığı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H13= Öğretmenlerin prososyal amaç arayışı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H14= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı varlığı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H15= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı arayışı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H16= Öğretmenlerin yaşam amacı varlığı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H17= Öğretmenlerin yaşam amacı arayışı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H18= Öğretmenlerin prososyal amaç varlığı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H19= Öğretmenlerin prososyal amaç arayışı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

4.3.3. Veri Toplama Araçları

Veriler araştırmacı tarafından ölçekler yardımıyla toplanmıştır.

Sosyo Demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanmış beş sorudan oluşan demografik ifadeler yer almaktadır. Yaş, medeni durum, bulunulan iş yerindeki çalışma süresi, çocuk sayısı ve mesleki kıdemi kapsamaktadır.

Meslek Aşkı Ölçeği (MAÖ)

Dik ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen “Calling and Vocation Questionnaire” ölçeğinin (meslek aşkı ölçeği) Türk kültürüne uyarlamayı, geçerlik ve güvenirlik çalışması Erhan ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipidir, 21 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Erhan vd. (2012) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin boyutlarına ilişkin cronbach alpha değerleri aşkınlık çağrısı varlığı boyutu .79, yaşam amacı varlığı boyutu 0.84, prososyal amaç varlığı boyutu 0.84, aşkınlık çağrısı arayışı boyutu 0.83, yaşam amacı arayışı boyutu 0.85, prososyal amaç arayışı boyutu 0.73’tür. Yapılan bu tez çalışması için de alt boyutlara ilişkin cronbach alpha değerleri hesaplanmış ve aşkınlık çağrısı varlığı için (4 madde) .77, aşkınlık çağrısı arayışı için (4 madde) .67, yaşam amacı varlığı için (3 madde) .77, yaşam amacı arayışı için (3 madde) .74, prososyal amaç varlığı için (4 madde) .72, prososyal amaç arayışı için (3 madde) .67 olarak bulunmuştur.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOÖ)

Kanten ve Yeşiltaş tarafından geliştirilen PİOÖ ölçeği “The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-Being and Emotional Exhaustion” (2015) adlı çalışmada kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipidir ve 17 maddeden oluşmaktadır. Psikolojik iyi oluş ölçeğinin cronbach alpha değeri .83’tür. Bu çalışma için PİOÖ’nin toplam puanının iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha = .70 olarak hesaplanmıştır.

Fazladan Rol Davranışı Ölçeği (FRDÖ)

Öğretmenlerin öğrencilerine karşı sergiledikleri ekstra **rol** davranışlarını ölçmek amacıyla kullanılan fazladan rol davranışı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Bettencourt ve Brown’un (1997) geliştirdiği 5 maddelik bir ölçektir ve Yürür ve Mengenci

(2014) tarafından öğretmenlere yönelik olarak düzenlenmiştir. Ölçeğin cronbach alpha değeri.890'dir (Yürür ve Mengenci, 2014). Bu çalışmada, FRDÖ'nin toplam puanının iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha = .87 olarak hesaplanmıştır.

4.3.4. Araştırma Evreni ve Örneklem

Bu çalışma evrenini İzmir ili merkez ilçelerde (Konak, Bayraklı, Güzelbahçe, Karşıyaka, Karabağlar, Gaziemir, Bornova, Balçova, Çiğli, Buca, Narlıdere) bulunan özel okul öncesi kurumlarında çalışan okul öncesi öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ulaşmak için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında toplamda 196 okul öncesi öğretmenine ulaşılmıştır. Bu öğretmenlerin 149'u (%76'sı) ölçekleri tam ve eksiksiz doldurmuştur. Tamamı kadın olan katılımcıların yaşları 17 ila 45 arasında değişmekte ve yaş ortalamaları 27.98'dir (Ss= 6.01). Araştırma grubunu oluşturan katılımcıların sosyodemografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Araştırma Grubunun Sosyodemografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Gruplar	N	%
Yaş Aralığı	16-22 yaş	30	20.1
	23-29 yaş	67	45.0
	30-36 yaş	34	22.8
	37 yaş ve üzeri	18	12.1
Medeni Durum	Bekar	69	46.3
	Evli	80	53.7
Eğitim Düzeyi	Lise	55	36.9
	Önlisans	43	28.9
	Üniversite	51	34.2
Çocuğa Sahip Olma Durumu	Hayır	96	64.4
	Evet	53	35.6
Bulunduğu İşyerinde Çalışma Süresi	1 yıldan az	54	36.2
	1-3 yıl arası	42	28.2
	4-10 yıl arası	22	14.8
	10 yıl ve üzeri	31	20.8
Mesleki Kıdem	1 yıldan az	20	13.4
	1-3 yıl arası	30	20.1
	4-6 yıl arası	28	18.8

	6 yıl ve üzeri	71	47.7
Toplam		149	100.0

Tablo 1 incelendiğinde araştırma grubunu oluşturan katılımcıların %20.1'i (n=30) 16-22 yaş aralığındayken; %45'i (n=67) 23-29 yaş, %22.8'i (n=34) 30-36 yaş ve %12.1'i (n=18) 37 yaş ve üzeri bireylerden oluştuğu gözlenmektedir. Katılımcıların 69'u (% 46.3) bekar, 80'i (%53.7) evlidir. Lise mezunu katılımcı tüm grubunun % 36.9'unu (n=55) oluştururken önlisans mezunu %28.9'unu (n=43), üniversite mezunu % 34.2'sini (n=51) oluşturmaktadır. Çocuk sahibi olan katılımcı sayısı 53 (% 35.6) ike 96'sının (64.4) çocuğu yoktur. Ölçek uygulamaları sırasında öğretmenlerin çalıştıkları kurumda çalışma süreleri incelendiğinde % 36.2'si (n=54) bir yıldan az zamandır; % 28.2'i (n=42) 1-3 yıl arasında; % 14.8' (n=22) 4-10 yıl arasında; % 20.8'i (n=31) 10 yıl ve üzeri süre bu kurumda çalışmaktadır. Meslek, kıdemlerine bakıldığında ise 1 yılda az mesleki kıdeme sahip öğretmenler katılımcıların % 13.4'ünü (n=20) oluştururken; % 20.1'i (n=30) 1-3 yıllık kıdeme; % 18.8'i (n=28) 4-6 yıllık kıdeme; % 47.7'si (n=71) 6 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

4.3.5. Uygulanan İstatistiksel Yöntemler

Özel kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin meslek aşkı ve psikolojik iyi oluşlarının fazladan rol davranışları üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada veri analizi sürecinin ilk aşamasında toplamda 154 katılımcıdan elde edilen veriler SPSS-22 paket programına girilmiştir. Nihai analizler gerçekleştirilmeden önce, veri setinde yer alan eksik ya da hatalı datalar kontrol edilmiştir. Araştırma kapsamında uç değer kapsamında şüpheli yaklaşılan 5 değer analiz dışında tutulmuş ve nihai analizler 149 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın data setinde kategorik değişkenler açısından herhangi bir kayıp bulunmamaktadır. Sürekli değişkenler arasında yer alan kayıp veriler ise kayıp veri analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiş ve EM algoritmasına dayalı olarak kayıp veri atamaları gerçekleştirilmiştir.

Veri çözümlene sürecinin sonraki aşamalarında, araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarına ilişkin alt ölçek ve toplam puanları, puanlama yönergelerine uygun olarak hesaplanmış; ilgili ölçeklerin güvenilirlik analizlerini içeren Cronbach Alpha değerleri veri toplama araçları kısmında rapor edilmiştir. Araştırmada ayrıca, toplamda 149 katılımcıdan elde edilen verilerin normallik varsayımlarının incelenmesi sürecinde Kolomogorov-Smirnov normallik testi hesaplanmıştır. İlgili analiz sonuçları araştırma kapsamında ele

alınan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin toplam puanları ve alt boyut puanlarının normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Araştırma sürecinde normallik varsayımının desteklenmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış olup, bu değerlerin ± 1.5 aralığında değer aldığı bulunmuştur. Tüm değişkenlere ilişkin hesaplanan değerler, bulgular başlığı altında rapor edilmiştir.

4.3.6. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, araştırmanın temel ve alt amaçları kapsamında gerçekleştirilen istatistik analizlerinden elde edilen bulgular; katılımcıların meslek aşkı, fazladan rol davranışları ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmada Ele Alınan Değişkenlerin Puanların Ortalamaları ve Normallik Varsayımlarına İlişkin Betimsel İstatistiklere Yönelik Bulgular

Araştırma grubunu oluşturan yetişkin bireylerin meslek aşkı, fazladan rol davranışları ve psikolojik iyi oluş düzeyleri ölçeklerinden elde edilen puan ortalamalarına ve çarpıklık basıklık katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Araştırmada ele alınan değişkenlerin puanların ortalamaları ve normallik varsayımlarına ilişkin betimsel istatistikler

Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	Skewness	Kurtosis
Aşkınlık Çağrısı Varlığı	149	14.48	3.37	-.650	.479
Aşkınlık Çağrısı Arayışı	149	13.74	3.16	-.140	-.104
Yaşam Amacı Varlığı	149	11.53	2.59	-.733	.510
Yaşam Amacı Arayışı	149	12.14	2.06	-.910	1.037
Prososyal Amaç Varlığı	149	16.59	2.37	-.378	-.305
Prososyal Amaç Arayışı	149	11.36	2.34	-.123	-.667
Fazladan Rol Davranışı	149	20.77	3.54	-.764	-.007
Psikolojik İyi Oluş	149	60.47	5.90	.048	1.016

Tablo 2 incelendiğinde normallik varsayımını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel teknikler arasında yer alan çarpıklık-basıklık katsayıları araştırmada ele alınan tüm değişkenlerin her biri için -1.5 ve $+1.5$ aralığında değer aldığı görülmektedir. Araştırma süreçlerinde ölçümlenecek değişkenlerin toplam puanları üzerinden gerçekleştirilen çarpıklık basıklık katsayılarını veren, Kurtosis ve Skewnes değerlerine

ilişkin farklı değer aralıkları bulunmakla birlikte ± 1.5 aralığında alınan değerlerin normallik varsayımı sağlama için kabul edilebilir aralıkla olduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidel, 2013).

Güvenirlilik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Meslek Aşkı Ölçeği altboyutları aşkınlık çağrısı varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı varlığı, yaşam amacı arayışı, prososyal amaç varlığı ve prososyal amaç arayışı, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Fazladan Rol Davranışı Ölçeği'nin yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizinde gerçekleştirilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ve Barlett testleri sonucunda elde edilen bulgular ile ölçeklerin genel iç tutarlılık katsayıları (güvenirlilik) (Cronbach's Alpha) Tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3
Ölçeklerin KMO, Barlett ve Güvenirlilik Test Değerleri

Ölçekler	KMO Değerleri	Barlett Değerleri	Barlett Anlamlılık	Genel İç Tutarlılık (Cronbach's Alpha)
Aşkınlık Çağrısı Varlığı	.641	233.848	.000	.790
Aşkınlık Çağrısı Arayışı	.616	133.457	.000	.840
Yaşam Amacı Varlığı	.651	140.715	.000	.840
Yaşam Amacı Arayışı	.664	10.714	.000	.830
Prososyal Amaç Varlığı	.705	130.574	.000	.850
Prososyal Amaç Arayışı	.620	79.151	.000	.730
Psikolojik İyi Oluş	.662	602.250	.000	.700
Fazladan Rol Davranışı	.797	330.065	.000	.870

Meslek Aşkı Ölçeği altboyutları aşkınlık çağrısı varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı varlığı, yaşam amacı arayışı, prososyal amaç varlığı ve prososyal amaç

arayışı, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Fazlıdan Rol Davranışı Ölçeği'nden elde edilen verilerin yapısının uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiş, KMO testi değerleri incelenmiştir. KMO testi değerinin .60 veya üzeri olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Barlett testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi için yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla yapılmaktadır. Barlett testi sonucunun anlamlı olması için Barlett anlamlılık değerlerinin 0.05 ve altında olması faktör analizinin sağlıklı olarak yapılabileceğini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Cronbach Alpha değerinin ise $0.60 < \text{Cronbach Alpha} < 0.80$ aralığında olması ölçeğin güvenilir bir yapısının olduğunu gösterir (Durmaz, 2019). Bu bilgilere dayanarak, yapılan tez çalışması kapsamında toplanan verilerin söz konusu örneklem için güvenilir ve geçerli bir yapısının olduğu ifade edilebilir.

Korelasyon Analizi Bulguları

Bu bölümde, araştırma grubunu oluşturan özel kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin meslek aşkı, psikolojik iyi oluş ve fazlıdan rol davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik belirlenen hipotez Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanarak test edilmiş olup ilgili sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretmenlerin Meslek Aşkı, Psikolojik İyi Oluşları ve Fazlıdan Rol Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	N	1	2	3	4	5	6	7	8
1. AÇV	149	---							
2. AÇA	149	.248**	---						
3. YAV	149	.399**	.435**	---					
4. YAA	149	.179*	.295**	.505**	---				
5. PAV	149	.306**	.183*	.463**	.453**	---			
6. PAA	149	.028	.344**	.283**	.514**	.412**	---		
7. FRD	149	.223**	.117	.183*	.346**	.474**	.343**	---	
8. PİO	149	.322**	.108	.174*	.353**	.307**	.270**	.329**	---

1.AÇV: Aşkınlık Çağrısı Varlığı, 2. AÇA: Aşkınlık Çağrısı Arayışı, 3. YAV: Yaşam Amacı Varlığı, 4. YAA: Yaşam Amacı Arayışı, 5.PAV:Prososyal Amaç Varlığı, 6.PAA: Prososyal Amaç Arayışı, 7.FRD: Fazlıdan Rol Davranışı,8.PİO:Psikolojik İyi Oluş

*p< .05 , **p< .001

Araştırma kapsamında ölçek puanları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, okul öncesi öğretmenlerin

aşkınlık çağrısı varlığı, yaşam anlamı arayışı, prososyal amaç varlığı, prososyal amaç arayışı ile fazladan rol davranışları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (sırasıyla; $r(149)=.223$, $r(149)=.346$, $r(149)=.474$, $r(149)=.343$, $p < .001$). Yaşam anlamı varlığı ile fazladan rol davranışı arasında pozitif yönde orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r(149)=.183$, $p < .05$). Aşkınlık çağrısı arayışı boyutuyla fazladan rol davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ayrıca psikolojik iyi oluş düzeyi ile fazladan rol davranışı arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r(149)= .329$, $p < .001$).

Meslek Aşkı Alt Boyut Puanlarının Fazladan Rol Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Bu bölümde, araştırma grubunu oluşturan özel kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin meslek aşkı boyutlarının fazladan rol davranışı sergilemelerini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesine yönelik belirlenen hipotez çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiş olup ilgili sonuçlar Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Meslek Aşkı Alt Boyut Puanlarının Fazladan Rol Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Fazladan Rol Davranışı	B	Standart Hata	B	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	6.207	2.096		2.961	.004		
1. AÇV	.154	.084	.146	1.829	.070	.152	.130
2. AÇA	-.019	.093	-.017	-.208	.836	-.017	-.015
3. YAV	-.224	.130	-.164	-1.719	.088	-.143	-.122
4. YAA	.273	.160	.159	1.702	.091	.141	.121
5. PAV	.554	.132	.372	4.202	.000	.333	.298
6. PAA	.238	.135	.157	1.756	.081	.146	.125

$R = .534$, $R^2 = .286$, $F_{(6,142)} = 9.464$, $p = .000$

1.AÇV: Aşkınlık Çağrısı Varlığı, 2. AÇA: Aşkınlık Çağrısı Arayışı, 3. YAV: Yaşam Amacı Varlığı, 4. YAA: Yaşam Amacı Arayışı, 5.PAV: Prososyal Amaç Varlığı, 6.PAA: Prososyal Amaç Arayışı

Tablo 5 incelendiğinde, araştırma grubunu oluşturan okul öncesi öğretmenlerinin meslek aşkı ölçeğinden elde ettikleri alt puanları arasında yer alan aşkınlık çağrısı varlığı,

aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı varlığı, yaşam amacı arayışı, prososyal amaç varlığı ve prososyal amaç arayışı puanlarının birlikte fazladan rol davranışlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı gözlenmektedir ($R = .534$, $R^2 = .286$, $p < .001$). Öğretmenlerin meslek aşkı düzeyleri fazladan rol davranışlarının toplam varyansının yaklaşık olarak %28'ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde öğretmenlerin fazladan rol davranışlarını etkileyen en önemli değişkenin öğretmenlerin prososyal amaç varlığı ve arayışı düzeyleri ($\beta = .472$) olduğu anlaşılırken, bu durumu aşkınlık çağrısı ve arayışı ($\beta = .072$) ve yaşam amacı ve arayışı ($\beta = -.015$) takip etmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına bakıldığında ise, öğretmenlerin meslek aşkı düzeylerinin alt boyutlarını ifade eden aşkınlık çağrısı ve arayışı ve yaşam amacı ve arayışı puanlarının fazladan rol davranışları sergileme düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmektedir ($p > .05$).

Tüm bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde “H5= Öğretmenlerin prososyal amaç varlığı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir.” hipotezinin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, “H1= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı varlığı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir”, “H2= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı arayışı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir”, “H3= Öğretmenlerin yaşam amacı varlığı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir”, “H4= Öğretmenlerin yaşam amacı arayışı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir” ve “H6= Öğretmenlerin prososyal amaç arayışı fazladan rol davranışını anlamlı şekilde etkilemektedir” hipotezlerinin doğrulanmadığı bulunmuştur.

Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Fazladan Rol Davranışı Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bu bölümde, araştırma grubunu oluşturan özel kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin fazladan rol davranışı sergilemelerini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesine yönelik belirlenen hipotez çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiş olup ilgili sonuçlar Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 6

Psikolojik İyi OluŖ Puanlarının Fazladan Rol DavranıŖı Puanını Yordamasına İliŖkin Regresyon Analizi

Fazladan DavranıŖı	Rol B	Standart Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	8.835	2.842		3.109	.000		
Psikolojik İyi OluŖ	.197	.047	.329	4.223	.000	.329	.329

R= .329, R²=, .108, F(1,147)= 17.835, p=.000

Tablo 6 incelendiğinde, araŖtırma grubunu oluŖturan okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik iyi oluŖ düzeylerinin fazladan rol davranıŖlarını istatistiksel olarak anlamlı bir Ŗekilde yordadığı gözlenmektedir (R= .329, R²=, .108, p<.001). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluŖ düzeyleri tek başına fazladan rol davranıŖları sergileme düzeylerindeki toplam varyansın yaklaşık olarak %11'ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiŖ regresyon katsayıları incelendiğinde öğretmenlerin fazladan rol davranıŖları ile psikolojik iyi oluŖ düzeyleri arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkilemektedir (β =.197). Regresyon katsayılarının anlamlılığına iliŖkin t testi sonuçlarına bakıldığında ise, öğretmenlerin psikolojik iyi oluŖ düzeylerinin fazladan rol davranıŖları sergileme düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı bir Ŗekilde yordadığı görölmektedir (p<.001).

Tüm bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde “H3= Öğretmenlerin psikolojik iyi oluŖu fazladan rol davranıŖını anlamlı Ŗekilde etkilemektedir” hipotezinin doğrulandığı yorumu yapılabilir.

Öğretmenlerin Meslek AŖkı Düzeylerinin YaŖ Aralıklarına Göre İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Öğretmenlerin meslek aŖkı düzeylerini ifade eden alt boyutlarının yaŖ aralıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Tek Yönlü ANOVA gerçekteŖtirilmiŖtir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7

Öğretmenlerin Meslek Aşk Düzeylerinin Yaş Aralıklarına Göre İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Aşkınlık Çağrısı Varlığı	Gruplararası	70.650	3	23.550			
	Gruplariçi	1618.585	145	11.163	2.110	.102	---
	Toplam	1689.235	148				
Aşkınlık Çağrısı Arayışı	Gruplararası	45.561	3	15.187			
	Gruplariçi	1436.748	145	9.909	1.533	.209	---
	Toplam	1482.309	148				
Yaşam Amacı Varlığı	Gruplararası	66.632	3	22.211			16-22 yaş ve 30-36 yaş
	Gruplariçi	932.415	145	6.430	3.454	.018	23-29 yaş ve 30-36 yaş
	Toplam	999.047	148				
Yaşam Amacı Arayışı	Gruplararası	38.542	3	12.847			
	Gruplariçi	590.209	145	4.070	3.156	.027	30-36 yaş ve 37 yaş ve üzeri
	Toplam	628.752	148				
Prososyal Amaç Varlığı	Gruplararası	20.879	3	6.960			
	Gruplariçi	817.148	145	5.636	1.235	.299	---
	Toplam	838,027	148				
Prososyal Amaç Arayışı	Gruplararası	48.092	3	16.031			23-29 yaş ve 37 yaş ve üzeri
	Gruplariçi	764.338	145	5.271	3.041	.031	30-36 yaş ve 37 yaş ve üzeri
	Toplam	812.430	148				

Okul öncesi öğretmenlerin meslek düzeylerini ifade eden alt boyutlarının yaş aralıklarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA bulguları Tablo 8’de gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, okul öncesi öğretmenlerin aşkınlık çağrısı varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı ve prososyal amaç varlığı puan ortalamalarının yaş aralıklarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Bu bulgular doğrultusunda araştırma kapsamında kurulan “H8= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı varlığı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır”, “H9= Öğretmenlerin aşkınlık

çağrısı arayışı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır”, “H12= Öğretmenlerin prososyal amaç varlığı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır” hipotezlerinin doğrulanmadığı yorumu yapılabilir.

Ayrıca yapılan tek yönlü ANOVA analizine göre, okul öncesi öğretmenlerin yaşam amacı varlığı yaş aralıklarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($F(3,148)= 3,454, p=.018$). Hangi yaş aralıkları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre, 16-22 (Ort.= 12,20 SS=2,17) ve 23-29 yaş aralığında (Ort.= 11,89 SS= 2,43) aralığında bulunan okul öncesi öğretmenlerin yaşam amacı varlığı düzeyi, 30-36 yaş aralığında bulunan okul öncesi öğretmenlerin yaşam amacı varlığı düzeyine (Ort.= 10,41 SS=3,03) göre anlamlı şekilde daha yüksektir (sırasıyla; $p=.028$; $p=.031$). Bu sonuç, araştırma kapsamında kurulan “H10= Öğretmenlerin yaşam amacı varlığı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır” hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin yaşam amacı arayışı puan ortalamalarının yaş aralıklarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır ($F(3,148)= 3,156 p=.027$). Hangi yaş aralıkları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre, 30-36 yaş aralığında bulunan okul öncesi öğretmenlerin yaşam amacı arayışı puan ortalaması (Ort.= 11,38 SS=2,14), 37 yaş ve üzerinde olan okul öncesi öğretmenlerin yaşam amacı arayışı puan ortalamasına (Ort.= 12,94 SS= 1,62) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p=.043$). Bu sonuç, araştırma kapsamında kurulan “H11= Öğretmenlerin yaşam amacı arayışı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır” hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin prososyal amaç arayışı puan ortalamalarının yaş aralıklarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır ($F(3,148)= 3,041 p=.031$). Hangi yaş aralıkları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre, 23-29 (Ort.=11,22 SS=2,48) ve 30-36 yaş aralığında (Ort.= 10,88 SS=2,10) bulunan okul öncesi öğretmenlerin yaşam amacı arayışı puan ortalaması, 37 yaş ve üzerinde olan okul öncesi öğretmenlerin yaşam amacı arayışı puan ortalamasına (Ort.= 12,83 SS= 1,54) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur (sırasıyla; $p=.045$; $p=.021$). Bu sonuç, araştırma kapsamında kurulan “H13=

Öğretmenlerin prososyal amaç arayışı yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır” hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.

Meslek Aşkı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

Araştırma grubunu oluşturan okul öncesi öğretmenlerinin meslek aşkı düzeylerini ifade eden alt boyut ve toplam puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8

Meslek Aşkı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Aşkınlık Çağrısı Varlığı	Gruplararası	13,294	2	6,647			
	Gruplariçi	1675,941	146	11,479	.579	.562	---
	Toplam	1689,235	148				
Aşkınlık Çağrısı Arayışı	Gruplararası	,121	2	,061			
	Gruplariçi	1482,188	146	10,152	.006	.994	---
	Toplam	1482,309	148				
Yaşam Amacı Varlığı	Gruplararası	25,770	2	12,885			
	Gruplariçi	973,277	146	6,666	1.933	.148	---
	Toplam	999,047	148				
Yaşam Amacı Arayışı	Gruplararası	2,729	2	1,365			
	Gruplariçi	626,022	146	4,288	.318	.728	---
	Toplam	628,752	148				
Prososyal Amaç Varlığı	Gruplararası	31,594	2	15,797			
	Gruplariçi	806,433	146	5,524	2.860	.060	---
	Toplam	838,027	148				
Prososyal Amaç Arayışı	Gruplararası	5,329	2	2,665			
	Gruplariçi	807,100	146	5,528	.482	.619	---
	Toplam	812,430	148				

*p< .05 , **p< .001

Tablo 8 incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerinin meslek aşkı düzeylerinin hem alt boyut puanları arasında yer alan aşkınlık çağrısı varlığı ($F_{(2,146)} = .579, p > .05$), aşkınlık çağrısı arayışı ($F_{(2,146)} = .006, p > .05$), yaşam amacı varlığı ($F_{(2,146)} = 1.933, p > .05$), yaşam amacı arayışı ($F_{(2,146)} = .318, p > .05$), prososyal amaç varlığı ($F_{(2,146)} = 2.860, p > .05$) ve prososyal amaç arayışı ($F_{(2,146)} = .482, p > .05$) düzeylerinin eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermediği bulgularına ulaşılmaktadır.

Buna göre araştırma kapsamında kurulan “H14= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı varlığı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır”, “H15= Öğretmenlerin aşkınlık çağrısı arayışı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır”, “H16= Öğretmenlerin yaşam amacı varlığı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır”, “H17= Öğretmenlerin yaşam amacı arayışı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır” ve “H18= Öğretmenlerin prososyal amaç varlığı eğitim düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır” hipotezlerinin doğrulanmadığı yorumu yapılabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde sonuç ve öneriler kısmına değinilmek istenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırma ile okul öncesi öğretmenlerin meslek aşkı, psikolojik iyi oluş düzeyi ve fazladan rol davranışları arasındaki ilişki ve meslek aşkı ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin fazladan rol davranışı üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmek istenmiştir. Buna ek olarak, okul öncesi öğretmenlerin meslek aşkını ifade eden alt boyut puanlarının yaşa ve eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığı sonucuna ulaşmak yapılan araştırmanın diğer bir amacıdır. Bu amaçlar doğrultusunda 149 okul öncesi öğretmen çalışmaya katılmıştır. Toplanan veri seti normal bir dağılım gösterdiği için araştırma kapsamında parametrik testler kullanılmıştır. Analizler gerçekleştirilmeden önce ölçeklere ilişkin güvenirlik ve geçerlik analizi yapılmış ve araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin çalışılan örneklem grubu için güvenilir ve geçerli bir yapıda olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular, meslek aşkı alt boyutları aşkınlık çağrısı varlığı, yaşam amacı varlığı, yaşam amacı arayışı, prososyal amaç varlığı, prososyal amaç arayışı ve diğer bir bağımsız değişken olan psikolojik iyi oluş düzeyi ile fazladan rol davranışı arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, mesleki aşk değişkeninin bireyler üzerinde psikolojik ve davranışsal boyutta olumlu ve koruyucu etkilerinin olması durumuna uygun olarak değerlendirilebilir. Aşkılık çağrısı arayışı ve fazladan rol davranışı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Okul öncesi öğretmenlerin fazladan rol davranışı üzerinde prososyal amaç varlığı ve psikolojik iyi oluş düzeyinin anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Aşkılık çağrısı varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı varlığı, yaşam amacı varlığı ve prososyal amaç arayışının fazladan rol davranışı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre okul eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iyilik halleri ve prososyal amaçlarının olması iş yerinde fazladan roller almalarına neden olmaktadır denilebilir. Literatürde öğretmenlerin yardımseverliği ve işbirlikçi davranışları ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu iki değişkenin birlikte fazladan rol davranışını yordaması bu nedenle çok anlaşılırdır. Psikolojik iyi oluş prososyal davranışlarla yakından ilişkili bir kavramdır. Okul öncesi öğretmenliği özveri ve sabır gerektiren bir meslektir. Uzun çalışma saatleri, düşük

ücret gibi olumsuz faktörlere rağmen öğretmenler bu işi yapmaya devam etmektedirler. Öğretmenlerin bu işten aldıkları doyumunu belirleyen ve gönüllü olarak fazladan görevler üstlenmeleri öğrencilerine yarar sağlama motivasyonu ile ilişkili olabilir. Bu gönüllülük öğretmenlerin kendilerini iyi hissetmelerini de etkiliyor olabilir. Öğretmenler öğrencilerine yönelik teselli etme, paylaşma, teşekkür etme, takdir etme gibi olumlu davranışlar içerisinde olabilirler.

Okul öncesi öğretmenlerin aşkınlık çağrısı varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı varlığı, prososyal amaç varlığı ve prososyal amaç arayışının yaşa ve eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve söz konusu bu meslek aşkı alt boyutlarının eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Yaşam amacı varlığı alt boyutu puan ortalamalarının genç bireylerde daha yüksek, yaşam amacı arayışı ve prososyal amaç arayışı puan ortalamalarının ise daha ileri yaşta olan bireylerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genç öğretmenlerin kendilerinden yaşça daha büyük öğretmenlere kıyasla mesleklerini yaşam amacı olarak gördüklerini ve yaşamlarının amacına ulaşmış hissettikleri şeklinde değerlendirebiliriz. Belki yaşça büyük öğretmenler mesleki yıpranmışlık yaşamakta, bu özveri isteyen mesleği sürdürdükçe yaşamları için yeni arayışlara girmektedirler. Ancak bunun onların prososyal davranışlarını olumsuz yönde etkilemediğini söylemek mümkündür. Ortaya çıkan bu durumu meslek aşkının dinamik bir yapıyı barındırması ve zaman içindeki değişim gösteren bir özellik olması ile de ilgili olabilir.

Yapılan çalışma ile okul öncesi öğretmenlerin demografik özelliklerine göre aşkınlık çağrısı varlığı, aşkınlık çağrısı arayışı, yaşam amacı varlığı, prososyal amaç varlığı ve prososyal amaç arayışı ile ilgili karşılaştırmalı ve somut bilgiler sunulmaktadır. Fakat yaş aralığı değişkeninin düzeylerinin nicel anlamda daha eşit oranlarda tutularak yapılacak çalışmaların genellenebilirlik açısından kısıtlılığı ortadan kaldıracabilecek olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın özel okul öncesi kurumlarda ve İzmir ilinde yürütülmesi çalışmanın kısıtlılıklarından biridir. Ayrıca öğretmenlerin yoğun çalışma tempolarının arasında ölçekleri doldurmaya zaman ayırmaları ölçeklerin yeterli hassasiyetle doldurulmamasıyla sonuçlanmış olabilir. Ölçeklerin ulaştırıldığı öğretmenlerin yaklaşık % 30'u özensiz bir işaretleme yapmıştır. Bu da çalışmanın başka bir sınırlılığıdır. Örneklem sadece kadınlardan oluşmaktadır. Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin büyük çoğunluğu kadındır. Ülkemizde erkek okul öncesi öğretmene ulaşmak çok zordur.

Bu nedenle cinsiyetler arası kıyaslama yapmanın mümkün olmaması da başka bir kısıtlılıktır.

Araştırma sahip olduğu bu kısıtlılıklara rağmen veri toplanması zor bir örnekleme yürütüldüğü için değerli bir çalışmadır. Geleceğimiz çocuklarımızın kişiliğinin şekillenmesinde büyük rol oynayan okul öncesi öğretmenlerinin özveri ile mesleklerini yürüttüğünü gösteren bu çalışma daha geniş örneklemlere tekrarlanabilirse elde edilecek bilgiler doğrultusunda gelecekte benzer konularda çalışma yapacak araştırmacıların ve devlete çeşitli öneriler sunulmasını kolaylaştıracaktır.

Araştırma kapsamında elde edilen bilgiler doğrultusunda gelecekte benzer konularda çalışma yapacak araştırmacılara, alanda uygulayıcı olarak çalışan öğretmenlere ve devlete çeşitli öneriler sunulmaktadır:

KAYNAKÇA

- Abbott, R. A., Ploubidis, G. B., Croudace, T. J., Kuh, D., Wadsworth, M.E. J., ve Huppert, F. A. (2008). The relationship between early personality and midlife psychological well-being: Evidence from a UK birth cohort study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43, 679–687.
- Abdizadeh, M., ve Khiabani, M. M. (2014). Implementing the spiritual leadership model in the healthcare industry in Iran. *International Journal of Business and Management*, 9(11), 92.
- Achille M A. (2003), «Définir la santé au travail. I. La base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail». In R. Foucher, A. Savoie et L. Brunet (Éds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique que au travail*. 65-90. Montréal, QC: Éditions Nouvelles
- Adib-Hajbaghery, M., Bolandian-Bafghi, S., ve Zandi, M. (2021). Nurses' experiences of the role of organizational and environmental factors in the development of love of the profession: a qualitative study.
- Adkins, C. L., Russell, C. J., ve Werbel, J. D. (1994). Judgments of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47(3), 605-623.
- Akçakanat, T , Erhan, T , Uzunbacak, H . (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: akış deneyiminin aracı rolü . *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 2 (1) , 80-95
- Akhtar, M., ve Kroener-Herwig, B. (2019). Coping Styles And Socio-Demographic Variables as Predictors of Psychological Well-Being Among International Students Belonging to Different Cultures. *Current Psychology*, 38(3), 618-626.
- Akhtar, M., ve Kröner-Herwig, B. (2015). Acculturative Stress Among International Students in Context Of Socio-Demographic Variables And Coping Styles. *Current Psychology*

- Akpochafo, G. O. (2012). Perceived sources of occupational stress among primary school teachers in Delta state of Nigeria. *Education, 132*, 826–833.
- Alexander, J. A., Liechtenstein, R. O., ve Hellmann, E. (1998). A causal model of voluntary turn-over among nursing personnel in long term psychiatric setting. *Research in Nursing and Health, 21*, 415-427.
- Anderson, N. D., Murphy, K. J., ve Troyer, A. K. (2012). Living with mild cognitive impairment: A guide to maximizing brain health and reducing risk of dementia: *Oxford University Press*.
- Andrews, F. M., ve Withey, S. B. (2012). Social indicators of wellbeing: Americans' perceptions of life quality: *Springer Science & Business Media*.
- Anglim, J., ve Grant, S. (2016). Predicting Psychological and Subjective Well-Being from Personality: Incremental Prediction from 30 Facets Over the Big 5. *Journal of Happiness Studies, 17*, 59-80.
- Antonella Gigantesco, A., Picardi, A., Chiaia, E., Balbi, A. ve Morosini, P. (2003), “Job satisfaction among mental health professionals in Rome, Italy”, *Community Mental Health Journal, 39*, 349-55.
- Argyle, M., ve Lu, L. (1990). The happiness of extraverts. *Personality and Individual Differences, 11*, 1011–1017.
- Aristote (1997), *Éthique à Nicomaque*. Paris, France: *Librairie philosophique J. VRIN*
- Aryee, S., Budhwar, P. S., ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23*(3), 267-285.
- Bakhshi, A., Kumar, K., ve Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International journal of Business and Management, 4*(9), 145-154.

- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology, 4*(3), 359-373.
- Barling, J., ve Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: *An exploratory study. the Journal of Psychology, 127*(6), 649-656.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational dynamics, 13*(3), 26-40.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics, 18*(3), 19-31.
- Bass, B. M., ve Avolio, B. J. (1989). Potential biases in leadership measures: How prototypes, leniency, and general satisfaction relate to ratings and rankings of transformational and transactional leadership constructs. *Educational and psychological measurement, 49*(3), 509-527.
- Bateman, T. S., ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal, 26*(4), 587-595.
- Bateman, T. S., ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal, 26*(4), 587-595.
- Baykal, E. (2020). A Comparison About Eudaimonic Wellbeing in Authentic and Spiritual Leadership. *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi, 2*(1), 63-71.
- Bellah, R. N. (1986). The meaning of reputation in American society. *California Law Review, 74*(3), 743-751.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., ve Tipton, S. M. (1986). *Habits Of The Heart: Individualism And Commitment In American Life*. New York, NY: Harper & Row.

- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., ve Tipton, S. M. (2007). Habits of the heart, with a new preface: Individualism and Commitment in American life. *Univ of California Press*.
- Bennett, R. J., ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349.
- Bentea, C.C. (2015). Relationships between personality characteristics and attitude towards work in schoolteachers. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 180, 1562–1568.
- Berg, J. M., Grant, A. M., ve Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*, 21(5), 973-994.
- Best, J. R. (2010). Effects of physical activity on children's executive function: Contributions of experimental research on aerobic exercise. *Developmental Review*, 30, 331-351.
- Bettencourt, L. A., ve Brown, S. W. (1997). "Contact Employees: Relationships Among Workplace Fairness, Job Satisfaction and Prosocial Service Behaviors, *Journal of Retailing*", 73(1): 39-61.
- Bingham, C.R., Valenstein, M., Blow, F.C., ve Alexander, J. A. (2002). The mental health care context and patient characteristics: Implications for provider job satisfaction. *Journal of Behavioral Health Services & Research*, 29, 335-344.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A., ve Turgut, H. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: geçerlilik ve güvenilirliğinin yeniden değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Blasi, A. (1980). Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature. *Psychological bulletin*, 88(1), 1.
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). "Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde" dönüşümcü liderlik tarzı"nın etkileri üzerine bir değerlendirme. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 59-85.

- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current directions in psychological science*, 13(6), 238-241.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of business ethics*, 81(3), 579-585.
- Bowen, D. E., Ledford Jr, G. E., ve Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35-51.
- Brabeck, M. (1984). Ethical characteristics of whistle blowers. *Journal of Research in Personality*, 18(1), 41-53.
- Brief AP. Vol. 9. Thousand Oaks (CA): Sage; (1998). Attitudes in and around organizations.
- Briner, R., ve Dewberry, C. (2007). Staffwell-being is key to school success. London: *Work life Support / Hamilton House*.
- Brookhart, S. M., ve Loadman, W. E. (1996). Characteristics of male elementary teachers in the USA, at teacher education program entry and exit. *Teaching and teacher education*, 12(2), 197-210.
- Brunner, J. (2007). Modern Times: Law, Temporality and Happiness in Hobbes, Locke and Bentham Jose'. *Theoretical Inquiries in Law*, 8; 277-310.
- Bullough Jr, R. V., ve Hall-Kenyon, K. M. (2012). On teacher hope, sense of calling, and commitment to teaching. *Teacher Education Quarterly*, 7-27.
- Bunderson, J. S., ve Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., ve Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 261–275.

- Burris, J. L., Brechting, E. H., Salsman, J., ve Carlson, C. R. (2009). Factors Associated With the Psychological Well-Being and Distress of University Students. *Journal of American College Health*, 57(5), 536–544.
- Burton, J., ve World Health Organization. (2010). *WHO Healthy work place frame work and model: Background and supporting literatur and practices.*
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş, Demirel, F. (2018). Örneklem Yöntemleri (3. Bölüm), 82-102, Bilimsel Araştırma Yöntemleri.
- Cable, D. M., ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
- Cable, D. M., ve Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person–organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied psychology*, 82(4), 546.
- Cardador, M. T., Dane, E., ve Pratt, M. G. (2011). “Linking Calling Orientations to Organizational Attachment Via Organizational Instrumentality”. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367-378.
- Cardador, M. T., Dane, E., ve Pratt, M. G. (2011). “Linking Calling Orientations to Organizational Attachment Via Organizational Instrumentality”. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367-378.
- Carlo, G., Hausmann, A., Christiansen, S., ve Randall, B. A. (2003). Sociocognitive and behavioral correlates of a measure of prosocial tendencies for adolescents. *The journal of early adolescence*, 23(1), 107-134.
- Caspi, A., Moffitt, T.E., Newman, D.L., ve Silva, P.A. (1996). Behavioral observations at age 3 predict adult psychiatric disorders: Longitudinal evidence from a birth cohort. *Archives of General Psychiatry*, 53, 1033–1039.
- Centers, R., ve Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50, 193.

- Chan, D. W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 22, 1042–1054.
- Chatman, E. A. (1991). Life in a small world: Applicability of gratification theory to information-seeking behavior. *Journal of the American Society for information science*, 42(6), 438-449.
- Clarke, L.A., Watson, D., ve Mineka, S. (1994). Temperament, personality and themoodand anxietydisorders. *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 103–116.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1980). Influence of extra version and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668–678.
- Costanza, R., Kubiszewski, I., Giovannini, E., Lovins, H., McGlade, J., Pickett, K.E., Ragnarsdottir, K.V., Roberts, D., De Vogli, R., Wilkinson, R., (2014). *Time toleave GDP behind. Nature* 505, 283–285.
- Cowherd, D. M., ve Levine, D. I. (1992). Product quality and pay equity between lower-level employees and top management: An investigation of distributive justice theory. *Administrative Science Quarterly*, 302-320.
- Creed, P. A., Rogers, M. E., Praskova, A. ve Searle, J. (2014). Career calling as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in australian junior doctors. *Journal of Career Development*. 41(6): 547–561.

- Critchley, H., ve Gibbs, S. (2012). The effects of positive psychology on the efficacy beliefs of school staff. *Educational and Child Psychology*, 29, 64–76.
- Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B., Broadnax, S. (1994). Collective Self-Esteem and Psychological Well-Being among White, Black, and Asian College Students. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 503–513.
- Cronin, K. A. (2012). Prosocial behaviour in animals: the influence of social relationships, communication and rewards. *Animal Behaviour*, 84(5), 1085-1093.
- Çankır, B. ve Çelik, D. S. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: Pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67.
- Çetin, F., ve Fıkrkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(04), 41-66.
- Davidson, J. C., ve Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the scientific study of religion*, 135-147.
- Dawis, R. V., ve Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications. *University of Minnesota press*.
- Day, A. ve Randell, K.D. (2014). Building a foundation for psychologically healthy work places and well-being. In A. Day, E.K. Kelloway, and J.J. Hurrell, Jr, *Work place well-being: How to build psychologically healthy work places*, 3-
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49, 14-23.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96.
- DeNeve, K.M., ve Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197–229.

- Diener E, Lucas RE. (1999). Personality and subjective well-being. See Kahneman et al 1999, 213–29.
- Diener E, Sapyta JJ, Suh E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychol. Inq.* 9,33–37.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., ve Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189 216.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., ve Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: *Three decades of progress*. *Psychological Bulletin*, 125, 276 302.
- 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., 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) [Special Issue]. *Journal Of Career Assessment*, 20(3), 242-263.
- Dik, B. J., Sargent, A. M., ve Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41.
- Dipboye, R. L. (1992). Selection interviews: Process perspectives. South-Western Pub.
- Dobrov, E., ve Thorell, L. H. (2004). “Reasons For Living”–translation, psychometric evaluation and relationships to suicidal behaviour in a Swedish random sample. *Nordic Journal of Psychiatry*, 58(4), 277-285.
- Dobrow, S. (2007, August). The development of calling: a longitudinal study of musicians. *In Academy of Management Proceedings (Vol. 2007, No. 1, pp. 1-6)*. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Duffy, R. D., ve Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 219.

- 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), 428-436.
- Duffy, R. D., ve Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., ve Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of counseling psychology*, 60(1), 42.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., ve Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., ve Blustein, C. (2009). Incorporating calling into career counseling: How and for whom?. *Career Planning and Adult Development Journal*, 25(4).
- Duffy, R. D., Dik, B. J., ve Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., ve Autin, K. L. (2015). The dark side of callings. Being called: *Secular, sacred, and scientific perspectives*, 13-25.
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., ve Allan, B. A. (2017). "Perceiving A Calling and Well-Being: Motivation and Access to Opportunity As Moderators". *Journal of Vocational Behavior*, 98 (February), 127-137.
- Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid-Marks, L., Dik, B. J., Castano, M. C., ve Adams, C. M. (2012). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 293-308.
- Dunfield, K. A., ve Kuhlmeier, V. A. (2013). Classifying prosocial behavior: Children's responses to instrumental need, emotional distress, and material desire. *Child Development*, 84(5), 1766-1776.

- Düzgüner, S.(2019). Pro-Sosyal Davranışlarda Diğerkâmlığın (Özgecilik) Tanımı ve Konumu *Bilimname The Psychology of Religion*, 351-373
- Eatough, E., Way, J., ve Chang, C. (2012). Understanding the link between psychosocial work stress or sand work-related musculoskeletal complaints. *Applied Ergonomics*, 43, 554–563.
- Eells, T.D., Lacefield, P., Maxey, J., (1994). Symptom correlates and factor structure of the Health Professions Stress Inventory. *Psychological Reports* 75, 1563–1568.
- Eisenberg, N., ve Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychological bulletin*, 101(1), 91.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., Shepard, S. A., Murphy, B. C., Guthrie, I. K., Jones, S., ve Maszk, P. (1997). Contemporaneous and longitudinal prediction of children's social functioning from regulation and emotionality. *Child development*, 68(4), 642-664.
- Eker, G. (2006). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü.*
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511- 536.
- Ergün, E. Uzman, E. Telef, B, B. (2013) Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş Ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, 1297-1307.
- Erhan, T., Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. Ve Yıldırım, A. (2019) . Meslek Aşk (Calling) Ölçeği Türkçe Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (1), 94-111.
- 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), 167-188.
- Erikson E. H. (1963), *Childhood and society* (2nd ed.). New York: Norton. European Agency for Safety and Health at Work. (2011). *Mental health promotion in*

workplace: A good practice report. Luxembourg: *Publication office of European Union*.

- Faragher E. B, Cass M, Cooper C. L, (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occup Environ Med*; 62:105-112.
- Farris, G. F., Senner, E. E., ve Butterfield, D. A. (1973). Trust, culture, and organizational behavior. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 12(2), 144-157.
- Faupel, S., ve Süß, S. (2019). The effect of transformational leadership on employees during organizational change—an empirical analysis. *Journal of Change Management*, 19(3), 145-166.
- Felton, J. S. (1998). Burnout as a clinical entity- its importance in health care workers. *Occupational Medicine*, 48, pp. 237-250.
- Finney, M. I., ve Dasch, D. A. (1998). *Find Your Calling, Love Your Life: Paths to Your Trust Self in Life and Work*. Simon ve Schuster.
- Fleming, J. L., Mackrain, M., ve LeBuffe, P. A. (2013). Caringforthe caregiver: Promotingtheresilience of teachers. In S. Goldstein ve R. B. Brooks (Eds.), *Handbook of resilience in children*, 387–397. New York, NY: Springer.
- Folger, R. (1993). Justice, motivation, and performance beyond role requirements. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 239-248.
- Folger, R., ve Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management journal*, 32(1), 115-130.
- Forette, F., Brieu, M. A., Lemasson, H., Salord, J. C., ve Le Pen, C. (2014). Evaluation of a work place health promotion programme. *Sante publique (Vandoeuvre-les-Nancy, France)*, 26, 443-451.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, pp. 159–165.
- Fritzsche, B. A., ve Parrish, T. J. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 180–202. John Wiley & Sons, Inc.

- Fromm E. (1981). Primary and secondary process in waking and in altered states of consciousness. *Acad. Psychol. Bull.* 3, 29–45.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W., Vitucci, S., ve Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The leadership quarterly*, 16(5), 835-862.
- Garcia, D. (2011). Two Models of Personality and Well-Being among Adolescents. *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1208–1212.
- Garner, J. T. (2009). When things go wrong at work: An exploration of organizational dissent messages. *Communication Studies*, 60(2), 197-218.
- George, J. M., ve Bettenhausen, K. (1990). Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: a group-level analysis in a service context. *Journal of applied psychology*, 75(6), 698.
- George, T. R., ve Feltz, D. L. (1995). Motivation in sport from a collective efficacy perspective. *International Journal of Sport Psychology*, 26, 98-98.
- Gibson, S., ve Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of educational psychology*, 76(4), 569.
- Gonge, H., Jensen, L. D., ve Bonde, J. P., (2002). Are psychosocial factors associated with low-back pain among nursing personnel? *Workand Stress*, 16, 79–87.
- Gonzalez, D. C., Acebo, M. L., ve Rivera, M. A. (2021). Historical Study of Love of Profession in Medical Professional Identity. *Opuntia Brava*, 13, 206.
- Gozzoli, C., Frascaroli, D., ve D'Angelo, C. (2015). Teachers' wellbeing/malaise: Which resource sandefforts at individual, group and organizational levels? *Procedia – Socialand Behavioral Sciences*, 191, 2241–2245.
- Göksel, A., ve Ayan, B. (2021). Kamu ve özel sektörde iş motivasyonu uygulaması: Çok Boyutlu Bir Analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2174-2187.

- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Grönstedt, A. (2000). The customer century: Lessons from world class companies in integrated marketing and communications. *Psychology Press*.
- Güner Demir, T. Y., Ve Aydın, İ. T. D. (2015). Öğretmenlerin sergiledikleri rol fazlası davranışlar ve bireysel değerler ile ilişkisi (Doctoral dissertation, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı).
- Hagmaier, T., ve Abele, A. E. (2012), “The Multidimensionality Of Calling: Conceptualization, Measurement And A Bicultural Perspective”, *Journal Of Vocational Behavior*, 81(1), 39-51.
- Hagmaier, T., Volmer, J., ve Spurk, D. (2013). Calling and burnout: Integrating career research with occupational health psychology. *Psychology of burnout: New research*, 19-32.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis: Pearson Education Limited*.
- Hall, D. T., ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.
- Harnois, G., Gabriel, P., ve World Health Organization. (2000). Mental health and work: impact, issues and good practices.
- Headey, B., ve Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 731-739.
- Heng, M. S., Trauth, E. M., ve Fischer, S. J. (1999). Organisational champions of IT innovation. *Accounting, Management and Information Technologies*, 9(3), 193-222.

- 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.
- House, J. S. (1977). The three faces of social psychology. *Sociometry*, 161-177.
- Howell, J. M., ve Shea, C. M. (2006). Effects of champion behavior, team potency, and external communication activities on predicting team performance. *Group & Organization Management*, 31(2), 180-211
- Hughes, M. C., Patrick, D. L., Hannon, P. A., Harris, J. R., ve Ghosh, D. L. (2011). Understanding the decision-making process for health promotion programming at small to mid sized businesses. *Health promotion practice*, 12, 512-521.
- Hulin, C. L., ve Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W.C. Borman, R. Klimoski, and D. Ilgen (Eds.), *Handbook of psychology. Industrial and organizational psychology*. 12, 255-276. New York: Jon Wiley and Sons, Inc.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its cause and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1, 137–164.
- Ilgan, A., Ozu-Cengiz, O., Ata, A., ve Akram, M. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of school work life. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(2), 159-181.
- Ilgan, A., Özü-Cengiz, Ö., Ata, A., ve Akram, A. (2015). The relationship between teachers' psychological well-being and their quality of schoolwork life. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3, 159–181.
- Infante, D. A., ve Gorden, W. I. (1991). How employees see the boss: Test of an argumentative and affirming model of supervisors' communicative behavior. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 55(3), 294-304.

- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., ve Preston, C. (1982). Occupational stress, Type A behavior, and physical well being. *Academy of Management Journal*, 25(2), 373-391.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).
- Jamal, M. (1997). Jobstress, satisfaction and mental health: An empirica lexamination of self employed and non-self employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, 35, 48-57.
- Jamaludin, Z. (2009). Perceived organizational justice and its impact to the development of commitments: a regression analysis. *World Journal of Management*, 1(1), 49-61.
- Jané-Llopis, E., Anderson, P., Stewart-Brown, S., Weare, K., Wahlbeck, K., McDaid, D., ve Litchfield, P. (2011). *Reducing the silent burden of impaired mental health. Journal of Health Communication*, 16, 59-74.
- Jena, L. K., Pradhan, S., ve Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227-234.
- Jex, S. M., ve Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of organizational behavior*, 13(5), 509-517.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., ve Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178–187.
- Jones, G. R., ve George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of management review*, 23(3), 531-546.
- Judge, T. A., Heller, D., ve Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and jobsatisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction– job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Judge, T., ve Kammeyer-Mueller, J. (2011). Happiness as a societal value. *Academy of Management Perspectives*, February, 30–41.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human relations*, 45(4), 321-349.
- Kahneman, D., Diener, E., ve Schwarz, N. (1999). Well-Being: *The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Found.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International journal of industrial ergonomics*, 37(6), 515-523.
- Karadağ, E., ve Mutafçılar, İ. (2009). Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 41-69.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332.
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., ve Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126.
- Kendler, K. S., Gatz, M., Gardner, C. O., ve Pedersen, N. L. (2006). Personality and major depression: A Swedish longitudinal, population-based twin study. *Archives of General Psychiatry*, 63, 1113–1120.
- Keyes C L M. (1998), “Socialwell-being”, *Social Psychology Quarterly*, 61,121-140.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002) Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter Of Two Traditions. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 82, 1007–1022.
- Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., ve Gunnell, D. (2016). Teachers’ wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors:

- A large cross sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76–82.
- Kiker, D. S., ve Motowidlo, S. J. (1999). Main and interaction effects of task and contextual performance on supervisory reward decisions. *Journal of applied psychology*, 84(4), 602.
- Konovsky, M. A., ve Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of management journal*, 37(3), 656-669.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., ve Sapienza, H. J. (1995). Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: *The role of procedural justice*. *Academy of Management journal*, 38(1), 60-84.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' perceptions of Person-Job And Person-Organization Fit. *Personnel psychology*, 53(3), 643-671.
- Laschinger, H. K. S., ve Finegan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing economics*, 23(1), 6.
- Lauver, K. J., ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 454-470.
- Lee, K., ve Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of applied psychology*, 87(1), 131.
- Leschied, A. W., Flett, G. L., ve Saklofske, D. H. (2012). Renewing a vision: The critical role of schools in a new mental health strategy. *Canadian Journal of School Psychology*, 28, 5–11.

- Lindsley, D. H., Brass, D. J., ve Thomas, J. B. (1995). Efficacy-performing spirals: A multilevel perspective. *Academy of management review*, 20(3), 645-678.
- Locke EA. Thenatureandcauses of jobsatisfaction in Dunnette. In: Dunnette MD, editor. Chicago (IL): Rand Mc Nally; 1976.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., ve Mason, C. (1999). Does gender affect the link between organizational citizenship behavior and performance evaluation?. *Sex Roles*, 41(5), 469-478.
- Luthans, F. (1998). Organisational Behaviour (8th ed.). *Boston: Irwin McGraw Hill*.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., ve Young, S. A. (2011). Employee engagement: *Tools for analysis, practice, and competitive advantage (Vol. 31)*. John Wiley ve Sons.
- Martin, D. P., ve Rimm-Kaufman, S. E. (2015). Do student self-efficacy and teacher-student interaction quality contribute to emotional and social engagement in fifth grade math?
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512.
- Maslow A. H. (1954), Motivation and personality. *New York: Harper and Row*.
- Massé R, Poulin C, Dassa C, Lambert J, Bélair S et Battaglini A. (1998), "Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'émmbep". *Revue canadienne de santé publique*, 89, 352-357.
- Matud, M. P., Bethencourth, J. M., Ibáñez, I., ve Fortes, D. (2020). Gender and psychological well-being in older adults. *International Psychogeriatrics*, 32(11),
- McDaid, D., Curran, C., ve Knapp, M. (2005). Promoting mental well-being in the workplace: a European policy perspective. *International review of psychiatry*, 17, 365-373.

- McFarlin, D. B., ve Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of management Journal*, 35(3), 626-637.
- McGrath, B., ve Huntington, A. (2007). The health and well-being of adults working in early childhood education. *Australian Journal of Early Childhood*, 32, 33–38.
- McGregor, I., ve Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 494–512.
- McLean Parks, J., ve Conlon, E. J. (1991). Effects of social distance and contractual specification citizenship behaviors: An experimental test. *Academy of Management Meeting, Miami, FL*.
- McLellan R, Galton M, Steward S (2012), The Impact Of Creative Initiatives On Wellbeing.
- McMahon, D. M. (2006), Happiness: A History. *New York: Grove Press*.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Mitchell, T.R., ve Lason, J.R. (1987). People in organization (3rd ed.). *New York: McGraw-Hill*.
- Molloy, K. A., J. Dik, B., E. Davis, D., ve D. Duffy, R. (2019). Work calling and humility: framing for job idolization, workaholism, and exploitation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 16(5), 428-444.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.

- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., ve Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee responsibilities and rights journal*, 6(3), 209-225.
- Morgan, A. (2012) Teachingscience in theprimaryschool: Surveying teacher wellbeing and planning for survival. *Journal of the Australian Science Teachers Association*, 58, 14–21.
- Moser, K. (1997). Commitment in organizations. *Psychologies*, 41(4), 160-170. Nwagwu, C.C. (1997). Theenvironment of crisis in the Nigerian education system. *Journal of Comparative Education*, 33, 87-95.
- Near, J. P., ve Miceli, M. P. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistle blowing. *Business Horizons*, 59(1), 105-114.
- Neeleman, J., Ormel, J., ve Bijl, R.V. (2001). The distribution of psychiatric and somatic ill health: Associations with personality and socioeconomic status. *Psychosomatic Medicine*, 63, 239–247.
- Neff, K. D. (2011). Self-Compassion, Self-Esteem, and Well-Being. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1–12.
- Noble, T., ve McGrath, H. (2008). The positive educational practices frame work: A tool for facilitating the work of educational psychologists in promoting pupil wellbeing. *Educationaland Child Psychology*, 25, 119–134.
- Northouse, P. G. (2014). Introduction to leadership: *Concepts and practice*. Sage.
- Oates, K. L., Lewis Hall, M. E., ve Anderson, T. L. (2005). Calling and conflict: A qualitative exploration of interrole conflict and the sanctification of work in Christian mothers in academia. *Journal of Psychology and Theology*, 33(3), 210-223.
- Oishi, S., Diener, E., Lucas, R. E., ve Suh, E. (1999). Cross-culturalvariations in predictors of life satisfaction: perspectives from need sand values. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 25, 980–90.

- Oplatka, I., & Golan, R. (2011). The teacher's extra-role behaviors: Some illuminations from a study of the israeli religious state education system. *Religious Education, 106*(5), 516-536.
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology, 71*(3), 492.
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology, 71*(3), 492.
- Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of management, 14*(4), 547-557.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *Lexington Books/DC Heath and Com.*
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior, 12*(1), 43-72.
- Organ, D. W., ve Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology, 74*(1), 157.
- Owgu F, Onyishi I. (2018) Linking Perceived Organizational Frustration to Work Engagement: The Moderating Roles of Sense of Calling and Psychological Meaningfulness, *Vol. 26*(2) 220-239.
- Ögöl, T. (2021). Akademisyenlerin meslek aşkı ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolü.
- Paradise, Andrew W., Kernis, Michael H. (2002). Self-esteem and Psychological Well-being: *Implications of Fragile Self-esteem. Journal of Social and Clinical Psychology, 21*(4), 345–361.
- Park, H., Lee, K. S., Park, Y. J., Lee, D. J., ve Lee, H. K. (2019). The association between organizational justice and psychological well-being by regular exercise in korean

- employees. *International journal of environmental research and public health*, 16(12), 2223.
- Park, J. G., Kim, J. S., Yoon, S. W., ve Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement. *Leadership and Organization Development Journal*.38(3), 350- 367.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., ve Christiansen, N. D. (1997). Support for affirmative action, justice perceptions, and work attitudes: A study of gender and racial–ethnic group differences. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 376.
- Parker, G. (1994). Stochastic analysis of a portfolio of endowment insurance policies. *Scandinavian Actuarial Journal*, 1994(2), 119-130.
- Pas, E. T., Bradshaw, C. P., ve Hershfeldt, P. A. (2012). Teacher- and school-level predictors of teacher efficacy and burnout: Identifying potential areas for support. *Journal of School Psychology*, 50, 129– 145.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. ve Seligman, M. E. P. (2009). Zest And Work. *Journal of Organizational Behavior*. 30: 161–172
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., ve Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 161-172.
- Petty, M. M., McGee, G. W., ve Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of management Review*, 9(4), 712-721.
- Piko, B., (1999). Work related stress among nurses: a challenge for health care institutions. *The Journal of the Royal Society for the Promotion of Health* 119, 156–162.
- Piko, B., Baraba's, K., Boda, K., (1997). Frequency of common psychosomatic symptoms and its influence on self-perceived health in a Hungarian student population. *European Journal of Public Health* 7, 243–253.

- Poon, J. M., Briscoe, J. P., Abdul-Ghani, R., ve Jones, E. A. (2015). Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 21-29.
- Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45(4), 351-361.,
- Posner, B. Z., Kouzes, J. M., ve Schmidt, W. H. (1985). Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management*, 24(3), 293-309.
- Renshaw, T. L., Long, A. C., ve Cook, C. R. (2014). Assessing adolescents' positive psychological functioning at school: Development and validation of the student subjective wellbeing questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30, 534–552.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Robertson, I. T., ve Flint-Taylor, J. (2009). Leadership, psychological well-being, and organizational outcomes. In S. Cartwright, and C.L. Cooper (Eds). *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*. Oxford University Press.
- Rodgers, B. (1990). Behaviour and personality in childhood as predictors of adult psychiatric disorder. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 31, 393–414.
- Roffey, S. (2012). Pupil well being-teacher well being: Two sides of the same coin? *Educational and Child Psychology*, 29, 8–15.
- Ross, J. A., Cousins, J. B., ve Gadalla, T. (1996). Within-teacher predictors of teacher efficacy. *Teaching and teacher education*, 12(4), 385-400.
- Ruini, C., Ottolini, F., Rafanelli, C., Tossani, E., Ryff, C. D., & Fava, G. A. (2003). The relationship of psychological well-being to distress and personality. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 72, 268–275.

- Ruini, C., Ottolini, F., Rafanelli, C., Tossani, E., Ryff, C. D., & Fava, G. A. (2003). The Relationship of Psychological Well-Being to Distress and Personality. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 72(5), 268–275.
- Ryan RM, Deci EL. On Happiness And Human Potentials: A Review Of Research On Hedonic And Eudaimonic Well-Being. *Annu Rev Psychol*. 2001;52(1):141–66.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Ryff, C., ve Keyes, C. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Curr. Dir. Psychol. Sci.*, 4, 99–104.
- Ryff, C. D., ve Singer B. (1998). The contours of positive human health. *Psychol. Inq.* 9,1–28.
- Ryff, C. D., ve Singer, B. (2000). Interpersonal flourishing: a positive health agenda for the new millennium. *Pers. Soc. Psychol. Rev.*, 4, 30–44.
- Ryff, C. D., ve Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Sagir, M., Simsek, M. (2019). The Relationship Between Teachers' Organizational Image Perceptions And Their Level Of Psychological Well-Being, *International Online Journal Of Educational sciences*, 11(1), 32-47.
- Saklofske, D. H., Michayluk, J. O., ve Randhawa, B. S. (1988). Teachers' efficacy and teaching behaviors. *Psychological Reports*, 63(2), 407-414.

- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., ve Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: *Past, present, and future*.
- Schwartz, B. (2004, January). The paradox of choice: Why more is less. *New York: Ecco*.
- Seligman, M. (2002). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. *New York: Atria*.
- Seligman, M. (2012). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. *New York: Free Press*.
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: *An introduction. American Psychologist*, 55, 5–14.
- Shamian, J., Kerr, M. S., Laschinger, H. K., ve Thomson, D., (2001). A hospital-level analysis of the work environment and work force health indicators for registered nurses in Ontario's acute-care hospitals. *Canadian Journal of Nursing* 33, 35–50.
- Shoshani, A., ve Steinmetz, S. (2014). Positive psychology at school: A school-based intervention to promote adolescents' mental health and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1289–1311.
- Skarlicki, D. P., Folger, R., ve Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of management journal*, 42(1), 100-108.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., ve Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: *A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.

- Solunoğlu, A., Örgün, E., ve Erol, G. (2021). Meslek aşkı, işin anlamlılığı ve mutluluk ilişkisi: turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 333-345.
- Somech, A., ve Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational administration quarterly*, 43(1), 38-66.
- Soodak, L. C., ve Podell, D. M. (1996). Teacher efficacy: Toward the understanding of a multi-faceted construct. *Teaching and teacher education*, 12(4), 401-411.
- Spector, P. E. (1997). Jobsatisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. *Vol. 3. ThousandOaks (CA): Sage;*
- Spilt, J. L., Koomen, H. M. Y., ve Thijs, J. T. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher–student relationships. *Educational Psychology Review*, 23, 457–477.
- Sritastava A, Dhar R.L. (2019) Curr Psychol Authentic Leadership and Extra Role Behavior: *a School Based Integrated Model*, 38:684–697.
- Srivastava, A. P., ve Dhar, R. L. (2015). Impact of leader member exchange, human resource management practices and psychological empowerment on extra role performances. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Steel, P., Schmidt, J., ve Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134, 138-161.
- Steger, M. F., Dik, B. J., ve Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stewart-Brown, S., Tennant, A., Tennant, R., Platt, S., Parkinson, J., ve Weich, S. (2009). Internal construct validity of the Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): A rasch analysis using data from the Scottish health education population survey. *Health Qual Life Outcomes*, 7: 15–22.

- Sudha, K. S., Shahnawaz, M. G., ve Farhat, A. (2016). Leadership Styles, Leader's Effectiveness and Well-being: Exploring Collective Efficacy as a Mediator. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 20(2), 111–120.
- Sun, J., Kaufman, S. B., ve Smillie, L. D. (2018). Unique Associations Between Big Five Personality Aspects and Multiple Dimensions of Well-Being. *Journal of Personality*, 86, 158-172.
- Tabachnick, L. S. ve Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics (sixth ed.) *Pearson, Boston*.
- Tang, J., Leka, S., ve MacLennan, S. (2013). The psychosocial work environment and mental health of teachers: A comparative study between the United Kingdom and Hong Kong. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86, 657–666.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Taubman–Ben-Ari, O., ve Weintraub, A. (2008). Meaning in life and personal growth among pediatric physicians and nurses. *Death studies*, 32(7), 621-645.
- Toktamiş, A., ve Akkçük, M. H. (2021). Burnout among Turkish Physicians: A Systematic Review. *Middle East Journal of Family Medicine*, 7(10), 133.
- Tooby, J., ve Cosmides, L. (1992). The psychological foundations of culture. In *The Adapted Mind: Evolutionary Psychology and the Generation of Culture*, ed. *JH Barkow, L Cosmides, J Tooby*, 19–136. New York: Oxford Univ. Press.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic psychology*, 39(1), 81-105.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent Vocations: Their Relationship to Stress, Depression, and Clarity of Self-Concept. *Journal of Humanistic Psychology*. 39(1): 81–105.
- Trinkoff, A. M., ve Storr, C. L. (1998). Substance use among nurses: differences between specialties. *American Journal of Public Health* 88, 581–585.

- Turner, N., Barling, J., ve Zacharatos, A. (2002). Positiv epsychology at work. In C. R. Snyder& S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 715–728. New York, NY: Oxford University Press.
- Tyler, T. R., ve Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. *Advances in experimental social psychology*, 25, 115-191.
- Tziner, A. (1987). Congruency issue retested using Fineman's achievement climate notion. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2(1), 63.
- Ugwu, F. O., ve Onyishi, I. E. (2018). Linking perceived organizational frustration to work engagement: The moderating roles of sense of calling and psychological meaningfulness. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 220-239.
- Ugwu, F. O., ve Onyishi, I. E. (2020). The moderating role of person-environment fit on the relationship between perceived workload and work engagement among hospital nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13, 100225.
- Uzunbacak, H. Akçakanat, T. Erhan, T. (2019) Meslek Aşkı ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü 19(7) 294-317.
- Uzunbacak, H. Akçakanat, T. Erhan, T. (2019) Meslek Aşkı ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü 19(7) 294-317.
- Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T., Ve Erhan, T. (2019). Meslek aşkı ve mutluluk ilişkisi: işin anlamının rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 294-317.
- Van Horn, J. E., Taris, T., Schaufeli, W. B., ve Schreurs, P. A. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365377
- Van Petegem, K., Creemers, B. P. M., Rossel, Y., ve Aelterman, A. (2005). Relationships between teacher characteristics, interpersonal teacher behavior and teacher wellbeing. *The Journal of Classroom Interaction*, 40, 34–43.

- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., ve Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of applied psychology*, 85(4), 526.
- vanOs, J., Park, S. B. G., ve Jones, P. B. (2001). Neuroticism, life events and mental health: Evidence for person–environment correlation. *British Journal of Psychiatry*, 178, 72–77.
- Vesely, A. K., Saklofske, D. H., ve Nordstokke, D. W. (2014). EI training and pre-service teacher wellbeing. *Personality and Individual Differences*, 65, 81–85.
- Vitterso, J., ve Nilsen, F. (2002). The conceptual and relational structure of subjective well-being, neuroticism and extroversion: Once again, neuroticism is the important predictor of happiness. *Social Indicators Research*, 57, 89–118.
- Vroom, V. H. (1966). Organizational choice: A study of pre-and postdecision processes. *Organizational behavior and human performance*, 1(2), 212-225.
- Wahlstedt, K. G. I., ve Edling, C., (1994). Psychosocial factors and psychosomatic complaints among postal workers. *European Journal of Public Health* 4, 60–64.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.
- Webb, R. B., ve Ashton, P. T. (1986). Teacher motivation and the conditions of teaching: A call for ecological reform. *Journal of Thought*, 43-60.
- Weber, M. (1958). Science as a Vocation. *Daedalus*, 87(1), 111-134.
- Weiss, J. W., Skelley, M. F., Haughey, J. C., ve Hall, D. T. (2003). Calling, new careers and spirituality a reflective perspective for organizational leaders and professionals. In *Spiritual intelligence at work: Meaning, metaphor, and morals*. Emerald Group Publishing Limited.

- Williams, L. J., ve Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Wong, Y. H., ve Zhang, L. F. (2014). Perceived school culture, personality types, and wellbeing among kindergarten teachers in Hong Kong. *Australasian Journal of Early Childhood*, 39, 100–108.
- Wood, S., Braeken, J., ve Niven, K. (2013). Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 617-634.
- Woolfolk, A. E., Rosoff, B., ve Hoy, W. K. (1990). Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. *Teaching and teacher Education*, 6(2), 137-148.
- Wrzesniewski, A. (2002). “It’s not just a job” - shifting meanings of work in the wake of 9/11. *Journal of Management Inquiry*. 11(3): 230–234.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., ve Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.
- Yammarino, F. J., Spangler, W. D., ve Bass, B. M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly*, 4(1), 81-102.
- Yılmaz, K., ve Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of educational administration*.
- Yürür, S, Mengenci, C, (2014), *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Örgütsel Adalet ve Ekstra-Rol Davranışları İlişkisi, 24.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., ve Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9, 521-537.
- Zhu, Y. (2013). Individual behavior: In-role and extra-role. *International Journal of Business Administration*, 4(1), 23-27.

Zulkarnain, A. (2013). The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and psychological well-being. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(3), 67-80.
<https://doi.org/10.5861/ijrsp.2013.259>



EKLER

EK 1 ANKET

ütfen, aşağıdaki ifadelerin, (kendiniz ile ilgili) durumu ne ölçüde yansıttığını “ 1- Kesinlikle katılmıyorum ”, “ 2-katılmıyorum ”, “ 3-Ne katılıyorum ne de katılmıyorum ”, “ 4-Katılıyorum ”, “ 5-Kesinlikle katılıyorum ” şıklarından bir tanesini işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
A1.Şu an çalıştığım iş için yaratıldığıma/seçildiğime inanıyorum.					
A2.Benim dışımda var olan bir şey/güç tarafından şu anda sahip olduğum işimde kariyerimi sürdürmek için seçildiğime inanmıyorum.					
A3.Şu anda sahip olduğum işimde kariyer yapma konusunda benim dışımda bir şeyin/gücün bana rehberlik ettiğine inanıyorum.					
A4.Şu anki işimde kariyerimi ilerletiyorum çünkü benim tam da bu iş için yaratıldığımı düşünüyorum.					
A5.Kariyerimde, meslek aşkımla ilgili bir şeyim var.					
A6.Kariyerimde, meslek aşkı duygusuna sahip olmayı istiyorum.					
A7.Kariyerimde, meslek aşkımla ilgili bir şeyim var.					
A8.İçimdeki meslek aşkımla ilgili bir şeyim var.					
A9.Kariyerimi, hayatımın amacına ulaşmak için bir yol olarak görürüm.					
A10.Kariyerim, hayatımın anlamının önemli bir parçasını oluşturur.					
A11.İşteyken, hayatımın amacımı ortaya çıkarmaya çalışırım.					
A12.Hayatıma anlam kazandıracak bir kariyer oluşturmak istiyorum.					
A13.Eninde sonunda, elde edeceğim kariyerimin hayatımın amacına katkıda bulunacağını umut ediyorum.					
A14.Var oluş sebebim ile uyumlu bir kariyer peşindeyim.					
A15.Kariyerimin en önemli tarafını, insanların ihtiyaçlarını karşılamasına yardım etmek oluşturur.					
A16.İnsanlar için farklılık oluşturmak kariyerimin öncelikli motivasyon kaynağıdır.					
A17.İşim, herkesin yararına olacak katkılar sağlamaktadır.					
A18. İşimin, her zaman insanlara fayda sağlamasını göz önünde bulundururum.					
A19. Dünyayı daha iyi bir yer yapacak kariyer edinmeye çalışıyorum.					
A20.Toplumun bazı ihtiyaçlarını karşılayacak bir işe sahip olmak istiyorum.					
A21.İnsanlara açık ve net bir şekilde fayda sağlayabilecek bir iş arayışındayım.					

B22. Görevimin gerekliliklerinin ötesine geçse bile, öğrencilerime gönüllü olarak yardımcı olurum.					
B23. Öğrencilerimin beklenmeyen ya da ilgilenmem gerekmeyen problemlerine de yardımcı olurum.					
Sayfanın arkasına geçiniz..					
B24. Öğrencilerimle ilgilenirken çoğunlukla görevimin gereklerinin üstüne ve ötesine geçerim.					
B25. Bir öğrencimin başarı ve mutluluğu için memnuniyetle alışılmışın dışında davranış sergilerim.					
B26. Bir öğrencime yardım etmek için sıklıkla alışılmışın dışında davranırım.					
B27. Bir öğrencime yardım etmek için sıklıkla alışılmışın dışında davranırım.					
C28. Kendimi başkalarının düşüncelerine göre değil kendi fikirlerime göre değerlendiririm.					
C29. Bazen kendimi yaşamımda yapmam gereken her şeyi yapmış gibi hissediyorum.					
C30. Genel olarak yaşamımda birçok duruma hakim olduğumu düşünüyorum.					
C31. Zamanı iyi bir şekilde yöneterek, yapılması gerekenleri yapmaya çalışırım.					
C32. Benim için yaşam sürekli öğrenmeyi, değişimi ve gelişimi içeren bir süreçtir.					
C33. Çevremde, güçlü fikirlere sahip olan insanlardan etkilenirim.					
C34. Kendimi yaşamı boyunca boşa kürek çeken bir insan olarak değerlendirmem.					
C35. Benim için insanlarla yakın ilişkiler kurmak zordur.					
C36. Hayatıma ilişkin genel olarak olumlu bir tutuma sahibim.					
C37. Sahip olduğum kişisel özelliklerimi seviyorum.					
C38. Birçok yönden yaşamımda kendimi hayal kırıklığına uğramış hissediyorum.					
C39. Diğer insanlardan farklı düşünsem bile kendi fikirlerime güvenirim.					
C40. Daha önce insanlarla sıcak ve karşılıklı güvene dayalı ilişkiler kuramadım.					
C41. Yaşamımda büyük değişiklikler yapmaktan artık vazgeçtim.					
C42. Şimdiye kadar iyi ve kötü zamanlarım olsa da geriye yönelik hiçbir şeyi değiştirmek istemezdim.					
C43. Yaşamımdaki tüm sorumlulukları idare etmekte oldukça başarılıyım.					
C44. Çevremdeki insanlar beni paylaşımcı birisi olarak nitelendirir.					