



# Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2021, 5(1): 333-345.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.667](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.667)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



## ARAŞTIRMA MAKALESİ

### Meslek Aşkı, İşin Anlamlılığı ve Mutluluk İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma\*

Dr. Ali SOLUNOĞLU, Kırıkkale Üniversitesi, Fatma Şenses Sosyal Bilimler MYO, Kırıkkale, e-posta: [alisolunoglu@kku.edu.tr](mailto:alisolunoglu@kku.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0232-8248>

Dr. Emrah ÖRGÜN, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Ürgüp Sebahat ve Erol Toksöz MYO, Nevşehir, e-posta: [emrahorgun@gmail.com](mailto:emrahorgun@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9597-637X>

Dr. Günay EROL, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Ürgüp Sebahat ve Erol Toksöz MYO, Nevşehir, e-posta: [gunayerol@nevsehir.edu.tr](mailto:gunayerol@nevsehir.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8288-998X>

#### Öz

Bu çalışmanın amacı, üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan önlisans ve lisans programlarındaki öğrencilerin meslek aşkı, işin anlamlılığı ve mutluluğa yönelik algılarını belirlemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma evrenini Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nde (NHBVÜ) turizm eğitimi alan önlisans ve lisans programlarında okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Buna göre araştırmanın yapıldığı tarihte (Ocak 2020) Nevşehir HBV Üniversitesi'nde ÜSET Meslek Yüksekokulu ve Turizm Fakültesi'nde turizm programlarında kayıtlı öğrenci sayısının 2365 olduğu belirlenmiştir. Anket formuyla ilgili düzenlemeler yapıldıktan sonra Google akademik formlar yardımıyla 330 adet anket formu çalışmaya katılmaya gönüllü olan öğrencilerden toplanılmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılarak bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda meslek aşkının ve işin anlamlılığının mutluluk üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, çalışmaya katılan turizm bölümü öğrencilerinin iş hayatında tam olarak yer almamasının meslek aşkı ve mutluluk ilişkisini etkilediği görülmektedir. Meslekte belirli bir süre geçiren bireyler üzerinde yürütülecek çalışmaların daha farklı sonuçlar elde etmesi muhtemel görülmektedir.

\* Bu makale, 02-04 Eylül 2020 tarihleri arasında düzenlenen Conference on Managing Tourism across Continents kongresinde sözlü olarak sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

**Anahtar Kelimeler:** Meslek Aşkı, İşin Anlamlılığı, Mutluluk.

**Makale Gönderme Tarihi:** 08.11.2020

**Makale Kabul Tarihi:** 06.03.2021

#### Önerilen Atf:

Solunoğlu, A., Örgün, E. ve Erol, G. (2021). Meslek Aşkı, İşin Anlamlılığı ve Mutluluk İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1): 333-345.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



## Journal of Turkish Tourism Research

2021, 5(1): 333-345.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.667](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.667)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



### RESEARCH PAPER

## The Relationship Between Calling, Meaning of Work and Happiness: A Research on Tourism Students

Dr. Ali SOLUNOĞLU, Kırıkkale University, Fatma Şenses Social Sciences Vocational School, Kırıkkale, e-mail: [alisolunoglu@kku.edu.tr](mailto:alisolunoglu@kku.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0232-8248>

Dr. Emrah ÖRGÜN, Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Ürgüp Sebhat and Erol Toksöz Vocational School, Nevşehir, e-mail: [emrahorgun@gmail.com](mailto:emrahorgun@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9597-637X>

Dr. Günay EROL, Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Ürgüp Sebhat and Erol Toksöz Vocational School Nevşehir, e-mail: [gunayerol@nevsehir.edu.tr](mailto:gunayerol@nevsehir.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8288-998X>

### Abstract

The aim of this study is to determine the perceptions of students in undergraduate and associate degree programs of tourism towards calling, meaning of work and happiness and to reveal the relationship between these variables. The population of the research is the students who study in associate and undergraduate programs in Nevşehir Hacı Bektaş Veli University. The data used in the study were collected from the students who agreed to participate in the study with an online survey method. In the study, the data obtained from 319 questionnaires were evaluated. According to the results of the research, it was concluded that calling and meaning of work did not affect happiness. However, calling positively affects the meaning of work. It may be effective on these results that the students participating in the research do not work full time in business life. Different results can be obtained with studies to be carried out on individuals who spend a certain time in the job and tourism sector. Some suggestions for businesses and researchers are presented in the study

**Keywords:** Calling, Meaning of Work, Happiness.

**Received:** 08.11.2020

**Accepted:** 06.03.2021

### Suggested Citation:

Solunoğlu, A., Örgün, E. and Erol, G. (2021)., The Relationship Between Calling, Meaning of Work and Happiness: A Research on Tourism Students *Journal of Turkish Tourism Research*, 5(1): 333-345.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

## GİRİŞ

Mutlu olmak çoğu insan için oldukça önemlidir ve birçok toplum mutluluğu değerli bir hedef olarak görmektedir (Diener, 2000). İnsanların antik çağlardan beri mutluluğun peşinden koştuğu ve nasıl mutlu olunabileceğine dair fikirler yürüttüğü bilinmektedir. Bu konu üzerine yapılan çalışmaların her geçen gün daha da artmakta olduğu görülmektedir. Başlangıçta genel mutluluk üzerine yoğunlaşan çalışmalar daha sonra aile içi mutluluk, toplumsal mutluluk ve iş yerindeki mutluluk gibi farklı alt dallarda yapılmaya başlanmıştır. Yapılan çalışmalar mutluluğun birçok farklı değişkene bağlı olduğunu göstermektedir (Diener, 2000). Bu çalışma mutluluk ile ilişkisi olabileceği düşünülen meslek aşkı ve işin anlamlılığı değişkenlerini konu almaktadır.

Çalışanların işlerini tutkuyla yapmaları anlamına gelen meslek aşkı ile yapılan işin değerli ve yararlı bulunması anlamına gelen işin anlamlılığı, çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını attırmaktadır. Söz konusu bu iki değişkenin mutluluk üzerine etkisinin bilinmesi yöneticilerin daha mutlu çalışanlar ile örgütlerinin faaliyetlerini yerine getirebilmelerini sağlayabilir.

İnsan emeğinin önemli bir sektör olduğu turizmde çalışanların mutluluklarının incelenmesi özellikle dünya turist sayısı bakımından ilk sıralarda olan ülkemiz açısından oldukça önemlidir. Çünkü mutlu çalışan; yüksek müşteri tatmini anlamına gelmektedir (Söderlund ve Rosengren, 2010). Bu noktadan hareketle bu çalışmada üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan önlisans ve lisans programlarındaki öğrencilerin meslek aşkı, işin anlamlılığı ve mutluluğa yönelik algılarını belirlemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmaktadır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Meslek Aşkı

Meslek aşkı kısaca dış bir güç tarafından yönlendirilen anlamlı ve topluma fayda sağlayan bir kariyer olarak tanımlanmaktadır (Duffy, Allan ve Bott, 2012: 470). Birey, iş rollerini gerçekleştirirken kişisel olarak doyum sağlamakla birlikte toplumsal fayda açısından da tatmin olmaktadır. Burada önemli olan ise iş rollerini gerçekleştirirken kişiyi harekete geçiren gücün bazen ilahi ya da kutsal bir güç, bazen ise kişisel yetenekler ve istekler olmasıdır. Dolayısı ile meslek aşkı; kişinin yaptığı işi, sadece mesleki ya da örgütsel fayda için değil, aynı zamanda ona bir anlam ve amaç duygusu katacak şekilde yaklaşarak benliğin ötesinde, kutsal bir çağrı olarak yapması şeklinde ifade edilmektedir (Dik ve Duffy, 2009).

Meslek aşkı kavramı ilk olarak iş rollerini ahlaki olarak yerine getirmek için ilahi bir ilham kaynağı olarak tanımlanmıştır. Daha sonraki tanımlarda ise dini yaklaşımdan uzaklaşarak, içsel değerlendirmelerden ziyade, kişinin karakterize ettiği bir süreç olarak değerlendirilmiştir (Hall ve Chandler, 2005). Buna rağmen meslek aşkı kişi tarafından karakterize edilen bir süreç olmakla birlikte, ilahi ya da dış güçlerin de etkili olduğu bir kavram olarak değerlendirilmeye devam etmektedir (Dik ve Duffy, 2009). Meslek aşkı kavramı sadece dış güçlerle değil aynı zamanda kişinin etkileri ile de şekillenen bir kavram olmaktadır. Örneğin kişilerin yaptıkları işleri anlamlı olarak değerlendirmesinin meslek aşkını açıklamada oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Steger, Pickering, Shin ve Dik, 2010).

Yuliawati ve Ardyan (2020) kişilerin hayatları ile ilgili plan yapmalarının hayatlarına anlam katacağını vurgulamaktadır. Çünkü kişiler amaçlarını ve geleceğini planlayarak yaşadıkları hayatın daha anlamlı olabileceğini düşünebilmekte ve hayatla ilgili plan yapmanın kişilerin kariyerlerine yani işlerine de anlam katacağı düşünülmektedir. Yapılan bu planlar normal yaşama katkı sağlayacağı gibi kişinin iş hayatına da katkı sağlamakta ve dolayısıyla meslek aşkına pozitif etki etmekte ve meslek aşkı üzerinde önemli bir belirleyici olmaktadır. Yuliawati

ve Ardyan (2020) çoğu üniversite öğrencisi olan katılımcılar üzerinde yaptıkları çalışmada, plan yapma ile meslek aşkı arasında pozitif ilişki olduğunu, meslek aşkı ile de kişinin hayatına anlam yüklemesini sağlayan amaç varlığı arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Buna göre meslek aşkı, kişinin hayatının anlamı üzerinde de olumlu bir belirleyici olmaktadır. Li, Han, Qi ve He (2020) meslek aşkı düzeyi düşük olan kişiler üzerinde iş yeri ortamının, üstlerin davranışlarının oldukça önemli olduğunu vurgulamakta ve meslek aşkı düzeyi düşük olan kişilerin aynı zamanda güven ve anlam düzeyinin de düşük olabileceğini ifade etmektedir. Li vd., (2020) çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada, işyerindeki otonominin ve üstlerin desteğinin çalışanların meslek aşkına olumlu etki ettiğini tespit etmişlerdir. Çalışmada ayrıca meslek aşkı ile kişilerin kariyer yönetimi arasında da pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir. Buna göre; çalışanlara işyerinde verilen desteğin, özgürlüğün ve kendini geliştirme fırsatının meslek aşkını artırabileceği ve bu durumunda kişilerin kariyer planlaması ve yönetimi üzerinde olumlu etki edeceği söylenebilir.

Lee, Lee ve Shin (2020) yaptıkları çalışmada meslek aşkı ile olumlu duygulanım, hayat tatmini, iş tatmini, öz yeterlilik, yapılan işlerin beklentisi arasında pozitif korelasyon tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada meslek aşkının kişilerin yaşam ve iş tatmini üzerinde ve yaptıkları işlere değer yüklemeye önemli bir aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışmada meslek aşkı aracı olarak ele alındığında kişilerin eylemlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu duygulanımın yaşam tatminine, çıktı beklentilerine ve öz yeterliliğe pozitif etki ettiği bulunmuştur. Duffy, Bott, Allan, Torrey ve Dik (2012) çalışmalarında; meslek aşkı yaşamanın kariyer bağlılığı ve işin anlamlılığında önemli bir aracı etken olduğunu, ayrıca algılanan meslek aşkı ve yaşanan meslek aşkı ile kariyer bağlılığı, işin anlamlılığı ve iş tatmini arasında pozitif korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre çalışanların iş hayatında meslek aşkı algısının varlığının ve meslek aşkını birebir yaşamasının, çalışanların işe ve mesleğine bağlılıklarına, yaptıkları işi anlamlı bulmasına ve işinden tatmin olmasına yardımcı olacağı ifade edilmektedir.

Hunter, Dik ve Banning (2010) çalışmalarında öğrencilerin meslek aşkını; dışsal güçlerden kaynaklanan motivasyon aracı, yapılan işlerde farklı içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarının varlığı, iş rollerinin uyumu ile birlikte iş çıktılarının olumlu olması, yapılan işin sevilerek yapılması, yapılan işlerin toplum yararı ve insanların fayda sağlayacağı şekilde sonuçlarının olması gibi etkenlerle açıkladıkları ve algıladıkları görülmektedir. Duffy, Dik ve Steger (2011) çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada meslek aşkı ile iş tatmini, kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık gibi olumlu çıktılar arasında pozitif korelasyon olduğunu, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanında çalışmada meslek aşkı ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin kariyer bağlılığı üzerinde açıklayıcı bir güce sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre meslek aşkına sahip çalışanların örgüte daha fazla bağlı olmakta ve işlerinde daha fazla tatmin düzeyine sahip olmaktadır, aynı zamanda meslek aşkına sahip çalışanların kariyerlerine de daha fazla bağlılık hissetmektedirler. Dik, Sargent ve Steger (2008) öğrencilere yönelik yaptıkları çalışmada meslek aşkı ile içsel iş motivasyonu, meslekte öz yeterlilik, yaşamda anlamlılık arasında pozitif korelasyon olduğunu belirlemiştir. Ayrıca çalışmada meslek aşkı ile iş çıktılarından sağlanan tatmin beklentisi arasında pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

### **İşin Anlamlılığı**

İşin anlamlılığı çalışanın işini genellikle anlamlı, değerli ve yararlı olarak deneyimlemesi ile açıklanan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975: 162). Burada önemli olan bireyin verilen işin amacı veya hedefini kendi içsel değerleriyle ölçmesi ve işe bir anlam yüklemesidir. Dolayısı ile işin anlamlılığı bireyin görevini kendi değerlendirmesine göre ne kadar önemli gördüğüyle ya da algıladığıyla ilgilidir. Bir anlamda kişi verilen işe ya da göreve duygusal anlamda ya da zihinsel olarak bir anlam yüklemektedir (Thomas ve Velthouse, 1990:

672). Bu anlam iş rollerinin gereklilikleri ile bu rolleri yerine getiren kişinin inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uyuma göre şekillenmektedir (Spreitzer, 1995: 1443).

İşin anlamlılığı; işin ve/veya işin içeriğinin o işi yapanlar tarafından, en azından, bir amaca yönelik ve önemli olarak algılanmasıdır (Pratt ve Ashforth, 2003). Yapılan işin sadece örgüt içinde değil aynı zamanda psikolojik olarak ve farklı ortamlarda da anlamlı bir çıktı sağlaması gerekmektedir. Buna göre işin anlamlılığı; işin kişinin yaşamında ne düzeyde yer aldığı ya da yaşamında hangi tür rol oynadığı, işin getirdiği fırsatlar, yetkiler ve yükümlülükler çerçevesinde işle ilgili toplumsal normlar, maddi ve manevi olarak kişisel ve toplumsal iş çıktıları, kişinin yaptığı işin amaçlarının önem derecesi, kişinin işinde hangi rolü oynadığı ve işindeki fonksiyonunu göz önüne alarak işini tanımlaması ve değerlendirmesi, dolayısıyla iş rolünün tanımlanmasını içeren geniş kapsamlı bir içeriğe sahip olmaktadır (Harpaz ve Fu, 2002: 643)

Bir işyerinde anlamlılık gerek örgüt gerekse çalışanlar için oldukça önemli bir etken olarak görülmektedir. Buna göre kaliteli çalışanlar işin anlamlılığına önem vermekte ve böylece örgütler de anlamlı iş varlığıyla birlikte yetenekli çalışanları elde edebilmektedir. Ayrıca işyerinde anlamlılığın varlığı ya da çalışanlar tarafından işin anlamlı bulunması hem bireyler hem de örgüt için gelişme, performans, bağlılık gibi olumlu çıktılarla ilişkili olmakta, anlamlılığın olmaması ise olumsuz sonuçlarla ilişkili olmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006). Bireylerin topluma faydalı olmada ve hayatlarına anlamlılık kazandırmada örgütlerin, önemli bir araç olabileceği de vurgulanmakta ve örgütler insanların yaşamlarına anlamlılık kazandırabilecek bir kurum olarak görülebilmektedir (Neck ve Milliman, 1994). Çalışanların rollerinin önemini vurgulamak, geri dönüş sağlayarak iş süreçlerine dahil etmek, onları geliştirmeye teşvik etmek, performanslarını azaltacak engelleri ortadan kaldırmak, yapılan işte emeğinin önemini ve eşsizliğini belirtmek, yapılan işlerin toplum için de önemli olduğunu vurgulamak gibi örgütsel çabalar çalışanların işini anlamlı olarak algılamasına yardım edebilmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003).

Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee (2007) işçiler üzerine yaptıkları çalışmada işin anlamlılığının dönüşümcü liderlik ve psikolojik refah arasında önemli bir aracı olduğunu belirlemişlerdir. Buna göre çalışanların işlerini anlamlı bulması onların refahı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olmakta ve yöneticilerin davranışı ise çalışanların işini anlamlı bulması üzerinde önemli bir faktör olmaktadır. Bunderson ve Thompson (2009) yaptıkları çalışmada meslek aşkı daha fazla olan çalışanların işlerinin daha fazla anlamlı ve önemli olduğunu hissettiğini belirlemişlerdir. Dolayısıyla meslek aşkı güçlü olan çalışanların mesleklerinde ve yaptığı işte daha fazla anlam ve önem duygusuna da sahip olduğu ifade edilmektedir. İş anlamlılığını daha geniş kapsamda ele alan Steger, Dik ve Duffy (2012), çalışmalarında iş anlamlılığı ile örgütsel vatandaşlık, kariyer bağlılığı, meslek aşkı, yaşam tatmini, örgütsel bağlılık, iş tatmini, içsel iş motivasyonları gibi olumlu örgütsel çıktılarla pozitif ilişki bulurlarken, işe gelmeme, işten ve meslekten ayrılma, kaygı, düşmanlık ve depresyon arasında ise negatif ilişki bulmuşlardır. Geldenhuys, Laba ve Venter (2014) iş anlamlılığı ile işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Buna göre iş anlamlılığı kişinin işe daha fazla bağlanmasını ve katılımını sağlamakta ve bu durum da çalışanın örgüte olan pozitif bağlılığını artırmaktadır.

## **Mutluluk**

Mutluluğunun insanların hayatlarında çok önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. İnsanlar bütün hayatları boyunca mutluluğu bulmak ve ona ulaşmak için çabalamaktadır. Dolayısıyla mutluluk, insanlar açısından bir araç değil, mutlaka ulaşılması gereken bir amaç olarak tanımlanabilir (Aristoteles, 2014). Aynı zamanda mutluluk, insanların ve toplumların yaşam kalitesini gösteren bir değer olarak görülmektedir. İnsanlar ve toplumlar kaliteli bir yaşam sürmek için mutluluk kavramının üzerinde durmalıdırlar (Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Bir diğer deyişle insanların ve toplumun kaliteli bir yaşam sürmesi sosyoekonomik unsurlar kadar mutluluklarına da bağlıdır

(Diener, Kesebir ve Lucas, 2008). Mutluluk ise, sosyal çevreyle olan ilişkilere (Yılmaz, 2019), hedeflere, beklentilere ve onlara yüklenen anlama (Mullis, 1992), gelir seviyesine, medeni duruma, yaşa, cinsiyete, eğitim seviyesine, öz saygıya (Kangal, 2013) ve sağlık durumuna (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005) bağlı bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Kısacası insanlar olumlu duygu yaşadıklarında, ilgi çekici aktivitelerde bulduklarında, sevinç hissettiklerinde ve yaşamlarından memnun olduklarında kendilerini mutlu saymaktadırlar (Diener, 2000).

Aristoteles (2014), insanlar mutlu oldukları için bir işi ya da bir görevi yerine getirmektense, mutlu olmak için o işi ya da görevi yapmalıdır diye belirtmektedir. İş ve mutluluk üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde iş hayatındaki talepler, aile hayatındaki sorumluluklar (Jang, Park ve Zippay, 2011: 137), görev esnasındaki anlık duygu durumu, içsel motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık, gönüllülük (Fisher, 2010) gibi birçok değişkenin iş yerindeki mutluluk ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir.

İnsanların arzu ettikleri işlerde çalışmaları onların yaşamlarına büyük ölçüde etki etmektedir (Aytaç vd., 2004). İş yaşantısı, bireyin hayatını tek başına mutlu etmeye yetmese de mutsuz çalışanların özel hayatlarında da mutlu olamayacakları düşünülmektedir. Çalışanların mutluluk seviyelerinin yüksek olması, işyerinde; üretkenliği, performansı, yaratıcılığı, bilişsel esnekliği, işbirliğini arttırmakta; işgören devamsızlığını ise azaltmaktadır (Arslan ve Polat, 2017). Bu sebeple işletmelerin gelecekteki, çalışanlarının mutluluk seviyeleriyle doğru orantılıdır.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Önemi ve Amacı

İşletmelerin çalışanlarının mutlulukla ilgilenmeleri klasik dönem yönetim anlayışında pek göze önüne alınmamış olsa da çalışanların mutlulukları ve verimliliklerini konu alan deneyler sonrasında anlaşılmıştır ki mutlu olan çalışanlar, işletmelere çok daha fazla katkı sağlamaktadır (Akdemir, 2012; Atıgan, 2011). Bu düşünce kurumsallaşarak neoklasik yönetim anlayışının temelini oluşturmuştur. Böylelikle çalışanlarının psikolojileriyle yakından ilgilenen, onların mutluluklarını örgütsel amaçları arasında sayan işletmelerin sayısında zaman içinde artış yaşanmıştır (Çetin ve Mutlu, 2010; Fisher, 2010; Keser, 2018) Bu çalışmada önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin algıladıkları meslek aşkı, işin anlamlılığı ve mutluluk kavramları arasındaki ilişkiler irdelenmesi amaçlanmıştır.

### Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

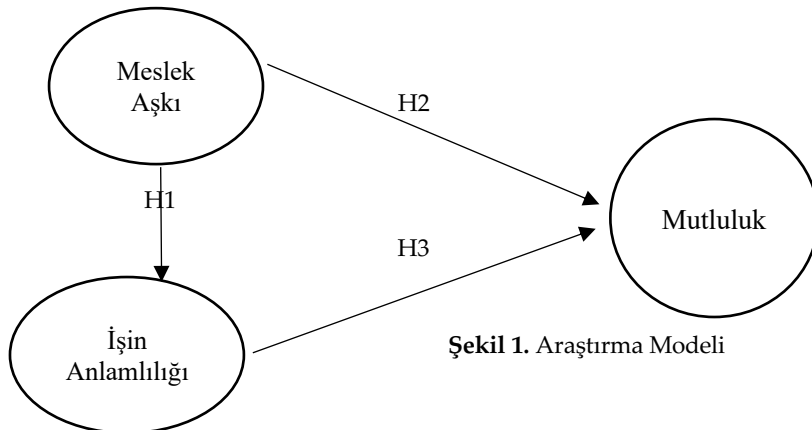
Yapılan literatür incelemesi sonucunda aşağıdaki hipotezler kurgulanmıştır:

H1: Meslek aşkı, işin anlamlılığını pozitif yönde anlamlı etkilemektedir.

H2: Meslek aşkı, mutluluğu pozitif yönde anlamlı etkilemektedir.

H3: İşin anlamlılığı, mutluluğu pozitif yönde anlamlı etkilemektedir.

Araştırma hipotezlerine bağlı olarak geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

## Araştırmanın Örnekleme

Araştırma evrenini NHBVÜ’de önlisans ve lisans programlarında okuyan ve turizm eğitimi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Buna göre araştırmanın yapıldığı tarihte (Ocak 2020) NHBVÜ’de ÜSET Meslek Yüksekokulu ve Turizm Fakültesi’nde turizm programlarında kayıtlı öğrenci sayısının 2365 olduğu belirlenmiştir. Anket formuyla ilgili düzenlemeler yapıldıktan sonra Google akademik formlar yardımıyla 330 adet anket formu çalışmaya katılmaya gönüllü olan öğrencilerden toplanılmıştır. Analizler öncesinde yapılan kayıp veri ve uç değer analizinin ardından 319 adet anketten elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Evrenin tamamına zaman, maliyet ve diğer kısıtlılıklardan dolayı ulaşılamadığından, kolayda örneklem yöntemi ile çalışmaya katılan 319 öğrenciden anket tekniği ile veriler elde edilerek sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

## Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada üç adet ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerden demografik soruların yanı sıra Dik ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen ve Uzunbacak, Akçakanat ve Erhan’ın (2019) Türk kültürüne uyarlama çalışmalarını yaptıkları 4 ifadeden oluşan kısa meslek aşkı ölçeğidir. İkincisi Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen ve Uzunbacak ile Akçakanat’ın (2018) çalışmalarında kullandıkları 4 ifadeden oluşan işin anlamlılığı ölçekleri kullanılmıştır. Ölçekler 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) sahiptir. Ankette yer alan son ölçek ise katılımcıların mutluluk seviyelerini ölçmek amacıyla AbdelKhalek (2006) tarafından geliştirilen 0 ile 10 arası derecelendirilmiş olan, tek maddelik mutluluk ölçeğidir. Mutluluk ölçeği ilgili istatistik programı yardımıyla 5’li Likert tipi derecelendirmeye çevrilerek analizlere tabi tutulmuştur.

## ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Katılımcılardan elde edilen demografik veriler Tablo 1’de gösterilmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin cinsiyet, yaş ve öğrenim gördükleri bölümlere yönelik dağılımlar aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 1.** Demografik Özelliklere ve Eğitim Bilgilerine Göre İlişkin Bulgular

	Demografik Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	156	48,9
	Erkek	163	51,1
Yaş	18-25	290	90,9
	26-33	20	6,3
	34-41	9	2,8
Bölüm	Aşçılık	111	34,8
	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	83	26,0
	Turizm ve Otel İşletmeciliği	125	39,2
	<b>Toplam</b>	<b>319</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde; araştırmaya katılanların %51,1’inin erkek %90,9’unun 18-25 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılanların %39,2’sinin turizm ve otel işletmeciliği, %34,8’inin aşçılık bölümünde, %26’sının da gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde öğrenim gördüğü görülmektedir.

Tablo 2’de çalışmada yer alan ölçeklerin Cronbach’s Alfa değerlerinin 0,60-0,85 arasında olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan verilerin çoklu normal dağılım gösterip göstermediğini test edebilmek için “Basıklık ve Çarpıklık” değerleri incelenmelidir (Tabachnik ve Fidell, 2012: 79). Literatürde farklı değerlerin normallik dağılımını sağladığı ifade edilmektedir. Bu çalışmada Kalaycı’nın (2009: 6) ifade ettiği +/3 referans değeri baz alınmıştır. Ölçeklerde yer alan tüm ifadelerin bu referans değeri içerisinde bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Verilerin Dağılımı ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Faktörler	İfadeler	N	Ort.	Std. Sapma	Faktör Yükleri	Çarpıklık		Basıklık		Cronbach Alfa
						Std.Sapma	Std.Sapma	Std.Sapma	Std.Sapma	
Meslek Aşkı	MA1	323	4,08	,975	,638	1,135	,134	1,229	,268	,768
	MA2	323	4,10	,880	,541	1,282	,134	2,542	,268	
	MA3	323	3,93	1,049	,400	1,262	,134	1,589	,268	
	MA4	323	3,93	1,072	,890	1,234	,134	1,399	,268	
İşin Anlamlılığı	İA1	323	3,98	,938	,731	1,117	,134	1,771	,268	,791
	İA2	323	3,93	,811	,630	,840	,134	1,811	,268	
	İA3	323	4,03	,776	,751	1,008	,134	2,530	,268	
	İA4	323	4,02	,912	,606	1,305	,134	2,516	,268	

Bu dağılımların elde edilen veriler tarafından doğrulanıp doğrulanmadığını ölçmek için her bir ölçeğe, birinci düzey tek faktörlü ve birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılarak veriler doğrulanmıştır.

### Meslek Aşkı ve İşin Anlamlılığı Ölçeklerine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Meslek aşkı ve işin anlamlılığı ölçeklerinde bulunan değişkenlerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek amacıyla birinci düzey tek faktörlü ve birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu uygulamanın amacı en iyi model değerlerini elde edebilmektir. Meslek aşkı ölçeği ve işin anlamlılığı ölçeği tek boyut ve dört ifadeden oluşmaktadır. Amos 21 programında değerlerin tahmin yöntemi olarak, Maksimum Olabilirlik Tahmin Yöntemi kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre meslek aşkı ölçeği için en iyi değerlerin birinci düzey tek faktörlü ölçüm modeli ile işin anlamı ölçeğine ilişkin en iyi değerlerin ise yine birinci düzey tek faktörlü ölçüm modeli yardımıyla elde edildiği gözlenmiştir. Modelden elde edilen değerlerin daha iyi sonuçlar sağlaması amacıyla programın önerdiği gerekli değişimler yapıldıktan sonra standardize edilmiş faktör yükleri elde edilmiştir ve bu değerler Tablo 3’te gösterilmiştir.

Araştırma modelinde yer alan meslek aşkı ve işin anlamlılığı değişkenlerinin birinci düzey tek faktörlü DFA analizleri sonuçlarına göre ki kare/serbestlik derecesinin 0 ile 3 arasında değer aldığı görülmektedir. İlgili değer modelin mükemmel uyum sağladığını gösteren en temel değerdir (Şimşek, 2007; Hair vd., 2009; Schumacker ve Lomax, 2010; Khine, 2013).

Meslek aşkı ölçeğine ilişkin bulgular incelendiğinde birinci düzey tek faktörlü DFA sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Bu araştırmada elde edilen meslek aşkı gizil değişkenine ait değerlerin bu faktörün altında toplandığı doğrulanmıştır. Buna göre modele ait



uyum iyiliği değerleri  $\chi^2/df$ : 1,197, RMSEA: 0,018, CFI: 0,999, NFI: 0,996, GFI: 0,999, AGFI: 0,990 ve RMR: ,009 olduğundan ölçüm modelinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Araştırma Ölçeklerine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Model	$\Delta\chi^2$	p	df	$\Delta\chi^2/df$	RMSEA	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMR
Meslek Aşkı	1,197	,040	1	1,197	0,018	0,999	0,996	0,999	0,990	,009
İşin Anlamlılığı	,420	,042	2	,210	0,000	1,000	0,967	,999	0,997	,006

Not: RMSEA= Root Mean Square Error Of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; NFI=Normed Fit Index, GFI= Goodness Of Fit Index, \*p< 0,05

İşin anlamı gizil değişkenine ait değerler incelendiğinde  $\chi^2/df$ : ,420, RMSEA: 0,000, CFI: 1,000, NFI: 0,967, GFI: 0,999, AGFI: 0,997 ve RMR: ,006 olduğundan ölçüm modelinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Bu durumda meslek aşkı ölçeğine ve işin anlamlılığı ölçeğine ait, DFA analiz sonuçlarına göre elde edilen verilerin model tarafından doğrulandığı ve geçerliliğinin kabul edilebilir olduğu gözlenmiştir. Mutluluk ölçeğinin tek boyuttan ve tek ifadeden oluşması sebebiyle ortalaması (5,74) ve standart sapması (2,19) hesaplanabilmektedir.

Araştırma ölçeklerinin geçerlik ve güvenilirliklerinin uygun değerlere sahip olduğu tespit edildikten sonra literatür doğrultusunda yapısal model kurgulanmış ve analizler yapılmıştır. Analiz sonucunda modelden elde edilen iyi uyum değerleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.** Araştırma Ölçeklerine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek/Model	$\Delta\chi^2$	p	df	$\Delta\chi^2/df$	RMSEA	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMR
Değerler	83,312	,000	32	2,603	0,071	0,975	0,995	0,951	0,916	,040

Not: RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; NFI=Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, \*P < 0,05

Tablo 4'te analiz sonuçları, modelin kabul edilebilir değerlere sahip olduğunu göstermektedir. Tabloda yer alan Kikare değeri/serbestlik derecesi değeri ( $\Delta\chi^2/df=2,603$ ) kurgulanan modelin en temel göstergesidir (Şimşek, 2007: 14; Hair vd. 2009: 641; Schumacker ve Lomax, 2010: 85; Khine, 2013: 14). Bu durumda araştırmada elde edilen verilerin ölçüm modelleri tarafından doğrulandığı ve geçerliliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin standardize edilmiş regresyon değerleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tabloya göre değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılık düzeylerinin farklı değerler aldığı gözlenmiştir. Araştırma katılımcılarının meslek aşkı düzeylerinin yaptıkları işin anlamlılık düzeyini pozitif yönde ve olumlu şekilde etkilediği, etki düzeyinin ( $\beta= ,209$  ve  $p<0,044$ ) olduğu görülmektedir. Bu durumda  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5.** Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeline Ait Analiz Sonuçları ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler Arası İlişkiler			Standardize Edilmiş Regresyon Değeri	p
İşin Anlamlılığı	<	Meslek Aşkı	,209	0,044
Mutluluk	<	Meslek Aşkı	,076	0,124
Mutluluk	<	İşin Anlamlılığı	,116	0,059

\*p < 0,05 (istatistiksel anlamlılık düzeyi)

Katılımcıların meslek aşkı düzeylerinin mutluluk düzeyleri üzerinde pozitif etkili olduğu fakat bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $\beta = ,076$  ve  $p > 0,124$ ) ve işin anlamlılığı ile mutluluk düzeyleri arasında yine pozitif yönlü bir ilişki tespit edilse de bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ( $\beta = ,0116$  ve  $p > 0,059$ ). Bu durumda  $H_2$  ve  $H_3$  hipotezleri reddedilmiştir.

### SONUÇ ve TARTIŞMA

Turizm eğitiminin yaygınlaşması sonucu öğrenci sayılarında hızlı bir artış görülmektedir. Öğrencilerin icra etmek istedikleri mesleğe yönelik hissettikleri duygunun onları mutlu etmesinin beklenen bir durum olduğu ifade edilebilir. Bu çalışmada turizm eğitimini alan öğrencilerin mesleki aşklarının mutluluğa etkisi irdelenmiştir. Araştırma sürecinde toplanan anketlerden elde edilen bulgular doğrultusunda çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. İlk olarak öğrencilerin okudukları bölüm ile meslek aşkı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Meslek aşkı duygusu, bireyin iç dünyasında olgunlaşan ve istem dışı itici güç görevi görerek diğer insanların faydasına olacak işler yapılmasını sağlayan bir motivasyon aracıdır (Dik ve Dufy, 2009). Kişilerin kariyerleri için üniversitelerde meslek aşkına sahip olabilecekleri bölümlerin tercih edilmesi, akademik eğitimler sonrasında toplumsal fayda açısından oldukça önemlidir. İşini severek yapan bireylerin kendisine ve topluma katkı sağlaması daha olası görülmektedir. Toplumda turizm eğitiminin ciddi eleştirilere maruz kaldığı bu süreçte turizm eğitimi niteliğinin ve uygulama sahasının geliştirilmesi öğrencilerin nitelikli olarak mezun olmalarını ve eğitim sonrası daha kolay iş bulmalarına katkı sunacaktır. Ayrıca toplumun turizm mesleğine olan saygısı artacaktır. Çünkü işini meslek aşkı ile yapan bireylerin yüksek düzeyde iş ve yaşam tatminine sahip oldukları görülmektedir (Duffy vd., 2011; Duffy vd., 2012).

Kişilerin işlerini anlamlı bulması meslek aşkı duygusunu desteklemek açısından önemlidir. Bu çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda meslek aşkının işin anlamlılığını pozitif yönde ve olumlu şekilde etkilediği görülmektedir. Yani kişilerin mesleklerine duydukları ilgi, tutku, aşk ve motivasyonun yaptıkları işin anlamlı kılınmasına katkı sağladığı ifade edilebilir. Kişilerin yaptıkları işi anlamlı bulmaları ve işe karşı meslek aşkı beslemeleri sonucunda, performans, üretkenlik ve verimlerinin arttığı ifade edilmektedir (Bunderson ve Thompson, 2009; Uzunbacak vd., 2019).

Bu çalışmada meslek aşkının mutluluğa etki etmediği ve işin anlamlılığının mutluluk üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan farklı çalışmalarda ise meslek aşkının ve işin anlamlılığının mutluluk üzerinde çeşitli etkileri olduğu görülmektedir (Duffy ve Sedlacek, 2010; Uzunbacak ve Akçakanat, 2018; Uzunbacak vd., 2019). Bu sonucun elde edilmesinde çalışmaya katılan turizm bölümü öğrencilerinin iş hayatında tam olarak yer almamasının etkili olduğu söylenebilir. Meslekte belirli bir süre geçiren bireyler üzerinde yürütülecek çalışmaların daha farklı sonuçlar elde etmesi muhtemel görülmektedir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da çeşitli kısıtları vardır. Bunlardan ilki zaman ve maliyet kısıtından dolayı belirli bir örnekleme ulaşılmış olmasıdır. Bir diğeri ise çalışmada verilerin toplandığı bireylerin henüz iş yaşamlarında yeterince tecrübeye sahip olmamalarıdır. Gelecek çalışmalarda mezunlar derneği üyelerinden veriler elde edilebileceği gibi, meslek aşkının mesleki tükenmişliğe, örgütsel sinizme ve içsel motivasyonlara nasıl etki ettiği veya tepki gösterdiği incelenmelidir. Özellikle bireylerin mutlu bir iş hayatı sürdürmeleri ve işletmelerin de meslek aşkına sahip bireylerin işe alınmasını kolaylaştırılması adına ne tür süreçlerin izlenebileceğine yönelik araştırma problemleri geliştirilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Abdel Khalek, A. M. (2006). Measuring Happiness with A Single item Scale. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(2), 139-150.
- Akdemir, A. (2012). *İşletmeciliğin Temel Bilgileri*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım,
- Aristoteles (2014). *Nikomakhos'a Etik*, çev. Furkan Akderin, Say Yayınları, İstanbul.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. and McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Arslan, Y ve Polat, S. (2017). Adaptation of wellbeing work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Atıgan, F. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aytaç, S., Bilgel, N., Bayram, N ve Kuşdil, E. (2004). Job-Related Affective WellBeing Among Turkish University Staff: A Multivariate Statistical Analysis, *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(1),42-65.
- Bunderson, J. S. and Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the DoubleEdged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.
- Cartwright, S. and Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- Çetin, C., ve Mutlu, E. C. (2010). *Temel İşletmeciliğe Giriş*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Diener, E. (2000). Subjective Well Being, the Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-39.
- Diener, E., Kesebir, P. and Lucas, R. (2008). Benefits of Accounts of Well Being for Societies and for Psychological Science. *Applied Psychology*, 57 (1), 37-53.
- Diener, E., Oishi, S. and Lucas, E. R. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Dik, B. J. and Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F. and 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., Sargent, A. M. and 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.
- Duffy, R. D., and Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Duffy, R. D., Allan, B. A. and Bott, E. M. (2012). Calling and Life Satisfaction Among Undergraduate Students: Investigating Mediators and Moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13, 469-479.
- Duffy, R. D., Dik, B. J. and Steger, M. F. (2011). Calling and Work-Related Outcomes: Career Commitment as a Mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210-218.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., and Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50-59. <https://doi.org/10.1037/a0026129>.
- Fisher, C.D (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Review*, 12, 384-412.
- Geldenhuijs, M., Łaba, K. and Venter, C. M. (2014). Meaningful Work, Work Engagement and Organisational Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 110.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J. F., Black W. C., Babin B. J. and Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition.
- Hall, D. T. and Chandler, D. E. (2005). Psychological Success: When the career is a Calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Harpaz, I. and Fu, X. (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
- Hunter, I., Dik, B. J. and Banning, J. H. (2010). College Students' Perceptions of Calling in Work and Life: A Qualitative Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 178-186.
- Jang, S.J., Park, R. and Zippay, A. (2011). The Interaction Effects of Scheduling Control and Work Life Balance Programs on Job Satisfaction and Mental Health. *International Journal of Social Welfare*, 20, 135-143.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım Ltd., 4. Baskı, Ankara.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), 214-233
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması, *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Khine, M. S. (2013). *Application of Structural Equation Modeling in Educational Research and Practice*, Sense Publishers.
- Lee, H.S., Lee, E. S. and Shin, Y.J. (2020). The Role of Calling in a Social Cognitive Model of Well Being. *Journal of Career Assessment*, 28(1) 59-75.

- Li, J., Han, X., Qi, J. and He, X. (2020). Managing One's Career: The Joint Effects of Job Autonomy, Supervisor Support, and Calling. *Journal of Career Development*, 114, <https://doi.org/10.1177/0894845320906464>.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., and Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Meydan, C. H. ve Şeşen H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, İkinci Baskı, İstanbul.
- Mullis, J. R. (1992). Measures of Economic Well Being as Predictors of Psychological Well Being. *Social Indicators Research*, 26 (2), 119-135.
- Neck, C. P. and Milliman, J. F. (1994). Thought Self Leadership Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 916.
- Pratt, M. G. and Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. in K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn (eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. 309327. San Francisco: Berrett Koehler.
- Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, Third Edition.
- Söderlund, M. and Rosengren, S. (2010). The Happy Versus Unhappy Service Worker in The Service Encounter: Assessing the Impact on Customer Satisfaction. *Journal of Retailing and Consumer Service*, 17(2), 161-169.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steger, M. F., Dik, B. J. and Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y. and Dik, B. J. (2010). Calling in Work: Secular or Sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics*, Sixth Edition, Copyright by Pearson Education, Inc, Manufactured in the United States of America.
- Thomas, K. W. and Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). İşin Anlamı, Zindelik, Mutluluk ve İş Tatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702.
- Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T. ve Erhan, T. (2019). Meslek Aşkı ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 294-317.
- Yılmaz, H. (2019). İlişki Niteliği ve Bağışlamanın Mutluluk Üzerindeki Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (1), 11891-204.
- Yuliawati, L. and Ardyan, E. (2020). The Role of Life Planning in Finding Purpose and Living Out One's Career Calling Among Indonesian Emerging Adults. *Journal of Career Development*, <https://doi.org/10.1177/0894845320950834>.