

Bölüm 13

İŞ'TE AŞKINLIK ÇAĞRISI: MESLEK AŞKI

Mehmet Ali TAŞ¹

GİRİŞ

Uzun yıllar boyunca çalışanların pasif olduğu, verilen işleri yapmak ve itaat etmek zorunda olduğu kabul edilmiştir. Son yıllarda ise çalışan özerkliği ve iş zanaatkarlığı gibi yetkiyi çalışanlara devreden bazı konuların önem kazandığı görülmektedir. Böylelikle çalışanların artık aktif olması gerektiği kabul görmüş ve itibarı kendisine iade edilmeye başlanmıştır (Li ve Yang, 2018). Bu sayede kontrol mekanizmasını eline alan çalışanların, işleri aracılığıyla kendilerini faydalı ve değerli hissetmek istediği yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Rosso vd., 2010; Dik ve Duffy, 2009; Duffy ve Dik, 2013). İşin dışsal ödüllerinin yanında tatmin edici, amaç ve anlama sahip olması arzu edilir hale gelmiştir. Çalışanlar, işle ilgili olumlu düşünmek, memnun olmak ve fark yarattığını bilmek istemektedir (Arnold vd., 2007); fakat modern hayatın baş döndürücü hızından iş hayatı da nasibini almaktadır. Böylesine hızlı bir iş maratonu, çalışanların yaptıkları işin algılanan anlamını, ne için yapıldığına dair inancını ve işin neye hizmet ettiğine ilişkin değerlendirmelerini de etkilediği bilinen bir gerçektir (Di Fabio ve Blustein, 2016).

İş, bireysel potansiyeli açığa çıkarmak ve gelişmek için önemli bir bağlam yaratır (Li vd., 2021). Nitekim insanlar, kendi güçlü yönlerine uygun işleri tercih etme eğilimindedir. Bu tercihi karşılayan işler ise meslek aşkı duygusunu uyandırır ve hayatta anlamlılık sağlar (Harzer ve Ruch, 2012). Anlamlı ve sevilen bir mesleği seçmek, iş hayatını mutlu bir sürece dönüştürür ve insanlara kutsal bir amacın parçası olma hissini verir (Afsar vd., 2019); ancak bir takım kişisel ve çevresel engellerden dolayı herkes tercihleriyle eşleşen kariyeri takip edemez. Bireylerin çalışmadıkça bir mesleğin tüm faydalarını göremeyeceği ve meslek aşkını (calling) deneyimlemeyeceği ifade edilir. İnsanlar, aşkınlık çağrısını algılasa bile onu yaşamak ve sürdürmek konusunda yetersiz hissetme ihtimali vardır (Dalla Rosa

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, matas@mehmetakif.edu.tr., ORCID iD: 0000-0001-9714-7188.

vd., 2020). Bu açıdan bakıldığında deneyimlerin, bireyin meslek aşkı duygusunu etkileme potansiyeline sahip olduğunu söylemek mümkündür; fakat bu konudaki bilginin hâlâ eksik olduğu öne sürülmektedir (Haney-Loehlein vd., 2015).

Son zamanlarda, anlamlı ve derin bir tutkunun ifadesi olan meslek aşkı kavramı örgütsel davranış alanında yeniden ele alınmaya ve araştırmacıların ilgisini çekmeye başladı (Li ve Yang, 2018). Örgütsel psikoloji ve yönetim alanlarında belirli bir işe sahip olmanın, kutsal meslek aşkı çağrısını hissetmenin ve bu anlamlı çağrıya kulak vermenin ne anlama geldiğine dair araştırmaların gittikçe arttığı görülmektedir (Dik ve Duffy, 2009; Duffy ve Dik, 2013; Duffy vd., 2015a); fakat mevcut araştırmaların ağırlıklı olarak meslek aşkını çeşitli olumlu sonuçların öncüsü olarak değerlendirdiği görülmektedir. Araştırmalar meslek aşkını keşfetmek veya geliştirmek için neler yapabileceğinden ziyade, meslek aşkı yoluyla ne elde edebileceğine odaklanmıştır (Duffy ve Dik, 2013; Zhang vd., 2017). Dolayısıyla meslek aşkının daha iyi anlaşılmasına ihtiyaç vardır. Buradan hareketle bu bölümde daha meslek eğitimi almadan, kariyer kararı verme aşamasındayken bile göz önünde bulundurulmuş meslek aşkı olgusu irdelenmektedir. Bir kavram olarak meslek aşkını, temel boyutlarını, öncüllerini, faydalarını ve olası sakıncalarını ele alarak kavramın doğası hakkında detaylı bir bilgi sunulmaktadır. Elbette orijinal adı “*Calling*” (Dik ve Duffy, 2009) olan bu olguyu, Erhan ve diğerleri (2019) “*Meslek Aşkı*”, Türkmenoğlu (2017) ise “*Çağrı*” olarak Türkçeye çevirdiklerini ifade etmekte yarar vardır. Bu çalışmada ise ağırlıklı olarak “*Meslek Aşkı*” kavramı kullanılmıştır.

1.MESLEK AŞKI

Günümüzün popüler söylemleri, işi ücretten daha fazlasını temsil eden bir fırsat olarak çerçevelemeye devam etmektedir (Molloy ve Foust, 2016). Bu noktada insanların genellikle yaptıkları işleri üç farklı şekilde değerlendirdiği ve bir anlam atfettiği görülür. İnsanlar işi; *görev*, *kariyer* ya da *meslek aşkı* (*calling*) olarak görme eğilimindedir (Dik ve Duffy, 2009; Wrzesniewski vd., 1997). Elbette işin bu üç yönelimi arasındaki çizgi bulanıktır. Bazı insanların bu üç yönelimden birini veya birden fazlasını aynı anda yaşaması söz konusu olabilir (Wrzesniewski vd., 1997; Bunderson ve Thompson, 2009). *Görev yönelimli bireyler*, işin maddi koşullarına odaklanır. Bu insanlar için iş, hobiler ve hayatın diğer sosyal alanları için bir finansman aracıdır. Arzu edilen faaliyetler, iş alanının dışında yer alır. *Kariyer yönelimli bireyler* için genellikle başarı ve statü önemlidir. Bir örgüt veya iş aracılığıyla kariyer basamaklarında ilerlemek için çalışılır. Yüksek benlik saygısı için görevde yükselme, iyi bir ücret, prestij ve statünün önem büyüktür (Rosso

vd., 2010; Dik ve Duffy, 2009) ancak iş yalnızca finansal getiriler veya diğer kişisel başarı kaygısıyla yapıldığında, anlam ve amaç duygusunu uyandırma ihtimali düşmeye başlar (Afsar vd., 2019). Bu nedenle farklı kültürlerde birçok çalışan için işin finansal amaçlar için bir araç olmaktan öte olduğu belirtilmektedir. Öyle ki *meslek aşkı yönelimli bireyler* için iş, maddi getirileri veya kariyer yolu olmanın ötesinde kendisi bir amaç haline gelir. İşin yarattığı içsel tatmin duygusu önem kazanmaya başlar (Dik ve Duffy, 2009; Hall ve Chandler, 2005; Rosso vd., 2010), çünkü sadece maddi kazançlar, her zaman iş tatmini sağlamaz. Para, güvence ve konfor insanın refahı için gerekli olsa da mutlu olmak ve kendini aşmak için yeterli olmayabilir. Tam potansiyeli ortaya koymayı sağlayan zevk dolu iş deneyimlerinin olması bireylerin tatmini için önem arz eder (May vd., 2014). Bu nedenle meslek aşkı aslında kariyer başarısının nihai biçimi şeklinde ifade edilmektedir (Dik ve Duffy, 2009).

Batı kültüründe meslek aşkının uzun bir geçmişi vardır. İlk zamanlarda (16. yy) meslek aşkının kişinin bir rolü veya görevi yerine getirmesinin tanrıdan gelen kutsal bir mesaj veya özel bir davete dayandığı ifade edilir. Aşkınılık çağrısı genellikle belirli bir görevi yerine getirmek üzere tanrı tarafından görevlendirilmek olarak ele alınır. Dolayısıyla ilk zamanlarda meslek aşkı terimi teoloji temelli olup maneviyat yönü ağır basar (Duffy ve Sedlacek, 2007; Steger vd., 2010). Sonraki dönemlerde, özellikle 1900'lerden günümüze ise bu meslek aşkı çağrısı seküler bir yapı kazanmaya başladı. Laik görünümlü olduğu ve dini görüşlere bakılmaksızın iyiliğe katkıda bulunma arzusu şeklinde algılandığı ifade edilir (Elangovan vd., 2010; Hall ve Chandler, 2005; Steger vd., 2010). Seküler görüşler, meslek aşkını tanrıdan ya da daha yüksek bir güçten kaynaklanan bir mesaj olarak görmek yerine çoğunlukla onu bireyin içinden gelen bir his veya duygu olarak görür. Zamanla meslek aşkı kişisel ve mesleki gelişim için aktif bir arayışa vurgu yapacak şekilde evrildi (Autin vd., 2017; Steger vd., 2010). Bir meslek aşkının herhangi bir dış kaynaktan (tanrı, aile, toplum, amaç vs.) gelebileceği iddia edilmeye başlandı (Dik ve Duffy, 2009; Bunderson ve Thomson, 2009).

Seküler görüş, kişinin kendi hayatıyla ilgili tanrının planını uygulamaktan ziyade iş aracılığıyla bireysel bir doyum almaya odaklanır (Adams, 2012). Başkalarına hizmet etme misyonuna atıf yapar. Bu nedenle dini inançların meslek aşkının tek kaynağı olmadığı görülür. Nitekim Duffy ve Sedlacek, (2010) yaptıkları çalışmalarında dindarlık ile bir meslek aşkı çağrısı deneyimi arasında zayıf bir ilişki tespit etmişlerdir. Meslek aşkının olumlu iş sonuçlarıyla ilişkisi açısından dindar ve dindar olmayan bireyler arasında anlamlı bir farkın olmadığını ispatlamışlardır. Dolayısıyla meslek aşkı çağrısına ilişkin bu bakış açılarının

temelinde toplum yanlısı faydalı işler, diğerkâmlık ve belli bir misyona hizmet etme duygusunun olduğu konusunda bir fikir birliği vardır (Dik ve Duffy, 2009; Bunderson ve Thompson, 2009; Steger vd., 2010; Rosso vd., 2010).

Alan yazında yer alan meslek aşkı tanımlarında genellikle benzer bileşenler vurgulanmakta ve tanımlar önemli ölçüde örtüşmektedir. Söz gelimi; anlam, amaç, fedakârlık, kutsal bir mesaj ve toplum yanlısı bir yönelim bu bileşenlerden birkaçıdır. Temelde bir meslek, daha yüce ve kutsal sayılan bir güç tarafından harekete geçirilen birçok kişinin keşfetmeyi umduğu anlamlı ve toplum yanlısı bir kariyer olarak kavramsallaştırılır. Meslek aşkı; yüksek bir otoriteden güç alma düşüncesine, toplumsal ve aile ihtiyaçlarını karşılamak gibi dışsal arayış fikrine, kişinin işe dair yaklaşımının anlam ve amaç ekseninde hizalanmasına ve dünyayı daha adil bir yer haline getirme çabasına dayanır (Dik ve Duffy, 2009; Duffy vd., 2016). Bu tanımdan hareketle meslek aşkının bireysel çıkarların ve maddi kaygıların geri planda kalmasını sağlayan ve evrensel bir fedakarlıkla işe karşı hissedilen bir duygu olduğu söylenebilir (Erhan vd., 2019). Bu duygu ise diğer odaklı hedefleri gerçekleştirmeyi bir amaç olarak görmeye yol açan ve benliğin ötesinden ortaya aşkın bir davet veya çağrının sesiyle oluşur (Molloy ve Foust, 2016). Nitekim çağrının, insanın içinden gelen sesi olup derinlerde yatan tutkusunu ifade ettiği görülmektedir (Türkmenoğlu, 2017). Belirli bir role girmek için bu çağrıyı yürekten hissedenler doğru bir kariyer arayışı içerisine girerler (Galles ve Lenz, 2013). Bu sayede kişiler, gerçek benliklerini ve hislerini ifade etme olanağına sahip olurlar (Dik ve Duffy, 2009). Bu açıdan bakıldığında meslek aşkının aslında daha işe girmeden başlayan ve zamanla güçlenen dinamik bir yapıya sahip olduğu görülür (Wrzesniewski, 2012; Elangovan vd., 2010).

Meslek aşkı, ister yaratıcıdan ister toplum ihtiyaçlarından isterse de ruhsal dünyanın derinliklerinden gelsin fark etmez, işi değerli kılan ve işe anlam veren bir unsurdur (Elangovan vd., 2010; Steger vd., 2010). Dolayısıyla insanlar işle beraber aynı zamanda meslek aşkını da ararlar (Berg vd., 2010). Kalplerinin sesine kulak vererek işin asıl değerini, anlamını ve önemini düşünmeye başlarlar (Li ve Yang, 2018).

1.2. Meslek Aşkının Temel Boyutları

Meslek aşkının iki temel boyutu vardır. Bunlardan ilki aranan meslek aşkı, ikincisi ise mevcut meslek aşkıdır (Dik ve Duffy, 2009; Li vd., 2021). Mevcut meslek aşkı bir arabaya sahip olmaya benzer. O meslek aşkını algılamak ve yaşamak ise arabayı gerçekten sürebilmeye bağlıdır. Meslek aşkı arayışı ise mükemmel arabayı bulabilmek için bir arayışa çıkmaktır. Ciddi bir çaba göstermeyi, düşünmeyi ve değerlendirme yapmayı gerektirir (Autin vd., 2017).

1.2.1. Meslek Aşkı Arayışı

Meslek aşkının varlığı için aşkınlık çağrısının aranması gerekir. Zira hiçbir insan mesleğiyle ilgili net bir algıyla doğmamıştır. Bu nedenle meslek aşkı arayışı önemli bir adımdır ve gelişimi ise bir süreçtir. Meslek aşkı; bir deneyimle, fikirle veya bir olayla bulunmaz. İnsanlar doğru işi bulduklarını düşünseler bile sürekli olarak kariyerlerini ve aşkınlık çağrısını algılamamanın yollarını araştırmaları gerekir (Dik ve Duffy, 2009; Dik vd., 2012), çünkü meslek aşkı arayışı, insanları kendini gerçekleştirmeye doğru motive etmek gibi hayati bir işlevi temsil eder (Li vd., 2021).

Meslek aşkı arayışı, bireylerin belirli bir kariyerde aşkın bir mesajı veya bir daveti ne ölçüde yoğun ve aktif bir şekilde bulmaya çalıştıklarını yansıtır. Bireyler aşkın bir çağrıyı ararken kendilerine yaşamın anlamını verecek ve başkalarına fayda sağlayacak meslekleri ararlar (Dik vd., 2012). Bunun temel sebepleri arasında kişinin işinde bir anlam ve yüce bir amaç bulma arayışıdır. Kişi burada yoğun şekilde yararlı olduğu hissini bulmaya çalışır (Autin vd., 2017). Dolayısıyla insanın kendini dinlemesi ve yaratılış nedenine dair içten ve dıştan gelen seslere kulak vermesi gerekir. Nitekim bu sesi duymak kolay değildir. Sık sık ortaya da çıkmaz (Türkmenoğlu, 2017). Bu nedenle meslek aşkı arayışı kararlılık ve sabır gerektirebilir.

1.2.2. Mevcut Meslek Aşkı

Meslek aşkının varlığı, bireylerin şu anki işlerinde kutsal bir mesajı aldıklarını ve buna yanıt vermeye çalıştıklarını algılama derecesidir (Dik vd., 2012). Mevcut meslek aşkı için çalışanın bir çağrıya sahip olması ve bu çağrının düzenli şekilde ortaya çıkmasına zemin hazırlayan bir işle meşgul olması gerekir. Bu noktada düzenli ve istikrarlı çağrıya sahip bir işte çalışmak önem arz ediyor (Autin vd., 2017; Li vd., 2023).

Birçok çalışmada, meslek aşkının varlığı ile arayışı arasında ilişkinin olduğu ortaya çıksa da bazen var olan meslek aşkı duygusu tam olarak deneyimlenmeyebilir. Bu nedenle meslek aşkı arayışı ile algılama düzeyinin kişiden kişiye değişebileceği öne sürülür (Li vd., 2021). Bir insan, kişisel kariyer tercihine uygun bir iş bulabilirse daha yüksek bir yaşam kalitesine sahip olacaktır. Bu sayede iş anlam kazanır, iş vesilesiyle fayda sağlama motivasyonu artar ve meslek aşkı duygusu ortaya çıkmaya başlar. Kişisel tercihlerine uygun bir işte çalışmama gibi tersi durumlarda ise işin anlamlılığı zarar görür ve sonucunda aşkınlık çağrısı sönmeye başlar (Duffy vd., 2012; Afsar vd., 2019).

2. MESLEK AŞKI DUYGUSUNUN ÇIKIŞ KAYNAKLARI

Aşkınlık çağrıları, örgütsel bağlamın içinde ve dışındaki faktörler içerisinde gömülü olabilir. Son çalışmalarda meslek aşkının öncüllerini ortaya çıkarmaya yönelik ilginin arttığı görülmektedir (Li vd., 2023). Her ne kadar seküler yaklaşımların cazibesi artsa da meslek aşkı çağrısına ilişkin dini bakış açıları birçok kişi için hâlâ geçerli ve dikkat çekicidir. Yaratıcının yaratma gayesini düşünen, varoluşsal bir amaç için dünyaya geldiğine inan bireyler için meslek aşkı, o amacın gerçekleştirilmesi için iletilen ilahi bir emre dönüşür (Duffy, 2006). Çalışan yetişkinler arasında dinin önemi arttıkça kişinin işini aşkın bir çağrı olarak tanımlama olasılığı artmaya devam etmektedir. Bu nedenle meslek aşkı çağrısında inançların geçerliliğini ve önemli bir kaynak olma konumunu hâlâ koruduğu ifade edilmektedir (Steger vd., 2010).

Hall ve Chandler (2005) bir çağrının başlangıçta kişinin kendini tanıması, gerçek benliğini keşfetmesi, potansiyelinin farkına varması ve ihtiyaçlarını anlaması gibi faktörlerle şekillendiğini öne sürmektedirler. Dolayısıyla meslek aşkının merkezinde benlik ve bireysel gelişim yer alır (Elangovan vd., 2010). Nitekim somut hedeflere, istikrarlı kişilik özelliklerine ve yetenekleri hakkında yeterli bilgiye sahip bireylerin doğru kariyer tercihi yapmada başarılı oldukları öne sürülür. Bu durum aynı zamanda kişinin kariyer kararları verirken özgüvenine katkıda bulunduğu kanıtlanmıştır (Galles ve Lenz, 2013). Bu noktada proaktif kişilik özelliği önemli bir örnek teşkil eder. Proaktif kişilik, bireylerin çevredeki fırsatların farkında olunmasını ve kullanılmasını sağlayabilir. Proaktif kişilik özellikleri ne kadar yüksek olursa, meslek aşkı puanının da o kadar yüksek olacağı tahmin edilmektedir. Bireylerin çevredeki fırsatları aktif bir şekilde tanımlayıp kullanabildiklerinde aradıklarını daha erken bulma olasılıkları yükselmektedir. Anlam ve aşkınlık çağrısını deneyimleyebilecekleri bir kariyeri bulma konusundaki şansları artmaktadır (Wen vd., 2022).

Zhang ve diğerleri (2018), otantik yaşam biçiminin insanın meslek aşkı varlığını arttırdığını ifade etmektedirler. İnsanın kendi isteklerini, değerlerini, seçimlerini takip etmesi ve bu sayede benliğini yaşaması kutsal bir meslek aşkı çağrısının esasını oluşturur. Dolayısıyla değerlerinden ödün, özerkliğinden ise taviz vermeyen ve ne istediğini bilen kişilerin meslek aşkı duygusu daha gerçek ve sağlam bir zemine oturur (Li vd., 2023). Nitekim özerklik, temel psikolojik bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacı tatmin etmenin; bireylerin gelişmesi, işinde anlam bulması ve mutluluğu için gereklidir (Deci ve Ryan, 2000). Öte yandan insanların temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmamasının elbette olumsuz sonuçları da olacaktır (Li vd., 2023).

Aile, iş hayatının önemli bir parçasıdır. İnsanların kariyer hedeflerini ve amaçlarını belirleyen bir işlev görür. Aile, hangi kariyerin anlamlı ve önemli olduğuna dair bireye mesajlar iletir. Mesela ebeveynler çocuklarına sürekli tıp veya mühendisliği önerir, bunlardan övgüyle bahsederse çocukların bu mesleklere doğru ilgi beslemesine sebep olur (Marks vd., 2018). Aileye ilişkin geleneksel değerler, kişinin kariyer seçiminde ve kariyer yolculuğuna attığı anlamlılıkta önemli bir rol oynar. Bu nedenle özellikle Türkiye gibi toplulukçu toplumlarda (Sargut, 2015), mesleklere olan yaklaşımın muhtemelen bireyin kendi tercihlerinden ziyade ailenin kaderi ve ihtiyaçlarına göre değişir. Toplulukçu toplumlarda kutsal bir meslek aşkı çağrısına cevap vermek aynı zamanda üst otoriteden gelen bir emri veya misyonu yerine getirmek anlamına da gelebilir ve bu da bireye güçlü bir görev ve sorumluluk duygusu verir. Dolayısıyla toplulukçu kültürlerde meslek aşkının topluma ve aile gibi yakın çevreye sosyal katkı sunmak olarak değerlendirildiği söylenebilir (Zhang vd., 2015).

3. MESLEK AŞKININ BİREY VE ÖRGÜT İÇİN FAYDALARI

Anlamlılık deneyimleyen bireylerin rollerini cazip görme, kendini değerli, yararlı, önemli hissetme ve kendilerini iş rollerine verme eğiliminde oldukları ifade edilir (Ugwu ve Onyishi, 2018). Bunun nedeni işin, birey için merkezi bir anlam kaynağı ve derinlerdeki tutkusunu açığa çıkarabilmesinin önemli bir yolu olmasıdır (Duffy vd., 2016). Nitekim bazı insanların anlam kaynağı hayatta duyduğu aşkınlık çağrısıdır. Bu çağrılar kişiye büyük bir amacın gerçekleştirilmesi için ilham kaynağı ve enerji haline gelebilir (Haney-Loehlein vd., 2015). Bu nedenle meslek aşkı ve işin anlamlılığı birbirleriyle ilişkilidir (Ugwu ve Onyishi, 2018). Önceki araştırmalar ağırlıklı olarak yaşamın anlamını, meslek aşkına sahip olmanın olumlu bir sonucu olarak görmüştür (Duffy vd., 2012; Duffy ve Sedlacek 2010). Kariyerini bir çağrı olarak algılayan kişilerin hayatlarını genel anlamda anlamlı yaşama olasılıkları daha yüksektir (Zhang vd., 2017). Öte yandan meslek aşkının anlamlı çalışmanın bir alt kümesi veya belirli bir türü olarak gören araştırmalar da mevcuttur (Molloy ve Foust, 2016). Meslek aşkı duygusuyla beraber örgütler, yoğun anlamlılık ve değer açısından zengin bir ortam haline gelir. Bu ortamda çalışanlar, işin dışsal yönlerine az; ancak işlerine attıkları anlama ve amaca daha fazla odaklanabilirler (Kent vd., 2016). Bu nedenle anlamlılık, meslek aşkını kavramanın temel bir bileşeni olarak kabul edilir (Dik ve Duffy, 2009). Yaşamın anlamını algılamak, bireylere davet edildiklerini hissettikleri kariyeri bulma ve anlama konusunda daha iyi bir temel sağlayabilir (Duffy vd., 2011). İnsanlar hayatlarını neyin anlamlı kıldığını

bildiklerinde, belirli bir kariyer arayışı gibi hayatın farklı alanlarındaki aşkınlık çağrısını bulma olasılıkları artmaktadır (Elangovan vd., 2010).

Meslek aşkı, insanların tüm engellemelere ve cesaret kırıcı söylemlere bakmadan yollarına devam etmelerini sağlar. Bu yoldaki sorunlarla daha etkili şekilde mücadele etmeleri için onlara güç verir. Nitekim Dalla Rosa ve diğerleri (2020), meslek aşkı varlığının insanların iyimserlik, dayanıklılık ve azim düzeyleriyle ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. İş hayatında kariyerini aşkın bir çağrı olarak görenlerin daha umutlu ve pozitif oldukları ifade edilir (Duffy vd., 2012). İnsanın iş yerinde elde ettiği faydalar elbette özel hayatına da yansır (Molloy ve Foust, 2016). Meslek aşkı, psikolojik iyi oluşu düzenleyen bir etkiye sahiptir (Duffy ve Sedlacek, 2010; Wrzesniewski vd., 1997), çünkü aşkınlık çağrısının daha az stres ve depresyon; daha fazla işyeri memnuniyeti ve yaşam doyumu gibi sonuçlarla bağlantılı olduğu kanıtlanmıştır (Duffy vd., 2015a; Steger vd., 2010).

Meslek aşkının varlığı, kişi-iş uyumunu güçlendirir (Duffy ve Dik, 2013). Kişinin bu uyum algısının yüksek olması, örgütte kalma olasılığını artırır (Karatepe vd., 2021). Öte yandan bireylerin, rol beklentilerinin benlikleriyle uyumlu olmadığını fark ettiklerinde kendilerini değersiz hissettiklerini, istismar edildiklerini ve iş rollerine odaklanma konusunda daha az istekli olduklarını dile getirmektedirler (Ugwu ve Onyishi, 2018). Nitekim işler; kişinin istek, arzu ve beklentilerini karşıladığı ölçüde tatmin edicidir. İşin anlamlılığı gibi içsel etkilerin aksine, ücret gibi dışsal etkilerin iş tatmini ile mütevazı bir bağlantısı vardır. Seküler anlamda meslek aşkı ise içsel bir tatmin ve güçlü bir tutkunun kaynağı olup (Neubert ve Halbesleben, 2015), yaşam memnuniyeti ve huzur sağlar (Duffy vd., 2018; Wrzesniewski vd., 1997). Meslek aşkı çağrısını rol kimliğinin merkezinde olduğunu görenler, işlerini yaşamlarının ayrılmaz bir parçası gibi görürler (Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011; Duffy vd., 2018). İş için zaman ve enerji harcama isteği artar. Özetle iş ile benlik bütünleşir ve ayrılmaz bir ikili haline gelir (Lee vd., 2022).

Meslek aşkının içsel motivasyonla yakından ilişkili olduğu öne sürülür (Wrzesniewski vd., 1997; Zhang ve Hirschi, 2021). İnsanların hedeflerine ulaşmasını sağlayan motivasyonu yükseltir ve başarıyı artırır (Marks vd., 2018). Bu durum bir mesleği olan kişilerin dışsal ödüllerden vazgeçmeye istekli; işyerinde para, zaman ve fiziksel konfordan fedakârlık etmeye hazır oldukları yönündeki araştırma bulgularıyla uyumludur (Bunderson ve Thompson, 2009). Bu da bir meslek aşkına sahip olanların yeteneklerine daha fazla güvendiklerini, engel ve zorluklara karşı dirençli olduklarını gösterir (Galles ve Lenz, 2013). Dolayısıyla meslek aşkına sahip olan çalışanların ne yapmak istediği ve yeni hedeflediği

daha belirgindir (Dalla Rosa vd., 2020). Bu meslek aşkı çağrısına yanıt verirken insanların kendi benliklerini daha fazla ifade ettikleri öne sürülür (Duffy ve Dik, 2013; Elangovan vd., 2010; Li vd., 2021).

Anlam dolu bir iş ve meslek aşkı bağlılık duygusuna ilham kaynağı olur. Çalışanlar, kendi istedikleri için işi yaptıklarında elbette faydalı ve değerli bir mirasa katkı sundukları hissini yaşayacaklardır (Duffy vd., 2012). Bunun temeli sebebi ise çalışanlar, işe ihtiyaç duydukları ya da işi yapmaları gerektiği için değil, gerçekten istedikleri için yapmalarıdır. Duygusal olarak kendini adanmış bireyler, aidiyet duygusuyla örgütte kalırlar. İş arkadaşlarıyla güçlü duygusal bağ kurarlar, kendilerine saygı duyulduğunu hissederler (Kent vd., 2016). Bu çalışanlar, örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilerler (Ugwu ve Onyishi, 2018). Bu noktada iş arkadaşlarına yardımcı olmak ve işlerini kolaylaştırmak adına gönüllü olmaları muhtemeldir. Bununla tutarlı olarak çalışanların tanımlı işler dışındaki görevleri kabul etmeye ve daha uzun süre çalışmaya istekli oldukları saptanmıştır. Bu çalışanların daha büyük çaba sergiledikleri görülmüştür (Rawat ve Nadavulakere, 2015).

Çalışanların işle ilgili görev ve sorumluluklarını ne ölçüde etkili bir şekilde yerine getirdiğini ifade eden iş performansı, elbette meslek aşkı çağrısından olumlu etkilenir. Bunderson ve Thompson (2009) görev duygusuna sahip hayvanat bahçesi bakıcılarının işe angaje olmaları ve işi bir görev olarak sadakatle yerine getirmeleri nedeniyle daha iyi performans gösterdiklerini ortaya koymuşlardır. Meslek aşkının, işin kaliteyle ve özenle yapılmasına (Sharma vd., 2022) ve devamsızlığın azalmasına yol açtığı öne sürülür (Bott ve Duffy, 2015; Dalla Rosa vd., 2020). Mesleğine aşkla bağlanan kişilerin olumsuz çalışma koşullarına rağmen iş performansını iyileştirmek için fedakârlık yapma olasılıkları yüksektir. Nitekim bazı araştırmalar (Dik ve Duffy, 2009, Steger vd., 2010) meslek aşkının yarattığı yoğun anlamlılık duygusunun çalışanların işin olumsuz koşullarını bile görmezden gelmelerini sağlayabildiğini ortaya koymuşlardır. Bu nedenle meslek aşkının, içsel bir enerji kaynağı olduğu (Molloy ve Foust, 2016) ve azimle çalışmaya katkı sağladığı görülmektedir (Duffy ve Dik, 2013; Van Vuuren, 2017).

4. MESLEK AŞKININ SAKINCALARI

Meslek aşkının aydınlık tarafı aşikârdır. Birey ve örgüt için olumlu sonuçları vardır; ancak potansiyel tehlikeleri ve tuzakları da vardır. Bu kavramı tam olarak anlayabilmek için karanlık tarafına da değinmek gerekir.

İnsanlar sıklıkla meslek aşkı çağrısını algılayabilir; fakat bu çağrıya her zaman cevap verme koşullarına sahip olmayabilirler veya birtakım bağlamsal engellerle karşılaşabilirler. Bu engellerden en önemlileri hiç şüphesiz ekonomik krizler ve bu krizlerin yarattığı istihdam sorunlarıdır. Bu durum elbette insanları hayal kırıklığına uğratabilir, bağımsızlıklarını tehdit edebilir, stres, baskı ve pişmanlık duyguları yaratabilir (Berg vd., 2010). Nitekim kontrol edilme ve istenmeyen bir yöne itilme deneyimleri, özerklikle ilgili bir hayal kırıklığı ve engellenmiş hissi yarattığı bilinen bir gerçektir. Çalışanın istenen hedeflere ulaşma noktasındaki başarısızlığı onların yetersizlik duygusunu yaşamalarına sebep olur. Ardından stres, depresyon ve kaygı ortaya çıkmaya başlar (Li vd., 2023).

Güçlü bir meslek aşkı algısı neticesinde kişinin kendine yabancılaşma düzeyi yükselmekte ve dış etkileri kabul ederek itaat etme ihtiyacı artmaktadır (Li vd., 2023). Aşırı şekilde hissedilen meslek aşkı, zor ve büyük bir sorumluluk getirebilir. Bu sebeple kendilerini meslek aşkı çağrısına kaptıran insanlar, bazı durumlarda güdümlü füze gibi davranarak diğer tüm seslere ve bakış açılara karşı sağır bir tutum sergileyebilir. Bu insanlar, suçu otoriteye atarak kendilerini sorumluluktan sıyırmaya çalışabilir (Van Vuuren, 2017).

Yüksek düzeyde bir meslek aşkı aşırı iş yüküne neden olabilir. Bireylerin kariyer çağrısı düzeyleri sürekli olarak arttığında ve aşırı hale geldiğinde iş talepleri de eş zamanlı olarak artar (Zhou vd., 2020). İş taleplerini yerine getirmeye çalışırken zaman ve kaynak yoksunluğu ortaya çıkabilir; çünkü İş Talepleri-Kaynakları Teorisine göre kaynakların tükenmesi söz konusudur. Kaynakların tükenmesi ise stres ve yorgunluk yaratır. İş yorgunluğu çalışanların işlev bozukluğuna yol açabilir. Yorgunluk ve baskının zamanla çalışanların olumlu iş sonuçlarını kötüleştirdiği ve üretkenliklerini düşüren bir gerilime neden olduğu bilinmektedir (Baker ve Demerouti, 2017).

Meslek aşkı duygusu yaşayan bireylerin işlerine aşırı ölçüde dalma eğiliminde olduğu ve yüksek düzeyde bağlılık gösterdiği bilinir (Sharma vd., 2022). Meslek aşkını yaşayan bireyler aşırı stresli ve duygusal çalışma ortamlarına çekilebilirler. İnsanlar, anlamlı hissettiren ve başkalarına faydalı olan işler yaptıklarında toksik işyeri ortamlarında dahi çalışmaya devam etme olasılıkları bulunur. İşe bir meslek aşkı çağrısı olarak yaklaşan birçok kişi, işlerini son derece önemli görebilir ve bu da aşırı çalışmanın rasyonelleştirilmesini kolaylaştırabilir (Duffy vd., 2016). Bu durum bazen işin anlamlılığını düşürebilir ve iş tatminine zarar verebilir (Steger vd., 2010; Li vd., 2021), çünkü güçlü bir meslek aşkı duygusu zamanla yorgunluğu ve tükenmişliği beraberinde getirir (Bunderson ve Thompson, 2009). Aynı zamanda işin hayatın merkezine taşınmasına ve işe

güçlü şekilde bağlanmaya zemin hazırlar. Aşırı tutkuyla beraber bu sefer işkoliklik gibi bir sorun ortaya çıkabilir (Wrzesniewski vd., 1997; Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011). İşkolik insanlar, genellikle işlerinden keyif alsalar da aşırı şekilde özel hayatlarından fedakârlık ederler. Bu durum elbette iş-aile dengesinin bozulmasına ve aradaki çizginin bulanıklaşmasına yol açar (Duffy vd., 2016).

Birçok işletme; çalışma ortamının, kültürünün ve misyonunun kalitesini iyileştirmekten ziyade üretkenlik, verimlilik ve kâr odaklı olmaya devam etmektedir. Bu noktada meslek aşkı, emek sömürsünün bir anahtarı haline gelebilir. Dolayısıyla güçlü bir meslek aşkı, çalışanlar için bir risk oluşturabilir, çünkü bu durum çalışanları istismara açık hale getirir ve istismarcı işverenlerin/ yöneticilerin elinde aşırı iş yüküne maruz bırakabilir (Bunderson ve Thompson, 2009). Hatta yönetim kendi eliyle işe meslek aşkını aşılayabilir. Böylelikle çalışanların kontrol mekanizmaları ve hâkimiyeti yöneticilerin eline geçebilir (Duffy vd., 2016). Araştırmacılar, içsel olarak çalışmaya motive olan kişilerin sınır tanımama ve ekstra ücret almadan fazla mesai yapma olasılığının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Molloy ve Foust, 2016). Nitekim Bunderson ve Thompson (2009), çalışmalarında meslek aşkıyla çalışan bir hayvanat bahçesi bakıcısının, yöneticileri tarafından hoş olmayan ve zor işleri yapmak zorunda kalma riskiyle karşı karşıya olduğunu bulmuşlardır. Fedakarlıklarının örgüt tarafından sömürüldüğünü hisseden çalışanların kullanılmışlık ve değersizlik hissiyle karşı karşıya kalacağı unutulmamalıdır (Duffy vd., 2016).

SONUÇ

Meslek aşkı, insanlık tarihinin eski bir ürünüdür, ancak bu kavram üzerine yapılan araştırmalar hâlâ genç sayılır. Bu bölümde de eski bir kavram olan meslek aşkı, yeni bir bakış açısıyla incelenmiştir. Daha iyi anlaşılması adına meslek aşkı kavramının (calling) ne olduğu, hangi unsurlardan beslendiği, birey ve örgüt düzeyinde faydaları ve yaratacağı muhtemel sakıncaları hakkında detaylı bilgi sunulmaya çalışılmıştır. Alan yazın incelendiğinde meslek aşkı kavramının genellikle olumlu yönlerine odaklanıldığı; nispeten az olsa da kavramın olası olumsuz taraflarına da değinildiği görülmüştür. Özellikle Türkiye’de yapılmış çalışmaların meslek aşkı kavramın karanlık yönünü ihmal ettiği tespit edilmiştir. Elbette burada meslek aşkının karanlık tarafında değinilerek kavram hakkında şüphe uyandırmak amacı güdülmemektedir. Burada altı çizilen konu, meslek aşkının iki ucu keskin bir bıçağa benzediğini ifade etmektir. Meslek aşkının görünen ve görünmeyen yüzü hakkında bilgi vererek daha iyi anlaşılmasını sağlamaktır. Bu kavram hakkında daha geniş bir çerçeve sunularak alan yazına bir katkı sağlamaktır. Dolayısıyla

bu çalışmada söz konusu kavramla ilgili kapsamlı bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bireyler, aşkınlık çağrılarını ister bir yolculuk ister bir varış noktası olarak görsünler fark etmez, genellikle hayatları üzerinde kalıcı bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır; ancak hangi olayların kişinin meslek aşkı çağrısı üzerinde daha kalıcı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin ne gibi sonuçlar doğurduğu hakkında az şey bilinmektedir (Haney-Loehlein vd., 2015). Buna rağmen mevcut durumda bilinen, dini ve seküler meslek aşkı kaynaklarının yaratacağı etkinin farklı olmadığı anlaşılmaktadır (Lee vd., 2022). Her iki kaynaktan gelen aşkınlık çağrısının insanlarda benzer etkiler yarattığı, kişinin önemli misyonu yüklenmiş hissetmesine yol açtığı bu nedenle olumlu sonuçlar doğurduğu söylenebilir. Öte yandan meslek aşkının olası birtakım olumsuz etkilerinin olduğu, insanları arzu edilmeyen yükün ve sorumlulukların altına girmelerine zemin hazırladığı görülmektedir.

Sonuç olarak meslek aşkı iktisadi hayat için önemlidir, çünkü çalışanlar ve örgütler için memnun edici sonuçlar yaratmaya yardımcı olur. Bu da işletmelerin daha verimli ve rekabetçi olmalarına, müşterilere daha iyi hizmet sunmalarına ve uzun vadeli başarı elde etmelerine katkı sağlar. Ayrıca çalışanların işlerini daha büyük bir anlam ve amaçla yapmaları, iş dünyasının toplumsal ve etik sorumluluklarını yerine getirmelerine de katkıda bulunabilir; ancak meslek aşkı duygusuna sahip olan çalışanların maddi ödüllere daha az önem verdiğini iddia etmek yanlış bir yaklaşım olacaktır (Zhang ve Hirschi, 2021). Çalışanların meslek aşkı duygusuna sahip olmaları emeklerinin sömürülmesini de haklı kılmamalıdır. Çalışanların özerkliği kısıtlanmamalıdır. Aksi takdirde tutku, anlam ve işten duyulan memnuniyet baltalanabilir. Bu durum motivasyona ve aşkınlık çağrısına da zarar verebilir. İşten ayrılma niyetini besleyebilir. Nitekim Afsar ve diğerleri (2019), işin anlamlılığının ve meslek aşkı duygusunun azalmasıyla bağlılığın azalacağını belirtmekte, duygusal emek çabalarının ve olumsuz iş sonuçlarının daha da kötüleşeceğini ifade etmektedirler. Öte yandan her örgütte onurlu çalışma koşullarının savunulması gerektiğine inanılmakta, enerji ve emek sömüren işlerde çalışan bireyleri sırf sakin tutmaya yönelik bir aşkınlık çağrısının aşılması önerilmemektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, C. M. (2012). Calling and career counseling with college students: Finding meaning in work and life. *Journal of College Counseling, 15*(1), 65-80.
- Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 24*(1), e12154.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & 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.
- Autin, K. L., Allan, B. A., Palaniappan, M., & Duffy, R. D. (2017). Career calling in India and the United States: A cross-cultural measurement study. *Journal of Career Assessment, 25*(4), 688-702.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science, 21*(5), 973-994.
- Bott, E. M., & Duffy, R. D. (2015). A two-wave longitudinal study of career calling among undergraduates: Testing for predictors. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 250-264.
- Bunderson, J. S., & 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.
- Dalla Rosa, A., Vianello, M., Galliani, E. M., & Duffy, R. D. (2020). Moderators of career calling and job-search behaviors among unemployed individuals. *The Career Development Quarterly, 68*(4), 318-331.
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (2016). From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work. *Frontiers in Psychology, 7*, 1-2.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist, 37*(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 242-263.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology, 64*(4), 1001-1049.
- Duffy, R. D. (2006). Spirituality, religion, and career development: Current status and future directions. *The Career Development Quarterly, 55*(1), 52-63.
- Duffy, R. D., & 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., & 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., & 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., Autin, K. L., Allan, B. A., & Douglass, R. P. (2015a). Assessing work as a calling: An evaluation of instruments and practice recommendations. *Journal of Career Assessment, 23*(3), 351-366.

- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423-439.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology*, 11(6), 634-646.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440.
- Erhan, T., Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Yıldırım, A. (2019). Meslek aşkı (calling) ölçeği Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 167-188.
- Galles, J. A., & Lenz, J. G. (2013). Relationships among career thoughts, vocational identity, and calling: Implications for practice. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 240-248.
- Hall, D. T., & 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.
- Haney-Loehlein, D. M., McKenna, R. B., Robie, C., Austin, K., & Ecker, D. (2015). The power of perceived experience: Events that shape work as a calling. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 16-30.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2021). Sense of calling, emotional exhaustion and their effects on hotel employees' green and non-green work outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3705-3728.
- Kent, B. V., Bradshaw, M., & Dougherty, K. D. (2016). Attachment to God, vocational calling, and worker contentment. *Review of Religious Research*, 58, 343-364.
- Lee, L., Ponting, S. S. A., Ghosh, A., & Min, H. (2022). What is my calling? An exploratory mixed-methods approach to conceptualizing hospitality career calling. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(8), 2832-2851.
- Li, F., Jiao, R., Lin, X., & Liu, L. (2023). Interactive effects of basic psychological need satisfaction and frustration on career calling among chinese kindergarten teachers: a person-centered approach. *Current Psychology*, 1-13.
- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H. (2021). The search for and presence of calling: Latent profiles and relationships with work meaning and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 633351.
- Li, H., & Yang, X. (2018). When a calling is living: Job crafting mediates the relationships between living a calling and work engagement. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(2), 77-106.
- Marks, L. R., Harrell-Williams, L. M., Tate, K. A., Coleman, M. L., & Moore, K. (2018). Family influence, critical consciousness, and career calling in women of color. *The Career Development Quarterly*, 66(4), 329-343.
- May, D. R., Li, C., Mencl, J., & Huang, C. C. (2014). The ethics of meaningful work: Types and magnitude of job-related harm and the ethical decision-making process. *Journal of business ethics*, 121(4), 651-669.

- Molloy, K. A., & Foust, C. R. (2016). Work calling: Exploring the communicative intersections of meaningful work and organizational spirituality. *Communication Studies*, 67(3), 339-358.
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 132, 859-872.
- Rawat, A., & Nadavulakere, S. (2015). Examining the outcomes of having a calling: Does context matter?. *Journal of Business and Psychology*, 30, 499-512.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Sargut, A. S. (2015). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Sharma, D., Ghosh, K., Mishra, M., & Anand, S. (2022). You stay home, but we can't: Invisible 'dirty' work as calling amid COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103667.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Türkmenoğlu, İ. (2017). *Pozitif yönetim: işyerinde keyifli ortam yaratmak*. Elma Yayınevi.
- Ugwu, F. O., & 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.
- Van Vuuren, M., & Pothof, S. J. (2019). Voluntary work as embodied aboutness: How the act of volunteering becomes meaningful. In *Evidence-Based Positive Psychological Interventions in Multi-Cultural Contexts* (pp. 227-250). Springer.
- Wen, Y., Liu, F., Pang, L., & Chen, H. (2022). Proactive personality and career adaptability of Chinese female pre-service teachers in primary schools: the role of calling. *Sustainability*, 14(7), 4188.
- Wrzesniewski A. (2012). Callings. In Cameron K. S., Spreitzer G. M. (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 45-55). Oxford, England: Oxford University Press.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 1(31), 21-33.
- Zhang, C., & Hirschi, A. (2021). Forget about the money? A latent profile analysis of calling and work motivation in Chinese employees. *Career development international*, 26(2), 105-118.
- Zhang, C., Dik, B. J., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Work as a calling in China: A qualitative study of Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 236-249.
- Zhang, C., Hirschi, A., Dik, B. J., Wei, J., & You, X. (2018). Reciprocal relation between authenticity and calling among Chinese university students: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 222-232.
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2017). The future work self and calling: The mediational role of life meaning. *Journal of Happiness Studies*, 18, 977-991.
- Zhou, J., Zhang, J. W., & Xuan, X. Y. (2020). The curvilinear relationship between career calling and work fatigue: A moderated mediating model. *Frontiers in Psychology*, 11, 583604.