

Mesleki Aşkınlık: Bir Kavram İncelemesi

Calling: A Concept Analysis

Hazel Duru 

Öz. Bu makalenin amacı; yurt içinde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yaygın olarak kullanılmayan mesleki aşkınlık kavramını ele almak ve kavramın çatısını oluşturmaktır. Yurt içi literatürde mesleki aşkınlık kavramı açıklanmaya çalışılmış, ancak bu konuda görüş birliğinin olmadığı görülmüştür. Bu araştırmada mesleki aşkınlık kavramının tarihsel gelişim süreci, kavramın teorik alt yapısı, kavramla ilgili yapılan çalışmalar, kavramı etkileyen bağlamsal faktörlerin neler olabileceği, yurt içi literatüre uygun bir şekilde nasıl tanımlanabileceği, neden "aşkınlık" kavramının tercih edildiği ve son olarak da ülkemizde nasıl kullanılabileceği ile ilgili açıklamalara ve önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler. Mesleki aşkınlık, modern ve post modern bakış açısı, kavram incelemesi.

Abstract. The purpose of this article; to address the concept of calling, which is not widely used in the field of career psychological counseling in the country, and to form the framework of the concept. The concept of calling was tried to be explained, but when the literature was examined, it was seen that there was no consensus. In this research, the historical development process of the concept of calling, the theoretical background of the concept, the studies conducted on the concept, what may be the contextual factors affecting the concept, how it can be defined in accordance with the domestic literature, why the concept of "transcendence" is preferred, and finally how it can be used in our country related explanations and suggestions are included.

Keywords. Calling, modern and postmodern perspective, concept analysis.

Arş. Gör. Hazel Duru
Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bursa, Türkiye
e-mail: hazelduru@uludag.edu.tr

Geliş/Received: 09.04.2020/04.09.2020
Düzeltilme/Revision: 28.06.2020/06.28.2020
Kabul/Accepted: 29.06.2020/06.29.2020



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association
Genel Merkez / Central Office

Mesleki Aşknlık

“Calling” ifadesi yurt dışı literatürde oldukça yaygın bir şekilde kullanılan ve Türkçe karşılığı net olmayan bir kavramdır. “Calling” kavramının karşılığı olarak yurt içi literatürde “kariyer arzusu” (Kara, Altınok ve Şahin, 2019; Eryılmaz ve Kara, 2018; Seymenler, Küçü ve Siyez, 2015) ve “meslek aşkı” (Akçakanat, Erhan ve Uzunbacak, 2019; Erhan, Akçakanat, Uzunbacak ve Yıldırım, 2019; Uzunbacak, Akçakanat ve Erhan, 2019) kavramları kullanılmıştır. Yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde “calling” kavramının Türkiye’deki kullanımının ve kavramın karşılığının net olmadığı görülmektedir. Araştırmacılar tarafından ortak kavramların kullanılmaması, kavramın tanımlanmasının, kültüre özgü araştırma sonuçlarından hareketle değil, Türkçe ’ye çeviri şeklinde yapılması sebepleriyle kavramın tekrar ele alınmasının ve geliştirilmesinin gerekli olduğu düşünülmüştür. Bu makalenin amacı yurt dışında “calling” olarak geçen kavramın Türkçe’de mesleki aşknlık olarak kullanılmasının tartışmasını yapmaktır. Makalede calling için “mesleki aşknlık” kavramı kullanılmıştır. Yazar tarafından mesleki aşknlık kavramının kullanılma sebebini açıklayabilmek için aşağıda yurt dışı literatürde kullanılan “calling” kavramının tanımlarına yer verilmiştir.

Dik ve Duffy (2009, s.427) “calling” i üç boyuttan oluşan bir kavram olarak tanımlamıştır. Bu boyutlar: bir işi yapmada insanlığa hizmet etme ihtiyacının hissedilmesi veya düşünülmesi; belirli bir yaşam rolünü gerçekleştirmedeki niyetin, bireyin yaşamındaki amaç veya anlam duygusunu gösterme veya oluşturma olması; birincil motivasyon kaynağı olarak diğer insanlar odaklı amaçları ve değerleri benimseme. Tanım incelendiğinde “calling” kavramı, insanüstü bir güç tarafından mesleği ya da görevi yerine getirmek adına bir çağrı olarak görülmekle birlikte, bireyin rollerini yerine getirirken aynı zamanda amaç ve anlam duygusunu göz önünde bulundurması ve görevini yerine getirirken ben merkezli olmaktan ziyade diğer bireylerin de amaç ve değerlerinin ön planda tutulması olarak görülmektedir.

Elliott (1992, s.6) “calling” kavramının ön plana çıkan beş özelliği olduğunu ifade eder: hedeflenen işi yapma hissi duymak, belli bir işe girme konusunda zorunda hissetmek, başka işte olmayan bir yoğunluk düzeyi, “calling” duygusunu başkalarıyla paylaşma isteği ve son olarak ekonomik getirisi olmasa bile işe girmede kararlı olma. Verilen tanıma bakıldığı zaman “calling”

ifadesinin birden fazla bileşeni içerdiği anlaşılabilir. Bu bileşenler; bireyin yapmak istediği bir işi hedeflemesi, bu işi yerine getirmek için kendinde bir mecburiyet hissetmesi, belirlenen işte hissettiği yoğunluğu başka işler için hissetmemesi ve calling olarak ifade ettiği işi diğerleriyle paylaşma arzusunun yanında herhangi bir kazanç sağlamasa bile o işi yapmayı sürdürmek istemesi olarak özetlenebilir. Görüldüğü üzere calling ifadesi yüzeysel kazanımlardan (para, rahatlık vb.) ziyade daha iyi hissetmek ve bir işte anlam bulmakla ilgilidir.

Rosa, Vianello ve Anselmi (2019, s.45) “calling”i yedi boyuttan oluşan bir yapı olarak tekrar tanımlamıştır. Yazarlara göre bu boyutlar: tutku, sürekli aklında olma, amaçlılık, kendini feda etme, kimlik, insanlığa hizmet etme, prososyal yönelim şeklinde sıralanmıştır. Tutku; calling ile ilişkili aktiviteleri gerçekleştirirken derin bir tatmin ve zevk duygusu yaşamayı yansıtır. Sürekli aklında olma; calling kavramının bireyin düşüncelerinde her zaman var olmasını temsil eder. Feda etme; bireylerin calling’i sürdürmek için yaşamlarının diğer alanlarını geri plana atma ya da yaşamlarının diğer alanlarından feragat etme istekliliğini açıklar. Amaçlılık; calling kavramının yaşamda amaçlı bir şey yapma fırsatına ne kadar olanak tanıdığını gösterir. Kimlik, bireylerin kim olduklarını ve kendileriyle, yaptıkları faaliyetlerle kurdukları ilişki düzeyinin önemini yansıtır. İnsanlığa hizmet etme; calling ile ilgili aktiviteleri yapmada manevi bir gücün varlığını belirtir. Prososyal yönelim; calling’e katılıma yönlendiren diğer insanlar odaklı amaçları ifade eder. Bu tanımlamada calling kavramı çok boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Her bir boyut bireyin calling’ini oluşturacak parçalar olarak düşünülebilir. Bireyin, meslek üstü olarak değerlendirdiği aktiviteleri yaparken hissettiği tutku, bu aktivitelerin düşünsel olarak süreklilik göstermesi, calling olarak değerlendirilen aktivitelerin belirli bir amaca hizmet etmesi, yapılan aktivitelerin yaşamın diğer alanlarının önünde geçmesi, aktiviteleri yapmak için manevi bir güç hissedilmesi, bireyin “kim olduğuna ve yaptığı aktivitelere” ilişkin bir cevap niteliği taşıması, sadece birey odaklı amaçların ötesinde bireyi, diğer insanlar odaklı amaçlara yöneltmesi calling’in boyutları olarak ifade edilebilir.

Wrzesniewski ve arkadaşları (1997, s.21) calling’i, sosyal açıdan yararlı bir işi yerine getirmekten zevk almaya odaklanmak olarak ifade eder. Hall ve Chandler (2005, s.155) bireyin hayattaki amacı olarak algıladığı iş olarak tanımlar. Elangovan, Pinder ve McLean’a (2010, s.430) göre bireyin özellikle başkalarına yardım etme amacı güderken ne yapmak istediği, ne yapması gerektiğine inandığı ve aslında ne yapıyor olduğunu değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan

bir dizi davranıştır. Dobrow ve Tosti-Kharas (2011, s.1003) bireylerin bir alana yönelik deneyimlediği anlamlı bir tutku olarak açıklar. Hagmaier ve Abele (2012, s.41) yaptıkları çalışmalarda katılımcıların calling’i nasıl tanımladıklarını incelemiş ve katılımcıların cevaplarından hareketle; “yol gösterici bir güç”, “birinin işini tanımlaması”, “kişi-çevre uyumu”, “değer odaklı davranış”, “hissetme ve anlam” olmak üzere calling’i beş farklı kategoride belirlemiştir.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere calling kavramı oldukça farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tanımlar incelendiği benzer noktalar olduğu gibi tanımların farklılaştığı noktalar da bulunmaktadır. Benzerliklere bakıldığında; birçok çalışma calling’i anlamlı çalışmanın ifade edildiği (Dik ve Shimizu, 2019) ve kişisel ve sosyal anlam duygusunun üretildiği bir yol olarak tanımlamıştır (Pratt ve Ashforth, 2003). Farklılıkları bakıldığında ise bazı tanımların modern yaklaşıma dayalı yapıldığı görülürken bazı tanımların post modern yaklaşıma dayalı yapıldığı anlaşılmaktadır. Post modern tanımlar calling’in kaynağını, bireyin dışındaki unsurlardan aldığını ve mesleki aşkınlığa davet eden motive edici bir çağrı olduğunu (Allah, Tanrı veya sosyal ihtiyaçlar ve aileden gelen mesleki mirası devam ettirme vb.) veya bir işi tamamlamak için kendine yazılan bir kader ya da toplumsal sorumluluk adına yapılması gereken bir görev olarak betimlemektedir (Dik ve Duffy, 2009). Modern tanımlar ise daha birey odaklıdır ve kendini gerçekleştirme, kişisel tatmin, tutku gibi bileşenleri ön plana çıkarır (Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011).

Buraya kadar ele alınan tanımlar incelendiğinde calling kavramı; bireyin benliğinin üstünde var olan, diğerleri için de faydalı olma arzusunu içeren, işle ya da meslekle ilgili yapılan faaliyetlerde anlam aramayı kapsayan ve işi yerine getirme sürecinde bireye doyum sağlayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Belirtilen nitelikler incelendiğinde calling’in, öz aşkınlık (self transcendence) kavramının içerdiği unsurlarla örtüştüğü görülmektedir. “Aşkınlık (transcendence)” varlık felsefesinde, dinde ve psikolojide kullanılan kavramlardan biridir. Aşkınlık, “öz aşkınlık” kavramı ile psikolojide kullanılmaya başlanmıştır. İnsanın kendi dışındaki şeylerde anlam bulabilme yeteneği öz aşkınlık olarak tanımlanabilir (Palmer, Griffin, Reed ve Fitzpatrick, 2010, s.138). Başka bir ifadeyle öz aşkınlık; bireyin kendine bir yaşam amacı oluşturabilmesi ve bunu yaparken de diğerleriyle bağlantısını sürdürebilmesi olarak tanımlanabilir. Vaughan (1985) ve Venter ve Venter (2010) öz aşkınlığın Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde kendini gerçekleştirmeden daha üst bir seviyede olduğunu belirtmiştir. Frankl’a (1966) göre insan varoluşunun özü “öz

aşknlıktır” ve Frankl (1984, s.50) öz aşknlığı; bireyin kendisiyle meşgul olmaktan ziyade kendini diğerlerine, yaptığı işe, gerçekleştirdiği etkinliğe adayabilmesi olarak ifade eder. Belirtilen tanımlardan da anlaşılacağı üzere öz aşknlık kavramı var olanın ötesine geçme anlamında kullanılan, varoluşsal, üst düzey bir kavramdır. Bireyin yaşam amacı oluşturabilmesi, kendi varlığına, kendine dönük olmakla birlikte; kendini diğer insanlara ve nesnelere de adayabilmesi, kendi dışındaki şeylerde anlam bulabilmesi öz aşknlığı ifade eder. Bunun yanında tanımlardan da anlaşılacağı üzere öz aşknlık kavramı yaşamın tüm alanlarında geçerli olan genel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha spesifik ve yaşamın meslekle ilgili alanına yönelik düşünülürse bu kavram karşımıza “mesleki aşknlık” olarak çıkabilir mi? Calling kavramının belirli bir işe veya mesleğe yönelik olması kavramın daha spesifik bir şekilde tanımlanmasını gerektirmektedir. Bu sebeple calling kavramı yerine “mesleki aşknlık” kavramının kullanılmasının uygun olabileceği düşünülmektedir.

Literatürde mesleki aşknlığın araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanması kavramın tek boyutlu, çok boyutlu ve kategorik olarak çeşitli şekillerde ölçülmesine sebep olmuştur (Dobrow ve Tosti-Kharas, 2011; Hagmaier ve Abele, 2012). Dik, Eldridge, Steger ve Duffy'nin (2012) “Kısa Mesleki Aşknlık Ölçeği (Brief Calling Scale)”, Dobrow ve Tosti-Kharas'ın (2011) “Mesleki Aşknlık Ölçeği (Calling Scale)” geliştirilen tek boyutlu ölçeklere örnek verilebilir. Bununla birlikte Dik, Eldridge, Steger ve Duffy (2012)'nin geliştirdiği altı alt boyuttan oluşan “Mesleki Aşknlık ve Meslek Anketi (Calling and Vocation Questionnaire)”, Hagmaier ve Abele (2012)'nin geliştirdiği üç boyuttan oluşan “Çok Boyutlu Mesleki Aşknlık Ölçeği (Multidimensional Calling Measure)” çok boyutlu ölçeklere örnek gösterilebilir. Farklı tanımlamaların ve ölçme araçlarının kullanılması bu alanda yapılan çalışmaların net olmamasına sebep olmaktadır (Duffy, Autin, Allan ve Douglass, 2015).

Meslek, Kariyer ve Mesleki Aşknlık

Meslek, kariyer ve mesleki aşknlık kavramlarını anlayabilmek için öncelikle bu kavramların tanımlarına yönelik karşılaştırmalar yapmak faydalı görünmektedir. Meslek; bireyin yaşamını kazanmak için yaptığı, toplum tarafından kuralları belirlenen, belli bir eğitim sonucunda kazanılan bilgi ve becerilere dayalı yürütülen ve diğerlerine faydalı bir hizmet sunmak için gerçekleştirilen

faaliyetlerin tümüdür (Yeşilyaprak, 2014). Tanımdan anlaşılacağı üzere meslek kavramı bireyin sadece mesleğine yönelik yürüttüğü etkinlikleri kapsamaktadır. Kariyer ise; bireyin yaşamının tamamında etkili olan ve tamamını kapsayan, yaşamındaki tüm rollerin etkileşimi ile ortaya çıkan ve belirli bir gelişim döneminde, özellikle meslek ve iş yaşamındaki rollerinden meydana gelen bir süreçtir (Herr, Cramer ve Niles, 2004). Görüldüğü üzere kariyer daha kapsamlı bir kavram olmakla birlikte, bireyin yaşam rolleri içerisinde mesleki rollerine daha fazla yoğunlaşan bir süreci betimler. Meslekten farklı olarak içinde farklı yaşam rollerini ve faaliyetlerini barındırır. Örneğin bir müzik öğretmenin hizmet içi eğitim alması mesleki bir sorumluluktur; ama müzik öğretmenliği alanında yüksek lisans yapması kariyerinin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu iki kavram birbirini destekler görünmektedir. Diğer yandan mesleki aşkınlık ise; yapılan işten, meslekten doyum sağlama ve yapılan işte, meslekte kendi anlamını yaratma veya bulma (Hall ve Chandler, 2005), bir görevi tamamlamaya yönelik istek duyma, yapılan işi ve mesleği tutkuyla yerine getirme (Rosa, Vianello ve Anselmi, 2019) şeklinde bireysel yönü olan bununla birlikte; diğerlerine hizmet etme arzusunu hissetme (Elangovan, Pinder ve McLean, 2010), anlam arayışının karşılığı olarak yapılan meslekle görevlendirildiğini düşünme, mesleğini toplumsal sorumluluğunu yerine getirmek için bir unsur olarak görme (Dik ve Duffy, 2009) şeklinde sosyal yönü olan iki yönlü bir kavramdır.

Üç kavram incelendiğinde; mesleğin, yapılacak işin niteliğini belirlemede ve standardını yükseltmede belli kurallara sahip olduğu ve işin yerine getirilmesinde spesifik becerileri içerdiği görülür. Kariyer ise bundan farklı olarak bireyin yaşam rolleri içerisinde kendini sürekli olarak geliştirmesini içerir, içinde birçok unsuru barındırır. Mesleki aşkınlık ise meslek ve kariyerin ötesinde yapılan işlerde anlam bulmaya, işi yerine getirirken ne hissettiğini ve düşündüğünü incelemeye, diğerlerini sürece dâhil etmeye ve işi yapma motivasyonunun kaynağını incelemeye dayanır görünmektedir. Yurt dışı literatür incelendiğinde mesleki aşkınlık, kariyer, meslek ve iş arasındaki farkı açıklayan çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Wrzesniewski, McCauley, Rozin ve Schwartz (1997) iş, kariyer ve mesleki aşkınlık arasındaki farkı ortaya çıkarabilmek için her bir kavramın tanımını ve kapsamını içeren üç paragraf oluşturmuş ve katılımcılara sunmuşlardır. Çalışmada katılımcılar her bir paragrafı okuduktan sonra kendilerini yakın hissettikleri kavramı seçmiş ve katılımcıların seçtikleri kavramın, iyi oluşlarıyla ve demografik özellikleriyle

ilişkisi incelenmiştir. Dik, Duffy ve Eldridge (2009) işin genel bir anlam duygusu yüklenerek yapılmasının ve bunun sadece içsel sebeplerle gerçekleştirilmesinin meslek olarak ifade edilebileceğini; mesleki aşknlığın ise Tanrı, toplumsal ihtiyaçlar veya aile mirasını sürdürme gibi dışsal kaynaklardan yola çıkarak oluşturulduğunu açıklar. Bu kavramlar arasındaki farklılıkların özellikle yurt içi çalışmalarda ele alınması karışıklığı önlemek ve daha anlaşılabilir kılmak adına önemlidir.

Kavramın teorik alt yapısı

Mesleki aşknlık kavramıyla ilgili alanyazın incelendiğinde kavramın belirli bir teorik yapıya sahip olmadığı ve bu sebeple kavramın tanımlanmasında tutarsızlıklar olduğu görülmektedir. Ancak yakın zamanda bazı araştırmacılar tarafından kavram farklı teoriler açısından /doğrultusunda/bakış açısından açıklanmaya çalışılmıştır. Buis, Ferguson ve Briscoe (2019), takımların, bireylerin mesleki aşknlıklarını geliştirilmesini kolaylaştırdığını ifade eder. Sosyal kimlik teorisi ve optimal ayırt edicilik teorisinden faydalanan araştırmacılar, takımların bireylerin kendilerini ve mesleki aşknlıklarını anlamlandırdığı önemli bir bağlamı temsil ettiklerini ileri sürer. Shimizu, Dik ve Conner (2019) mesleki aşknlığın bireyler tarafından farklı şekillerde algılanabileceği ve bu yüzden öznel bir yapıya sahip olduğunu belirtir. Michaelson and Tosti-Kharas (2019) diğer insanların bakış açısının, birey odaklı mesleki aşknlığın etik değerini anlamadaki faydasını vurgular. Başka bir ifadeyle diğer insanların bireyin oluşturduğu mesleki aşknlığa yönelik görüşleri, bireyin kendi mesleki aşknlığını değerlendirmesine yardımcı olur. Lysova and Khapova (2019) bireyin mesleki kimliğinin, zorlu koşullarla karşılaştığında bireyin mesleki aşknlığını sürdürmesinde nasıl etkili olabileceğini ve bunu yaparken de başarılı olma olasılığını nasıl şekillendirebileceğini açıklar. Dalla Rosa, Vianello ve Anselmi (2019) zaman içinde mesleki aşknlığın gelişimini kolaylaştıran faktörler hakkında önemli bilgiler vermektedir. Afiouni ve Karam (2019) bağlamsal engellerin (bölgesel ve iç savaşlar, emperyalizm, ataerkil cinsiyet normları vb.), mesleki aşknlığın içsel oluşum sürecini yönlendiren dış kaynaklar olarak hizmet ettiğini göstermektedir.

Kaminsky ve Behrend (2015) sosyal bilişsel kariyer kuramına dayalı yaptıkları çalışmada mesleki aşknlığın; sonuç beklentisi, kariyer ilgi alanları ve kariyer hedefleri ile ilişkisini araştırmış ve mesleki aşknlığın sonuç beklentilerini ve

ilgileri, öz yeterlilikten daha güçlü bir şekilde açıkladığını belirlemiştir. Bunun yanında öz yeterliliğin ise kariyer hedeflerini yordamada mesleki aşkınlıktan daha iyi olduğunu bulunmuştur. Araştırmacılar elde ettikleri araştırma sonuçlarından hareketle mesleki aşkınlığın varlığının kariyer seçimi sürecinde önemli bir unsur olduğunu vurgulamıştır. Dobrow (2013) ise mesleki aşkınlık için dinamik bir model önerir ve mesleki aşkınlığın birey tarafından ulaşılabilecek bir nokta olmasından ziyade sürekli yenilenen ve zaman içinde gelişen bir kavram olduğunu öne sürer. Araştırmacıların mesleki aşkınlık ile ilgili öne sürdükleri düşünceler incelendiğinde mesleki aşkınlığın çeşitli yaklaşımlarla ele alınabileceği anlaşılmaktadır.

Mesleki Aşkınlığın Gelişimi

Mesleki aşkınlık ve önemli kariyer çıktıları arasındaki ilişkilere rağmen bireylerin mesleki aşkınlıklarını nasıl geliştirildikleri hakkında oldukça az şey bilinmektedir (Duffy ve Dik, 2013; Elangovan, Pinder ve McLean, 2010; Zhang, Hirschi, Herrmann, Wei ve Zhang, 2017). Mesleki aşkınlığın oluşmasında ve ortaya çıkmasında, yaşamda anlam bulma amacıyla bağlantılı olan bireyin kendini derinlemesine anlamaya çalışması ve kendini keşfetme sürecinin etkili olduğunu öne süren araştırmacılar bulunmaktadır (Dik ve Duffy, 2009; Elangovan ve diğerleri, 2010; Hall ve Chandler, 2005).

Yapılan çalışmalar bireyleri mesleki aşkınlıklarını keşfetmelerine yöneltecek çeşitli unsurları ortaya çıkarmıştır. Örneğin; prososyal yönelim (Bott ve diğerleri, 2017) ve dine yakınlık (Goldfarb, 2018; Hernandez, Foley ve Beitin, 2011) gibi bazı kişilik özellikleri bireylerin mesleki aşkınlıklarını keşfetme yolunda teşvik edici olabilir. Bununla birlikte bireylerin mesleki aşkınlık yaşayacaklarını düşündükleri mesleklere ve işlere aşinalıkları yine keşfetme noktasında teşvik edici bir unsur olabilir (Bunderson ve Thompson, 2009; Conklin, 2012; Dobrow, 2013). Diğer yandan bazı araştırmacılar ise mesleki aşkınlığın oluşum sürecinin oldukça uzun sürdüğünü ve çocukluktaki deneyimlerle ortaya çıkmaya başladığını ifade eder (Conklin, 2012; Dobrow, 2013; Hernandez ve diğerleri, 2011). Daha varoluşçu bir bakış açısıyla ele alındığında Frankl'a (1984) göre bireyin varoluşsal hayal kırıklığı ve boşluk hissi yaşaması, daha anlamlı bir kariyer bulma arzusuna öncülük eder. Mesleki aşkınlığa sahip bireylerin, zorlandıklarını hissettikleri bağlamda değişiklik yapma arzusu hissetme, varoluşsal bir hayal kırıklığının üstesinden gelme, kritik bir olaya tepki gösterme

gibi ortak bir eğilimleri bulunmaktadır (Elangovan ve diğeri, 2010; Frankl, 1984).

Bazı araştırmacılar ise mesleki aşknlığı iki farklı hipotezle ele almıştır. Priori ve posteriori hipotezler. Priori hipoteziyle ele alan araştırmacılara göre mesleki aşknlık bireyin doğasının bir parçasıdır ve bu sebeple bireyin hayatının erken dönemlerinde kendini göstermeye başlar (Bunderson ve Thompson, 2009). Bu hipotez doğrultusunda mesleki aşknlığın, bireye amaçlar sağlayan ve bireyin kariyerine ve kişisel gelişimine yönelik faaliyetlerde bulunmasına teşvik eden motive edici bir güç olduğundan bahsedilebilir. Posteriori hipotezine göre ise mesleki aşknlık, esnek bir anlayış ve sezgi sürecinin sonucunda ortaya çıkar (Hall ve Chandler, 2005). Bu hipotezde mesleki aşknlık, bireyin tatmin edici, anlamlı ve ilginç bir şey yapmak için görevlendirildiğini hissetmesine yol açan ve olumlu bir kimliğin oluşturulmasına katkıda bulunan bir alana amaçlı bir şekilde yöneliminin sonucunda gelişir. Ele alınan araştırmalar incelendiğinde mesleki aşknlığın kişisel faktörlerden etkilendiği; daha gelişimsel bir bakış açısıyla çocukluk döneminden itibaren ortaya çıkabildiği; varoluşsal bir boşluk hissini engellemeye ve alt etmeye yönelik bir duruş olduğu; keşfetme, anlama ve sezme becerilerinden kaynağını alabildiği gibi görüşler bulunmaktadır. Bunun yanında yapılan çalışmalara rağmen mesleki aşknlığın kaynağının hale net bir şekilde tespit edilemediği anlaşılmaktadır.

Mesleki aşknlık kavramının gelişimi belirtildiği gibi çok çeşitli olabilir. Gerek gelişimsel dönemler (çocukluk, ergenlik, yetişkinlik vb.) açısından gerekse de bağlamsal faktörler (engeller, kısıtlamalar, vb.) açısından incelendiğinde mesleki aşknlık kavramı; lise öğrencileri (Dobrow, 2013), üniversite öğrencileri (French ve Domene, 2010), kadınlar (Afioni ve Karam, 2019), psikolojik danışmanlar (Duffy ve diğeri, 2012), anneler (Oates, Hall ve Anderson, 2005; Sellers, Thomas, Batts ve Ostman, 2005), doktora öğrencileri (Hagmaier ve Abele, 2012) ve yetişkinler (Hernandez, Foley ve Beitin, 2011; Ahn, Dik ve Hornback, 2017) vb. örneklerle birlikte ele alınmıştır.

Mesleki Aşknlık ve Bağlamsal Faktörler

Mesleki aşknlık kavramının kaynağını incelemek kadar önemli olan diğeri bir konu mesleki aşknlığın bağlamsal faktörlerden etkilenip etkilenmediğidir. Çalışma Teorisi Psikolojisi bu konuya ışık tutuyor görünmektedir. Çalışma

Teorisi Psikolojisi (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016) özellikle oldukça fazla engelle karşılaşan ve mesleki olanaklara ulaşma konusunda sıkıntı yaşayan bireylerin iş deneyimlerini ele almak için geliştirilmiştir. Bu teoriye dayanarak gerçekleştirilen çalışmalar bazı bağlamsal faktörlerin mesleki aşkınlığı etkilediği yönünde sonuçlara ulaşmıştır. Duffy, Autin ve Douglass (2016) düşük sosyoekonomik düzeyin, bireyin mesleki aşkınlık hissetmesini sağlayacağı, anlam bulabileceği, bağlılık yaşayacağı, istediği bir mesleği seçme yeteneğini azalttığını bulmuştur. Benzer bir şekilde Duffy, Autin, England, Douglass ve Gensmer (2018) daha yüksek sosyal statünün, çalışan yetişkinler için kariyer kararı verme konusunda daha istekli olmaya yol açtığını ve bunun da zaman içinde mesleki aşkınlık yaşama olasılığının artmasına sebep olduğunu ortaya koymuştur. Belirtilen çalışmalar olumsuz bağlamsal faktörlerin (sosyoekonomik düzey, çalışma iradesi gibi) mesleki aşkınlığın yaşanmasında veya hissedilmesinde engelleyici unsur olduğunu göstermektedir. Bu çalışmaların aksine Dik ve Duffy (2009), ayrıcalıklı olmayan topluluklarda yaşanan bağlamsal zorlukların bireyin mesleki aşkınlık duygusunu artırabileceğini öne sürmektedir. Yine, Hall ve Chandler (2005) yaşanan engellerin, aslında farklı iş ve kariyer türlerinde bireyin kendini keşfetmesi ve denemesi için bir motivasyon olarak işlev görebileceğini savunmaktadır.

Baglamsal faktörler bireylerin mesleki aşkınlık yaşamasını engelleyebilecek faktörler olarak karşımıza çıkabildiği gibi mesleki aşkınlığı hissetme ve oluşturma yolunda alternatif yolları deneme hususunda tetikleyici unsurlar olarak görülebilir.

Sonuç ve Öneriler

Mesleki aşkınlık yukarıda da ifade edildiği gibi meslek ve kariyer kavramlarıyla ilişkilidir. Literatür incelendiğinde kavram tek boyutlu ve çok boyutlu bakış açılarıyla tanımlanmıştır. Bunun yanında bazı tanımlarda manevi, dini, sosyal unsurlara yer verilirken bazı tanımlar ise daha birey odaklıdır. Bu sebeple kavramın tanımları araştırmacılar tarafından modern ve post modern temelli olarak sınıflandırılmıştır. Mesleki aşkınlığın teorik temelleri incelendiğinde ise yine farklı yaklaşımlarla ve araştırmalarla karşılaşılmaktadır. Mesleki aşkınlığın belirgin bir teorik temeli olmamasına rağmen sosyal bilişsel kariyer kuramı, sosyal kimlik teorisi, optimal ayırt edicilik kuramı, dinamik model ve etik model gibi çeşitli teori ve modeller tarafından açıklanmaya çalışılmıştır. Mesleki

aşknlığın gelişimi ise belirgin olmamakla birlikte araştırmacılar tarafından mesleki aşknlığın çocukluk döneminde oluşmaya başladığı, esnek bir anlama ve sezme süreci sonunda geliştiği, bazı kişilik özellikleriyle ilişkili olabileceği ve varoluşsal boşluk hissiden kaynaklanabileceğine ilişkin görüşler bulunmaktadır. Mesleki aşknlığın ele alındığı diğer bir konu ise bağlamsal faktörlerdir. Araştırmacılar sosyoekonomik düzey gibi bazı faktörlerin mesleki aşknlığı olumsuz etkileyebileceğine ilişkin sonuçlar elde ederken, diğer bazıları bağlamsal engellerin mesleki aşknlığın gelişmesinde motive edici unsurlar olabileceğini açıklamaktadır.

Sonuç olarak mesleki aşknlık; kariyer gelişiminde önemli bir rol oynayan, meslek seçmede ve yapılan işi sürdürmede bir kaynak niteliğinde olan ve bu sebeple de çeşitli kuramlar açısından ele alınabilen bir kavramdır. Kavramın başlangıcının yaşamın erken dönemlerine denk geldiğiyle ilgili görüşler bulunmakla birlikte, bireyin işle veya meslekle ilgili faaliyetleri sonrasında ortaya çıktığı veya bulunduğu şeklinde farklı bakış açıları da bulunmaktadır. Mesleki aşknlık bireylerde zaten “var” mıdır yoksa “arayarak” mı bulunmaktadır? Bu da kavramı daha ilginç ve ele alınması gereken bir husus haline getirmektedir. Yurtdışı literatürde çokça ele alınmasına rağmen yurtiçi literatürde bu kavramla ilgili çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Ayrıca mesleki aşknlık içinde barındırdığı unsurlar itibariyle ülkemizde de tanımlanabilir ve uygulanabilir görülmektedir. Kavramın tanımlanmasında hem bireysel hem toplumsal yönlerin bulunması ve bunun yanında dini unsurların da kavram kapsamında yer alması, ülkemiz şartlarında kavramın çalışılabileceğini düşündürmektedir. Kavramın tanımının çok yönlü olması ve mesleki aşknlığın kaynaklarının neler olabileceği ile ilgili netliğin bulunmaması, kavram üzerinde çalışılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Nitekim Afıouni ve Karam (2019) mesleki aşknlığın daha fazla araştırılması gerektiğini ve araştırmacılar için önemli bir çalışma alanı olduğunu ifade eder.

Türkiye’de meslek seçimi lise öğrencilerinin Yükseköğretim Kurumları Sınavı’na girdikten sonra aldıkları puanlar doğrultusunda yapılmaktadır. Bu durum mesleki aşknlık için bir sorun oluşturabilir. Çünkü bireyler istedikleri ya da yapmakla görevlendirildiklerini hissettikleri mesleklere yönelmekten ziyade puanlarının yettiği alanlara yönelmektedir. Bununla birlikte Özbek ve Demirkol’un (2019) Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye’nin ekonomik gelişmişlik düzeyini karşılaştırdıkları çalışmasında; kişi başına düşen milli gelir, ekonomik büyüme, işsizlik oranı, bütçe açığı, kamu borç oranı, enflasyon oranı, cari

işlemler dengesi ve dış ticaret dengesi ölçütleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde; Fransa, Portekiz, Türkiye ve Yunanistan'ın son sıralarda yer aldığı tespit edilmiştir. Literatürdeki bağlamsal engellerle ilgili bilgilerden hareketle bu durum mesleki aşkınlığın Türkiye şartlarında gelişimi için farklı etkilere sebep olabilir. Örneğin; bireyin zorlu ekonomik koşullarda iş bulabildiği için işine bağlılığının artırması bu durumun olumlu sonucu iken, istemediği bir işi yaptığı için kendini geliştirmeme veya devlet güvencesiyle ilerleme göstermeme şeklinde olumsuz etkileri olabilir. Bu sebeple mesleki aşkınlığın bireyler açısından nasıl ele alındığını anlamak oldukça önemlidir. Yaptığı işi değersiz gören bir bireyin mesleğine veya işine farklı bir çerçeveden bakarak işini daha anlamlı hale getirmesi ve bu sayede de yaşam doyumunu artırması sağlanabilir mi? Bu sorunun cevaplanması gerekmektedir. Türkiye gelişmekte olan bir ülkedir (WFAS, 2019). Bu sebeple ekonomisinin güçlenmesi için çalışanların mesleklerini icra etmeye olan isteklilikleri ve yaptıkları meslekleri sadece gelir kaynağı olarak görmekten ziyade mesleklerine ve işlerine anlam yükleyerek daha gönüllü bir şekilde yapmaları verimliliği artıracaktır. Bu durum da mesleki aşkınlık kavramının ele alınması gerekliliğini tekrar ortaya koymaktadır. Mesleki aşkınlık bireyin kendini geliştirmesinin yanında diğerlerine hizmet edebilmeyi de içeren üst düzey bir kavramdır. Nitekim İslamiyet'te de mesleki aşkınlığın izlerini görmek mümkün olabilir. Çeşitli hadislerin meallerinde buna benzer açıklamalar da bulunmaktadır: “Cenâb-ı Hakk, herhangi bir âmilin (çalışanın) iş ve hareketinde dâima iyilik etmesini, nefsinden başkalarına da faydalı olmasını sever. Cenâb-ı Hakk, herhangi bir iş sâhibinin yaptığı işi güzel yapmasını (baştan savma yapmamasını) sever (Mutlu ve Kale, 2003). Daha varoluşsal bakış açısına sahip bireylerle mesleki aşkınlık kavramı çalışılırken dini öğelerden de faydalanabilir. Bu şekilde bireylerin yaptıkları mesleklerde ve işlerde anlam bulması veya anlam yaratması kolaylaşabilir.

Öncelikle farklı gelişim dönemindeki bireylerle kavramın ne anlam ifade ettiğini çalışmak bundan sonrasında yapılacakların ilk adımını oluşturabilir. Farklı meslek gruplarından bireylerle çalışmak, kavrama yönelik bakış açısının gelişmesini sağlayabilir. Örneğin sanayi sektöründe çalışan bireylerle, hizmet sektöründe çalışan bireylerin mesleki aşkınlık tanımlarının farklılaşması farklılaşmadığı incelenebilir. Kavramın meslekte ve yapılan işte anlam yaratma ve bulma konusunda fayda sağlaması, yapılan işten zevk alma gibi unsurları barındırması bireylerin kariyer gelişimlerini olumlu bir şekilde ele almalarına

yardımcı olabilir. Yurt içinde bu kavram ile yapılacak araştırmalarda, sosyal bilişsel kariyer kuramı, optimal ayırt edicilik kuramı, kimlik kuramları, bağlamsal kuramlar vb. yaklaşımlar açısından incelenmesi kavramın anlaşılabilirliğini sağlama açısından işlevsel olabilir. Bu sebeple kavramın betimlenmesi ile ilgili nitel çalışmalardan sonra nicel çalışmaları yapılması faydalı olabilir.

Duru

Yazarlar Hakkında / About Authors

Hazel Duru. Araştırma Görevlisi, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı, Bursa/Türkiye.
hazelduru@uludag.edu.tr

Hazel Duru. Research Assistant, Uludag University, Faculty of Education, Counseling and Guidance Program, Bursa/Turkey.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir
There is no conflict of interest

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.
Funding support was not taken.

ORCID

Hazel Duru  <https://orcid.org/0000-0002-1669-6407>

KAYNAKÇA

- Afiouni, F. ve Karam, C. M. (2019). The formative role of contextual hardships in women's career calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 69-87.
- Ahn, J., Dik, B. J. ve Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48-62.
- Akçakanat, T., Erhan, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80 – 95.
- Bott, E., Duffy, R., Borges, N., Braun, T., Jordan, K. ve Marino, J. (2017). Calling to medicine: physicians' experiences of career calling. *Career Development Quarterly*, 65, 113-130
- Buis, B. C., Ferguson, A. J. ve Briscoe, J. P. (2019). Finding the “I” in “Team”: The role of groups in an individual's pursuit of calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 88-99.
- Bunderson, J. ve Thompson, J. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
- Conklin, T. (2012). Work worth doing: A phenomenological study of the experience of discovering and following one's calling. *Journal of Management Inquiry*, 21(3), 298-317.
- Dalla Rosa, A., Vianello, M. ve Anselmi, P. (2019). Longitudinal predictors of the development of a calling: New evidence for the a posteriori hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 44-56.
- Dik, B. J., Duffy, R. D ve Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632.
- Dik, B. J. ve 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. ve Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20, 242-263.
- Dik, B. J. ve Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2) 323-336.
- Dobrow, S. R. ve Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001-1049.
- Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 431-452.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., Allan, B. A. ve Douglass, R. P. (2016). Assessing work as a calling: an evaluation of instruments and practice recommendations. *Journal of Career Assessment*, 23(3), 351-366.

- Duffy, R. D., Autin, K. L., ve Douglass, R. P. (2016). Examining how aspects of vocational privilege relate to living a calling. *The Journal of Positive Psychology, 11*, 416–427.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P. ve Gensmer, N. P. (2018). Examining the effects of contextual variables on living a calling over time. *Journal of Vocational Behavior, 107*, 141–152.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. ve Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127–148.
- Duffy, R. ve Dik, B. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior, 83*, 428–436.
- Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid, L., Dik, B. J., Castano, M. ve Adams, C. (2012). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment, 20*, 293–308.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C. ve McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 428–440.
- Elliott, K. J. (1992). *A preliminary study of people with life callings* (Doctoral dissertation, Union Institute). Dissertation Abstracts International.
- Erhan, T., Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. ve Yıldırım, A. (2019). Meslek aşkı (calling) ölçeği Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5* (1), 94-111.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Öğretmen adayları için bir kariyer uyumluluk modeli. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20* (2), 352-365.
- Frankl, V. E. (1966). Self-transcendence as a human phenomenon. *Journal of Humanistic Psychology, 6*(2), 97-106.
- Frankl, V. E. (1984). *Man's search for meaning: Revised and updated*. (Washington Square).
- French, J. R. ve Domene, J. F. (2010). Sense of 'calling': An organizing principle for the lives and values of young women in university. *Canadian Journal of Counselling, 44*, 1–14.
- Goldfarb, Y. (2018). Does god want me to be a teacher? Motives behind occupational choice of Israeli ultraorthodox women. *Journal of Career Development, 45*(4), 303-314.
- Hagmaier, T. ve Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 39–51.
- Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 155–176.
- Hernandez, E., Foley, P. ve Beitin, B. (2011). Hearing the call: A phenomenological study of religion in career choice. *Journal of Career Development, 38*(1), 62–88.
- Herr, E. L., Cramer, S. H. ve Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (6th ed.). Needham Heights, MA, US: Allyn & Bacon.
- Kaminsky, S. E. ve Behrent, T. S. (2015). Career choice and calling: integrating calling and social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment, 23*(3) 383-398.

- Kara, A., Altınok, A. ve Şahin, C. (2019). Üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygılarının yordayıcısı olarak kariyer uyum yetenekleri ve kariyer arzusu. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (3) , 2294-2307.
- Lysova, E. I. ve Khapova, S. N. (2019). Enacting creative calling when established career structures are not in place: The case of the Dutch video game industry. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 31-43.
- Michaelson, C. ve Tosti-Kharas, J. (2019). Serving self or serving others? Close relations' perspectives on ethics and calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 19-30.
- Mutlu, İ. ve Kale, A. (2003). *Hadislerle İslam Mu'cemü'l-Evsat*. İstanbul: Mutlu Yayınevi
- Oates, K. L. M., Hall, M. E. L. 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, 210–223.
- Özbek, A. ve Demirkol, İ. (2019). Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye'nin ekonomik göstergelerinin karşılaştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(1), 71-91.
- Palmer, B., Quinn Griffin, M. T., Reed, P. ve Fitzpatrick, J. J. (2010). Self-transcendence and work engagement in acute care staff registered nurses. *Critical Care Nursing Quarterly*, 33(2), 138-47.
- Pratt, M. G. ve Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309– 327).
- Rosa, A. D., Vianello, M. ve Anselmi, P. (2019). Longitudinal predictors of the development of a calling: New evidence for the a posteriori hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 44–56.
- Sellers, T. S., Thomas, K., Batts, J. ve Ostman, C. (2005). Women called: A qualitative study of Christian women dually called to motherhood and career. *Journal of Psychology and Theology*, 33, 198–209.
- Seymenler, S., Küçü, E. ve Siyez, D. M. (2015). Beliren Yetişkinler İçin Kariyer Arzusu Ölçeğinin Türkçe 'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 7-9 Ekim (pp. 910–914). Mersin, Türkiye.
- Shimizu, A. B., Dik, B. J. ve Conner, B. T. (2019). Conceptualizing calling: Cluster and taxometric analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 7-18.
- 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.
- Vaughan, F. (1985). Discovering transpersonal identity. *Journal of Humanistic Psychology*, 25(3), 13-38.
- Venter, H. ve Venter, E. (2010). Globalization and the psychology of the new world citizen: How new global citizen compares to Maslow's level of self transcendence. *Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5(7), 29-35.
- WFAS. 2019. Erişim adresi: <https://www.wfasturkey2019.com/tr/gelismekte-olan-ulkeler-listesi/>

- 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, 21–33.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş*. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (ss. 2-39) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J. ve Zhang, J. (2017). The future work self and calling: The mediational role of life meaning. *Journal of Happiness Studies*, 18(4), 977–991.

Extended Abstract

Calling concept; It appears as a concept that exists above the individual's self, which includes the desire to be useful for others, involves seeking meaning in activities related to work or vocation and provides satisfaction to the individual in the process of performing the job. When the specified qualities are examined, it is seen that the calling coincides with the elements included in the concept of self-transcendence. "Transcendence" is one of the concepts used in philosophy of existence, religion and psychology. Transcendence has started to be used in psychology with the concept of "self transcendence". Human's ability to find meaning in things other than himself can be defined as transcendental (Palmer, Griffin, Reed, & Fitzpatrick, 2010). In other words, self-transcendence; It can be defined as the ability of the individual to create a life purpose for himself and to maintain the connection with others while doing so. Vaughan (1985) and Venter and Venter (2010) stated that self-transcendence is at a higher level in Maslow's hierarchy of needs without realizing itself. According to Frankl (1966), the essence of human existence is "self transcendence" and Frankl (1984) self transcendence; rather than being busy with the individual, he expresses himself as being able to devote himself to others, his work, the activity he performs. As can be understood from the mentioned definitions, the concept of self-transcendence is an existential, high-level concept used to go beyond the existing. Although the individual can create a purpose of life, it is directed towards his own existence and self; Being able to dedicate herself to other people and objects, to find meaning in things other than her, expresses self-transcendence. Besides, as can be understood from the definitions, the concept of self-transcendence emerges as a general concept that is valid in all areas of life. If it is considered more specific and related to the vocation related field of life, can this concept appear as "vocational transcendence"? The fact that the concept of calling is for a specific job or vocation requires a more specific definition of the concept. For this reason, it is thought that it may be appropriate to use the concept of "vocational transcendence" instead of calling.

When the theoretical foundations of vocational transcendence are examined, different approaches and researches are encountered. Although vocational transcendence has no clear theoretical basis, it has been tried to be explained by various theories and models such as social cognitive career theory, social identity theory, optimal discrimination theory, dynamic model and ethical model. Although the development of vocational transcendence is not apparent, there are opinions by researchers that vocational transcendence began to occur in childhood, developed at the end of a flexible understanding and sensing process, may be related to some personality traits and may be caused by the feeling of existential space. Another issue in which vocational transcendence is addressed is contextual factors. Researchers have concluded that some factors, such as socioeconomic level, may negatively affect

vocational transcendence, while others explain that contextual barriers may be motivating factors in the development of vocational transcendence.

First of all, studying what the concept means with individuals in different developmental stages can be the first step to do next. Working with individuals from different vocations can improve the concept of understanding. For example, it can be examined whether the definitions of vocational transcendence between individuals working in the industry sector and those working in the service sector differ. The fact that the concept provides benefits in creating and finding meaning in the vocation and the job, and enjoying the work, can help individuals to positively address their career development. In studies to be conducted with this concept in the country, social cognitive career theory, optimal discrimination theory, identity theories, contextual theories etc. Examining in terms of approaches may be functional in terms of ensuring the comprehensibility of the concept. For this reason, it may be useful to conduct quantitative studies after qualitative studies related to the description of the concept.