

*Meslek Aşkı (Calling) Olgusu: Kavramsal Bir İnceleme**

Sinem Baysal¹ Ethem Duygulu²

Received/ Başvuru: 01.10.2024

Accepted/ Kabul: 24.12.2024

Published/ Yayın: 31.12.2024

Öz

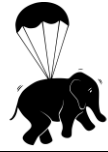
Meslek aşkı olgusu, son yıllarda pozitif örgütsel davranış alanındaki birçok araştırmanın konusu olmuştur. Olgu üzerine yapılan kavramsallaştırma çalışmaları, alana katkıda bulunduğu ölçüde, kavramın anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Meslek aşkı olarak da bilinen "calling" kavramı, bireylerin bir iş veya meslek için temel bir anlam ve amaç duygusu ile birlikte, içsel veya dışsal motivasyona sahip olmasını ve bu yolla yapılan eylemlerin topluma fayda sağlamasını ifade eder. Bu çalışma, meslek aşkı kavramını kavramsal bir çerçevede incelemektedir. Araştırma yöntemi niteldir ve veri toplama tekniği olarak doküman analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, literatürden faydalanarak meslek aşkı kavramının özgün özelliklerini, bileşenlerini, tarihsel arka planını, kavrama yönelik çeşitli yaklaşımları ortaya koymak ve bu yolla alan yazına katkı sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: meslek aşkı, motivasyon, işin anlamlılığı, prososyal davranış, kavramsal analiz

* Çalışma birinci yazar tarafından "Calling (Meslek Aşkı) Olgusu: Türkiye Bağlamında Farklı Meslek Grupları Üzerine Nitel Bir Araştırma" adlı doktora teziyle ilgili olarak hazırlanmıştır ve bildiri olarak "TAOM 2024 Future Work Design: Research and Practice" konferansında sunulmuştur.

¹ Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye, sinembays@gmail.com, Orcid: 0000-0003-4923-4265

² Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye, ethem.duygulu@deu.edu.tr, Orcid: 0000-0001-5054-5795

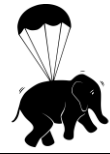


The Phenomenon of Calling: A Conceptual Review

Abstract

The concept of "calling" has recently become a popular subject in the field of positive organizational behavior. Conceptualization studies on the phenomenon make it difficult to understand the concept to the extent that it contributes to the field. The concept of "calling", refers to individuals having internal or external motivation with a basic sense of meaning and purpose for a job or profession, and that the actions taken in this way benefit society. This study examines the concept of calling within a conceptual framework. The aim of the study is to reveal the unique features, components, historical background, and various approaches to the concept of calling by making use of the relevant literature and contributing to the literature in this way.

Keywords: calling, motivation, meaningful work, prosocial behavior, conceptual analysis



EXTENDED ABSTRACT

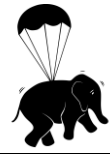
Background & Purpose: This study explores the concept of “calling” through conceptual analysis of the notion of "calling" and delves deeply into its historical origins, theoretical foundations, and its role in professional life. The concept of calling refers to the profound meaning and commitment individuals develop toward their work and has become an important subject of examination in the field of positive organizational behavior in recent years. Various conceptualizations that complicate the understanding of this concept have been systematically examined in this study using the document analysis method.

The origins of the concept of calling are essentially rooted in religious foundations. Emerging in the Judeo-Christian tradition as a divine task or calling from God, this concept is based on the belief that individuals should fulfill morally and socially important duties. In this context, people were encouraged to see their profession not merely as a job but as a duty serving a larger divine purpose. Similarly, in Islam, it is stated that all of a person's activities can be considered acts of worship, and that these actions become meaningful when carried out with good and righteous intentions. Built upon these religious foundations, the concept of calling gained a more secular meaning, particularly through the works of Protestant reformers Martin Luther and John Calvin. While Luther advocated that any profession performed honestly was a divine vocation, Calvin emphasized the importance of individuals remaining committed to their professions and carrying them out diligently. This historical process has shaped the modern understanding of calling.

In the modern era, the concept of calling has largely detached from its religious context and has been approached more as the desire to engage in work that is meaningful and aligned with the individual's personal values. Especially in the organizational behavior literature, calling is now defined as a multidimensional concept encompassing an individual's intrinsic commitment to their work, personal satisfaction, and the aim of serving society. This study draws upon various theoretical foundations to understand the current state of the concept of calling.

The concept of calling has been examined by breaking it down into different components. According to Wrzesniewski and colleagues (1997), calling involves individuals attributing deep meaning to their work, experiencing personal satisfaction from it, and contributing to society, as well as the alignment of the profession with the individual's identity. Hall and Chandler (2005), on the other hand, define calling as the individual obtaining intrinsic satisfaction from their work and this work serving a greater purpose. These two approaches suggest that job satisfaction increases when individuals perceive their work as a personal calling. Additionally, it is emphasized that individuals who exhibit a deep commitment to their work should view it as a mission that contributes to society and should be in a constant state of development.

Another important aspect of calling is its secularization. Traditionally based on religious foundations, this concept is now more often considered in a personal and secular context. Today, individuals view their work not only as a religious duty but also as a career path that



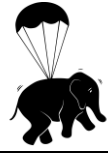
contributes to society and aligns with their own values. This perspective allows individuals with a calling to find meaning and satisfaction in their jobs while also increasing their commitment to their work. In modern literature, calling is defined as a process where the job is aligned with personal values, and the individual assigns deep meaning to their work.

From a theoretical standpoint, there are various theories explaining the phenomenon of calling. The Self-Determination Theory posits that individuals with a calling experience a sense of autonomy and competence in their work, which enhances their intrinsic motivation. This theory focuses on how individuals derive intrinsic satisfaction from their work and seeks to explain how calling fosters this satisfaction. The Career Construction Theory suggests that individuals construct their career journeys within a framework of meaning and support this process through personal narratives. Individuals with a calling view their careers not merely as a means to material gain but as a tool to serve society and live a life aligned with their personal values. This contributes to individuals deriving greater satisfaction from their work. The Meaning and Purpose in Work Theory argues that finding meaning in work increases job satisfaction and makes individuals more productive. As individuals with a calling find their work meaningful, they become more motivated, which positively reflects on their job performance.

The effects of calling on individuals can result in both positive and negative outcomes. Calling enables individuals to achieve high levels of job satisfaction and develop a strong commitment to their work, but it can also lead to negative consequences such as work-life balance issues and burnout. Individuals overly committed to their work may sometimes struggle to maintain a balance between their work and personal life due to the workload, which may lead to burnout. These findings show that while calling increases an individual's commitment to and satisfaction with their work, it also brings certain risks.

Research Method: This research employs a qualitative approach aimed at understanding the place and significance of the concept of calling within the literature through a conceptual framework. Document analysis was used as the data collection method. This technique enabled the analysis of data obtained from previous studies that examined the concept of calling in depth and new inferences were made in light of this data. Document analysis is a method particularly preferred when conducting a broad literature review and when existing data need to be addressed within a conceptual framework.

Conclusion: This work provides a significant framework for understanding the conceptual and theoretical foundations of calling and its place in organizational behavior and individuals' work lives. Calling is a multidimensional concept that encompasses job satisfaction, contributing to society, and the personal search for meaning. However, it is evident that the deep commitment individuals feel toward their work, while increasing job satisfaction, can also lead to work-life balance challenges. In this context, it is recommended that future research explore how the concept of calling is perceived in different cultural contexts, the potential negative effects, and how these effects can be managed.



1. GİRİŞ

Meslek aşkı (Calling) kavramı son yıllarda örgütsel davranış alanında giderek daha fazla ilgi görmektedir. Ülkemizde ilk çalışma Yerar (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada meslek aşkı (calling) kavramı, “çağrı” ve “işe çağrı” gibi doğrudan sözlük anlamı esas alınarak Türkçeleştirilmiştir. Bununla birlikte Akçakanat ve arkadaşlarına göre (2019) kullanılan Türkçe karşılıklar tam olarak “calling” kavramının anlamını çağrıştırma konusunda yetersiz kalmıştır. Buradan hareketle, içinde tutku, bağlılık gibi olumlu duyguları barındıran manevi çağrışımlar da yapan “aşk” kelimesinden yola çıkarak, bireyin işine karşı tutku ve bağlılığını anlattığı düşünülen “meslek aşkı” kavramının kullanılmasını tercih etmişlerdir. Daha sonraları Türkiye’de yürütülen çalışmalarda araştırmacılar “calling” olgusunu “meslek aşkı” olarak kullanmışlardır (Örn; Solunoğlu vd., 2021; Yıldız ve Çarıkçı, 2022; Ögöl ve Özer, 2023).

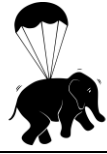
Kavrama yönelik uluslararası çalışmalar, özellikle son yıllarda örgütsel davranış ve kariyer psikolojisi alanlarında artış göstermiştir (Dik ve Duffy, 2009; Wrzesniewski vd., 1997; Elangovan vd., 2010; Duffy vd., 2018b). Örneğin, çağrı (calling) algısının, bireylerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve anlam yaratma süreçleri üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar, kavramın örgütsel yaşama yönelik önemli katkılarını ortaya koymaktadır (Bunderson ve Thompson, 2009; Zhang vd., 2018).

Meslek aşkı (calling) kavramının örgütsel yaşama etkilerinin incelenmesi, özellikle bireylerin motivasyon, iş performansı ve tükenmişlik gibi kritik sonuçlar üzerindeki rolünü anlamak açısından önemlidir. Kavram, bireylerin işlerini kişisel değerleriyle uyumlu görme ve bu süreçte tatmin olma arzusu ile bağlantılıdır. Bu da, çalışanların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde daha etkili olmasına yol açmaktadır (Wrzesniewski vd., 1997; Duffy vd., 2018b).

Kavramın kökenleri, dini geleneklere ve maneviyata dayanmakla birlikte, modern literatürde daha seküler bir boyut kazanmıştır (Elangovan vd., 2010; Dik ve Duffy, 2009). Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, kavramın yalnızca bireylerin meslekleriyle ilişkili olmadığını, aynı zamanda toplumsal katkı sağlama ve kişisel anlam yaratma süreçlerini de kapsadığını göstermektedir.

Bu makalede, literatürde yaygın olarak kullanılan “meslek aşkı” terimi esas alınmıştır. Bununla birlikte, kavramın uluslararası literatürde “calling” olarak ifade edilen çok boyutlu ve kapsamlı yapısını yansıtmak amacıyla çalışmada “çağrı” terimi de kullanılmıştır. Bu yaklaşım, kavramın hem ulusal hem de uluslararası bağlamdaki farklı yönlerini bütüncül bir bakış açısıyla ele almayı amaçlamaktadır. Çalışmanın başından itibaren, “meslek aşkı” kavramı öne çıkarılmış, ardından “çağrı” terimiyle uluslararası literatürle bağlantı kurulmuştur.

Kavramın gün geçtikçe önem kazanması, olgunun analiz edilmesinin de önemini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, ilgili literatürden faydalanarak meslek aşkı kavramının tarihsel arka planı ve kökeni, kavrama yönelik çeşitli yaklaşımlar, özgün özellikleri, teorik temelleri ve yapılan araştırmalar incelenmiştir. Çalışmanın amacı, literatürdeki mevcut incelemeleri



derinleştirerek, meslek aşkı (calling) kavramını teorik bir çerçevede ele almak ve kavramın çok boyutlu yapısını açıklığa kavuşturarak alan yazına katkı sağlamaktır. Aynı zamanda, araştırmacılara kavrama yönelik daha kapsamlı ve sistematik bir analiz sunmayı hedeflemektedir.

2. KAVRAMSAL ARKA PLAN

2.1. Meslek Aşkınin Tarihsel ve Kültürel Bağlamı

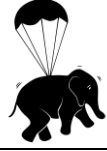
Çağrı isim olarak "vocation" (meslek) Latince "vocationem/vocation" ve "çağrılmak" (being called) anlamına gelen "vocatus" kelimelerinden türetilmiştir (Yarar, 2016, s.5). "Çağrı" terimi, başlangıçta dini bir bağlamda kullanılmakta olup, bireylerin Tanrı tarafından ahlaki ve sosyo-kültürel açıdan önemli faaliyette bulunmaya 'çağrıldığı' şeklinde bir anlayışa işaret etmektedir (Wrzesniewski vd., 1997, s.22).

Çağrı kavramına yapılan ilk atıf, Yahudi-Hristiyan geleneğine dayanmaktadır. İbranice ve Yunanca "çağrı (call)" olarak tercüme edilen fiiller, "çağrılan(called)" olarak çevrilen sıfatlar ve "çağrı(call)" veya "meslek(vocation)" olarak tercüme edilen isimler, İbrani ve Hristiyan yazılarında sıkça geçmektedir. Örneğin, Musa, yanan çalıya "çağrılır (called)" ve görevi esir İsrail'i özgür bırakmaktır ve James ve John, İsa tarafından öğrencilik yapmaya "çağrılırlar". Bu örneklerde, çağrılmak, seçilmek veya görevlendirilmek ile güçlü bir bağlantı vardır. Tüm bunlarda, "çağrılmak" veya bir "çağrıya sahip olmak," kişinin nihai görevi veya kaderiyle ya da daha sonraki Hristiyan anlayışında, kişinin Mesih'teki yeni bir yaşama çağrılmasıyla bağlantılıdır (Elangovan vd., 2010, s.430).

Tarihsel olarak, mesleklerin tüm yelpazesinin bir çağrı veya meslek olarak görülebileceği fikri, 15. ve 16. yüzyıla dayanmakta olup, bu dönemde Martin Luther ve John Calvin gibi Protestan reformcular dönemin hakim görüşlerine karşı bir tepki geliştirmişlerdir (Dik ve Duffy, 2009, s.426).

Luther, dürüstçe yaşamanın mümkün olduğu tüm konumların ilahi meslekler olduğunu savunmuştur. John Calvin ise, Luther'in yazılarında belirgin olan yeni çalışma ahlakını pekiştirmiştir. Calvinist vurgu, sadece çağrıldığımız konumu kabul etmekle kalmaz, aynı zamanda taleplerini titizlikle yerine getirmeyi de içerir. Böylece, Hristiyan çağrı kavramı, daha sonra seküler anlayışlara devredilen unsurları üstlenmiştir: bir kişinin hayattaki yeri, özellikle de mesleği, önemli olarak görülmelidir, çünkü bu, kişinin eylemlerini daha büyük bir amaca hizmet eden bir bütünün parçası haline getirmektedir. Böylece, mesleğin bir çağrının bileşeni olarak görülmesi Hristiyan meslek anlayışının bir özelliği olarak ortaya çıkmıştır (Elangovan et al., 2010, s.431).

İslam'da ise hayat, insanın faaliyetlerinin bütünüdür. Amaç iyi ve doğruyu elde etmek olarak belirlenirse sadece iktisadi faaliyetler değil, insanın bütün eylemleri ibadet haline dönüşmüş olur (akt. Ayengin, 2005, s.469).



Michael Novak'ın (1996, s.39) gözlemlediği gibi: “Kendini tanıma, kimlik, kendini gerçekleştirme ve kişisel mutluluğu arayış gibi seküler dil [ki bunların tümü hümanist modelin doğuşuna katkıda bulunmuştur] binlerce yıldır geleneksel Yahudi-Hristiyan-Müslüman çağrı anlayışıyla öylesine iç içe geçmiştir ki, bunları birbirinden ayırmak kolay değildir.”

20. yüzyılın başlarında Alman sosyolog Max Weber, Calvin'in çağrılarını yorumlamasının "Protestan iş ahlakını" yaratarak modern kapitalizmin tohumlarını diktiğini iddia etmiş ve bu hareketin bireysel bir başarının peşinde koştuğunu öne sürmüştür. Weber'in, Calvin'in yorumuna yönelik modern eleştirilerine rağmen, Batı toplumunun gelişimi üzerindeki bakış açısı, çağrılar konusundaki yaklaşımları büyük ölçüde etkilemiştir (Wrzesniewski vd., 2009, s.115).

Bu farklı bakış açıları, terimin dini kökleri ile ilgili olarak birkaç ilginç gerilim ortaya çıkarmaktadır. Birincisi, bir çağrının kaynağının, amacının ve ifadesinin altında yatan varsayımlar, geleneksel dini anlam ile modern bireyci bir çağrı kavramı arasında farklılık göstermektedir. Çağrı kavramını çevreleyen çağdaş araştırmaların çoğu, bu temel gerilimler üzerine kuruludur. İşin artan önemi ve giderek daha öngörülemez doğası ile birlikte, bir çağrı olarak işe odaklanmak, bireylerin işlerini anlamlandırmaları için güçlü bir yol sunar (Wrzesniewski vd., 2009, s.116).

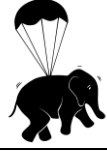
Çağrı kavramı zaman içinde dönüşmeye devam etmiş ve modern çağda dini rolünü büyük ölçüde kaybetmiştir. Çağrı tanımlarının çoğu artık genel olarak, derinden anlamlı ve ilgi çekici, özünde motive edici ve dünya üzerinde daha geniş olumlu bir etkiye sahip olan bireysel iş deneyimine odaklanmaktadır (Dobrow, 2006; Elangovan vd., 2010; Wrzesniewski vd., 1997). Bu dönüşümle birlikte çağrı kavramı, iş yaşamında daha kişisel ve anlamlı bir rol üstlenmiş, böylece bireylerin mesleklerine derin bir bağlılık ve tutku hissetmeleri anlamında 'meslek aşkı' kavramına evrilmiştir.

2.2. Meslek Aşkı Yaklaşımları

Kavramın kökeni dini temellere dayanmakla birlikte, zaman içerisinde kavrama yönelik farklı bakış açıları ve yorumlamaların geliştiği görülmektedir. Bu durum kavramın hangi perspektiften ele alınacağı konusunda araştırmacılar için zorluk oluşturmaktadır. Nitekim bazı araştırmacılar, kavramın tarihsel arka planı göz önünde bulundurarak ve gelişimini inceleyerek, kavrama yönelik yaklaşımlara bir çerçeve oluşturmaya çalışmışlardır. Bu yaklaşımlar bireyin işini nasıl algıladığını ve bu işten ne tür tatminler elde ettiğini açıklamada yardımcı olabilirler.

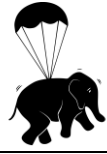
Elangovan, Pinder ve McLean (2010, s.430-432) çalışmalarında, “calling” kavramının belirli dönemleri ve kavramın farklı yorumlarını şekillendiren gelişmeleri öne çıkarmak amacıyla tarihsel taslağa dayanan bir tipoloji geliştirmişlerdir. Buna göre;

1) Dini, Meslekle İlişkili Olmayan Yaklaşım: Hem çağrının kaynağı hem de faaliyetin doğası açısından dine dayalıdır, ancak kişinin mesleğinden bağımsızdır. Bu, özellikle manastır



- yaşamı olarak yorumlanan Mesih'e çağrılma fikri söz konusu olduğunda da geçerlidir, çünkü manastır yaşamı bir meslek veya profesyonel bir kariyer olarak görülmemektedir.
- 2) Dini, Meslekle İlişkili Yaklaşım: Çağrı kavramlarının bir kişinin mesleğiyle ilişkili hale gelmesi, kurumsal Kilise'nin gelişimiyle birlikte olmuştur. Calvin ve Luther'in reforma yönelik düşünce ve yazılarıyla birlikte Hristiyan çağrı kavramı, daha sonra seküler anlayışlara geçmesini sağlayan unsurları üstlenmiştir: bir kişinin hayattaki yeri, özellikle de mesleği, önemli olarak görülmelidir, çünkü kişinin yaptığı etkinlikler daha büyük amaçlara hizmet etme anlayışına uygundur.
 - 3) Seküler, Meslekle İlişkili Yaklaşım: Kavramın modern kullanımını ve günümüzde en yaygın yorumunu temsil eder. Çağrı kavramının dini veya ilahi temellerden ayrılması ve seküler bir anlam kazanmasını işaret eder. Çağrıların mesleklerle açıkça bağlantılı olduğu ve kişinin kişisel değerlerini ve görev bilincini gerçekleştirdiği bir kaynak olarak görülür. Kişinin vicdanına sadık kalma ve doğru şeyi yapma, dünyayı daha iyi bir yer haline getirme veya bir meslek aracılığıyla değerli bir amaca ulaşma dürtüsü, çağrının temel güdüsü ve kaynağı olarak görülür.
 - 4) Seküler, Meslekle İlişkili Olmayan Yaklaşım: Doğası gereği hem seküler hem de meslekle ilgili olmayan bir perspektifi temsil eder. Örneğin, Mahatma Gandhi'nin, eğitimini ve ilk mesleğini avukat olarak yapmış olmasına rağmen, bir ülkeyi özgürlüğe kavuşturma ve toplumun ezilenlerini sosyal bir aktivist ve hümanist olarak ayağa kaldırma konusunda kendi çağrısını bulduğu söylenebilir. Bir diğer örnek, birçok sivil toplum kuruluşundaki gönüllülerin, çocuk eğitimi, hastalıklarla mücadele gibi bir davayı yaşamlarının misyonu haline getirmeleri olabilir. Mesleki roller sona erebilir veya değişebilir, ancak çağrı duygusu bu değişiklikleri aşabilir, çünkü bu rollerle açıkça bağlantılı olmayabilir. Çağrıların mesleklerden ayrılması, çağrıların özünü yakalamaya çalışırken meslekle ilgili kavramsal sınırları da ortadan kaldırabilir.

Bunderson ve Thompson (2009, s.38), kavrama yönelik farklı dönemlerdeki anlayışları açıklamak için klasik ve neoklasik ayrımını kullanmışlardır. Buna göre, klasik anlamda meslek aşkı (calling/çağrı), dini ve mistik bir temele dayanır. Bu yaklaşıma göre çağrı, kişinin Tanrı ya da ilahi bir güç tarafından önceden belirlenmiş, kader ya da görevi olarak algılanır. Ortaçağ boyunca bu kavram, bireylerin yaptıkları işin ilahi bir amaca hizmet ettiğine ve yaşamlarının bu kutsal görevle yönlendirildiğine inanılması üzerine kurulmuştur. Bu perspektiften bakıldığında, kişinin mesleği ya da işi, toplumsal rolünden çok daha öte bir anlam taşır ve doğrudan bir manevi görev olarak görülür. Bu anlayışta iş, sadece bir meslek değil, bir sorumluluk ve topluma hizmet etme aracıdır. Dolayısıyla, kişi işini bir görev bilinciyle yerine getirir ve işin manevi yönü ön planda tutulur. Neoklasik yaklaşım da ise çağrı bireyin kendini gerçekleştirme, topluma katkı sağlama ve kişisel anlam bulma ihtiyacına dayanır. Bu yaklaşım, çalışmanın kişinin yaşam amacını gerçekleştirdiği ve kendine has bir anlam bulduğu bir alan olarak görülmesini vurgular. Neoklasik bakış açısında, çalışma, bir kişinin kimliği ve hayat amacının yansıması olarak kabul edilir. Dolayısıyla, çağrı sadece dini bir görev olmaktan çıkar ve bireyin hayatına anlam katan, içsel tatmin sağlayan ve kişisel değerlerle örtüşen bir faaliyet



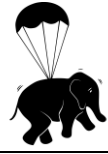
haline gelir. Kişi bu yaklaşımla, yaptığı işi kendisi ve toplum için değerli bulur, ancak bu değer dini ya da ilahi bir temelden ziyade kişisel ve seküler bir bakış açısına dayanır.

Bunderson ve Thompson (2009), bu iki yaklaşımı açıklarken örnek olarak hayvanat bahçesi çalışanlarını ele almıştır. Araştırmalarında, birçok hayvanat bahçesi çalışanın mesleklerini bir çağrı olarak gördüğünü ve işlerini hem kişisel tatmin hem de toplumsal bir görev olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Çalışanlar, hayvanların yaşamını iyileştirme ve doğayı koruma gibi hedeflere hizmet etmenin, hayatlarına anlam kattığını ifade etmişlerdir. Bu örnek, çağrı kavramının neoklasik boyutunu net bir şekilde yansıtmaktadır.

Shimizu, Dik ve Conner (2019, s.8) çalışmalarında, Klasik ve Neoklasik yaklaşımlardan sonra Modern yaklaşımın geliştiğini vurgulamaktadırlar. Buna göre Modern çağrı tanımı daha çok bireyin içsel motivasyonlarına, tutkuya ve kendini gerçekleştirme arzusuna dayanır. Modern yaklaşımda, çağrı, bireyin kişisel tatmin ve anlam arayışına bağlıdır. Dini veya dışsal bir güç tarafından belirlenmek yerine, çağrı bireyin kendi içsel güdüleriyle yönlendirilir ve iş, kişisel gelişim ve hayat amacını gerçekleştirmek için bir araç olarak görülür. Modern yaklaşım, bireyin yaptığı işten kişisel olarak tatmin olması ve bu işin ona anlam katması üzerine odaklanmaktadır.

Tanımsal bir perspektiften bakıldığında, bir çağrının anlamı, kişinin dini mi yoksa seküler bir bakış açısına mı sahip olduğuna bağlı olarak büyük ölçüde farklılık gösterecektir. Manevi ve dini bakış açılarına göre, bir çağrı, kişinin kabul edip etmemeyi seçebileceği bir davettir. Çağrının peşinden gitmek, öncelikle daha yüksek bir güce veya daha büyük bir iyiliğe hizmet etmek için ahlaki bir sorumluluk veya görev olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, seküler yaklaşımlarda, kişinin çağrısını takip etmesi daha çok kendini keşfetme ve gerçekleştirme etrafında şekillenir. Birey özgürce seçilmiş bir yolu izler ve bu nedenle sorumluluk, daha yüksek bir güce veya dış güce karşı değil, kendine karşıdır. Her iki gelenek tarafından paylaşılan çağrının ortak özellikleri, çalışmanın dünyayı olumlu yönde etkilediği, kendi başına bir amaç olarak var olduğu ve içsel olarak motive edici olduğu duygusu yer almaktadır (Wrzesniewski vd., 2009, s.117).

Meslek aşkı kavramı, klasik ve neoklasik perspektiflerden incelendiğinde, bireylerin örgütsel yaşamla olan bağlarını daha kapsamlı bir şekilde anlamayı mümkün kılmaktadır. Klasik anlamda meslek aşkı, kişinin Tanrı veya ilahi bir güç tarafından belirlenmiş bir kader ya da görev olarak işini algılamasıyla ilişkilendirilir. Bu bağlamda, iş, yalnızca bireysel bir sorumluluk değil, aynı zamanda toplumsal hizmetin ve manevi bir amacın yansıması olarak görülmüştür (Weber, 1905). Buna karşın, neoklasik yaklaşımda meslek aşkı, bireyin kendini gerçekleştirme ve topluma katkı sağlama ihtiyacı ile şekillenmiştir. Bu anlayış, meslek aşkını yalnızca dini bir görev olmaktan çıkararak, bireyin yaşamına anlam katan ve kişisel değerlerle örtüşen bir faaliyet olarak yeniden tanımlamıştır (Bunderson ve Thompson, 2009). Örgütsel yaşam açısından değerlendirildiğinde, neoklasik anlayışın bireylerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve anlamlı iş deneyimi gibi olumlu çıktılara yol açtığı görülmektedir (Dik ve Duffy, 2009). Bununla birlikte, meslek aşkının bireylerin iş-yaşam dengesi sorunlarına yol açabilmesi,



kavramın örgütsel yaşam üzerindeki etkilerinin çok boyutlu bir şekilde ele alınmasını gerektirmektedir (Cardador vd., 2011).

Türkiye'de yapılan çalışmalarda, meslek aşkı (calling) kavramı, özellikle sağlık, eğitim ve sosyal hizmet gibi alanlarda incelenmiştir. Uzunbacak vd. (2022), COVID-19 pandemisi sürecinde hemşirelerin meslek aşkı algısını nitel bir yaklaşımla değerlendirmiştir. Bu çalışmada, pandemi döneminde hemşirelerin mesleklerini bir çağrı olarak algılama eğiliminde oldukları, ancak bu algının aynı zamanda tükenmişlik ile ilişkili olabileceği vurgulanmıştır. Bu durum, özellikle seküler, meslekle ilişkili yaklaşımlarla bağlantılıdır.

Benzer şekilde, Yaldız ve Çarıkçı (2022), sağlık çalışanlarında meslek aşkı ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyerek, meslek aşkının bireylerin işine anlam yüklemesi ve performansını artırması üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulmuştur. Bu bulgular, meslek aşkı kavramının modern ve neoklasik yaklaşımlarla açıklanabileceğini göstermektedir.

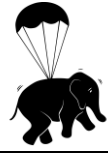
Türkiye'deki çalışmalar ayrıca, çağrı kavramının bireysel anlam yaratma süreçleri ile bağlantılı olarak seküler ve meslekle ilgili olmayan yaklaşımlar çerçevesinde de değerlendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Örneğin, gönüllülük faaliyetleri veya sosyal sorumluluk projelerine katılım gibi, meslek dışı rollerin çağrı kavramıyla nasıl ilişkilendirildiği bu çalışmalarda gözlemlenmiştir.

Bu bulgular, Türkiye bağlamında meslek aşkının daha çok modern ve seküler yaklaşımlar çerçevesinde ele alındığını göstermektedir. İnsanlar mesleklerini ilahi bir görevden çok, kişisel anlam yaratma, topluma katkı sağlama ve bireysel tatmin kaynağı olarak değerlendirmektedir. Ayrıca, uluslararası literatürde tanımlanan klasik (dini temelli) ve neoklasik (kişisel anlam ve tatmin odaklı) yaklaşımların Türkiye'deki uygulamalarla nasıl örtüştüğünü veya farklılık gösterdiğini anlamak için önemli bir zemin sunmaktadır.

2.3. Meslek Aşkının Tanımı ve Benzer Kavramlardan Farklılıkları

Örgütsel davranış literatüründe, çok sayıda araştırmacının, çalışmalarının bağlamını kapsayacak şekilde kavramı tanımlandığı görülmektedir. Kavram üzerinde farklı yaklaşımlar ve tanımlar olduğundan, evrensel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımlamalar arasında tutarsızlıklar, çağrı kavramının ölçülmesinde ve karşılaştırmalı çalışmalarda zorluklara yol açmaktadır. Bununla birlikte alanda önde gelen çalışmalarda yapılan tanımlar, kavrama yönelik anlayışın gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Wrzesniewski (1997, s.22), çağrı kavramını bireyin işini yalnızca bir meslek ya da geçim kaynağı olarak görmeyip, daha derin bir anlam ve topluma katkı sunma amacıyla ilişkilendirdiği bir yaşam yolu olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre, iş sadece bir görev olmaktan çıkar; bireyin kişisel değerleri ve kimliği ile derin bir şekilde bağlantılı hale gelir. Wrzesniewski, işini bir çağrı olarak gören bireylerin genellikle yüksek bir tatmin ve anlam duygusu yaşadığını, işlerini hayatlarının merkezi bir parçası olarak gördüklerini belirtir.



Hall ve Chandler (2005), çağrı kavramını, bireyin içsel yönlendirmesiyle başkalarına fayda sağlayan bir iş yapma arzusu olarak tanımlamıştır. Bu kavram, kişinin yalnızca kendi mesleki gelişimini değil, aynı zamanda başkalarına yardım etme ve topluma katkıda bulunma motivasyonunu da içerir. Araştırmacılar, çağrıyı başkalarının iyiliğine odaklanan bir motivasyon olarak tanımlamış ve bunu daha genel mesleki arayışlardan ayırmışlardır. Bu perspektif, çağrıyı salt dini bir bağlamdan çıkararak, psikolojik bir çerçevede de anlamlandırmaktadır. Bu tanım, kişinin işinden içsel bir tatmin elde etmesinin yanı sıra, başkalarına hizmet etme yönündeki derin isteğini vurgulamaktadır ve modern çağrı teorilerinin önemli bir boyutunu yansıtır.

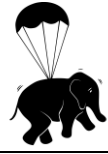
Dik ve Duffy (2009, s.426) çalışmalarında, kavramı bireyin mesleğini bir görev ve yaşam amacı olarak görmesi şeklinde yorumlamışlar ve başkalarına hizmet etmek için kullanılan anlamlı bir kariyere duyulan, benliğin ötesinden gelen aşkın bir çağrı olarak tanımlamışlardır. Bu tanımdan yola çıkarak Elangovan, Pinder ve McLean (2010, s.433) çağrıları, sadece dışsal değil, içsel bir kaynağa da açık olan ve takip edilmesi gereken bir eylem yolu olarak tanımlamışlardır.

Dobrow ve Tosti-Kharas (2011, s.1003), çağrıyı dışsal bir kaynak yerine bireyin iç dünyasından doğan bir motivasyon olarak ele almaktadırlar ve insanların bir kariyer alanına yönelik anlamlı bir tutkusu olarak tanımlamaktadırlar.

Örgütsel davranış alanında kavramın günümüzde geldiği noktayı göz önünde bulundurarak, çağrı kavramının kapsayıcı bir tanımını oluşturmak istediğimizde; bireyin bir iş veya meslek için temel bir anlam ve amaç duygusuna, içsel veya dışsal bir motivasyon kaynağına sahip olması ve bu yolla yapılan eylemlerin topluma fayda sağlaması şeklinde ifade edebiliriz.

Kavramın anlaşılması adına, benzer kavramlarla olan farklılıklarının ortaya konması yerinde olacaktır. Meslek aşkı (calling) kavramı, iş dünyasında ve kariyer literatüründe çeşitli benzer kavramlarla karşılaştırıldığında bazı önemli farklılıklar gösterir. Bunların birkaçı aşağıdadır:

- 1) Kariyer Bağlılığı: Meslek aşkı, bireyin mesleği ile derin bir anlam ilişkisi kurmasını ve bu meslekte kişisel bir çağrı hissetmesini ifade eder. Bu kavram, bireyin mesleğini yaşam amacı olarak görmesiyle ilgilidir. Kariyer bağlılığı ise, bireyin seçtiği kariyer yoluna olan uzun vadeli bağlılığını ve bu alanda ilerleme isteğini ifade eder. Kariyer bağlılığı, meslek aşkının kişisel ve manevi boyutundan daha çok, bireyin kariyer hedeflerine ulaşma isteği ile ilgilidir (Hall ve Chandler, 2005).
- 2) Profesyonel Tutku: Meslek aşkı, bireyin mesleğini bir çağrı olarak görmesi ve bu çağrıyı yerine getirme yolunda içsel bir zorunluluk hissetmesi ile karakterize edilir. Bu kavram, derin bir anlam ve toplumsal misyon içerir. Profesyonel tutku ise, bireyin mesleğine duyduğu yoğun ilgi ve bağlılığı ifade eder. Bu tutku, meslek aşkı kadar geniş bir toplumsal veya manevi boyut içermeyebilir ve daha çok işin kendisine duyulan coşku ile ilgilidir (Vallerand vd., 2003).
- 3) İşe Katılım: Meslek aşkı, bireyin mesleğini yaşam amacının bir parçası olarak görmesi, bu meslekte anlam bulması ve işini daha büyük bir toplumsal veya manevi bağlamda

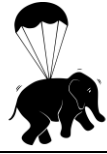


- anlamlandırmasıyla ilgilidir. Meslek aşkı, işin bireyin kimliğiyle derin bir uyum içinde olmasını gerektirir. İşe katılım ise, bireyin işine ne kadar odaklandığını ve işin bireyin yaşamındaki önemini ifade eder. İşe katılım, meslek aşkı kadar derin bir anlam ve amaç yüklemeyen, daha çok bireyin iş performansına ve iş tatminine odaklanır (Duffy vd., 2011).
- 4) Mesleki Kimlik: Meslek aşkı, bireyin mesleğini bir çağrı olarak algılaması ve bu meslekle derin bir anlam ilişkisi kurmasıdır. Bu kavram, mesleğin bireyin hayatının merkezi bir parçası olduğu ve bu meslek aracılığıyla bir misyon veya amaç gerçekleştirdiği inancını içerir. Mesleki kimlik ise, bireyin mesleğiyle ilgili kimlik duygusunu ve bu kimliği nasıl geliştirdiğini ifade eder. Mesleki kimlik, bireyin kendisini mesleki olarak nasıl tanımladığı ve meslekle ilgili kimlik unsurlarını nasıl yapılandırdığı ile ilgilidir (Holland, 1997).
- 5) İş Tatmini: Meslek aşkı, bireyin mesleği ile yaşam amacı arasında kurduğu güçlü bağı ifade eder. Bu kavram, bireyin mesleğini manevi, sosyal veya kişisel anlamda bir misyon olarak görmesiyle ilgilidir. İş tatmini ise, bireyin işinden ne kadar memnun olduğunu, işin çalışma koşulları, ücret, meslektaşlarla ilişkiler gibi faktörlerle ilgili genel mutluluk seviyesini ifade eder. İş tatmini daha çok işin özelliklerine dayalıdır ve meslek aşkı gibi derin bir anlam içermez (Wrzesniewski vd., 1997).
- 6) Öz-Gerçekleştirme: Öz-gerçekleştirme bireyin potansiyelini her alanda en üst seviyeye çıkarma sürecini kapsarken, meslek aşkı daha çok iş veya meslek üzerinden anlam ve kimlik bulma üzerine yoğunlaşır. Her iki kavram da bireyin tatminine ve içsel motivasyonlarına dayansa da calling kavramı toplumsal fayda ve hizmet odaklı olma eğilimindedir (Maslow, 1954; Elangovan vd., 2010).

2.4. Meslek Aşkının Bileşenleri

Meslek aşkı (calling) kavramı, farklı akademik yazarlar ve araştırmacılar tarafından çeşitli bileşenlere ayrılarak incelenmiştir. Kavramı belirli bileşenlere ayıran önde gelen yazarlardan Wrzesniewski ve arkadaşlarının (1997) bileşenleri şöyledir: 1) Anlam (Meaning), 2) Kişisel Tatmin ve Sosyal Katkı (Personal Fulfillment and Social Contribution), 3) Kimlik ile Uyumluluk (Alignment with Identity). Buna göre; meslek aşkının bireyin işine derin bir anlam yüklemesiyle karakterize olduğunu, bireyin işinin hem kişisel tatmin sağlaması hem de toplumsal katkı yapması gerektiğini, bireyin kimliği ve yaşam amaçlarıyla uyumlu bir şekilde gelişmesi gerektiğini savunurlar.

Hall ve Chandler (2005) tarafından ortaya konulan bileşenler ise şöyledir: 1) İçsel Tatmin (Psychological Success), 2) Derin Anlam ve Amaca Hizmet Etme (Deep Meaning and Serving a Purpose), 3) Gelişim ve Bağlılık (Development and Commitment). Hall ve Chandler, meslek aşkının, bireyin işinde içsel bir başarı hissetmesiyle ilişkili olduğunu öne sürerler. Bu, bireyin mesleğinde anlam ve tatmin bulmasıyla ilgilidir. Meslek aşkı, işin daha büyük bir amaca hizmet etmesi gerekliliğini içerir. Meslek aşkı olan bireylerin, sürekli gelişim içinde olmaları ve işlerine derin bir bağlılık hissetmeleri gerektiğini belirtirler.



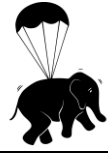
Bunderson ve Thompson (2009) ait meslek aşkı bileşenleri şu şekildedir: 1) Anlam (Meaning), 2) Bağlılık (Commitment), 3) Topluma Katkı (Contribution to Society). Bunderson ve Thompson, meslek aşkını bireyin işine yüklediği anlam ile tanımlarlar. Meslek aşkının bir bileşeni olarak, bireyin işine karşı hissettiği derin bağlılık ve bu bağlılıkla birlikte gelen sorumluluk duygusunu vurgularlar. Kavramın toplumsal bir boyutu olduğuna dikkat çekerler, yani bireyin işinin topluma katkı sağlaması gerektiğini belirtirler.

Dik ve Duffy'nin (2009) çalışmalarındaki bileşenler ise şöyledir: 1) Aşkın Bir Çağrı (Transcendent Summons), 2) Anlam ve Amaç (Purpose or Meaningfulness), 3) Toplumsal Yarar (Prosocial Orientation). Dik ve Duffy'nin (2009) tanımına göre, çağrı (calling) kavramı üç temel bileşenle açıklanır. İlk olarak, aşkın bir çağrı bireyin kendisi dışındaki bir kaynaktan (örneğin, ilahi bir güç veya manevi bir kaynak) gelen bir yönlendirme deneyimi yaşamasını arak değil, yaşam amacının bir parçası olarak görmesi ve bu yolla derin bir anlam bulmasını vurgular. Son olarak, toplumsal yarar, bireyin işini başkalarına yardım etme veya topluma katkıda bulunma aracı olarak değerlendirmesiyle ilgilidir. Bu üç bileşen, çağrı kavramını hem bireysel hem de toplumsal düzeyde anlamlı bir yapı haline getirmektedir.

Kavram zaman içinde farklı şekillerde kullanılmış olsa da, söz konusu bu yorumlar arasında sabit kalan üç temel özellik vardır. Birincisi, tüm yorumlar bir eyleme yönelimi işaret eder. Çağrılar her zaman bir eyleme çağırıyor; vurgu "yapmak" üzerinedir. İkinci olarak, bu yorumlarda bir amaç netliği ve kişisel misyon hissi öne çıkar. Bir çağrının, kişinin bir şey bulma veya yapma ihtiyacı hissetmesinden öte, içinde barındırdığı belirli bir amaç, anlam ve yön netliğini vurgular. Bu, bir çağrı arayışından ziyade, doğrudan bir çağrıya sahip olmayı yansıtır. Üçüncü olarak, tüm yorumlar, çağrısı olan birey tarafından algılanan prososyal niyetleri ima eder. Bu dünyayı daha iyi bir yer haline getirme arzusudur. Başka bir deyişle, bir çağrıda sadece kişisel bir amaç hissi bulunmakla kalmaz, aynı zamanda bu amaç, belirli derecelerde, başkalarına odaklanmıştır (Elangovan vd., 2010, s.429).

Bir çağrıyı anlamak, geliştirmek ve algılamak için öz-keşfin gerekli olduğu, ancak bir çağrıyı yaşamak için işine aktif olarak katılımın gerekli olduğu söylenebilir (Shimizu vd., 2019, s.16). Bireyin işe yaklaşımının, hayattaki anlam duygusuna bağlı olması ve başkalarına yardım etmek için kullandığı kapasiteyle ilgili olması, kavramsallaştırmalarda yaygın ortak özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır (Duffy vd., 2018a, s.141; Zhang vd., 2018, s.222).

Meslek aşkının üç temel bileşeni, bireyin işine yönelik derin bir anlam bulması, yaptığı işin başkalarına fayda sağladığını hissetmesi ve işine karşı duyduğu yoğun tutku ve bağlılık olarak özetlenebilir. Bu bileşenler, meslek aşkını diğer mesleki kavramlardan ayıran ve bireyin iş yaşamında derin bir tatmin ve anlam bulmasını sağlayan unsurlardır. Yazarlar, bu bileşenleri farklı şekillerde ele alarak meslek aşkının bireylerin iş hayatındaki rolünü ve etkisini analiz etmişlerdir.



2.5. Meslek Aşkının Teorik Temelleri

Örgütsel davranış yazınında meslek aşkı (calling/çağrı) olgusu, çalışanların işlerine olan derin bağlarını ifade eder. Meslek aşkı duygusu, genellikle kişinin işinden elde ettiği amaç, tutku ve kimlikle ilişkilendirilir ve önemli bir psikolojik yapı olarak kabul edilir. Kavram, kariyer gelişimi ve motivasyon teorilerini kapsayan çeşitli teorik temellere sahiptir. Bu teorik çalışmalar, bireylerin iş yaşamında nasıl anlam bulduğunu ve bu anlamın mesleki davranışları nasıl şekillendirdiğini anlamak için kullanılmıştır. Her bir teori, çağrı kavramını farklı bir açıdan ele alır ve bireylerin işlerine yönelik tutumlarını anlamlandırmaya katkıda bulunur. Aşağıda, çağrı kavramının örgütsel davranıştaki rolüne daha geniş bir bakış için temel teoriler bir araya getirilmiştir.

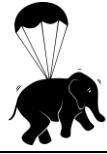
İşi Çağrı Olarak Görme Teorisi (Work as a Calling Theory) bireylerin işlerini bir geçim kaynağından öte, derin bir anlam ve bağlılıkla ele almalarını inceleyen kapsamlı bir modeldir. Bu teoriye göre çağrı, üç temel bileşenden oluşur: anlam ve amaç, bireyin yaptığı işin toplumsal veya manevi bir amaca hizmet ettiğini hissetmesiyle ilgilidir; prososyal motivasyon, bireyin başkalarına yardım etme ve topluma katkıda bulunma isteğiyle yönelmesini ifade eder; içsel veya dışsal çağrı ise bireyin motivasyonunun kişisel değerler ve inançlardan veya dini ve toplumsal beklentilerden kaynaklanmasını kapsar. Teori, çağrı algısının iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu etkiler sağladığını, ancak aşırı bağlılık ve tükenmişlik gibi riskler de barındırabileceğini öne sürmektedir (Duffy vd., 2018b).

Hedef Belirleme Teorisi'ne (Goal Setting Theory) göre, açık ve zorlayıcı hedefler çalışanların motivasyonunu ve performansını önemli ölçüde artırabilir. İşlerini bir çağrı olarak gören kişiler, genellikle içsel motivasyonlarıyla uyumlu, daha derin bir amaç için hedefler belirler. Çağrı hissi olan bireylerin motivasyonu ve hedeflerine ulaşmak için kararlılığı bu teoriye dayanmaktadır (Locke ve Latham, 1994).

Öz Belirleme Teorisi (Self-Determination Theory-SDT) içsel motivasyonu besleyen özerklik, yeterlilik ve ilişki kurma ihtiyacının önemini vurgular. İşini bir fırsat olarak gören bireyler genellikle yüksek düzeyde özerklik ve yeterlilik deneyimlerine sahiptir, bu da Öz Belirleme Teorisi çerçevesinin temelini oluşturmaktadır. Teori, çağrı güdüsüyle hareket eden bireylerin neden işlerine içsel olarak motive olduklarını ve kişisel tatmin bulduklarını açıklar (Deci ve Ryan, 2011).

Psikolojik Başarı Modeli (Psychological Success Model), bireyin dışsal başarı göstergelerinden ziyade içsel başarı duygusuna odaklanır. Bu model, çağrı kavramını anlamak açısından oldukça önemlidir çünkü çağrı hissi güçlü olan bireyler tatminlerini terfi ya da maaş artışı gibi dışsal ödüller yerine içsel doyumdan elde ederler (Hall ve Chandler, 2005).

Çalışma Psikolojisi Teorisi (Psychology of Working Theory), ekonomik ihtiyaç ve sosyal kimlik gibi faktörlerin bireyin amaç duygusuna nasıl katkıda bulunduğunu inceleyerek çalışmayı daha geniş bir bakış açısıyla ele alır. Çağrı hissi olan bireyler için çalışma, sadece



maddi ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda kendini gerçekleştirme aracı haline gelir (Duffy vd., 2016).

Kariyer İnşa Teorisi'ne (Career Construction Theory) göre, bireyler, deneyimlerini değerlendirerek ve profesyonel yolculuklarına bir anlam kazandırarak kariyerlerini şekillendirir. Kişisel anlatılar ve anlam yaratma, kariyer yollarını şekillendirmede önemli bir rol oynar. Kariyer İnşa Teorisi'ne göre, bireyler kendi kariyer hikâyelerini oluştururken, meslek aşkı olan kişiler, bu hikâyeye derin bir anlam katma eğilimindedir. Bu bireyler, işlerini bir çağrı olarak görerek, kariyerlerinin sadece kendileri için değil, topluma hizmet etmek ve daha büyük bir amaca ulaşmak için olduğunu düşünürler. Bu nedenle, kariyerlerini bir çağrı olarak görenler için bu teori özellikle önemlidir (Savickas, 2005).

Kariyer Sermayesi Teorisi (Career Capital Theory), bireylerin kariyerleri boyunca bilgi, beceri ve ilişkiler (kariyer sermayesi) biriktirdiklerini ve bunları kullandıklarını öne sürer. Çağrı hissi olan bireyler için kariyer sermayesi genellikle işlerinde derin amaç ve kimlikle uyumlu özel beceriler ve ilişkileri içerir (Arthur vd., 1999).

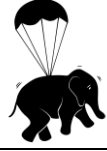
İş Hayatında Anlam ve Amaç Teorisi (Meaning and Purpose in Work Theory), anlam ve amacın bir kişinin işe olan bağlılığı ve mutluluğu üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu vurgular. Çağrı kavramı, işlerini doğası gereği anlamlı ve yaşam amaçlarının önemli bir parçası olarak gören bireylerle derinden ilişkilidir (Steger vd., 2012).

Çift Dönüşüm Teorisi (Dual Transformation Theory), organizasyonların yenilik yaparken operasyonel etkinliği sürdürmeleri gerektiğine odaklanır. Bu teori, işlerini bir çağrı olarak gören kişilerin genellikle daha uyumlu ve yaratıcı olduklarını, organizasyonlarında önemli değişiklikler yaratma arzularıyla hareket ettiklerini anlamada kullanılabilir (Tushman ve O'Reilly, 1996).

Pozitif Psikoloji Teorisi (Positive Psychology Theory), pozitif duyguların, güçlü yönlerin ve erdemlerin mutluluğa ve refaha ulaşmada oynadıkları önemli rolü vurgular. Çağrı hissi olan bireyler için işleri, güçlü yanları ve değerleriyle uyumlu olduğu için daha fazla yaşam memnuniyeti ve refahı sağlar (Seligman and Csikszentmihalyi, 2000).

Kariyer Benlik Kavramı Teorisi'ne (Career Self-Concept Theory) göre, bireylerin kariyerlerinin kişisel benlik kavramlarının bir ürünü olduğu düşünülebilir. Çağrı hissine sahip olanlar, kariyerlerini kendi kimliklerinin ve temel değerlerinin bir yansıması olarak görürler, bu da onları değerli ve memnun edici işler yapmaya teşvik eder (Super, 1980).

Bağlanma Teorisi (Attachment Theory), başlangıçta ilişkileri anlamak için tasarlanan, bireylerin işlerine duygusal bağlar kurmalarını açıklamak için kariyer gelişimine de uygulanmıştır. Çağrı hissi, işe olan güçlü duygusal bağı etkiler, bu durum da çalışanlara mesleki alanda güvenlik ve doyum sağlar (Hazan and Shaver, 1990).

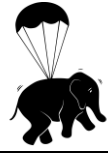


Örgütsel davranışta çağrı kavramının teorik temelleri, motivasyon, kariyer gelişimi ve psikolojik iyi oluşu kapsayan çeşitli alanlara dayanmaktadır ve birçok psikolojik ve kariyer teorisini bir araya getiren çok boyutlu bir yapıdır. Çağrı deneyimleyen bireyler, motivasyonlarını genellikle içsel kaynaklardan elde ederler ve bu durum, Öz Belirleme Teorisi ve Pozitif Psikoloji Teorisi gibi teorilerle uyum gösterir. Bireylerin kariyer yolları, Kariyer İnşa Teorisi ve Kariyer Sermayesi Teorisi'nin öne sürdüğü gibi kişisel anlatılar ve birikmiş deneyimlerle şekillenir. Ayrıca, işlerine olan bağlılığı, Bağlanma Teorisi ile görüldüğü gibi duygusal bağlarla dayalıdır. Örgütsel ortamlarda, güçlü bir çağrı hissine sahip bireyler genellikle daha yüksek düzeyde iş tatmini, performans ve bağlılık sergilerler. Bununla birlikte, bu bireylerin tükenmişlik yaşamadan gelişmeleri için, Çift Dönüşüm Teorisi'nin tanımladığı destekleyici ortamların yaratılması gerekmektedir. Bu teorik temelleri anlayarak, organizasyonlar çağrı hissi olan çalışanlarını daha iyi destekleyebilir ve bu da performans ve kişisel tatminin artmasına yol açabilir.

2.6. Meslek Aşkını Araştırmaları

Meslek aşkı (calling) kavramı yabancı literatürde psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Son on yıl içinde meslek aşkı kavramını ele alan yüzün üzerinde makale yayınlanmış ve uygulamalı psikologlar bu yeni yapıyı anlama çabalarına öncülük etmişlerdir (Elangovan vd., 2010, s.428). Araştırmalarda meslek aşkı, öğrenci kaynaklı veriye dayalı bulgular üzerinden sıklıkla çalışılmıştır (Örneğin; Douglass ve Duffy, 2015; Dumulescu vd., 2015; Hirschi ve Herrmann, 2013; Hirschi, 2011; Guo vd., 2014, Praskova vd., 2014). Genellikle araştırmalar kavramın meslek seçiminde ve kariyer seçiminde ayrıca kariyere hazırlıkta ve uyumda etkili olup olmadığı, kariyer geliştirmeyle, kariyerde kendini gerçekleştirmeyle ve meslek aşkının düzeyinin öğrencileri nasıl etkilediğiyle ilgili olarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalar, genellikle meslek aşkının kariyerle ilgili karar süreçlerinde belirleyici bir rol oynadığını ve bireylerin kendilerini gerçekleştirme süreçlerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

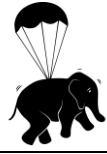
Çalışanlar üzerinde yürütülen araştırmalarda ise, meslek aşkının örgütsel bağlılık ve iş tatminiyle (Xie vd., 2017), işe katılımı (Seco ve Lopes, 2013; Cao vd., 2019), mesleki uzmanlıkla (Lysova vd., 2018), yaşam tatminiyle ve iyi oluşla (Duffy vd., 2017), pozitif ilişkili olduğu, ayrıca akademik memnuniyet ve yaşam doyumu ilişkisine tam olarak aracılık ettiği bulunmuştur (Duffy vd., 2011).

**Tablo 1.** Yabancı literatürde önde gelen çalışmalar

Yazar(lar)/Yıl	Çalışma Konusu	Yöntem	Ana Bulgular
Weber (1905)	Protestan etiği ve kapitalizmin ruhu: Meslek aşkının kökenleri	Tarihsel ve sosyolojik analiz	Meslek aşkı kavramının dini kökenleri ile kapitalizmin gelişimi arasındaki ilişkiyi tartışmıştır.
Wrzesniewski vd. (1997)	İş, kariyer ve meslek aşkı arasındaki farkları inceleme	Anket çalışması	Meslek aşkı olarak görülen işlerin, kimlik ile iç içe geçmiş olduğu tespit edilmiştir.
Dik ve Duffy (2009)	"Meslek aşkı " kavramının iş ortamındaki tanımı ve ölçümü	Kavramsal analiz ve ölçek geliştirme	Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) geliştirilmiştir.
Bunderson ve Thompson (2009)	Derin anlam taşıyan işlerin çift taraflı etkileri	Nitel çalışma	İşin meslek aşkı olarak görülmesinin hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olduğu tespit edilmiştir.
Elangovan vd. (2010)	Meslek aşkı ve örgütsel davranış ilişkisi	Kavram analizi ve teorik inceleme	Meslek aşkının, örgütsel davranış üzerindeki etkilerini incelemiş ve bu etkilerin motivasyonel yönlerini tartışmıştır.
Dobrow ve Tosti-Kharas (2011)	Müzisyenlerde meslek aşkı gelişimi üzerine bir araştırma	Boylamsal çalışma	Meslek aşkının zamanla geliştiği ve değiştiği bulunmuştur.
Duffy vd. (2018a)	Çağrı yaşamanın bağlamsal değişkenler üzerindeki etkisi	Boylamsal çalışma	Meslek aşkının bağlamsal faktörlere bağlı olarak zaman içinde değişebileceği bulunmuştur.

Tablo 1, yabancı literatürde meslek aşkı kavramını inceleyen önde gelen çalışmalarını özetlemektedir. Bu çalışmalar, meslek aşkının tarihsel kökenlerinden, günümüzdeki örgütsel davranış üzerindeki etkilerine kadar geniş bir yelpazede araştırmalar içermektedir. Örneğin, Weber (1905) meslek aşkının dini kökenlerini ve kapitalizmle ilişkisini tartışırken, Wrzesniewski ve arkadaşları (1997) meslek aşkını iş kimliği ile iç içe geçmiş bir kavram olarak incelemiştir. Ayrıca, Dik ve Duffy (2009) meslek aşkını ölçmeye yönelik ölçekler geliştirmiş, Bunderson ve Thompson (2009) ise bu kavramın hem olumlu hem de olumsuz etkilerini ele almıştır. Son dönem araştırmaları arasında, Dobrow ve Tosti-Kharas (2011) ile Duffy vd. (2018a) meslek aşkının zaman içinde gelişimini incelemiştir.

Vianello vd. (2022), meslek aşkının görev performansı üzerindeki etkilerini incelemiş ve bu ilişkinin iş talepleri tarafından nasıl düzenlendiğini ortaya koymuştur. Araştırma, meslek aşkının bireylerin görev performansını artıran önemli bir faktör olduğunu, ancak yüksek iş taleplerinin bu olumlu etkiyi zayıflatabileceğini göstermektedir. Meslek aşkının yalnızca görev performansı değil, aynı zamanda bireylerin toplumsal katkı sağlama motivasyonu üzerindeki etkisi de Bryant, Lysova ve Khapova'nın (2023) çalışmasında detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu çalışma, meslek aşkının bireylerin topluma anlamlı katkı sağlama arzusunu güçlendirdiğini



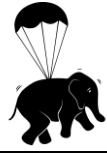
ve bu ilişkinin Öz Belirleme Teorisi çerçevesinde açıklanabileceğini vurgulamaktadır. Özellikle, bireylerin içsel motivasyonlarının güçlendirilmesinin, meslek aşkını prososyal davranışlarla ilişkilendirdiği belirtilmiştir. Dobrow vd. (2023) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı bir meta-analiz ise meslek aşkının içsel ve dışsal boyutlarının hem bireysel mutluluk hem de toplumsal fayda üzerindeki etkilerini ayrıntılı bir şekilde incelemiştir. Bu analiz, meslek aşkının anlam arayışı ve iş tatmini gibi olumlu çıktılara yol açtığını, ancak bireyler için karmaşık dengeler yaratarak olumsuz sonuçlara da neden olabileceğini ortaya koymaktadır.

Meslek aşkı üzerine yapılan araştırmalar, kavramın ölçülmesi üzerine de odaklanmıştır (Örneğin; Wrzesniewski vd., 1997; Hagmaier ve Abele, 2012; Vianello vd., 2018). Bununla birlikte yaygın olarak kullanılanların Dobrow ve Tosti-Kharas'a (2011) ait meslek aşkı ölçeği ile Dik ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen (The Calling and Vocation Questionnaire-CVQ, Brief Calling Scale-BCS) meslek aşkı ölçeklerinin olduğu tespit edilmiştir (Örneğin; Douglass ve Duffy, 2015; Hirschi vd., 2019, Duffy vd., 2010).

Ülkemizde yabancı literatürde geliştirilen ölçeklerin uyarlamasıyla ilgili çalışmalar yapılmış ve meslek aşkının iş tatmini ve mutluluk üzerindeki etkileri araştırılmıştır (Uzunbacak vd., 2019; Akçakanat vd., 2019). Yazar (2016) çalışmasında Dobrow ve Tosti-Kharas (2011) tarafından geliştirilen ölçeği ele almış ve çalışmada Hagmaier ve Abele (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin (The Multidimensional Calling Measure –MCM) 2 maddesini alınarak çalışmaya dahil etmiştir ve ölçek güçlü bir güvenilirlik göstermiştir. Erhan ve arkadaşları (2019) çalışmalarında, Dik ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen “Calling and Vocation Questionnaire” ölçeğinin Türk kültürüne uyarlamasını gerçekleştirmişlerdir ve ölçek güvenilir bulunmuştur. Doğru, Kamuk ve Yılmaz (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Mesleğine Yönelik İnanç Ölçeği” Türkçeye uyarlanmış ve ölçeğin geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiği tespit edilmiştir. Bu çalışma, meslek aşkının belirli meslek gruplarına özel ölçüm araçları ile incelenmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu tür ölçek geliştirme çalışmaları, meslek aşkı araştırmalarının yerel bağlamda da uygulanabilirliğini artırmaktadır.

Son yıllarda ülkemizde meslek aşkı (calling) üzerine yapılan çalışmalar, bu kavramın bireylerin iş tatmini, iş performansı, prososyal davranışlar ve mutluluk gibi önemli iş sonuçları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yazar'ın (2016) yaptığı çalışmada, kişisel değerler ve meslek aşkının iş katılım üzerindeki etkileri araştırılmış ve kişisel değerlerin meslek aşkı ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, Akçakanat, Erhan ve Uzunbacak'ın (2019) yürüttüğü nicel araştırmada, meslek aşkının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve bu süreçte akış deneyiminin aracı rol oynadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, iş tatmininin sadece işin doğasından değil, aynı zamanda bireyin işi sırasında yaşadığı anlamlı deneyimlerden de etkilendiğini göstermektedir.

Uzunbacak, Akçakanat ve Erhan (2019) tarafından yapılan araştırmada, meslek aşkı ile mutluluk arasındaki ilişkiye odaklanmış ve işin anlamının bu ilişkiyi güçlendiren önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Arısoy ve Taş (2021), sosyal çalışmacılar üzerinde yaptıkları araştırmada meslek aşkının prososyal hizmet davranışları üzerindeki olumlu



etkisini incelemiş ve bu ilişkide yaşamın anlamının aracı rol oynadığını bulmuşlardır. Bu araştırmalar, meslek aşkının iş dışındaki sosyal ve duygusal boyutlara da etki edebileceğini ortaya koymaktadır.

Solunoğlu, Örgün ve Erol'un (2021) çalışması, meslek aşkı ile işin anlamlılığı arasındaki pozitif ilişkiyi mutluluk ile bağlantılı olarak incelemiş ve bu iki unsurun bireyin iş yaşamındaki mutluluğunu olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Cen'an'ın (2021) araştırması, yenilikçi örgüt ikliminin meslek aşkı ve iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynadığını belirlemiştir. Bu bulgu, iş tatmininin yalnızca bireysel faktörlere değil, aynı zamanda örgütsel iklimde de bağlı olduğunu göstermektedir.

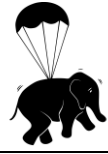
Ögül (2021) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde, psikolojik sermayenin akademisyenlerin meslek aşkı ile iş doyumunu arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı bulunmuştur. Bu bulgu, psikolojik faktörlerin meslek aşkının iş sonuçları üzerindeki etkisini daha da güçlendirdiğini göstermektedir. Benzer bir şekilde, Kasap ve Büyükşalvarcı'nın (2021) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, meslek aşkı ve iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma, hizmet sektöründe çalışan bireylerin mesleklerine olan tutkusunun iş tatmini üzerindeki etkisini vurgulamaktadır.

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Yıldız ve Çarıkçı (2022), sağlık çalışanlarının meslek aşkı ile iş performansı arasındaki olumlu ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkiyi güçlendiren unsurların işin anlamlılığı ve toplumsal fayda sağlama arzusu olduğunu ortaya koymuştur. Çolak ve Kahrıman (2022) ise pediatrik hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, meslek aşkı ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bu bulgu, meslek aşkının iş yaşamındaki yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımları da etkileyebileceğini göstermektedir.

Son olarak, Ersoy, Peker ve Giray'ın (2023) araştırması, psikolojik ihtiyaçların tatmini ve anlamlı iş algısının meslek aşkı ile işe katılım arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Çalışma, meslek aşkının yalnızca iş tatmini ve performans gibi klasik iş sonuçları üzerinde değil, aynı zamanda bireylerin işlerine olan bağlılıkları ve işlerine aktif katılımları üzerinde de önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Çağrı hissini belirli bir iş veya meslek üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. Araştırmalar, bir kişinin işini bir çağrı olarak hissetmesinin hem bireyleri hem de organizasyonlarını etkilediğini göstermektedir. İşine karşı daha güçlü bir çağrı hissine sahip bireyler, genellikle iş ve yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. İşlerini daha anlamlı bulduklarını, işlerinde daha fazla çaba gösterdiklerini, işlerinin dünyayı daha iyi bir yer haline getirdiğini düşündüklerini ve maaş almayacak olsalar bile mevcut işlerinde kalmak için daha fazla motive olduklarını belirtmektedir (Wrzesniewski vd., 1997).

İşin bir çağrı olarak algılanması, aynı zamanda iş ile daha güçlü bir özdeşleşme ve katılımı da ilişkilendirilmiştir. Yapılan son çalışmalar yeniden istihdam, performans ve meslekten ayrılma



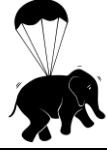
gibi davranışsal sonuçları ölçmeye başlamıştır. Ayrıca, çalışmalar için bir çağrı olarak görülmesiyle ilişkili potansiyel olumsuzlukları da incelemeye başlamıştır (Bunderson ve Thompson, 2009; Dobrow, 2006).

Meslek aşkı üzerine yapılan yeni araştırmalar, bu hisse sahip olan insanların motivasyon, memnuniyet, kariyer öz değerlendirmesi ve gelişimlerinin, günlük işlerini yalnızca bir iş olarak görenlerden farklı olma eğiliminde olduğunu kolektif olarak vurgulamaktadır (Davidson ve Caddell, 1994; Hall ve Chandler, 2005; Wrzesniewski vd., 1997). Bir çağrı hissi, daha düşük stres ve depresyon seviyeleri ile ilişkili bulunmuştur (Treadgold, 1999) ve meta-yetkinliklerin (örneğin, uyum sağlama yeteneği) kazanımını teşvik ettiği, bunun da nihayetinde bireysel ve organizasyonel performansı artırdığı iddia edilmektedir (Hall ve Chandler, 2005). Ayrıca, kişisel bir misyon, yaşam amacı ve başkalarına hizmet etme unsuru, çağrısını takip eden insanları karakterize etmekte, bu da organizasyonlardaki vatandaşlık davranışları için önemli sonuçlar doğurmaktadır (Cohen ve Kol, 2004). Çağrılar ve ilgili dinamikler üzerine yapılacak daha derin araştırmaların, iş motivasyonu, kariyer seçimleri, iş tatmini, çalışan stresi, bağlılık, vatandaşlık davranışları ve diğer organizasyonel olgular hakkındaki anlayışı önemli ölçüde geliştirebilir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışma, meslek aşkı (calling) kavramının literatürdeki yerini ve önemini kavramsal bir çerçevede anlamaya yönelik nitel bir araştırmadır. Veri toplama yöntemi olarak doküman analizi kullanılmıştır. Bu teknik, meslek aşkı kavramını derinlemesine inceleyen önceki çalışmalardan elde edilen verilerin analiz edilmesini ve bu verilerin ışığında yeni çıkarımlar yapılmasını sağlamıştır. Doküman analizi, özellikle geniş bir literatür taraması yapıldığında ve mevcut verilerin kavramsal bir çerçeve içinde ele alınması gerektiğinde tercih edilen bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s.189). Bu yöntem, mevcut yazılı materyallerin sistematik bir şekilde incelenmesi yoluyla araştırma sorularını yanıtlamayı hedefler (Bowen, 2009). Literatürde sıkça, geniş bir veri kümesinden anlamlı sonuçlar çıkarmak ve teorik çerçeveler oluşturmak amacıyla kullanılır (Corbin ve Strauss, 2008). Özellikle kavramsal çalışmalar için doküman analizi, mevcut teorik bilgilerin değerlendirilmesi ve yeni yorumların geliştirilmesinde etkili bir araçtır.

Bu çalışmada, doküman analizi süreci, literatürde meslek aşkı kavramını ele alan yerli ve uluslararası akademik makaleler, tezler ve kitapların sistematik olarak taranmasıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen kaynaklar, araştırma sorularını yanıtlamaya yönelik olarak detaylı bir şekilde incelenmiş ve meslek aşkı kavramının teorik temellerini açıklamaya odaklanılmıştır. Doküman analizi yöntemi, özellikle literatürdeki mevcut bilgilerin kavramsal bir çerçeve içinde ele alınmasını sağlamış ve alandaki temel çalışmaların bir bütünlük içinde değerlendirilmesine olanak tanımıştır (Bowen, 2009). Bu yöntem, meslek aşkı kavramını derinlemesine ele alarak, literatürdeki bilgi birikimini daha kapsamlı bir şekilde yorumlamayı ve alana katkıda bulunmayı mümkün kılmıştır.



Doküman analizinde kullanılan kaynaklar, meslek aşkının bireylerin iş tatmini, iş-yaşam dengesi ve toplumsal katkı sağlama gibi konularla ilişkisini inceleyen çok sayıda akademik makale ve tezden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan dokümanların analiz edilmesiyle birlikte, meslek aşkı kavramının Türkiye'deki literatürde nasıl ele alındığı da değerlendirilmiştir. Türkiye'deki çalışmaların büyük çoğunluğu, meslek aşkını daha çok nicel araştırmalarla incelemiş ve bu kavramın iş performansı ve iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Ancak, bu çalışmada nitel analiz yoluyla kavramın daha geniş bir perspektifte ele alınması ve kavramsal çerçevenin genişletilmesi hedeflenmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Sorusu

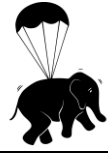
Bu araştırmanın amacı, meslek aşkı (calling) kavramının teorik temellerini ve literatürdeki yansımalarını incelemektir. Araştırma, meslek aşkının bireylerin işlerine yükledikleri anlam, kişisel tatminleri ve topluma hizmet etme arzusu üzerindeki etkilerini derinlemesine analiz etmeyi hedeflemektedir. Kavramın tarihsel ve kültürel gelişimi, modern iş dünyasındaki rolü ve örgütsel davranış literatüründeki yerinin anlaşılması bu amaç doğrultusunda ele alınmıştır.

Araştırmanın temel sorusu şu şekilde belirlenmiştir: Meslek aşkı (calling) olgusu, bireylerin iş tatmini, anlam arayışı ve topluma katkı sağlama çabaları üzerindeki etkilerini nasıl şekillendirmektedir?

Bu çalışmada, doküman analizi yöntemi kullanılarak literatürdeki kaynaklar sistematik bir şekilde taranmıştır. Veri kaynaklarının seçimi, meslek aşkı kavramını doğrudan ele alan yerli ve uluslararası akademik makaleler, tezler ve kitaplar üzerine odaklanmıştır. Bu seçim sürecinde, çalışmaların güncelliği, kavramsal çerçeveye katkısı ve araştırma sorusuna uygunluğu temel kriterler olarak belirlenmiştir. Doküman analizi süreci, seçilen kaynakların teorik temelleri ve kavramın uygulama alanları doğrultusunda ayrıntılı bir şekilde incelenmesi ve sonuçların bir kavramsal çerçeve içinde organize edilmesiyle gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu çalışmada, meslek aşkı (calling) kavramı üzerine yapılan doküman analizi sonucunda önemli bulgulara ulaşılmıştır. İlk olarak, meslek aşkı kavramının köklerinin dini inançlara dayandığı tespit edilmiştir. Weber'in (1905) Protestan ahlakı üzerine çalışmaları, Yahudi-Hristiyan geleneğinde Tanrı tarafından bir "çağrı" olarak bireylerin ahlaki ve toplumsal olarak önemli faaliyetlerde bulunmaları gerektiği inancını vurgulamaktadır. Yahudi-Hristiyan geleneğinde Tanrı tarafından bir "çağrı" olarak kişilerin ahlaki ve toplumsal olarak önemli faaliyetlerde bulunmaları gerektiği inancı, meslek aşkının temellerini oluşturur (Elangovan vd., 2010). İslam'da ise tüm insan faaliyetlerinin ibadet olarak görülebileceği ve iyi hedeflerle yapılan faaliyetlerin anlam kazandığı ifade edilmiştir (Ayengin, 2005). Reform hareketleri, özellikle Martin Luther ve John Calvin'in çalışmaları, mesleklerin bir "çağrı" olarak görülmesini teşvik etmiş ve bu durum kavramın seküler bir bağlamda da ele alınmasına zemin



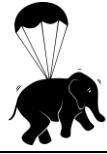
hazırlamıştır (Wrzesniewski vd., 1997). Böylece meslek aşkı, hem dini hem de seküler yönleriyle gelişen çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Meslek aşkı (calling) kavramının bileşenlerine baktığımızda, farklı araştırmacılar bu kavramı çeşitli unsurlara ayırmışlardır (Örneğin; Dik ve Duffy, 2009; Hall ve Chandler, 2005; Wrzesniewski vd., 1997). Meslek aşkı kavramının bileşenlerine baktığımızda, farklı araştırmacıların bu kavramı çeşitli unsurlara ayırdığı görülmektedir. Dik ve Duffy (2009), meslek aşkını bireylerin işlerine anlam yüklemeleri, bu işin hem kişisel tatmin hem de toplumsal katkı sağlaması ve bireyin kimliğiyle uyumlu olması gibi bileşenler üzerinden tanımlamaktadır. Uzunbacak ve arkadaşları (2019) gibi ulusal çalışmalarda ise meslek aşkının iş tatmini ve anlam arayışı üzerindeki etkisi vurgulanmıştır. Bu doğrultuda, meslek aşkı, bireyin işini sadece bir geçim kaynağı olarak değil, yaşam amacı ve toplumsal fayda sağlama aracı olarak görmesiyle tanımlanır.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, meslek aşkı kavramının zamanla sekülerleşmesidir (Elangovan vd., 2010). Modern dönemde, meslek aşkı yalnızca dini bir çerçevede değil, bireylerin kişisel değerlerine ve toplumsal amaçlarına hizmet eden bir kariyer yolu olarak da değerlendirilmektedir (Duffy vd., 2018b). Bu bağlamda, meslek aşkı artık daha çok bireyin içsel motivasyonlarıyla beslenen ve işin topluma fayda sağladığı inancına dayanan bir kavram olarak öne çıkmaktadır.

Teorik temeller açısından, meslek aşkı olgusunun anlamlandırılmasında farklı teorilere başvurulmuştur. Öz Belirleme Teorisi (Deci ve Ryan, 2011), meslek aşkı olan bireylerin işlerinde özerklik ve yeterlilik duygusu yaşadıkları ve bu duyguların içsel motivasyonlarını artırdığı göstermektedir. Kariyer İnşası Teorisi (Savickas, 2005) ise meslek aşkı olan bireylerin, kariyer yolculuklarını anlam çerçevesinde şekillendirdiklerini ve bu süreci kişisel anlatılarla zenginleştirdiklerini öne sürer. İş Hayatında Anlam ve Amaç Teorisi (Steger vd., 2012), anlamlı işin bireylerin iş tatminlerini artırarak daha üretken ve bağlı çalışanlar olmalarını sağladığını göstermektedir. İş Çağrısı Olarak Görme Teorisi (Duffy vd., 2018b) ise anlamlı işin bireylerin iş tatminini artırarak daha üretken ve bağlı çalışanlar olmalarını sağladığını ortaya koymaktadır.

Meslek aşkı, bireylerde yüksek iş tatmini (Wrzesniewski vd., 1997; Duffy vd., 2011) ve toplumsal fayda yaratma duygusu (Dik ve Duffy, 2009; Bunderson ve Thompson, 2009) sağlarken, aynı zamanda iş-yaşam dengesi sorunları (Cardador vd., 2011; Xie vd., 2017) ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara da yol açabilir (Cao vd., 2019; Hagmaier ve Abele, 2012). Özellikle yoğun bir şekilde işlerine bağlı olan bireylerin, iş-yaşam dengesi konusunda zorluklar yaşayabileceği (Guo vd., 2014; Praskova vd., 2014) ve tükenmişlik riski taşıyabileceği belirtilmiştir (Yaldız ve Çarıkçı, 2022; Ersoy vd., 2023). Bu bulgular, meslek aşkı kavramının hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, bireylerin işlerine yönelik bu derin bağlılıklarının, iş tatmini ve toplumsal fayda yaratma duygusunu artırırken, aynı zamanda iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik gibi konularda dikkatli olunması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bulgular, meslek aşkı kavramının hem uluslararası hem de



ulusal literatürde ele alınan önemli bir konu olduğunu ve örgütsel davranış literatürüne katkı sağladığını göstermektedir.

Ulusal literatürde meslek aşkı üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmekte ve mevcut çalışmaların büyük çoğunluğu kavramın iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerini inceleyen nicel araştırmalarla sınırlı kalmaktadır (Uzunbacak vd., 2019; Yıldız ve Çarıkçı, 2022). Buna karşılık, uluslararası literatürde meslek aşkı kavramı, iş tatmininden öte, bireylerin anlam arayışı, topluma katkı sağlama çabası ve psikolojik iyi oluş gibi daha geniş bağlamlarda ele alınmaktadır (Duffy vd., 2018b; Guo vd., 2014). Özellikle Türkiye bağlamında yapılan nitel çalışmaların eksikliği dikkat çekicidir. Örneğin, Uzunbacak vd. (2022), COVID-19 pandemisi sürecinde hemşirelerin meslek aşkı algısını incelemiş ve bu algının, tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilebileceğini vurgulamıştır.

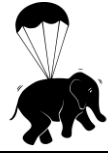
Sonuç olarak, bu bulgular, ulusal yazında meslek aşkı kavramına dair daha kapsamlı ve çeşitli metodolojik yaklaşımlara ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle meslek aşkının bireylerin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini anlamak için uluslararası literatürdeki nitel ve karma yöntem çalışmaları dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, bu tür çalışmaların Türkiye bağlamına uyarlanması ve yerel dinamiklerle zenginleştirilmesi, meslek aşkının bireysel ve örgütsel sonuçlarını daha iyi anlamamıza katkı sağlayacaktır.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma, meslek aşkı (calling) kavramını teorik temelleri ve literatürdeki yeri üzerinden kavramsal bir analizle ele almış, kavramın tarihsel kökenlerini ve modern örgütsel davranış bağlamındaki gelişimini incelemiştir. Yapılan doküman analizi sonucunda, meslek aşkının yalnızca dini bir kavram olmaktan çıkarak daha seküler ve kişisel bir anlam kazandığı, bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri bağlılık, anlam ve tatmin ile toplumsal katkı sağlama arzusuyla şekillendiği anlaşılmıştır. Bu sonuçlar, literatürde meslek aşkı üzerine yapılan önceki çalışmalarla büyük ölçüde paralellik göstermektedir (Wrzesniewski vd., 1997; Dik ve Duffy, 2009; Hall ve Chandler, 2005).

Çalışmanın bulguları, meslek aşkının anlam ve tatminle ilgili bileşenlerinin literatürde geniş bir yer tuttuğunu ve bu kavramın bireylerin kariyerlerini şekillendirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Öz-Belirleme Teorisi (Deci ve Ryan, 2011) ve Kariyer İnşası Teorisi (Savickas, 2005) gibi teorik temeller, meslek aşkı olan bireylerin işlerinden daha fazla içsel tatmin elde ettiklerini ve kariyer yolculuklarını anlamlı bir şekilde yapılandırdıklarını ortaya koymaktadır. Bu teorik çerçeveler, bireylerin mesleklerini yalnızca ekonomik bir faaliyet olarak değil, aynı zamanda yaşamlarında derin bir amaca hizmet eden anlamlı bir uğraş olarak görmelerini sağlayan bir perspektif sunmaktadır.

Meslek aşkı (calling) kavramı, bireylerin işlerine derin bir anlam ve bağlılık atfetmelerini ifade eden, çok boyutlu bir olgudur. Bu çalışmada elde edilen bulgular, meslek aşkının örgütsel davranış literatüründe hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarla ilişkilendirildiğini ortaya



koymaktadır. Literatürde meslek aşkı, iş tatmini, anlamlı iş deneyimi ve topluma katkı sağlama gibi olumlu çıktılarla ilişkilendirilirken (Wrzesniewski vd., 1997; Dik ve Duffy, 2009), iş-yaşam dengesi sorunları, tükenmişlik ve aşırı iş bağlılığı gibi bireysel ve örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlara da yol açabileceği belirtilmiştir (Cardador vd., 2011; Cao vd., 2019).

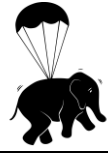
Özellikle meslek aşkının "karanlık tarafı" olarak ifade edilen bu olumsuz etkiler, bireylerin yoğun iş bağlılığı nedeniyle yaşamlarında dengesizlikler yaşamasına ve tükenmişlik hissine kapılmasına neden olabilmektedir (Guo vd., 2014; Hagmaier ve Abele, 2012). Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar ise meslek aşkının genellikle iş tatmini ve performans üzerindeki etkilerine odaklanmış, bu kavramın birey üzerindeki olumsuz etkileri sınırlı bir şekilde ele alınmıştır (Yaldız ve Çarıkçı, 2022; Uzunbacak vd., 2019). Bu durum, ulusal literatürde kavramın çok boyutlu yapısının tam anlamıyla yansıtılmadığına işaret etmektedir.

Bunun yanı sıra, meslek aşkının klasik ve neoklasik anlayışları, bireylerin örgütsel yaşamla olan ilişkilerini anlamlandırmada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Klasik yaklaşımda, meslek aşkı dini ve manevi bir bağlamda ele alınırken (Weber, 1905), neoklasik anlayış bireyin kendini gerçekleştirme, topluma katkı sağlama ve işine anlam yükleme ihtiyacı ile şekillenmiştir (Bunderson ve Thompson, 2009). Ancak, modern örgütsel bağlamda, meslek aşkı kavramının bu tarihsel kökenlerinden uzaklaşarak bireylerin içsel motivasyonları ve iş tatminleri ile daha yakından ilişkili hale geldiği görülmektedir (Duffy vd., 2018b; Steger vd., 2012).

Bu bağlamda, meslek aşkının hem olumlu hem de olumsuz yönlerini daha geniş bir bağlamda ele alan kavramsal ve nitel çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle, kavramın örgütsel çıktılar üzerindeki etkilerinin derinlemesine incelenmesi, iş-yaşam dengesi sorunlarının ve tükenmişliğin önlenmesi için daha dengeli bir bakış açısı geliştirilmesini sağlayabilir. Ayrıca, ulusal ve uluslararası literatürün karşılaştırılması, meslek aşkı kavramının farklı bağlamlarda nasıl ele alındığına dair yeni perspektifler sunabilir.

Sonuç olarak, meslek aşkı kavramı, modern iş dünyasında bireylerin işlerine anlam ve değer katmaları, topluma katkıda bulunmaları ve işlerinden tatmin duymaları açısından kritik bir kavramdır. Ancak bu derin bağlılığın olası olumsuz sonuçlarına karşı farkındalık yaratılması ve bireylerin tükenmişlik yaşamadan işlerine anlam katmaları için uygun destek sistemlerinin oluşturulması gerekmektedir. Örneğin, Duffy vd. (2018a), anlamlı iş deneyimlerinin bireylerin psikolojik iyi oluşlarına katkı sağlayabileceğini ve iş-yaşam dengesi için örgütlerin proaktif stratejiler geliştirmesi gerektiğini önermektedir. Ayrıca, Xie vd. (2017), iş-yaşam dengesini teşvik eden organizasyonel politikaların, meslek aşkının olumsuz etkilerini azaltmada etkili olabileceğini göstermiştir.

Kavramla ilgili çalışmalar, hala genç bir araştırma alanı olarak kalmakta ve çağrılarının yaygınlığı, önemi, kökenleri ve sonuçlarını daha iyi anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Gelecekteki araştırmalar, meslek aşkının bireyler üzerindeki etkilerini daha derinlemesine incelemeli ve özellikle bu kavramın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik yeni modeller geliştirmelidir. Ayrıca, kültürel ve sektörel farklılıkların

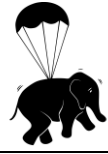


meslek aşkı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu çalışma, meslek aşkı kavramının örgütsel davranış alanında daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunurken, bu alanda yapılacak daha fazla araştırmanın meslek aşkının hem bireyler hem de organizasyonlar üzerindeki etkilerini daha ayrıntılı olarak açığa çıkarabileceğini göstermektedir.

Ülkemizde Meslek Aşkı olarak ifade edilen “calling” kavramı, esasında seküler ve meslekle ilgili bir yaklaşımla ele alınmaktadır ve kavramın sadece belli bir yönünü temsil etmektedir. Yine ülkemizde yapılan çalışmaların genelinde nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Türkiye’de kültürel bağlamı da göz önünde bulunduran nitel araştırmaların yapılması, özgün bir kavramın literatüre kazandırılmasını sağlayabilir. Çağrılarını bireyler, organizasyonlar ve toplum üzerindeki geniş etkisi göz önüne alındığında, çağrılarının incelenmesi, çeşitli disiplinlerde zengin araştırma fırsatları sunmaktadır.

Kaynakça

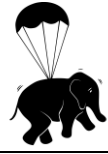
- Akçakanat, T., Erhan, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: Akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95.
- Arısoy, A., & Taş, M. A. (2021). Sosyal çalışmacılarda meslek aşkı ve prososyal hizmet davranışları ilişkisi: Yaşamın anlamının aracılık etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(53), 827-854.
- Arthur, M. A., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. Sage.
- Ayengin, T. (2005). Çalışmanın dini temelleri: Kalvinizm ve İslam örneği. *İslami Araştırmalar Dergisi*, 18(4), 463-472.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Bryant, R., Lysova, E. I., & Khapova, S. N. (2023). Calling for a meaningful contribution? Bridging contributing to society with motivation theory. *Frontiers in Psychology*, 14, 1186547.
- 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.
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309-314.
- Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367-378.



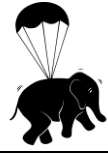
- Cenan, G. (2021). *Meslek aşkının iş tatminine olan etkisinde yenilikçi örgüt ikliminin düzenleyici rolü* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Cohen, A., & Kol, Y. (2004). Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 386-405.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (Third Edition). Sage.
- Çolak, B., & Kahriman, İ. (2022). *Evaluation of sense of calling and creative personality traits of pediatric nurses*. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 5(3), 138-148.
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33(2), 135-147.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. In P. A. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 416-433). SAGE Publications.
- 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. (2006). *Having a calling: A longitudinal study of young musicians* [Doctoral dissertation]. Harvard University.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2023). Calling and the good life: A meta-analysis and theoretical extension. *Administrative Science Quarterly*, 68(2), 508-550.
- Doğru, Z., Kamuk, Y. U., & Yılmaz, S. (2019). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mesleğine yönelik inanç ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Global Sport and Education Research*, 2(2), 37-52.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., & Gensmer, N. P. (2018a). Examining the effects of contextual variables on living a calling over time. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 141-152.



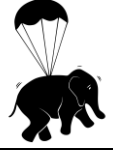
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127-148.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Blustein, C. (2010). Incorporating calling into career counseling: How and for whom?. *Career Planning and Adult Development Journal, 25*(4), 74-86.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018b). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology, 65*(4), 423-439.
- Duffy, R. D., Torrey, C. L., England, J., & Tebbe, E. A. (2017). Calling in retirement: A mixed methods study. *The Journal of Positive Psychology, 12*(4), 399-413.
- Dumulescu, D., Balazsi, R., & Opre, A. (2015). Calling and career competencies among Romanian students: The mediating role of career adaptability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 209*, 25-32.
- 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 geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 5*(1), 167-188.
- Ersoy, N. C., Peker, M., & Giray, D. (2023). Exploring the association between calling and work engagement: The mediating role of psychological needs satisfaction and perception of meaningful work. *Psikoloji Çalışmaları, 43*(2), 345-366.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., Jiang, P., Wang, Y., Pan, J., Deng, Y., Pan, Z. & Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 394-402.
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement, and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 39-51.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 155-176.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(2), 270-280.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 60-73.
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 51-60.



- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. (2019). Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers. *Journal of Vocational Behavior, 114*, 100-111.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (Third Edition). Psychological Assessment Resources.
- Kasap, M., & Büyükşalvarcı, A. (2021). Evaluation of calling and job satisfaction of hotel employees. *Social Sciences Studies Journal (SSS Journal), 7(77)*, 459-468.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1994). Goal-setting theory. In H. J. Leavitt, L. R. Pondy, & D. M. Boje (Eds.), *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership* (pp. 159-183). Routledge.
- Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 261-272.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Novak, M. (1996). *Business as a calling*. Free Press.
- Ögöl, T. (2021). *Akademisyenlerin meslek aşkı ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolü* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Ögöl, T., & Özer, P. (2023). Akademisyenlerin meslek aşkı ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 6(1)*, 31-51.
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 85(1)*, 125-135.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Seco, V., & Lopes, M. P. (2013). Calling for authentic leadership: The moderator role of calling on the relationship between authentic leadership and work engagement. *Open Journal of Leadership, 2(4)*, 95-102.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55(1)*, 5-14.
- Shimizu, A. B., Dik, B. J., & Conner, B. T. (2019). Conceptualizing calling: Cluster and taxometric analyses. *Journal of Vocational Behavior, 114*, 7-18.
- Solunoğlu, A., Örgün, E., & Erol, G. (2021). Meslek aşkı, işin anlamlılığı ve mutluluk ilişkisi: Turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 5(1)*, 333-345.



- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282-298.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology, 39*(1), 81-105.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. III. (1996). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. *California Management Review, 38*(4), 8-29.
- Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T., & Erhan, T. (2019). Meslek aşkı ve mutluluk ilişkisi: İşin anlamının rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7*(19), 294-317.
- Uzunbacak, H. H., Yastıoğlu, S., Dik, B. J., Erhan, T., & Akçakanat, T. (2022). Changes in nurses' sense of calling during the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *Journal of Career Development, 50*(3), 709-726.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(4), 756-767.
- Vianello, M., Dalla Rosa, A., & Gerdel, S. (2022). Career calling and task performance: The moderating role of job demand. *Journal of Career Assessment, 30*(2), 238-257.
- Vianello, M., Dalla Rosa, A., Anselmi, P., & Galliani, E. M. (2018). Validity and measurement invariance of the unified multidimensional calling scale (UMCS): A three-wave survey study. *PLOS ONE, 13*(12), 1-13.
- Weber, M. (1905). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. Scribner.
- Wrzesniewski, A., Dekas, K., & Rosso, B. (2009). Calling. In S. J. Lopez & A. Beauchamp (Eds.), *The encyclopedia of positive psychology* (pp. 115-118). Blackwell Publishing.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*(1), 21-33.
- Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 78-87.
- Yaldız, B., & Çarıkçı, İ. H. (2022). Meslek aşkı ve iş performansı ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27*(4), 603-619.
- Yarar, B. (2016). *The relationship between personal values, calling and work engagement* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez]. Marmara Üniversitesi.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (Onbirinci Baskı). Seçkin Yayıncılık.



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.

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar eşit şekilde katkıda bulunmuştur.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını deklare etmektedir.

Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.

Bu makale **benzerlik** tespit yazılımlarıyla taranmıştır.