

Systematic Literature Review: Memanfaatkan dan Mewaspadai *Calling* Terhadap Well-Being Pada Guru

Dian Asri Citraningrum¹, Farida Kurniawati²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia¹

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia²

E-mail: dianasri.c@gmail.com¹, faridal@ui.ac.id²

Correspondent Author: Dian Asri Citraningrum, dianasri.c@gmail.com

Doi: [10.31316/g-couns.v9i3.7137](https://doi.org/10.31316/g-couns.v9i3.7137)

Abstrak

Meskipun kelelahan dan stres kerja pada guru mengakibatkan *well-being* yang rendah dan memicu niat berhenti bekerja, namun sebagian guru tetap memilih bertahan pada profesi mereka. Studi ini meneliti peran *calling* pada berbagai penelitian terhadap *well-being*. Proses penelitian berpedoman pada *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis* (PRISMA). Sebanyak 2.480 data penelitian diperoleh dari enam database dan sumber lainnya. Hasil *screening* sebanyak 8 penelitian dianalisis dan disintesis. Hasil tinjauan menemukan dampak positif *calling* terhadap *well-being* pada guru, meskipun adanya temuan yang berbeda-beda terhadap *job satisfaction* dan pengalaman afeksi. Inkonsistensi ini disebabkan oleh kondisi kerja yang buruk dan dedikasi yang tinggi. Penelitian ini menyarankan *stakeholder*, pendidik, tenaga kependidikan, praktisi, lembaga pendidikan, serta instansi terkait agar mempertimbangkan faktor *calling* untuk meningkatkan *well-being* pada guru.

Kata kunci: *calling*, *well-being*, guru, systematic literature review

Abstract

Although burnout and job stress in teachers result in low well-being and trigger quitting intentions, some teachers still choose to stay in the profession. This study examined the role of calling in various studies on well-being. The research process was guided by the Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis (PRISMA). A total of 2,480 research data were obtained from six databases and other sources. The screening results of 9 studies were analyzed and synthesized. The review found a positive impact of calling on teacher well-being, despite mixed findings on job satisfaction and affective experiences. These inconsistencies were attributed to poor working conditions and high dedication. This study suggests that stakeholders, educators, education personnel, practitioners, educational institutions, and related agencies should consider calling factors to improve teachers' well-being.

Keywords: *calling*, *well-being*, teachers, systematic literature review

Info Artikel

Diterima Oktober 2024, disetujui Februari 2025, diterbitkan Agustus 2025



PENDAHULUAN

Guru berhadapan dengan berbagai tantangan yang lebih tinggi dibanding profesi lainnya, seperti tingkat variasi tugas (Droogenbroeck & Spruyt, 2016). Akibatnya, dibandingkan dengan pekerjaan lain, guru dilaporkan memiliki tingkat risiko *burnout* dan kelelahan psikologis maupun emosional yang tinggi (Grenville-Cleave & Boniwell, 2012). Sementara itu, banyak studi yang menemukan bahwa tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi menjadi salah satu sumber stres bagi guru (Doherty, 2020; Räsänen et.al., 2020; Zydziunaite., et al, 2020; Jomuad., et al., 2021). Pengalaman perasaan negatif atau positif akan menentukan sikap guru, bahwa ketika guru mengalami perasaan negatif sebagai indikasi dari pengalaman stres, maka mereka cenderung mempertahankan sikap negatif, yaitu ketidakpuasan terhadap hidupnya (Luque-Reca et al, 2022), dengan demikian mereka cenderung memiliki *well-being* yang rendah. Oleh karena itu, dibandingkan dengan profesi lainnya, guru memiliki kesehatan mental dan *well-being* yang lebih rendah (Grenville-Cleave & Boniwell, 2012; Kidger et.al., 2021).

Konseptualisasi dari konstruk *well-being* pada berbagai penelitian biasanya dibedakan berdasarkan dua perspektif yaitu *hedonic* dan *eudaimonic* (Ryan & Deci, 2001). *Hedonic* merujuk pada kesenangan, atau seberapa baik perasaan seseorang terhadap hidupnya, sehingga *well-being* merupakan keseimbangan antara perasaan senang dan penderitaan/tidak menyenangkan. Konstruk *well-being* dari perspektif ini adalah *subjective well-being*, yaitu evaluasi kognitif dan afektif seseorang terhadap kehidupannya secara keseluruhan, berupa reaksi emosional terhadap peristiwa dan penilaian kognitif atas kepuasan hidupnya (Diener & Larsen, 2008). Sedangkan pada perspektif *eudaimonic*, *well-being* tidak terbatas pada keseimbangan antara kesenangan dan penderitaan, namun juga mencakup pada kesempatan berkembang atau pemenuhan diri (Ryan & Deci, 2001). Pada perspektif ini, konstruk psychological *well-being* sering digunakan dalam berbagai studi empris. Psychological *well-being* didefinisikan oleh Ryff (1989) melalui penerimaan diri, penguasaan lingkungan, otonomi, hubungan positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup. Dalam konteks pendidikan bagi guru, beberapa peneliti membangun konstruk *teacher well-being* berdasarkan karakteristik dari profesinya. Salah satunya, *teacher well-being* didefinisikan sebagai penilaian guru terhadap pengalamannya di tempat kerja yang berkaitan dengan beban kerja, organisasi, dan interaksi dengan siswa (Collie et.al., 2015).

Guru merupakan ujung tombak dari pembangunan sumber daya manusia melalui peran strategisnya di sekolah. Akan tetapi peran tersebut akan sulit dijalankan jika guru merasa kurang sejahtera. Ketika mereka merasakan *well-being* yang rendah mereka kurang menikmati aktivitas mengajarnya (Zhang., et al, 2023), menurunkan keterlibatan kerja (Greenier., et al, 2021), dan kualitas pengajaran yang buruk hingga berdampak pada prestasi akademik siswa (Granziera., et al, 2023). Ketika kelelahan emosional terjadi terus menerus dan menimbulkan ketidakpuasan bagi guru, maka hal ini dapat memicu niat meninggalkan pekerjaan (Lee et.al., 2021). Niat berhenti dari pekerjaan juga dapat dipicu oleh kurangnya otonomi dalam pekerjaan (De Neve & Devos, 2017). Data statistik dari UNESCO melaporkan tingkat berhenti bekerja pada guru yang cenderung meningkat yaitu di atas 5%, bahkan pada tahun 2022, guru di jenjang sekolah dasar yang meninggalkan profesinya mencapai 9,06% (OECD, 2021; UNESCO, 2023). Oleh karena itu, niat berhenti bekerja menjadi salah satu penyebab dari masalah kekurangan guru di dunia yang mencapai 69 juta guru (UNESCO, 2022).

Di sisi lain, studi yang dilakukan oleh Wiseman (2022) menemukan beberapa alasan guru untuk bertahan yaitu, pengalaman masa lalu, menikmati atau menyukai



bekerja dengan anak-anak, faktor sosial yang kurang beruntung dari lingkungan sekitar, ikatan dan hubungan dinamis yang terbentuk dengan rekan kerja, efektivitas dan dukungan kepala sekolah, peluang untuk kemajuan karir, pertumbuhan dan pengembangan, gaji atau keamanan pekerjaan. Menyukai anak-anak, ingin menciptakan perbedaan pada siswa, minat pada bidang studi, gaji, promosi, pengembangan profesi, waktu liburan, dan sebagainya. Beberapa alasan tersebut berkaitan dengan lima faktor menarik dari profesi mengajar yang diusulkan oleh Lortie (Madero, 2021), yaitu peluang bekerja dengan orang lain terutama anak muda, peluang memberikan pelayanan melalui edukasi kepada generasi selanjutnya, peluang untuk melanjutkan aktivitas yang dinikmati guru, menawarkan manfaat material, dan menyediakan waktu yang dapat disesuaikan.

Berdasarkan literatur, beberapa diantara faktor mengajar di atas muncul pada guru yang merasakan panggilan untuk mengajar (Madero, 2021). Guru yang memiliki panggilan (selanjutnya disebut *calling*) dapat dengan cepat membangkitkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, fokus pada pelayanan, dan berdedikasi terhadap kebutuhan orang lain. Dik & Duffy (2009) mendefinisikan *calling* sebagai panggilan transendental, sesuatu yang berasal dari luar diri untuk mendekati peran kehidupan tertentu yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau kebermaknaan, dan memegang nilai dan tujuan yang berorientasi pada orang lain sebagai sumber motivasi utama. Persepsi terhadap suatu panggilan tidak hanya merujuk pada potensi karier yang diinginkan, namun harus mengandung makna, motivasi prososial, dan rasa terdorong (secara internal dan/atau eksternal) sebagai representasi lengkap dari konstruksi tersebut. Dengan demikian, ketika seorang guru memiliki rasa panggilan yang kuat, maka baginya mengajar adalah cara untuk mencapai kehidupan, dan menemukan diri sendiri, sebagai suatu hal yang sangat spiritual dan sebagai pengalaman menjalani kehidupan yang berarti (Bulough, 2011).

Gagasan *calling* pada mulanya berakar dari pemahaman teologis. Setidaknya, hingga tahun 1960-an, pemahaman Katolik tentang *calling* dipahami sebagai panggilan dari Tuhan untuk hidup beragama di biara (Madero, 2020). Pemahaman tersebut kemudian bergeser dan memberikan kemungkinan pada setiap manusia untuk menganut suatu *calling*, termasuk di dunia kerja. Berdasarkan perkembangan tersebut, beberapa ahli mengklasifikasikan konsep *calling* ke dalam tiga kategori, yaitu perspektif klasik (dipahami sebagai panggilan Tuhan di luar subjek pada jenis kehidupan duniawi tertentu atau pada jenis pekerjaan tertentu), perspektif modern (sebagai sebuah pilihan hidup pribadi, sesuatu yang dipilih berdasarkan hasrat atau komitmen), dan perspektif neoklasik (panggilan pada pekerjaan tertentu yang bersumber dari kebutuhan sosial, dan melibatkan pemenuhan diri). Konsep *calling* yang dikemukakan oleh Dik dan Duffy menggunakan perspektif neoklasik.

Kerangka kerja dari Guinness dan Hartnett, dan Kline dapat menjelaskan konsep *calling* dalam konteks guru (Madero, 2020). Seorang individu mengalami panggilan primer yaitu terkait dengan panggilan Tuhan untuk menjalin hubungan dengan Tuhan dan panggilan sekunder untuk mengajar sebagai ekspresi nyata dari panggilan primer tersebut. Dengan demikian, hasil dari menjawab *calling* (seperti, pengalaman menyenangkan atas apa yang dilakukan dan komitmen untuk melayani kebutuhan masyarakat) merupakan alasan mengapa seseorang memilih profesi guru.

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas, dapat disimpulkan bahwa memiliki *calling* bagi guru dapat berdampak positif bagi kesejahteraannya, karena memberikan pengalaman menyenangkan, dan mereka memiliki alasan untuk bertahan pada pekerjaannya. Akan tetapi, bukti empiris dari berbagai penelitian justru menunjukkan inkonsistensi dari hubungan *calling* terhadap *well-being* (Dik et.al., 2009; Conway et.al.,



2015; Gradišek et.al. 2020). Menurut Bunderson & Thomson (Conway., et al., 2015) *calling* dapat berhubungan secara negatif dengan *well-being* jika adanya pengorbanan, seperti uang dan waktu, untuk menjalankan *calling* tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa memiliki *calling* pada pekerjaan tertentu dapat meningkatkan *well-being* atau justru berdampak buruk pada *well-being*. Temuan yang tidak konsisten pada kedua variabel ini menimbulkan kesulitan untuk menyimpulkan dampak *calling*, terutama pada populasi guru.

Mengingat pentingnya peran guru, tinggi *attrition* (berhenti bekerja) yang tinggi, krisis kekurangan guru di dunia, maka pembuat kebijakan dan professional pendidikan lainnya perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan *well-being* pada guru untuk mencegah mereka berhenti dari pekerjaannya. Salah satunya adalah dengan mempertimbangkan faktor *calling*. Akan tetapi, bukti empiris dari inkonsistensi peran *calling* terhadap *well-being* menyebabkan ketidakjelasan hubungan kedua variabel. Hingga saat ini belum terdapat reviu sistematis yang menyelidiki peran *calling* terhadap *well-being* pada guru. Sementara itu, gambaran yang lebih jelas dari pengaruh *calling* terhadap *well-being* pada guru diperlukan sebagai referensi bagi program intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan *well-being* dan mencegah guru keluar dari pekerjaannya. Dengan demikian, reviu sistematis dibutuhkan untuk memberikan gambaran secara khusus pada populasi guru apakah *calling* secara konsisten dapat memberikan manfaat positif dan sejauh mana perannya terhadap *well-being* bagi guru.

Penyusunan reviu sistematis ini bertujuan untuk menjawab kebutuhan tersebut yaitu untuk mengetahui sejauh mana perkembangan studi empiris dalam membuktikan hubungan *calling* dan *well-being* pada konteks guru. Selain itu, mengingat belum adanya konsensus mengenai konstruk teacher *well-being* dan banyak variasi konstruk yang digunakan dalam berbagai penelitian (Hascher, 2019), maka tinjauan sistematis ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana berbagai studi membangun mengkonseptualisasikan konstruk teacher *well-being*, terutama dalam kaitannya dengan *calling*. Mengacu pada kriteria PICOC, maka pertanyaan penelitian utama pada tinjauan sistematis ini adalah “Bagaimanakah hasil dari berbagai penelitian membuktikan dan menjelaskan hubungan antara *calling* dan teacher *well-being*?”. Pertanyaan ini akan dijelaskan melalui dua pertanyaan penelitian berikut: 1) Bagaimanakah operasionalisasi konstruk teacher *well-being* yang berkaitan dengan *calling*?, dan 3) Bagaimanakah bukti empiris dari hubungan *calling* dan teacher *well-being*?

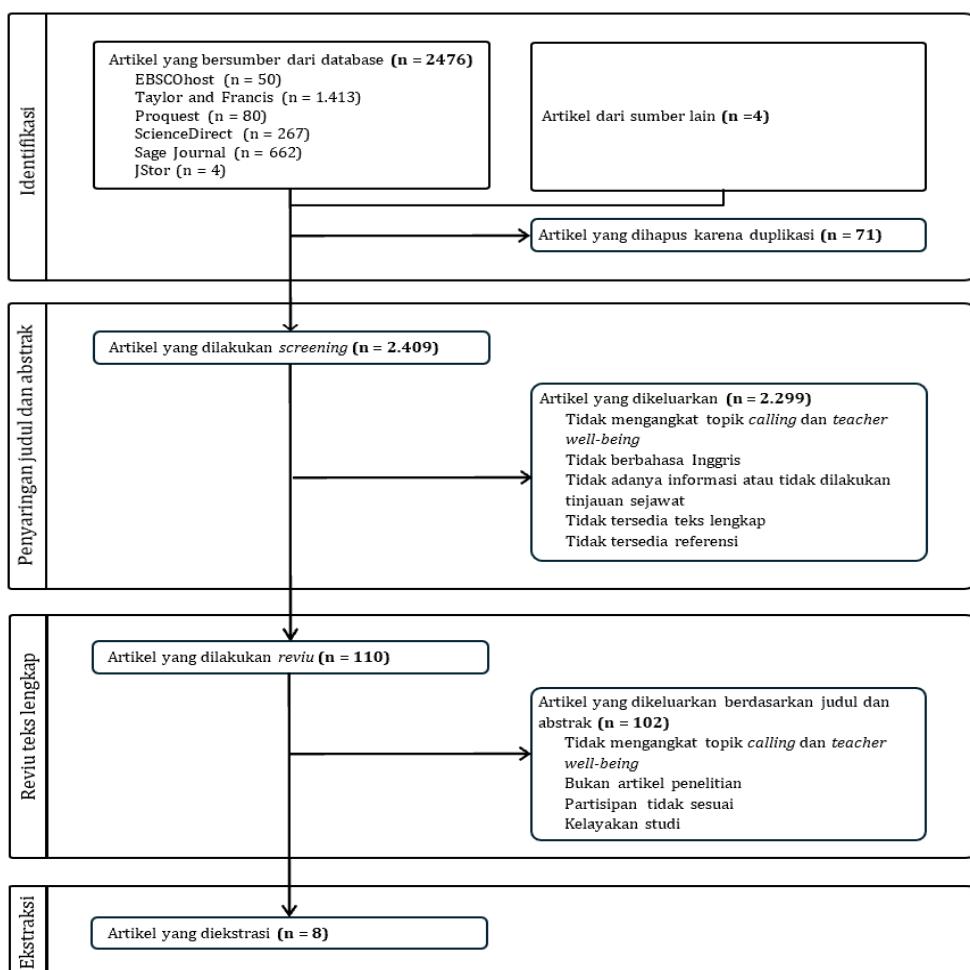
METODE PENELITIAN

Proses penelitian berpedoman pada *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis* (PRISMA). Penelitian ini melibatkan berbagai artikel penelitian yang membahas tentang *calling* dan *well-being* pada populasi guru. Jenis artikel yang digunakan merupakan artikel penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran, namun tidak termasuk *action research* dan *practitioner research*. Penelitian ini tidak memasukkan *grey literature*, kecuali yang diperoleh dari hasil pencarian berdasarkan sitasi dan referensi dari artikel terpilih dan telah melalui *peer review*. Hal ini bertujuan untuk memastikan kualitas artikel penelitian yang akan dianalisis, sehingga menghindari bias pada hasil penelitian. Kriteria inklusi lainnya adalah berbahasa Inggris, telah melalui tinjauan sejawat, tersedianya teks lengkap dan referensi. Berdasarkan kriteria ini, maka artikel yang tidak disertakan merupakan artikel yang tidak mengangkat topik atau membahas variabel dari *calling* dan teacher *well-being*, tidak berbahasa Inggris, tidak



adanya informasi atau tidak dilakukan tinjauan sejawat, tidak tersedia teks lengkap dan referensi, serta jenis artikel bukan artikel penelitian.

Artikel yang terpilih berasal dari enam sumber database yaitu, EBSCOhost, Taylor and Francis, Proquest, ScienceDirect, Sage Journal, dan JStor. Selain itu penulis juga menambahkan 4 artikel dari hasil penelusuran berdasarkan sitasi dan referensi. Penelusuran artikel dilakukan sejak tanggal 25 Februari hingga 1 Maret 2024. Terdapat lima kata kunci yang digunakan dan setiap database memiliki kombinasi kata kunci yang berbeda. Kata kunci pertama yaitu *teacher* untuk mewakili populasi, dan kata kunci lainnya untuk mengidentifikasi topik *well-being* dan *calling*. Pada topik *well-being*, kata kunci yang digunakan yaitu *well-being*, *wellbeing*, dan *well being*. Sedangkan, topik *calling* pada berbagai literatur menggunakan istilah yang cukup beragam seperti *calling*, *sense of calling*, *call to teach*, *calling to teach*, *called to teach*. Sehingga kata kunci yang digunakan agar dapat mencakup keseluruhan istilah yang beragam, adalah *call*. Penelusuran kata kunci dibatasi hanya pada bagian judul dan abstrak. Dengan demikian, kombinasi kata kunci yang digunakan adalah “*well-being AND teacher AND call*”, “*wellbeing AND teacher AND call*” dan “*well being AND teacher AND call*”.



Gambar 1. Alur Diagram PRISMA

Penelusuran artikel menghasilkan sebanyak 2.476 data yang diperoleh dari enam sumber *database* dan 4 data yang diperoleh dari hasil penelusuran berdasarkan sitasi dan referensi. Sebelum memasuk tahap screening, terlebih dahulu dilakukan pengecekan



duplicasi dengan menggunakan alat bantu dari website *Covidence*. Berdasarkan hasil pengecekan duplikasi, maka sebanyak 71 data dihapus. Dengan demikian, jumlah data yang akan di-screening sebanyak 2.409 data. *Screening* dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Selama prosesnya, tahapan ini dilakukan dalam 2 tahap yaitu *screening* pertama berdasarkan judul dan abstrak kemudian dilanjutkan dengan *screening* kedua berdasarkan teks lengkap. Pada *screening* pertama, terdapat sebanyak 2.299 data memiliki kriteria ekslusif. Sedangkan pada *screening* kedua, sebanyak 101 data dikeluarkan, yaitu artikel yang tidak membahas *calling* dan/atau *teacher well-being* sebagai salah satu fokus penelitian, dan partisipan penelitian bukan guru. Berdasarkan hasil *screening*, sebanyak 2.400 artikel dikeluarkan, sehingga menyisakan sebanyak 9 artikel terpilih yang selanjutnya akan dikaji.

Proses selanjutnya yaitu menyeleksi artikel berdasarkan kelayakan studinya. Pada artikel penelitian kuantitatif dilakukan asesmen kualitas studi dengan menggunakan *quality of survey studies in psychology* (Protogerou & Hagger, 2020). Namun, pada alat asesmen ini, hanya digunakan 18 dari 20 item. Salah satu tujuan dilakukan asesmen kualitas pada penelitian kuantitatif yaitu untuk memperkuat validitas dan generalisasi kesimpulan mengenai hubungan kedua variabel (Xiao & Watson, 2019). Berdasarkan hasil asesmen diperoleh bahwa semua studi ($n=5$) memiliki skor presentase minimal 61% dari 18 kriteria, sehingga memenuhi batas minimal (60%) sebagai studi yang dapat diterima. Artikel penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif dari pengalaman *well-being* yang dirasakan oleh guru-guru yang memiliki *calling*. Kelayakan pada studi kualitatif berdasarkan 2 kriteria yaitu telah melalui tinjauan sejawat dan terindeks *Scopus*. Berdasarkan kriteria ini, maka terdapat satu artikel yang dieliminasi, dan tersisa 3 artikel penelitian kualitatif. Dengan demikian, berdasarkan kelayakan studi, maka terdapat 8 artikel penelitian yang direviu.

Semua artikel terpilih dibaca secara menyeluruh dan mendalam, dan beberapa data tertentu diekstraksi. Data yang diekstraksi ditentukan berdasarkan kebutuhan untuk analisis dan sintesis data dan terutama untuk menjawab pertanyaan penelitian seperti karakteristik dan jenis penelitian, operasionalisasi konstruk *teacher well-being*, dan temuan penelitian mengenai hubungan *calling* dan *teacher well-being*. Selanjutnya, hasil analisis dilaporkan secara kualitatif. Proses sintesis dilakukan dengan mengelaborasikan informasi dari berbagai penelitian sehingga menemukan kerangka teori dan definisi umum yang digunakan terhadap konstruk *teacher well-being* dalam kaitannya dengan *calling*, serta menyimpulkan kecenderungan hubungan *calling* dan *teacher well-being* berdasarkan hasil temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 8 artikel penelitian yang terpilih dianalisis secara mendalam untuk menjawab dua pertanyaan penelitian. Namun sebelumnya, peneliti akan membahas karakteristik pada setiap studi yang dikaji. Informasi mengenai karakteristik penelitian dapat dilihat pada diagram PRISMA. Secara keseluruhan, studi terkait *calling* dan *well-being* pada guru dilakukan dengan pendekatan kualitatif ($n=3$) melalui wawancara atau *focus group discussion* dan kuantitatif ($n=5$) melalui kuesioner. Total partisipan dari 8 studi sebanyak 1.975 calon guru, guru, atau dosen dari berbagai negara di Amerika ($n=4$), Eropa ($=2$), Asia (1), hingga Afrika (1). Berdasarkan perbedaan karakteristik studi, maka pada pembahasan selanjutnya terkait pertanyaan penelitian akan dibahas berdasarkan pendekatan penelitian yang berbeda (kuantitatif dan kualitatif).



Konseptualisasi *Well-being*

Bagian selanjutnya menjawab pertanyaan penelitian yang pertama, yaitu membahas tentang konseptualisasi *well-being* yang digunakan ketika berkaitan dengan konstruk *calling*. Perlu diketahui bahwa, pada studi literatur yang dilakukan oleh Hascher dan Weber (2021) menemukan bahwa tidaknya adanya konsensus pada berbagai penelitian dalam mengkonseptualisasikan konstruk *well-being* pada guru. Dengan demikian, studi ini berusaha untuk menjawab apakah keberagaman penelitian dalam mengkonseptualisasikan *well-being* pada guru masih ditemukan saat membahas *calling*. Pembahasan ini akan dibagi berdasarkan dua pendekatan penelitian.

Semua artikel penelitian kualitatif yang ditinjau pada studi ini tidak secara khusus mengangkat *well-being* sebagai topik utama dalam penelitiannya. Istilah *well-being* atau komponen yang mewakilinya muncul ketika partisipan yang memiliki *calling* menceritakan pengalaman mengajar mereka. Komponen *well-being* yang muncul pada studi kualitatif dapat dilihat dengan menggunakan perspektif hedonisme dan eudaimonisme dari *well-being* (Ryan & Deci, 2001). Setiap artikel menggunakan salah satu atau perpaduan dari 2 kategori. Komponen *well-being* pada perspektif hedonisme yang muncul adalah *emotional effect* (Morgan & Marin, 2022) dan *emotional well-being* (Fischman., et al, 2006). Komponen *well-being* pada perspektif eudaimonisme adalah *personal growth* (McNay & Graham, 2007; Morgan & Marin, 2022), dan *autonomy* (Fischman., et al, 2006; McNay & Graham, 2007).

Selanjutnya, pada artikel penelitian kuantitatif juga terdapat 2 kategori yang sama dengan analisis pada artikel penelitian kuantitatif yaitu perspektif hedonisme dan eudaimonisme. Komponen *well-being* pada perspektif hedonisme yang muncul adalah *hope* (Bullough & Kenyon, 2011), *negative affect* (Jurčec & Rijavec, 2015), *positive affect* (Lee., et al, 2019; Jurčec & Rijavec, 2015), *emotional exhaustion* (Jurčec & Rijavec, 2015), *burnout, job satisfaction* (Lee., et al, 2019; Jurčec & Rijavec, 2015; Gradišek et al., 2020), dan *life satisfaction* (Lee., et al, 2019; Jurčec & Rijavec, 2015; Gradišek et al., 2020). Komponen *well-being* pada perspektif eudaimonisme adalah *meaningful work* (Fouché., et al, 2017). Pada studi ini variabel *hope* masuk dalam kategori perspektif hedonis berdasarkan konseptual variabel yang dikemukakan oleh penelitiinya, bahwa harapan merupakan suasana hati atau sikap emosional (Bullough, 2011). Keempat artikel penelitian kuantitatif menggunakan perspektif hedonis, atau gabungan kedua perspektif.

Artikel penelitian kuantitatif secara khusus membahas topik *well-being* pada guru sebagai salah satu variabel penelitiannya. Akan tetapi, setiap artikel menggunakan konstruk yang berbeda-beda dalam pengukurannya. Hal ini sebagian memperkuat temuan Hascher dan Weber (2021) bahwa tidaknya adanya konsensus pada berbagai penelitian pada guru dalam mengkonseptualisasikan konstruk *well-being* pada guru, bahkan ketika beberapa penelitian pada studi literatur ini sama-sama mengangkat topik *calling*. Namun, berbagai studi tersebut, tidak sepenuhnya berbeda, bahwa semua artikel tersebut menggunakan perspektif hedonisme untuk mengukur *well-being* pada guru, dan empat diantaranya menggunakan komponen afeksi atau kondisi emosional dari perspektif hedonisme pada guru.

Semua penelitian kuantitatif pada studi ini mengangkat permasalahan yang sama dari kondisi pekerjaan guru yang buruk, sulit, menantang, dan terlalu menuntut, sehingga menyebabkan pengalaman yang tidak menyenangkan seperti stres, depresi, cemas, dan sebagainya. Lebih jauh, partisipan pada studi kualitatif mengeluhkan pekerjaan mereka yang terlalu menuntut secara emosional. Bekerja dengan banyak siswa yang beragam



sekaligus dengan terus memperhatikan perkembangan akademik dan sosial, bahkan disertai dengan tantangan masalah perilaku pada siswa menyebabkan guru mengalami kelelahan dan terkuras secara emosional. Hal ini sejalan dengan berbagai survei atau penelitian internasional bahwa stres, kelelahan, dan kondisi afeksi yang rendah seringkali menjadi masalah yang paling disorot pada guru. Survei yang dilakukan oleh RAND menemukan bahwa guru mengalami tingkat stres akibat pekerjaan melebihi dari pekerja dewasa lainnya (Doan et al., 2024). Lebih dari 80% guru mengalami stres akibat pekerjaannya dan berdampak pada kesehatan mentalnya (NAWUST, 2024). Sebuah tinjauan literatur menemukan tingginya prevalensi stres, kelelahan, kecemasan, dan depresi pada guru yang dilaporkan oleh berbagai penelitian (Agyapong et al, 2022). Dengan demikian, banyak penelitian tertarik untuk menemukan faktor yang dapat meningkatkan pengalaman afeksi pada guru, salah satunya adalah faktor *calling*. Berbagai literatur berusaha menyelidiki apakah pekerja yang memiliki *calling* cenderung lebih bahagia. Sebuah studi meta analisis mengungkapkan bahwa lebih banyak studi yang mengaitkan *calling* dengan hedonisme atau *subjective well-being* daripada eudaimonisme atau *psychological well-being* (Dobrow et.al., 2023).

Ketika lebih banyak penelitian menguji *calling* terhadap komponen *well-being* pada perspektif hedonisme, maka selanjutnya muncul pernyataan apakah *calling* memang secara kuat memprediksi *well-being* pada perspektif hedonisme, dan memiliki efek lebih kuat dibandingkan hubungannya dengan *well-being* pada perspektif eudaimonisme. Pertanyaan ini dibahas pada bagian selanjutnya, yaitu terkait pertanyaan penelitian yang kedua.

Tabel 1.
Ringkasan Artikel Penelitian yang Dianalisis

Penulis	Jumlah Partisipan	Metode Penelitian	Operasionalisasi <i>Well-being</i>	Hasil
Morgan & Marin (2022)	20	Kualitatif	1. <i>Personal Growth</i> 2. <i>Emotional Effects</i>	<i>Calling</i> mendorong perilaku yang mengarah pada <i>personal growth</i> , meskipun berada pada situasi yang penuh tantangan.
McNay & Graham (2007)	14	Kualitatif	1. <i>Autonomy</i> 2. <i>Personal Growth</i>	Guru yang memiliki <i>calling</i> menunjukkan sikap positif terhadap <i>personal and professional growth</i> , serta memiliki <i>autonomy</i> .
Fischman, DiBara, & Gardner (2006)	40	Kualitatif	1. <i>Emotional well-being</i> 2. <i>Meaningful work</i> 3. <i>Autonomy</i>	Implikasi positif dari <i>calling</i> yaitu <i>meaningful work</i> dan <i>autonomy</i> . Dampak buruk dari <i>calling</i> karena dedikasi yang tinggi adalah frustrasi dan kelelahan.
Bullough & Kenyon (2011)	205	Kuantitatif	<i>Hope</i>	Tidak ada hubungan antara <i>calling</i> dan <i>hope</i> .
Lee, Lee, & Shin (2019)	328	Kuantitatif	1. <i>Positive Affect</i> 2. <i>Job Satisfaction</i>	<i>Calling</i> berhubungan langsung dengan <i>life satisfaction</i> dan <i>job satisfaction</i> melalui efikasi



Penulis	Jumlah Partisipan	Metode Penelitian	Operasionalisasi Well-being	Hasil
Jurčec, L & Rijavec, M (2015)	560	Kuantitatif, <i>cross-sectional</i>	3. <i>Life satisfaction</i> 1. <i>Life satisfaction</i> 2. <i>Positive Affect</i> 3. <i>Job Satisfaction</i> 4. <i>Negative Affect</i> 5. <i>Emotional Exhaustion</i>	diri dan ekspektasi hasil. <i>Positive affect</i> berhubungan positif dengan <i>calling</i> . <i>Calling orientation</i> adalah prediktor positif dari ketiga dimensi <i>subjective well-being</i> (<i>life satisfaction</i> , <i>positive affect</i> , <i>job satisfaction</i>), dan prediktor negatif terhadap <i>ill-being</i> (<i>negative affect</i> , dan <i>emotional exhaustion</i>).
Fouché, Rothmann, & Vyver (2017)	513	Kuantitatif, <i>cross-sectional</i>	1. <i>Meaningful work</i> 2. <i>Burnout</i>	<i>Calling orientation</i> memprediksi <i>burnout</i> secara moderat dan memiliki efek langsung pada <i>meaningful work</i>
Gradišek, P., Pečjak, S., Rijavec, M., & Jurčec, L. (2020)	347	Kuantitatif, <i>cross-sectional</i>	1. <i>Job Satisfaction</i> 2. <i>Life satisfaction</i>	<i>Calling orientation</i> memprediksi <i>job satisfaction</i> dan <i>life satisfaction</i> .

Hubungan *Calling* dan Teacher Well-being

Pembahasan mengenai hubungan *calling* dan teacher well-being terbagi dalam 2 bagian berdasarkan pada pendekatan penelitian. Pada penelitian kuantitatif, semua variabel dari perspektif hedonisme kecuali *hope* berkorelasi dengan *calling*. Guru yang merasakan adanya *calling* pada pekerjaan mengajarnya cenderung lebih puas terhadap hidupnya dan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung melalui efikasi diri dan ekspektasi karir (Jurčec & Rijavec, 2015; Lee., et al, 2019; Gradišek et al., 2020). Guru yang memiliki *calling* lebih percaya diri pada kemampuannya, mereka dan lebih berharap hasil-hasil yang positif, sehingga menghasilkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Sementara itu, kepuasan pada pekerjaan dapat mempengaruhi pengalaman kepuasan hidup secara keseluruhan. Secara afeksi, guru yang memiliki *calling* juga cenderung lebih sering merasakan pengalaman *positive affect*, lebih jarang merasakan pengalaman *negative affect*, dan tingkat *emotional exhaustion* yang rendah (Jurčec, & Rijavec, 2015), serta tingkat *burnout* yang rendah (Fouché., et al, 2017). Dengan demikian, memiliki *calling* terhadap pekerjaan mengajar pada guru dapat meningkatkan well-being, dan menurunkan ill-being.

Pada semua artikel penelitian kuantitatif terdapat temuan yang konsisten dan tidak konsisten. Penelitian ini mengungkapkan bahwa selain *hope* dan *job satisfaction*, *calling* berkorelasi secara moderat dengan semua komponen hedonisme well-being. Namun, pada *job satisfaction* terdapat inkonsistensi, bahwa pada studi yang dilakukan oleh Jurčec dan Rijavec (2015) pada guru sekolah dasar menemukan *calling* berkorelasi secara kuat. Penelitian Gradišek, et al (2020) pada guru sekolah dasar juga membuktikan



korelasi *calling* secara moderat. Akan tetapi penelitian Lee et al (2019) pada guru sekolah menengah justru menemukan bahwa *calling* hanya berhubungan tidak langsung dengan *job satisfaction* melalui efikasi diri dan ekspektasi hasil. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya peran variabel lainnya terhadap *job satisfaction*, salah satunya adalah perbedaan jenjang sekolah. Guru pada sekolah dasar cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya daripada guru di sekolah menengah (Convey, 2014; Lüleci & Çorukı, 2018). Guru di sekolah dasar mengajar pada jumlah siswa yang lebih sedikit, sehingga memudahkan mereka untuk lebih memperhatikan perkembangan akademik dan membangun hubungan yang dekat dengan siswa daripada guru di sekolah menengah. Keterhubungan dengan siswa juga seringkali menjadi pusat motivasi dan identitas utama dari profesinya (Evans et al, 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru di sekolah dasar lebih mungkin merasakan manfaat *calling* terhadap kepuasan kerja daripada guru di sekolah menengah.

Temuan tidak konsisten juga ditemukan pada komponen afeksi (termasuk *hope*). Penelitian Jurčec dan Rijavec (2015) menemukan bahwa *calling* berkorelasi secara moderat dengan afeksi positif. Sementara itu, pada penelitian lain justru ditemukan arah hubungan yang berbeda bahwa afeksi positif memprediksi *calling* (Lee et al, 2019). Sebaliknya, penelitian Bullough dan Hall-Kenyon (2011) justru tidak menemukan adanya hubungan dengan *calling*. Berbagai temuan ini menyimpulkan bahwa *calling* dapat memprediksi pengalaman afeksi pada guru, namun guru yang memiliki pengalaman afeksi positif akan lebih mungkin merasakan kebermaknaan dan persepsi yang berorientasi pada prososial. Perbedaan temuan ini mungkin disebabkan karena perbedaan perspektif terhadap afeksi. Umumnya, afeksi diteliti sebagai *outcomes* dari berbagai variabel lain seperti dukungan sosial (Siedlecki et al, 2014) atau penghasilan (Dağlı & Baysal, 2017), namun pada teori SCCT, afeksi merupakan ciri kepribadian (Duffy & Lent, 2009). Akan tetapi, *calling* tidak dapat memprediksi *hope* sebagai suatu sikap emosional atau suasana hati, yang mungkin disebabkan oleh faktor kontekstual yang menantang menyebabkan tingkat harapan guru cenderung berubah-ubah (Bullough & Kenyon, 2011). Sejalan dengan temuan Bunderson & Thomson (Conway et.al., 2015) bahwa *calling* dapat berdampak negatif terhadap *well-being* jika adanya pengorbanan, yang dapat disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang tidak mendukung. Dengan demikian, hubungan *calling* terhadap pengalaman afeksi tampaknya perlu memperhatikan kondisi kerja, seperti beban kerja yang tinggi, dan keterbatasan dukungan dan sumber daya, yang mungkin dapat mengubah dampak *calling* terhadap pengalaman afeksi pada guru.

Pada studi literatur ini, hanya terdapat 1 artikel penelitian kuantitatif yang meneliti *well-being* pada perspektif eudaimonisme, yaitu variabel *meaningful work* dan berkorelasi secara moderat (Fouché, et al, 2017). Dengan kata lain, guru cenderung menganggap pekerjaannya bermakna ketika mereka memiliki *calling*. Sementara itu, *meaningful work* juga berkorelasi secara negatif dengan *burnout*. Fouché dan rekannya (2017) menjelaskan bahwa guru dengan *calling orientation* memandang pekerjaannya sebagai bagian yang penting dan tidak terpisahkan, penting, dengan demikian mereka lebih kecil kemungkinan mengalami *burnout* dan dapat menghambat resiko stres. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *calling* berhubungan dengan komponen *well-being* dari perspektif hedonis (*life satisfaction*, *job satisfaction*, *positive affect*, *negative affect*, *emotional exhaustion*, dan *burnout*) dan perspektif eudaimonisme (*meaningful work*), serta juga berhubungan secara tidak langsung dengan *job satisfaction* melalui efikasi diri dan ekspektasi karir, dan dengan *burnout* melalui *meaningful work*.



Sebelum membahas dampak *calling* terhadap *well-being* pada penelitian kualitatif, sebelumnya akan dibahas temuan dari masing artikel secara satu-persatu. Penelitian yang dilakukan oleh Morgan & Marin (2022) menemukan bahwa meskipun dosen melaporkan banyak tantangan dari pekerjaannya hingga berdampak buruk pada kondisi emosional mereka seperti kelelahan dan terkuras secara emosional, namun ketika dosen merasakan *calling*, mereka tetap menyukai pekerjaannya dan termotivasi untuk terus belajar. Oleh karena itu, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada mereka mampu meningkatkan kemampuan dan mencapai pertumbuhan pribadi dan profesional, melalui koneksi, dukungan yang diciptakan sendiri, atau berbagai aktivitas individual. Hal ini berguna bagi mereka dalam mengatasi tantangan dari pekerjaannya. Dengan kata lain, *Calling* memberikan motivasi untuk terus belajar sehingga mendorong perilaku yang mengarah pada *personal growth*, meskipun berada pada situasi yang penuh tantangan.

Studi yang dilakukan oleh McNay & Graham (2007) mengungkapkan bahwa guru yang menjadikan *calling* sebagai alasan mengajar memperlihatkan karakter dari guru yang berkomitmen, yaitu memiliki nilai-nilai yang jelas dan konsisten, standar yang jelas, menganggap mengajar lebih dari sekadar pekerjaan, kemauan untuk merenungkan pengalaman dan beradaptasi, serta keterlibatan intelektual dan emosional. Pada kegiatan refleksi, mereka menganggap bahwa hal ini diperlukan untuk mencapai *personal growth*. Sebagai guru yang berkomitmen, mereka menunjukkan *independent spirit*, yaitu otonomi yang tidak mengabaikan kerja sama tim dan penyesuaian diri. Semangat independen merupakan bentuk otonomi dalam berpikir dan bertindak pada guru yang berkomitmen, atau memiliki nilai dan standar yang jelas. Singkatnya, guru yang memiliki *calling* menunjukkan ciri guru yang berkomitmen, seperti sikap positif terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional dan memiliki otonomi.

Selanjutnya, studi Fischman et al (2006) menjelaskan bahwa *calling* yang ditandai dengan rasa tanggungjawab yang tinggi pada siswa memberikan beberapa implikasi positif bagi guru yaitu keterlibatan, kreativitas, motivasi kerja meskipun menghadapi banyak tantangan, *meaningful work* saat melihat keberhasilan (berupa keterlibatan siswa), dan *autonomy* dalam menjalankan pedagogis. Namun, dampak buruk dari dedikasi yang tinggi adalah frustrasi dan kelelahan jika harus berkorban nilai-nilai atau gagal memenuhi kebutuhan siswa.

Dengan demikian, berdasarkan temuan pada artikel penelitian kualitatif dapat disimpulkan bahwa *calling* pada pekerjaan mengajar berperan positif terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional, merasakan otonomi dan kebermaknaan, serta kepuasan pada pekerjaan. Namun demikian, *calling* dapat memberikan dampak buruk berupa frustrasi dan kelelahan akibat dedikasi yang tinggi. Hal ini memperkuat alasan inkonsistensi pada temuan artikel penelitian kuantitatif mengenai hubungan *calling* terhadap pengalaman afeksi. Meskipun *calling* terbukti dapat meningkatkan pengalaman afeksi positif dan menurunkan pengalaman afeksi negatif, namun tampaknya *calling* tidak dapat mencegah dampak emosional dari kondisi pekerjaan yang penuh tantangan, dan bahkan menjadi penyebab pengalaman afeksi negatif ketika guru terlalu berdedikasi tinggi dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa meskipun operasionalisasi *well-being* masih cenderung beragam pada berbagai penelitian, namun komponen dari pendekatan hedonisme lebih banyak digunakan pada penelitian kuantitatif dan lebih sering muncul pada penelitian kualitatif. Hasil tinjauan membuktikan dampak positif dari *calling* pada guru terhadap berbagai komponen *well-*



being, meskipun juga ditemukan hubungan yang tidak konsisten dengan dengan *job satisfaction* dan pengalaman afeksi.

KESIMPULAN

Penelitian ini yang mengungkapkan lebih banyaknya tren penelitian *calling* terhadap komponen hedonisme *well-being* pada guru, khususnya kondisi afeksi yang justru menunjukkan hasil yang berbeda-beda, yang mungkin disebabkan oleh kondisi kerja yang buruk. Sementara itu, tantangan yang tinggi, masalah stres, dan kelelahan merupakan kondisi yang umum dilaporkan oleh guru. Dengan demikian, penelitian ini menyarankan agar lebih banyak studi di masa depan yang mengukur dampak *calling* terhadap komponen afeksi dan faktor kepuasan dari *well-being*, khususnya pada populasi guru yang memiliki kondisi kerja yang buruk dan penuh tantangan. Selain itu, studi sistematis literatur mengenai perbedaan level *calling* guru berdasarkan kondisi kerja juga perlu diteliti untuk melihat apakah guru yang mengalami stres dari kondisi kerja yang buruk akan berbeda dari guru yang tidak mengalami stres kerja. Hal ini sehubungan dengan temuan bahwa pengalaman afeksi dapat memprediksi *calling*. Selain itu, informasi level *calling* juga dapat dimanfaatkan untuk melihat apakah ada perbedaan pengaruh antara guru dengan level *calling* yang tinggi dan rendah terhadap pengalaman afeksi negatif. Hal ini untuk mempertimbangkan resiko *calling* yang menyebabkan dedikasi tinggi terhadap stres dan kelelahan. Secara praktis, penelitian ini menyarankan *stakeholder*, pendidik, tenaga kependidikan, praktisi, lembaga pendidikan, serta instansi terkait agar memanfaatkan faktor *calling* pada usaha untuk meningkatkan *well-being* pada guru dengan memperhatikan kondisi kerja pada guru, dan mewaspadai faktor *calling* pada pengalaman afeksi yang negatif ketika disertai adanya dedikasi yang berlebihan.

Penelitian ini membatasi pencarian hanya pada artikel penelitian empiris yang diterbitkan oleh *publisher* melalui database yang dipilih dan berdasarkan sitasi dan referensi. Meskipun telah banyak penelitian mengenai *well-being* pada guru, namun jumlah penelitian yang mengaitkannya dengan *calling* masih terbatas. Akibatnya, proses penelusuran yang hanya berdasarkan pada sumber database menyebabkan keterbatasan jumlah studi yang diperoleh. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan pencarian dengan menggunakan sitasi dan referensi, menambahkan *grey literatur*, seperti studi atau laporan yang diterbitkan oleh lembaga pendidikan tinggi (seperti tesis atau disertasi), pemerintah, atau lembaga swasta. Penelitian ini tidak memberikan batasan tahun penelitian, oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat menambahkan kriteria ini untuk mendapatkan temuan penelitian yang relevan dengan kondisi saat ini. Hasil analisis penelitian menemukan bahwa *calling* pada guru tidak hanya berperan positif terhadap *well-being*, namun juga memberikan hasil-hasil positif lainnya (seperti keterlibatan kerja). Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan memeriksa variabel *outcomes* dari *calling* pada guru. Secara praktis, penelitian ini juga menyarankan *stakeholder*, pendidik, tenaga kependidikan, praktisi, lembaga pendidikan, serta instansi terkait agar mempertimbangkan faktor *calling* pada usaha untuk meningkatkan *well-being* pada guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bullough, R. v., & Hall-Kenyon, K. M. (2011). The call to teach and teacher hopefulness. *Teacher Development*, 15(2), 127–140.
<https://doi.org/10.1080/13664530.2011.571488>



- Cenkseven-Onder, F., & Sari, M. (2009). The quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(3), 1223–1235.
- Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher Well-Being. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744–756. <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>
- Conway, N., Clinton, M., Sturges, J., & Budjanovcanin, A. (2015). Using self-determination theory to understand the relationship between calling enactment and daily well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 36(8), 1114–1131. <https://doi.org/10.1002/job.2014>
- de Neve, D., & Devos, G. (2017). Psychological states and working conditions buffer beginning teachers' intention to leave the job. *European Journal of Teacher Education*, 40(1), 6–27. <https://doi.org/10.1080/02619768.2016.1246530>
- Doan, S. Y., Steiner, E. D., & Pandey, R. (2024). Teacher Well-Being and Intentions to Leave in 2024: Findings from the 2024 State of the American Teacher Survey. www.rand.org/about/research-integrity.
- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tost-Kharas, J. (n.d.). CALLING ATTENTION TO 20 YEARS OF RESEARCH: A COMPREHENSIVE META-ANALYSIS OF CALLING.
- Diener, E., Eid, M., & Larsen, R. J. (2008). The science of subjective well-being. Guilford Publications.
- Doherty, J. (2020). A systematic review of literature on teacher attrition and school-related factors that affect it. *Teacher Education Advancement Network Journal*, 12(1), 75–84.
- Dreer, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: a systematic review of research. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 14). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Fischman, W., DiBara, J. A., & Gardner, H. (2006). Creating good education against the odds. *Cambridge Journal of Education*, 36(3), 383–398. <https://doi.org/10.1080/03057640600866007>
- Fouché, E., Rothmann, S., & van der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398>
- Gradišek, P., Pečjak, S., Rijavec, M., & Jurčec, L. (2020). Teaching as a calling and well-being of slovenian and croatian teachers. *Psihologische Teme*, 29(2), 249–267. <https://doi.org/10.31820/pt.29.2.3>
- Granziera, H., Martin, A. J., & Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and student achievement: A multilevel analysis. *Social Psychology of Education*, 26(2), 279–291. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09751-1>
- Granziera, H., Martin, A. J., & Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and student achievement: A multilevel analysis. *Social Psychology of Education*, 26(2), 279–291. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09751-1>
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English



- language teachers. System, 97, 102446.
<https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Grenville-Cleave, B., & Boniwell, I. (2012). Surviving or thriving? Do teachers have lower perceived control and well-being than other professions? *Management in Education*, 26(1), 3–5. <https://doi.org/10.1177/0892020611429252>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Jomuad, P. D. et al. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International journal of educational policy research and review*.
- Jurčec, L., & Rijavec, M. (2015). Work orientations and well/ill-being of elementary school teachers.
- Kidger, J., Turner, N., Hollingworth, W., Evans, R., Bell, S., Brockman, R., Copeland, L., Fisher, H., Harding, S., Powell, J., Araya, R., Campbell, R., Ford, T., Gunnell, D., Murphy, S., & Morris, R. (2021). An intervention to improve teacher well-being support and training to support students in UK high schools (the WISE study): A cluster randomised controlled trial. *PLOS Medicine*, 18(11), e1003847. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003847>
- Lee, H. S., Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2020). The Role of Calling in a Social Cognitive Model of Well-Being. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 59–75. <https://doi.org/10.1177/1069072719825777>
- Lee, Y. H., Richards, K. Andrew. R., & Washburn, N. (2021). Mindfulness, resilience, emotional exhaustion, and turnover intention in secondary physical education teaching. *European Review of Applied Psychology*, 71(6), 100625. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100625>
- Li, R., & Yao, M. (2022). What promotes teachers' turnover intention? Evidence from a meta-analysis. *Educational Research Review*, 37, 100477. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100477>
- Madero, C. (2020). A Calling to Teach: What the Literature on Callings Tells Us about Approaches to Research the Calling to the Teaching Profession. *Religion & Education*, 47(2), 170–187. <https://doi.org/10.1080/15507394.2020.1728028>
- Madero, C. (2021). Because I Am called: How a calling to teach emerges and develops in teachers working in catholic high schools. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103319. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103319>
- McNay, M., & Graham, R. (2007). Can cooperating teachers help student teachers develop a vision of education? *Teacher Educator*, 42(3), 224–236. <https://doi.org/10.1080/08878730709555404>
- Morgan, M. L., & Marin, P. (2023). "I was Born to do This": Faculty Experiences Teaching Graduate-Level Diversity Courses. *Teaching of Psychology*, 50(2), 137–147. <https://doi.org/10.1177/00986283211066943>
- Nasuwt. (2024). Teachers Wellbeing Survey Report 2024.
- Parry, D. A., Davidson, B. I., Sewall, C. J. R., Fisher, J. T., Mieczkowski, H., & Quintana, D. S. (n.d.). A Systematic Review and Meta-Analysis of Discrepancies Between Logged and Self-Reported Digital Media Use. <https://osf.io/dhx48/>.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (n.d.). Systematic Reviews in the Social Sciences A PRACTICAL GUIDE.



- Protogerou, C., & Hagger, M. S. (2020). A checklist to assess the quality of survey studies in psychology. *Methods in Psychology*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.metip.2020.100031>
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Väistänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*, 23(4), 837–859. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Seibt, R., Spitzer, S., Blank, M., & Scheuch, K. (2009). Predictors of work ability in occupations with psychological stress. *Journal of Public Health*, 17(1), 9–18. <https://doi.org/10.1007/s10389-008-0194-9>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2023). Global report on teachers: Addressing teacher shortages; highlights. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387400>
- van Droogenbroeck, F., & Spruyt, B. (2016). I Ain't Gonna Make It. Comparing Job Demands-Resources and Attrition Intention Between Senior Teachers and Senior Employees of Six Other Occupational Categories in Flanders. *The International Journal of Aging and Human Development*, 83(2), 128–155. <https://doi.org/10.1177/0091415016647729>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. In *Journal of Planning Education and Research* (Vol. 39, Issue 1, pp. 93–112). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>
- Zhang, L. J., Fathi, J., & Mohammaddokht, F. (2023). Predicting Teaching Enjoyment from Teachers' Perceived School Climate, Self-Efficacy, and Psychological Wellbeing at Work: EFL Teachers. *Perceptual and Motor Skills*, 130(5), 2269–2299. <https://doi.org/10.1177/00315125231182269>
- Zydzuniute, V., Kontrimiene, S., Ponomarenko, T., & Kaminskiene, L. (2020). Challenges in teacher leadership: Workload, time allocation, and self-esteem. *European Journal of Contemporary Education*, 9(4), 948–962.

