

مدل سه گانه معنا در شغل :

شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و شغل

به عنوان رسالت

Triple model of work orientation Work as job, work as career, work as calling

Hamid Hashem Matoori
MSc, career counseling
hamid9mail@gmail.com

حمید هاشم مطوری
کارشناس ارشد مشاوره شغلی

Abstract

For many years, meaning of work was to meet needs, physical and financial resources for human. In this times, work was consists of samples activities and easy to learn. So people do routine work duties for lifetime. Survived goals were major ressoon for work. With population grow and increasing diversity and complexity of work, progress and successfully paradigm was more comprehensive. In this time, most people percieve work as a vertical ladder that want rising from it and want to progress, prosperity and success. Many persons strive for success went to the top of the ladder and suddenly looked traveled path. In this new perspective was raised new questions. Wheter the ladder is leaning against the wall right. Questions that want meaning and calling in the new era of occupation and human activitis. This paper presents an

چکیده

سالیان متمادی، شغل برای بشر به عنوان وسیله ای برای رفع نیازها، احتیاجات مادی و منبع درآمد تلقی می شد. در این زمان ها مشاغل به راحتی فراگرفته می شدند و افراد تا پایان عمر وظایف شغلی معمول را تکرار می کردند. کار کردن وسیله ای برای گذران زندگی بود و تلاش برای بقا از اهداف اصلی پرداختن به کار بود. با رشد جوامع و افزایش تنوع شغل و پیچیدگی های آن، الگوی موفقیت و پیشرفت از طریق شغل جامعیت بیش تری پیدا کرد. در این نگاه به شغل به مثابه نردبان عمودی پیشرفت نگریسته می شد که افراد در حال بالا رفتن از آن و خواهان پیشرفت، ترقی و موفقیت هستند. افراد بسیاری در تلاش برای رسیدن به موفقیت به بالای نردبان پیشرفت رسیدند و ناگهان به مسیر پیموده شده نظر انداختند. در این چشم انداز سوالات جدیدی مطرح گردید. آیا نردبان بر دیوار درست تکیه داده شده؟ سوالاتی که باعث ورود معناخواهی و رسالت در حوزه شغل و فعالیت های انسان عصر

مدل سه گانه معنا در شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و ...

overview of the three meanings and work orientation in line with the paradigm of listed above and study relevant research findings.

Key words: work as job, work as career, work as calling

جدید شد. در این مقاله مروری بر مدل سه گانه معناها و جهت گیریهای شغلی همسو با پارادایم های ذکر شده و یافته های پژوهشی مربوطه مورد بررسی قرار می گیرد.

واژه های کلیدی: شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت، شغل به عنوان رسالت

مقدمه

در هر برهه ی زمانی و فارغ از تنوع مکانی و فرهنگی میان انسان ها میتوان کار را به عنوان تجربه ای مشترک در زندگی بزرگسالان دانست . مفهوم شغل تاکنون به صورت گوناگونی تعریف شده است، اما در این مقاله، با توجه به اهداف، شغل به معنای پرداخت / اشتغال بکار برده می شود (کیولا^۱، ۲۰۱۲). هرچند این تعریف اعتبار و اهمیت شغل درون خانه و یا مشاغل داوطلبانه را نمی کاهد. بلکه، به منظور وضوح اهداف و رابطه با ادبیات نوین، بر شغلی که در خارج از خانه است و دریافت مالی دارد متمرکز می شویم.

از جمله برجسته ترین و پر اهمیت ترین جوامعی که مردم نسبت به آن احساس تعلق می کنند، جامعه کاری است، به نحوی حتی در برخی مواقع جایگزین خانواده و گروه های اجتماعی می شود (فیرهولم^۲، ۱۹۹۶). جهت دست یابی به قسمت اعظمی از اهداف در رابطه با نیازهای اقتصادی، همواره لزوم وجود نقطه ای جهت آغاز احساس میشده است که شغل را در منابع گوناگون همان نقطه ی آغاز دانسته اند (تیلور^۳، ۱۹۹۸)، شغل مفهومی فراتر از دریافت پول می باشد. شغل ابعاد اساسی تری از قبیل روابط دوستانه، چالش ها، تعامل و امیدواری را پوشش می دهد و عاملی برای تحقق

¹ Ciulla

² Fairholm

³ Taylor

یک زندگی است (کیولا، ۲۰۱۱). اخیرا اوقات فراغت و مفهوم تعادل نقشی قابل توجه در زندگی مردم به خود اختصاص داده است، با این وجود هنوز شغل محرک اولیه زندگی افراد است (مولوتو^۱ و آسیک^۲، ۲۰۰۲؛ رانسام^۳، ۱۹۹۶؛ راینهارت^۴، ۲۰۰۱). با گذشت زمان اشتغال به نحو چشمگیری روند تکاملی را طی کرده است، و امروزه، جهانی شدن، فناوری و تغییر به سمت اقتصاد خدماتی با شیبهی قابل توجه زمینه ی ایجاد تغییر و دگرگونی ماهیت شغل و کم رنگ شدن مرز میان زندگی شغلی و زندگی غیر شغلی را باعث شده اند (فاکس^۵، ۱۹۹۴؛ لاو^۶، میجرز و ویجرز، ۲۰۰۲).

هم اکنون، در زمان فوق العاده ای زندگی می کنیم که برای اکثریت مردم در این جامعه فرا صنعتی انتخابهای بی سابقه ای در خصوص شیوه زندگی و شغل و آنچه خریداری می کنند وجود دارد. ماشین الات از ضروریات زندگی محسوب میشوند و به خدمت بشر درآمده اند. امرئزه زندگی با حجم وسیعی از فعالیتهای پاداش دهنده همراه شده است. با این حال انسانهای بسیاری، نه تنها خود را در ساعتهای طولانی کار، بلکه در بدهی، درد و رنج ناشی از استرس، تنهایی و خانواده از هم پاشیده گرفتار می بینند (کیولا، ۲۰۱۱).

علی رغم اهمیت غیر قابل چشم پوشی که شغل در زندگی انسان دارد، اشتغال می تواند عواقب شدیدی برای افراد و سازمانها داشته باشد. برای بسیاری از مردم اشتغال تبعاتی همچون اضطراب، افسردگی، استرس و فرسودگی شغلی و سایر مشکلات بهداشتی مرتبط با شغل (بلاستین^۷، ۲۰۰۶؛ کیولا، ۲۰۱۳؛ فاکس، ۱۹۹۴؛

1 Mutlu
2 Asik
3 Ransome
4 Rinehart
5 Fox
6 Law
7 Blustein

مدل سه گانه معنا در شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و ...

گرینت^۱، ۲۰۰۵؛ راینهارت، ۲۰۰۱)، نگرانی ناشی از ترکیب نامطلوب زندگی کاری-غیر کاری (کیولا، ۲۰۱۳؛ بانتینگ، ۲۰۱۱) احساس از خودبیگانگی را در بر دارد (بلاستین، ۲۰۰۶؛ راینهارت، ۲۰۰۶). همچنین سازمان‌ها با مشکلاتی از قبیل غیبت، بهره‌وری پایین و بدبینی کارکنان رو به رو هستند (کارترایت^۲ و هولمز^۳، ۲۰۰۵)

از دید میلز^۴ و سیمون^۵ (۱۹۹۹) همراه کردن مسائل و مشکلات با خود در محل کار، عاملی برای پیش آمد تمام این مسائل است. همراهی مسائلی همچون عوامل عاطفی، دغدغه‌های خانوادگی، مسائل جنسی، نگرانی‌ها و رویاها در محل کار با افراد به نوبه‌ی خود میتواند مشکل‌زا باشد. سازمان‌ها با حجم زیادی از افراد با نیازهای روانشناختی و رفتارهای متعدد ناشی از روابط کاری مختلف روبه‌رو هستند. این مسائل نیاز به درک ما از روابط میان کار و زندگی کلی و چگونگی امکان تغییر را روشن و پررنگ میکند. تاکید بر روی معنای شغل، معنویت و جنبش کار در دهه گذشته به شدت افزایش پیدا کرده است (دالتون^۶، ۲۰۰۱؛ هوارد^۷، ۲۰۰۲؛ مارکز^۸، ۲۰۰۵).

برای مدت طولانی در رویایی به سر می‌بردیم و اکنون بیدار شده‌ایم. رویای با این مضمون که در صورتی که وضعیت اقتصادی اجتماعی مردم بهبود یابد، خوشحالی مردم را در پی خواهد داشت. این حقیقتی است که تلاش برای بقا و زنده ماندن فروکش کرده و پرسشی پدیدار شده است که بقا برای چه؟ اکثر مردم امروزه معنایی در زندگی دارند، اما معنایی ندارند که برای آن زندگی کنند (فرانکل، ۲۰۱۱). جستجوی

¹ Grint

² Cartwright

³ Holmes

⁴ Milles

⁵ Simmons

⁶ Dalton

⁷ Howard

⁸ Marques

فرد برای معنا مهم‌ترین مسئله قرن ۲۱ را تشکیل می‌دهد (بلیوتی^۱، ۲۰۰۱؛ کارترایت^۲ و هولمز، ۲۰۰۶؛ کیولا^۳، ۲۰۰۰؛ هولیس^۴، ۲۰۰۱، ۲۰۰۵). طبیعت پرسشگری انسان و تأثیر یافته‌های علمی، زمینه را برای مبدل کردن معنا به عنوان مسئله‌ای حائز اهمیت در قیاس با گذشته تبدیل کرده است (فیر هولم^۵، ۱۹۹۶؛ هانفلینگ^۶، ۱۹۸۹).

برای بسیاری از مردم شغل بخش مهمی از جستجوی معنا است، همان‌طور که بخش اصلی هویت فردی است (مک میلان، ۲۰۰۹). در دو مطالعه اخیر بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان از طریق شغلشان، به دنبال معنا در زندگی بودند (هالیچ^۷ و اسپرینگر^۸، ۲۰۰۴؛ اورال^۹، ۲۰۰۸).

بلاچ (۱۹۹۷)، در بازبینی نظریه‌های رشد مسیر شغلی (هالند^{۱۰}، ۱۹۹۷، سوپر^{۱۱}، ۱۹۸۰) نشان داد که توسط این نظریه‌ها مسائل مربوط به معنای شغلی قابل تبیین نیست. اشتغال فرصت‌هایی را برای ساختن روابط اجتماعی مثبت، داشتن حس هویت، معنا و مشارکت اجتماعی فراهم می‌آورد (ساویکاس^{۱۲}، ۲۰۰۵). همچنین اشتغال در کمترین حالت خود، امرار معاش و گذران زندگی را فراهم می‌آورد. اشتغال، حس معنا داشتن، تکامل شخصی، غنی‌سازی، خشنودی و رضایت-عناصر اصلی بهزیستی زیستی- را مهیا میکند در صورتی که در حالت بهینه قرار داشته باشد (کاهنمن و ریس، ۲۰۰۵).

-
- 1 Belliotti
 2 Cartwright
 3 Ciulla
 4 Hollis
 5 Fairholm
 6 Hanfling
 7 Holbeche
 8 Springett
 9 Overall
 10 Holland
 11 Super
 12 Savickas

مدل سه گانه معنا در شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و

افراد مختلف به اشکال گوناگونی به شغل معنا میدهند. با توجه به همپوشی نظرات دانشمندان میتوان استنباط کرد که معنویت در محیط کار تلاش برای ساختن یک اتصال قوی تر بین زندگی کاری مردم و زندگی شخصی آنها است و این باور که عطشی رو به رشد برای داشتن یک زندگی معنادارتر و معنوی در حال شکل گیری است به باور اساسی بیت اکثریت مبدل شده است (کینگ و نیکول، ۱۹۹۹).

افراد با کمک ابراز رغبت های شغلی، استعداد های حرفه ای و ارزش های شغلی، در شغلشان به دور شدن از حس منفی و توسعه خود می پردازند. این فرایند توسعه تدریجی شامل جستجوی معنوی برای معنا و تکمیل خود است. این فرایند به فرد کمک می کند که تبدیل به آنچه که می خواهد شود. شخصی که خودش را دوست دارد (ساویکاس، ۱۹۹۷).

با وجود مباحث متعددی که در رابطه با مشارکت معنویت در محیط شغلی بیان شده است، مسئله بزرگ و اصلی پیرامون اینگونه مباحث این است که مشارکت معنویت در محیط کار به چه معناست و محیط کار معنوی یا سازمان معنوی مطلوب چگونه است؟ (بل^۱ و تیلور، ۲۰۰۳؛ ته، ۱۹۹۹؛ هوارد، ۲۰۰۲؛ مارکز و همکاران، ۲۰۰۵).

با چشم پوشی از مشکلات موجود در ادبیات مربوط به این مسئله، بحران معنوی بیانگر تمایل افراد برای داشتن شغلی که در آن احساس معنا نهفته باشد، است که مشکل عدم معنا را به درون شغل نسبت میدهد. پاسخ به سوالاتی همچون اینکه افراد به کار چگونه می نگرند و کار چگونه بر روی افراد اثر می گذارد با توجه به این مسئله میسر میشود. جستجوهای اخیر PsycInfo، با استفاده از کلمات "معنا" و "اشتغال" و یا "کار" نزدیک به ۲۰۰ کتاب و مقاله با این کلمات در عنوان را نشان داد. علاوه بر اینکه، بیش از نیمی از آنها در ده سال گذشته منتشر شده است که نشان دهنده افزایش علاقه

¹ Bell

به پژوهش درخصوص این موضوع است و بخشی از آن می‌تواند به دلیل اهمیت پیدا کردن وظایف شغلی ذاتا معنی‌دار باشد (یوگو^۱، ۲۰۰۶).

توجه به ادبیات پژوهشی و علمی، در نشریات و مطبوعات عمومی، ضرورت توجه به مفهوم اهمیت معنا برای شادی و سلامت را بیش از پیش کرده است (کامرون^۲، داتون^۳ و کوین^۴، ۲۰۰۳؛ لینلی^۵، جوزف^۶ و سلیگمن، ۲۰۰۴). فروش بالای کتابها در زمینه روانشناسی موفقیت نظیر پیدا کردن معنا در شغل و زندگی و معانی شغلی بیان از اهمیت رو به فزونی سازه معنا دارد: با ملاحظه به کتب قرن ۲۱ فقط صدها عنوان موجود در خصوص معنا و اشتغال، در ده سال گذشته منتشر شده است (گامست^۷، ۱۹۹۵؛ ویاتلی^۸، ۲۰۰۳).

از آنجا که مطالعات تجربی پیرامون محتوا و ماهیت معنویت، مذهب و رابطه اش با توسعه مسیر شغلی در آغاز راه است، تحقیقات گوناگون زیادی برای تبیین این رابطه ها مورد نیاز است (دافی، ۲۰۰۶). با وجود تمایز شغل از دیگر اشکال فعالیت ها و رشته ها، توافقی درخصوص معنای شغل و جهت‌گیری شغلی کارکنان درباره کاری که مدام انجام می‌دهند صورت نگرفته است، از جمله مواردی که بعنوان راه حل در این زمینه میتوان پیشنهاد کرد، توجه به معنا و نقش شغل در زندگی است (گرینت، ۲۰۰۵).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

¹ Yugo

² Cameron

³ Dutton

⁴ Quinn

⁵ Linley

⁶ Joseph

⁷ Gamst

⁸ Waitley

مفهوم معنای شغلی

روانشناسان سازمانی، مشاوران شغلی از مدت‌ها قبل تاکنون علاقمند به درک معنایی بوده‌اند که افراد از شغلشان پیدا می‌کنند و خواهان تعیین ارتباط معنا با عملکردهای اصلی و بهزیستی‌ها به وسیله گزارش‌های افراد از شغلشان و سنجش رضایت شغلی افراد هستند (هرزبرگ^۱، ما سنر^۲ و اسنیدرمن^۳، ۱۹۵۹؛ هرزبرگ، ۱۹۶۶؛ ورز سنیسکی، مک کالی^۴، روزین^۵ و شوارتز^۶، ۱۹۹۷).

پژوهش در این زمینه، منطقی و قابل توجه می باشد اینگونه تصور میشود که معنا در رابطه با نگرش‌های سازمانی و شغلی همچنین بهزیستی افراد، احتمالاً به همان اندازه یا بیشتر از ویژگی‌های شغل مانند دستمزد و امنیت شغلی موثر می باشد (اوبراین^۷، ۱۹۹۲؛ رابرتسون^۸، ۱۹۹۰؛ ورزسنیسکی و همکاران، ۱۹۹۷). مطالعات تجربی در روانشناسی سازمانی درباره معنای شغلی به عنوان بخش مهمی از تفاوت‌های فردی بالقوه تاکنون تنها مراحل اولیه را پشت سر گذاشته است. اولین مطالعات بر روی معنای شغلی به عنوان یک ابزار توضیح دهنده رفتار در محیط کاری مد نظر قرار گرفت (گوین^۹ و لندی^{۱۰}، ۱۹۷۲؛ پالون^{۱۱} و ریچارد^{۱۲}، هارلی^{۱۳} و تریمن^{۱۴}، ۱۹۷۰).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

- 1 Herzberg
- 2 Mausner
- 3 Snyderman
- 4 McCauley
- 5 Rozin
- 6 Schwartz
- 7 O'Brien
- 8 Roberson
- 9 Guion
- 10 Landy
- 11 Pallone
- 12 Rickard
- 13 Hurley
- 14 Tirman

چندین سال بعد گوین (۱۹۹۲) به فقدان تحقیقات بیشتر در زمینه معنای شغلی اشاره کرد. هر چند از آن زمان توجه بیشتری به معنای شغلی در حوزه روانشناسی مثبت نگر و ادبیات علمی سازمانی شد (کامرون و همکاران، ۲۰۰۳، لینلی، ۲۰۰۴). ابهام در مفهوم معنای شغلی همچنان پابرجا است. در واقع، تاکید این مفهوم به مجموعه ای از باورهای کلی یک شخص در مورد شغل می باشد، باورهایی که در نتیجه ی تعامل با محیط اجتماعی حاصل میشود (مک میلان، ۲۰۰۹). به طور کلی فرض بر این است که باورهای فرد با مسیر شغلی و رفتار فرد در موقعیت های شغلی، از جمله عملکرد شغلی، گردش مالی، غیبت و رضایت شغلی ارتباط نزدیک و مستقیم دارند (اسورکو^۱ و ویزک-ویدویچ^۲، ۱۹۹۵).

خلق معنای شغلی، فرآیندی جهت ایجاد حس میباشد که توسط نیاز به داشتن هدفی عمیق تر و هدایت به سمت اهداف کاری بلند مرتبه ایجاد میشود. به عنوان مثال تامین خانواده اش، کمک به دیگران (ورزسنیسکی و داتون، ۲۰۰۳). معنا عاملی برای حفظ اهداف ثابتی در طول زمان، بسط ارزش ها و افزایش اثربخشی و خود ارزشی است (بایومستیر^۳، ۱۹۹۱؛ امونس، ۱۹۹۹).

به این ترتیب معنای شغلی به باورها، ارزش ها و نگرش های افراد در خصوص پیامدهای شغل، عملکردها و یا اهدافی که از طریق شغل زندگی را یاری می رساند، اشاره دارد (بریف^۴ و نورد^۵، ۱۹۹۰، چالوفسکی^۶، ۲۰۰۳). قابل ذکر است که در مطالعات مختلف، مفهوم معنای شغلی، اشکال متعددی به خود گرفته است (بریف و نورد، ۱۹۹۰)

¹ Šverko

² Vizek-Vidović

³ Baumeister

⁴ Brief

⁵ Nord

⁶ Chalofsky

مدل سه گانه معنا در شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و ...

مدل سه گانه معنا یا جهت گیری شغلی

جهت گیری شغلی شیوه ای مناسب برای معین نمودن معنای شغلی افراد است؛ مدل امرارمعاش، مسیر پیشرفت و رسالت برگرفته از کتاب عادات قلب است (بلا و همکاران، ۲۰۰۷) که شیوه ای برای بازنگری عمیق بر نحوه زندگی کردن در آمریکا است، در این مدل به شغل به سه روش مختلف، با توجه به نتایج بسیار متفاوت و تأثیرات بالقوه در یک زندگی معنادار نگریسته شده است. امرارمعاش - مسیر پیشرفت - رسالت، از نظر بلا و همکاران (۲۰۰۷) شیوه های متفاوت مردم برای نگرش نسبت به شغلشان می باشد.

معنای شغلی امرار معاش

شغل به عنوان امرارمعاش، معنای شغلی اول را تشکیل میدهد. برای افراد با این معنای شغلی کار صرفاً جهت گرفتن پول صورت میگیرد. تعریف شغل به عنوان امرار معاش به این شکل صورت میگیرد "در معنای شغلی امرارمعاش شغل راهی است برای کسب پول و ساختن زندگی، حمایت کردن از خود توسط موفقیت اقتصادی و تامین همه مسائلی که به وسیله پول می توان بدست آورد." شغل گاهی میتواند اشاره به فعالیتی غیر جذاب داشته باشد. درآمد حاصل از کار است که لازم جهت گذران زندگی است، مسئله ای حائز اهمیت میباشد. افراد با این معنای شغلی اشتیاقی برای سرمایه گذاری در کار ندارند و معتقدند کار ساختاری برای پیدا کردن خوشبختی و معنا نیست. اکثر ما تجربه انجام چنین کارهایی را در زندگی کاری خود داشته ایم (مک میلان، ۲۰۰۹).

انجام کار صرف رفع نیازهای مادی، مختص افرادی است که معنای شغلی امرار معاش در مورد آن ها صادق است. با در نظر گرفتن این نگرش، شغل ابزاری است که با کمک آن درآمد لازم برای گذراندن زمان در جنبه های دلخواه زندگی فراهم میشود و زمینه ای رفع نیازهای زندگی را مهیا می نماید.

معنای شغلی مسیر پیشرفت

معنای شغلی دوم شغل به‌عنوان مسیر پیشرفت: در این معنا علاوه بر دریافت پول، شغل جایی برای سرمایه‌گذاری بیشتری در زمینه‌ی زمان، پول و احساسات است. در تعریف معنای شغلی مسیر پیشرفت، این‌گونه استنباط می‌شود که شغل زمینه‌ی موفقیت و پیشرفت را از طریق تعریف خود توسط یک حس گسترده‌تر از موفقیت، شهرت و اعتبار اجتماعی، حس افزایش قدرت و لیاقت و به‌عنوان یک منبع اعتماد به نفس فراهم می‌کند (بلا و همکاران، ۲۰۰۷).

افراد دارای نگرش مسیر پیشرفت، رشد و توسعه مداوم را در نظر دارند و در هر شغلی که باشند چشم‌انداز آینده‌نگر و مولد دارند، چه یک معلم باشند، چه یک وکیل و چه یک سرایدار (مک میلان، ۲۰۰۹). آن‌ها خواهان همراهی لذت‌بخش با شغلشان هستند. دلبستگی بیشتر نسبت به کار، مشخصه‌ی افرادی است که معنای شغلی مسیر پیشرفت را در برابر معنای شغلی امرارمعاش، سرلوحه‌ی خود قرار داده‌اند. برای آن‌ها شغل بخش مهمی از هویت شخصی‌شان است. تحقیقات نشان داده‌اند که معنای شغلی مسیر پیشرفت اثرات قابل توجهی بر توانایی پیدا کردن معنا در زندگی دارد (ورزسنسکی و همکاران، ۱۹۹۷).

برای افراد با این معنای شغلی، شغل به مثابه‌ی نردبانی صعودی جهت رشد و ترقی می‌باشد.

معنای شغلی رسالت

معنای شغلی سوم و آخر: شغل به‌عنوان رسالت است. رسالت بیان‌کننده‌ی حالتی است که انجام کار بدون نیاز به پول و یا دریافت آن، صورت می‌گیرد. افراد با این معنای شغلی کار را همان معنا و هدف زندگی‌شان میدانند و احساس خوشایندی را هنگام انجام کار تجربه می‌کنند. کار برای آن‌ها یکی از منابع حس درونی و معنای زندگی آن‌هاست. رسالت‌محورها لزوماً گرایش‌های مذهبی ندارند، هرچند این گرایش‌ها نیز می‌تواند باعث رسالت‌محوری فرد شود. رسالت در تعریف به این معناست که

مدل سه گانه معنا در شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و ...

شغل برای فرد آنقدر اهمیت دارد که واژه شغل محو می شود و فرد احساس نمی کند که در شغلی است (ورزشینسکی، ۱۹۹۹).

در معنای شغلی رسالت، اتخاذ این نگرش که فرد متولد شده است تا این کار را انجام دهد، نگرش افرادی است که معنای شغلی رسالت در مورد آن ها صدق میکند. این افراد دلیل وجودی خود را پرداختن به شغل مورد نظر می دانند.

مدل امرار معاش-مسیر پیشرفت-رسالت کارایی بالایی برای درک اهمیت شغل در زندگی افراد دارد. هدف از شکل دهی به این مدل، این است که دریافت شود که افراد چگونه به شغلشان از طریق این سه جهت گیری و معنای شغلی می نگرند و درجات مختلف سرمایه گذاری افراد بر روی شغلشان را بیان میکند. همچنین سلسله مراتبی از رضایت عنوان میکند از قبیل، همراهی معنای شغلی امرار معاش با رضایت کمتر و رسالت محورها با رضایت بیشتر.

تحقیقات در خصوص معناها و جهت گیری های سه گانه شغلی به صورت منسجم، در سال ۱۹۹۷ آغاز شد و اولین کارها توسط ایمی ورزشینسکی از دانشگاه نیویورک صورت گرفت (ورزشینسکی، ۱۹۹۹؛ ۲۰۰۲؛ ورزشینسکی و توستی، ۲۰۰۶؛ ورزشینسکی و همکاران، ۲۰۰۳؛ ورزشینسکی و همکاران، ۱۹۹۷).

اولین پژوهش در زمینه رویکردهای فردی معنا و جهت گیری شغلی، بررسی رابطه بین مذهب و رسالت شغلی بود (داویدسون^۱ و کادل^۲، ۱۹۹۴). یافته ها نشان داد کرد که رابطه مثبت بین جهت گیری رسالت شغلی و تعالی مذهبی، مشارکت مذهبی و باورهای عدالت اجتماعی وجود دارد، اما هیچ تفاوتی بر پایه فرقه مذهبی وجود نداشت. این پژوهش همچنین نشان داد که افراد دارای جهت گیری مسیر پیشرفت، تمایل برای کار در موقعیت های شغلی درگیر کننده (در برابر چیزها) دارند و شغل شان را به عنوان یک شغل دارای امنیت در نظر می گیرند. افراد با امنیت شغلی پایین با

¹ Davidson

² Caddell

احتمال بیشتری به شغل مانند یک وسیله امرارمعاش نگاه می کنند و کارگرانی که احساس می کردند می توانند "هر زمانی اخراج شوند"، جهت گیری امرارمعاش قویتری (بیش از دو برابر) در مقایسه با پاسخ دهندگان دارای یک جهت گیری رسالت شغلی قویتر نشان می دادند.

ورزسنیسیکی و همکاران (۱۹۹۷) به بررسی رضایت شغلی، رضایت از زندگی (به عنوان بخشی از بهزیستی ذهنی) در افراد با معنای شغلی مختلف پرداختند. در افراد رسالت محور، رضایت شغلی و رضایت از زندگی نسبت به دو گروه دیگر به طور معناداری بالاتر بود؛ اما تفاوت میان افراد با معنای شغلی امرارمعاش و مسیر پیشرفت کم و معنادار نبود. موقعیت شغلی رسالت محورها از دو گروه دیگر بهتر بود چرا که نگرش مثبت تری راجع به شغلشان داشتند، همچنین دلبستگی بیشتری نسبت به دو گروه دیگر در شغلشان داشتند.

ورزسنیسیکی و همکاران برای سنجش معنای شغلی در یک گروه شغلی و رابطه با بهزیستی، ۲۴ نفر از معاونان اجرایی را مورد سنجش قرار دادند. نتایج حاکی از توزیع مساوی در معنای شغلی این افراد بود (۹ نفر معنای شغلی امرارمعاش، ۷ نفر معنای شغلی مسیر پیشرفت و ۸ نفر رسالت محور). هر سه گروه معنای شغلی در سن و حقوق و تحصیلات یکسان بودند. رضایت شغلی، رضایت از زندگی و جایگاه شغلی شبیه نمونه کلی و اولیه بود و در نهایت یافته ها نشان داد که در یک شغل خاص می تواند چندین معنای شغلی مختلف وجود داشته باشد.

ورزسنیسیکی (۱۹۹۹) جهت گیری شغلی افراد بیکار بدنبال شغل را بررسی نمود. یافته ها نشان داد، حتی در نبود شغل، افراد همچنان جهت گیری های شغلی مختلفی را حفظ می کنند. همسو با پژوهشهای پیشین؛ افراد دارای جهت گیری رسالت شغلی بالاتر، دارای سن بالاتری بوده و تحصیلات بالاتری نسبت به افرادی که دارای جهت گیری شغلی امرارمعاش یا مسیر پیشرفت داشتند. به علاوه، افرادی که جهت گیری مسیر پیشرفت بیشتری داشتند جوانتر از افراد دارای جهت گیری رسالت و امرارمعاش بودند.

مدل سه گانه معنا در شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و ...

و شرکت کنندگان دارای یک جهت گیری امرار معاش بالاتر میزان تحصیلات پایینی داشتند.

تری گلد^۱ (۱۹۹۹) رابطه مشاغل متعالی را با سطوح استرس و افسردگی و وضوح خودپنداره مورد آزمون قرار داد. یافته ها حاکی از رابطه مثبت میان رسالت محوری و وضوح خودپنداره و رابطه منفی رسالت محوری با سطوح استرس و افسردگی بود. شاغلانی که رسالت‌مندی را گزارش کردند، سطوح پایین تری از استرس و افسردگی را دارا بودند و رسالت بالاتر با وضوح خودپنداره بالاتر در ارتباط بود.

فرید^۲ (۲۰۰۳) با بررسی نمونه ۲۱۳ نفری از کسانی که در پژوهش شرکت کردند رابطه بین معنای شغلی و رضایت شغل را بررسی کرد، نتایج نشان داد که افراد بامعنا شغلی امرار معاش خیلی کمتر از شغلشان را ضعیف می‌دانستند، افراد بامعنا شغلی رسالت‌رازی تر هستند و کسانی که معنای شغلی مسیر پیشرفت دارند، در حد وسط قرار دارند.

دافی و سیدلک (۲۰۰۷) با بررسی ۳۰۹۱ دانشجوی سال اولی از طریق یک مقیاس ۲۰ قسمتی در مورد حضور و یا جستجو برای رسالت محوری تحقیق کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که دانشجویانی که در جستجوی رسالت محوری هستند در قیاس با آن‌هایی که رسالت محوری را به دست آوردند در مرحله‌ی متفاوتی از توسعه‌ی مسیر شغلی‌شان به سر می‌برند و زمان قابل توجهی صرف پیدا کردن مسیر شغلی رسالت محوری می‌شود. همچنین تا زمانی که دانشجویان واقعا به اهمیت کار در زندگی پی نبرده‌اند متوجه رسالت محوری نمی‌شوند.

در بررسی دیگر بر روی رسالت محوری، دیک و دافی (۲۰۰۹) فرض کرده‌اند که ممکن است پیدا کردن رسالت محوری مرتبط با تاثیر خانواده و حوادث بحرانی در زندگی فرد باشد. به عنوان مثال فاجعه‌هایی مثل حملات ۱۱ سپتامبر، طوفان کاترینا و

¹ Treadgold

² Freed

سونامی آسیا. آنها به دنبال تحقیقات بیشتری در منشا رسالت محوری هستند و اینکه پیدا کردن رسالت محوری چگونه ممکن است مشوق افراد باشند (دایک و دافی ۲۰۰۹) پاترسون، پارک، هال و سلیگمن (۲۰۰۹) رابطه میان رسالت و ویژگی‌های شخصیتی را مورد بررسی قرار داد. نمونه مورد مطالعه شامل ۹۸۰۳ بزرگسال شاغل بود که از طریق سایت اینترنتی پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. یافته‌ها نشان داد در میان همه مشاغل رغبت پیش‌بینی‌کننده معنای شغلی رسالت ($r=0/39$)، رضایت شغلی ($r=0/46$) و به طور کلی رضایت از زندگی است ($r=0/53$).

دافی و سدلایک (۲۰۱۰) به بررسی میزان تفاوت در سطح رسالت محوری دانشجویان سال اولی بر اساس متغیرهای دموگرافیک، مذهب، معنای زندگی و رضایت از زندگی پرداختند. ۴۴ درصد از دانش‌آموزان معتقد بودند که رسالت شغلی درست و کاملی دارند و ۲۸ درصد از پاسخ‌دهندگان در جستجوی رسالت محوری به همان منوال بودند. دانشجویانی که خواستار رتبه‌های حرفه‌ای پیشرفته‌ای بودند بیشتر احساس رسالت محوری داشتند و رسالت‌مندی رابطه ضعیفی با مذهب و رضایت از زندگی داشت و نقش تعدیل‌گر در رابطه با معنای زندگی داشت.

دافی، آلان و بات (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی رابطه میان رسالت و رضایت از زندگی در قشر متنوعی از دانشجویان مقطع لیسانس پرداختند. بررسی میانجیگری رضایت تحصیلی و معنای زندگی نشان داد که این دو نقش میانجیگری کاملی را در رابطه میان رسالت و رضایت از زندگی بازی می‌کنند. پاسخ‌دهندگانی که مسیر شغلیشان را به‌عنوان یک رسالت می‌دانستند به دلیل معنای زندگی متعالی‌تر و رضایت تحصیلی بیشتر، رضایت بیشتری از زندگی نیز داشتند.

توری و دافی (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان رسالت و بهزیستی در میان بزرگسالان، رابطه متفاوت بر اساس وضعیت اشتغال، به بررسی رابطه رسالت با خودارزیابی مرکزی فرد^۱ و رضایت از زندگی پرداختند. نمونه مورد بررسی شامل ۱۹۴ فرد

¹ core self-evaluations

مدل سه گانه معنا در شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و ...

بزرگسال بود که تقریباً نیمی از آنها به طور ناخواسته بیکار بودند. تحلیل میانجیگری خود ارزیابی مرکزی برای هر دو گروه بیکار ناخواسته و شاغل یا بیکار خودخواسته انجام شد.

برای هر دو گروه رسالت بطور معناداری پیش بینی کننده خود ارزیابی مرکزی بود. بعلاوه خود ارزیابی مرکزی نقش میانجیگری کامل در رابطه رسالت و رضایت از زندگی برای گروه شاغل ناخواسته و میانجیگری جزئی برای گروه شاغل یا بیکار خودخواسته داشت. نتایج حاکی از آن بود که بدون توجه به وضعیت اشتغال رسالت از طریق حس مثبت فرد نسبت به خودش با رضایت از زندگی رابطه دارد.

دافی، آلان، اوتین و بات (۲۰۱۳) رابطه میان رسالت شغلی و رضایت از زندگی را بررسی کردند. نمونه شامل ۵۵۳ فرد بزرگسال در مشاغل مختلف، با تمرکز بر ادراک از رسالت (حس وجود رسالت در یک شغل) و زندگی با رسالت (رسالت واقعی فرد در شغلش) بود. یافته ها نشان داد رابطه ادراک رسالت با رضایت از زندگی توسط زندگی با رسالت میانجیگری کامل می شود. بعلاوه رضایت شغلی و معنای زندگی میانجیگری جزئی در رابطه میان زندگی با رسالت و رضایت از زندگی داشت و رابطه میان زندگی با رسالت و رضایت شغلی بوسیله معنای شغلی و تعهد شغلی میانجیگری شد. همینطور اصلاح و برازش شاخص های مدل نقش میانجیگری معنای شغلی را در رابطه میان زندگی با رسالت و معنای زندگی آشکار ساخت.

لان^۱، اکچوکو^۲، ژانگ^۳ و کاپو^۴ (۲۰۱۳) تاثیر رضایت شغلی و ارزش های شخصی را بر معنای شغلی حسابداران در چین مورد مطالعه قرار دادند. نمونه شامل ۳۷۰ حسابدار از شش شهر بزرگ چین بود. افراد با معنای شغلی رسالت بیشترین رضایت شغلی و افراد با معنای شغلی امرار معاش کمترین میزان رضایت شغلی را داشتند.

-
- 1 Lan
 - 2 Okechuku
 - 3 Zhang
 - 4 Cao

همچنین دستیابی به انواع ارزشهای مرتبط با موفقیت و خوشی و رضایت از ترفیع توان پیش‌بینی‌کنندگی قابل توجهی برای معنای شغلی مسیر پیشرفت داشت. در حالی که ارزش‌های مرتبط با خیرخواهی و رضایت از شغل حاضر، پیش‌بینی‌کننده رسالت محوری بودند؛ و در نهایت نارضایتی از شغل پیش‌بینی‌کننده اصلی معنای شغلی امرار معاش بود.

استکا^۱ و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی تاثیر اهداف شخصی کوتاه مدت بر بهزیستی ذهنی پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۴۰۹ نفر (۱۸۶ مرد؛ سن ۷۱-۱۹) در یک طرح طولی در سه نوبت به فاصله یک ماه در خصوص میزان بهزیستی ذهنی، دو هدف مهم و میزان پیشرفتشان مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که سطوح پیشرفت در مسیر هدف به‌طور مثبت سطوح بعدی بهزیستی ذهنی را افزایش می‌دهد و منجر به کاهش عاطفه منفی می‌شود.

کالای^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی رابطه بین شغل با معنا را با افسردگی و بهزیستی ذهنی را در یک نمونه ۳۶۳ نفری از جوانان مجاری مورد بررسی قرار داد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که شغل با معنا پیش‌بینی‌کننده مستقیم قوی و معناداری برای میزان افسردگی و بهزیستی ذهنی نمی‌باشد.

گازیکا^۳ و اسپکتور^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی به مقایسه زندگی، شغل و تجارب مرتبط با سلامت در دو گروه مختلف از لحاظ رسالت شغلی پرداختند. گروه اول افرادی بودند که با رسالت شغلی زندگی می‌کردند و گروه دوم افرادی که داشتن هیچ رسالتی را درک نکرده بودند. نمونه شامل ۳۷۸ نفر از دانشجویان آمریکایی بود. نتایج نشان داد که افرادی که رسالت شغلی را گزارش کرده بودند، نگرش و رضایت شغلی بخشی بیشتری داشتند و تمایل به ترک شغل کمتری از گروه دیگر داشتند. ضمن اینکه افرادی

1 Steca
2 Kállay
3 Gazica
4 Spector

مدل سه گانه معنا در شغل به عنوان امرار معاش، شغل به عنوان مسیر پیشرفت و ...

که رسالت محوری خاصی نداشتند نسبت به کسانی که احساس رسالت بدون اجابت داشتند زندگی بهتر، شغل و نتایج مرتبط با سلامت بهتری داشتند. گروهی که احساس رسالت بدون اجابت را تجربه کرده بودند سلامت جسمی و روانشناختی کمتر نسبت به دو گروه دیگر داشتند (گروه رسالت محور اجابت شده و گروه بدون رسالت).

این پژوهش در یافته‌های مربوط به رسالت کمک شایانی می‌کند چرا که عنوان می‌کند که داشتن رسالت در صورتی یک مزیت به حساب می‌آید که رسالت اجابت و برآورده شود؛ اما زمانی که رسالت اجابت و برآورده نشود، می‌تواند در مقایسه با نداشتن رسالت یک عیب و ضرر تلقی گردد.

ریجاوس و جورسس (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی رابطه معناهای مختلف شغلی معلمان دبستان با بهزیستی و بدبختی پرداختند. نمونه آماری شامل ۲۹۵ نفر از معلمان دبستان در منطقه زاگرب بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که معنای شغلی رسالت به‌عنوان متغیر پیش‌بین، رابطه مثبت با بهزیستی و رابطه منفی با بدبختی دارد. از سوی دیگر معنای شغلی امرار معاش رابطه منفی با بهزیستی و رابطه مثبتی با بدبختی داشت و معلمان با معنای شغلی مسیر پیشرفت تنها عاطفه مثبت بالایی را نشان دادند.

در ایران نیز، معنا و جهت‌گیری‌های سه گانه شغلی در مطالعه هاشم مطوری (۱۳۹۴) وارد ادبیات پژوهشی گردید. روایی و پایایی پرسشنامه معنا و جهت‌گیری شغلی پس از ترجمه مورد آزمون قرار گرفت و در نهایت نسخه ۱۱ سوالی مورد استفاده قرار گرفت. در این مطالعه رابطه معناهای شغلی و بهزیستی ذهنی با میانجیگری رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که معنای شغلی امرار معاش رابطه مستقیم و منفی با بهزیستی ذهنی دارد. بین معنای شغلی مسیر پیشرفت و بهزیستی ذهنی رابطه مستقیم مثبت و معنادار وجود داشت. همچنین معنای شغلی رسالت با بهزیستی ذهنی به صورت غیر مستقیم و از طریق رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت (هاشم مطوری، ۱۳۹۴).

همچنین مطالعات نشان داده است که جهت گیری شغلی چندان به شغل وابسته نبوده است! به عنوان مثال در یک شغل یکسان می توانید افرادی را پیدا کنید که هرکدام از آن ها شغل را از دید یکی از جهت گیری ها امرارمعاش - مسیر پیشرفت - رسالت محوری می نگرد.

شغل به تنهایی مهم نیست، اینکه افراد چگونه به شغل می نگرند مهم است. به عنوان مثال شغل یک افسر پلیس ممکن است برای فردی امرارمعاش برای فرد دیگر مسیر پیشرفت و برای دیگران هنوز یک رسالت باشد. همچنین یک شغل مشابه می تواند به عنوان مسیری پیشرفت یا رسالت آغاز شود ولی در طول زمان فقط به امرارمعاش تبدیل شود. یک پرستار تازه کار در ابتدا می خواهد شغلش را یک رسالت ببیند ولی در طول زمان ممکن است تغییر کند و بعدها همان شغل را به عنوان امرارمعاش در نظر بگیرد. تفکیک این سه جهت گیری واضح تر و آسان تر از آن است که پیش بینی شده است. در نهایت ذکر شده است که افراد قادر به بازسازی هستند مثلاً برای اینکه کارشان معنای بیشتری پیدا کند می توانند تصورشان را نسبت به کارشان درست کنند و دیدشان را تغییر دهند. به عنوان مثال یک نظامتچی بیمارستان کارش را متصل به هدف برتر کمک به دیگران کند آنگاه به جای یک امرارمعاش به شغل او می توان از منظر رسالت محوری نگاه کرد و در نتیجه کار برای فرد معنای بیشتری پیدا می کند (پری^۱، ۲۰۰۶؛ ورزشینسکی و داتن^۲، ۲۰۰۱).

¹ Parry

² Dutton

منابع

- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*: Guilford Press.
- Bell, E., & Taylor, S. (2003). The elevation of work: Pastoral power and the new age work ethic. *Organization, 10*(2), 329-349 .
- Belliotti, R. A. (2001). *What is the Meaning of Human Life?* : Rodopi.
- Bloch, D. (1997). Spirituality, intentionality, and career success: The quest for meaning. *Connections between Spirit and Work in Career Development: New Approaches and Practical Development, edited by DP Bloch and LJ Richmond. Palo Alto, CA: Davies-Black .*
- Blustein, D. (2006). The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy. *Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum Associates .*
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work: A collection of essays*: Free Press.
- Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. *Positive organizational scholarship*, 3-13 .
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16*(2), 199-208 .
- Ciulla, J. B. (2011). *The working life: The promise and betrayal of modern work*: Crown Business.
- Dalton, J. C. (2001). Career and calling: Finding a place for the spirit in work and community. *New directions for student services, 2001*(95), 17-25 .
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the scientific study of religion, 135*-147 .
- Duffy, R. D. (2006). Spirituality, religion ,and career development: Current status and future directions. *The Career Development Quarterly, 55*(1), 52-63 .
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of counseling psychology, 60*(1), 42 .
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of happiness studies, 13*(3), 469-479 .
- Emmons, R. A. (۱۹۹۹). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*: Guilford Press.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal, 17*(5), 11-17 .
- Fox ,M. (1994). *The reinvention of work: A new vision of livelihood for our time*: HarperCollins.
- Frankl, V. E. (2011). *The unheard cry for meaning: Psychotherapy and humanism*: Simon and Schuster.
- Freed, D. E. (2003). Material benefits, advancement, or fulfillment: A study into the causes and predictors of job satisfaction based on how people view their work. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 8*(4), 116 .
- Gamst, F. C. (1995). Considerations of work. *Meanings of work: Considerations for the twenty-first century, 1*-45 .

- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A Comparison of Individuals with Unanswered Callings to Those with No Calling at All. *Journal of vocational behavior*.
- Grint, K. (2005). *The sociology of work: introduction*: Polity.
- Guion, R. M. (1992). Agenda for research and action. *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*, 257-281.
- Guion, R. M., & Landy, F. J. (1972). The meaning of work and the motivation to work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(2), 308-339.
- Hanfling, O. (1991). *Life and Meaning: A Philosophical Reader*: Wiley-Blackwell.
- hashem matoori, h. (2015). The Relationship Between Work Meanings and Subjective Well-being with Mediator of Job Satisfaction in Isfahan Oil Refining Company Staff (Master's thesis, University of fsfahan, Isfahan, Iran .)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons, Inc., New York, 195.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*.
- Holbeche, L., & Springett, N. (2004). In search of meaning at work. *Roffey Park Institute, Horsham*.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*: Psychological Assessment Resources.
- Hollis, J. (1993). *The middle passage: From misery to meaning in midlife* (Vol. 59): Inner City Books.
- Hollis, J. (2005). *Finding meaning in the second half of life: How to finally, really grow up*: Penguin.
- Howard, S. (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial psychology*, 17(3), 230-242.
- Kahneman, D., & Riis, J. (2005). Living, and thinking about it: Two perspectives on life. *The science of well-being*, 285-304.
- Kállay, É. (2015). The Investigation of the Relationship between the Meaning Attributed to Life and Work, Depression, and Subjective and Psychological Well-Being in Transylvanian Hungarian Young Adults. *Cognitie, Creier, Comportament*, 19(1), 17.
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H., & Cao, J. (2013). Impact of job satisfaction and personal values on the work orientation of Chinese accounting practitioners. *Journal of Business Ethics*, 112(4), 627-640.
- Law, B., Meijers, F., & Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30(4), 431-449.
- Linley, P. A., Joseph, S., & Seligman, M. E. (2004). *Positive psychology in practice*: Wiley Online Library.
- MacMillan, S. (2009). *Towards an existential approach to the meaning of work*. Saint Mary's University.
- Marques, J. (2005). Yearning for a more spiritual workplace. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 7(1), 149-153.
- Milles, A., & Simmons, T. (1999). *Reading organization theory: A critical approach to the study of organizational behaviour and structure*: Toronto, ON: Garamond Press.

- Mutlu, E., & Asik, O. (2002). A look over the concepts of work and leisure throughout important historical periods. *Journal of American Academy of Business*, 2(1), 12-19 .
- O'Brien, G. .. 1992.. Changing meanings of work. *Employment relations: The psychology of influence and control at work*, 44-66 .
- Pallone, N., Rickard, F., Hurley, R., & Tirman, R. (1970). Work values and self-meaning. *Journal of counseling psychology*, 17(4), 376 .
- Parry, G. H. (2006). Recrafting work: A model for workplace engagement and meaning. *Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects*, 7 .
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 177-181, (doi:10.1002/job.584
- Ransome, P. (1996). *The work paradigm: a theoretical investigation of concepts of work*: Avebury.
- Rinehart, J. W. (2001). *The tyranny of work: Alienation and the labour process*: Harcourt Canada.
- Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. *Meanings of occupational work: A collection of essays*, 107, 134 .
- Savickas, M. L. (1997). The spirit in career counseling: Fostering self-completion through work. *Connections between spirit and work in career development: New approaches and practical perspectives*, 3-25 .
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70 .
- Steca, P., Monzani, D., Greco, A., D'Addario, M., Cappelletti, .. , & Pancani, L. (2015). The Effects of Short-Term Personal Goals on Subjective Well-Being. *Journal of happiness studies*, 1-16 .
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298 .
- Šverko, .. , & ziz ek-Vidović, V. 1995.. Studies on the meaning of work: Approaches, models, and some of the findings. *Life roles, values, and careers*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc .
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. 1911: Dover Publications, Mineola, Nueva York.
- Torrey, C. L., & Duffy, R. D. (2012). Calling and well-being among adults: Differential relations by employment status. *Journal of Career Assessment*, 106907271244 .
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(1), 81-105 .
- Waitley, D. (2003). *Psychology of success: Career Education*.
- 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 .
- Yugo, J. E. (2006). *The Effect of Response Format on the Criterion Related Validity of a Measure of Work Orientation*. Bowling Green State University .