

# Public Organizations Management

## ORIGINAL ARTICLE

### The Role of Employed and Job Fit in Calling at Work (Non-Organizational Mission) in Zahedan Welfare Organization

Reza Najjari<sup>1\*</sup>, Yasin Gorjizadeh<sup>2</sup>, Majid Zamahani<sup>3</sup>, Seyed Aliakbar Ahmadi<sup>4</sup>

<sup>1</sup>. Associate Professor,  
Department of Public  
Management, Payame Noor  
University, Tehran, Iran.

<sup>2</sup>. Ph.D Candidate, Department  
of Public Management,  
Payame Noor University,  
Tehran, Iran.

<sup>3</sup>. Associate Professor,  
Department of Public  
Administration, Payam Noor  
University, Tehran, Iran.

<sup>4</sup>. Professor, Department of  
Public Administration, Payam  
Noor University, Tehran, Iran.

#### Correspondence

Reza Najjari  
Email: [najjari1344@pnu.ac.ir](mailto:najjari1344@pnu.ac.ir)

#### How to cite

Najjari, R., Gorjizadeh, Y.,  
Zamahani, M., & Ahmadi, A.A.  
(2024). The Role of Employed and  
Job Fit in Calling at Work (Non-  
Organizational Mission) in Zahedan  
Welfare Organization. *Public  
Organizations Management*, 12(1),  
153-168.

#### ABSTRACT

With the revelation of the determining role of calling at work as an internal and non-organizational factor (response to an internal call) in understanding the attitudes and behaviors related to work, the attention of researchers has increased to this concept. The aim of this study was to investigate the effect of suitability of employed and job on calling at work in welfare organization in Zahedan. This research is applied in terms of purpose and in terms of research method is among the descriptive-survey research, in which the required data was collected using a researcher-made questionnaire, whose validity was confirmed through content validity and reliability by Cronbach's alpha coefficient. The statistical population of this study was all employees of welfare in Zahedan that based on Cochran's formula and using simple random sampling, 130 people were selected as the sample members and the questionnaire was distributed among them. Also, Smart PLS 4 software was used to analyze the research data. Finally, the findings showed that suitability of employed and job has a positive and significant effect on calling at work (Non-organizational mission).

#### KEY WORDS

Suitability of Employed and Job, Calling at Work, Meaning of Work, Sense of Purpose.

نشریه علمی

## مدیریت سازمان‌های دولتی

«مقاله پژوهشی-پیمایشی»

### نقش تناسب شاغل و شغل در فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در سازمان بهزیستی زاهدان

رضا نجاری<sup>۱\*</sup>، یاسین گرجی زاده<sup>۲</sup>، مجید ضماهنی<sup>۳</sup>، سید علی اکبر احمدی<sup>۴</sup>

#### چکیده

با آشکار شدن نقش تعیین کننده فراخوانده شدن در کار به عنوان عامل درونی و غیرسازمانی (پاسخ به ندای درونی) در درک نگرش‌ها و رفتارهای مربوط به شغل و کار، توجه پژوهشگران به این مفهوم فزونی گرفته است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر تناسب شاغل و شغل بر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در سازمان بهزیستی زاهدان است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی می‌باشد که داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شد که روایی آن از طریق روایی محتوایی و پایایی با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان بهزیستی زاهدان بودند که براساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۳۰ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۴ استفاده شد. در نهایت، یافته‌ها نشان داد که تناسب شاغل و شغل تأثیر مثبت و معناداری بر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) دارد.

#### واژه‌های کلیدی

تناسب شاغل و شغل، فراخوانده شدن در کار، معناداری کار، حس هدفمندی.

<sup>۱</sup> دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
<sup>۳</sup> دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
<sup>۴</sup> استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: رضا نجاری  
رایانامه: [najjari1344@pnu.ac.ir](mailto:najjari1344@pnu.ac.ir)

استناد به این مقاله:

نجاری، رضا؛ گرجی زاده، یاسین؛ ضماهنی، مجید و احمدی، سید علی اکبر (۱۴۰۲). نقش تناسب شاغل و شغل در فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در سازمان بهزیستی زاهدان. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱۲(۱)، ۱۶۸-۱۵۳.

## مقدمه

را دارا هستند (دافی و دیک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲: ۳). در صورتی که عدم درک فراخوانده شدن در کار در محیط‌های شغلی می‌تواند باعث مشکلاتی همچون عدم تصمیم‌گیری، پایین بودن رشد شغلی، شود. همه این‌ها اهمیت داشتن فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) را در زندگی شغلی نشان می‌دهد (پترسون و سلیگمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹: ۶). بنابراین، در حال حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر درک فراخوانده شدن در کار یکی از مهم‌ترین مسائلی است که در سازمان‌ها به آن پرداخته می‌شود. یکی از عواملی که می‌تواند نقش بسزایی در فراخوانده شدن در کار در سازمان‌ها داشته باشد، تناسب شاغل و شغل است (پارک و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸: ۵)، بر این اساس با توجه به آنچه گفته شد، هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر تناسب شاغل و شغل بر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) است.

## مبانی نظری

### رسالت چیست؟

رسالت همان مأموریت بزرگ شما در زندگی است که در آن هم آرامش روحی دارید و هم از تمکن مالی خوبی برخوردار هستید. می‌توان گفت قدم برداشتن در راه رسالت زندگی، استرس و اضطراب را از ما می‌گیرد و اجازه نمی‌دهد که خود را با دیگران مقایسه کنیم (مردمی، ۲۰۲۰: ۴۹).

شاید شما هم بارها هنگام انجام کارهایتان متوجه گذر زمان نشده‌اید و یا فعالیت‌هایی را انجام داده‌اید که بسیار سنگین و پر جنب‌وجوش بوده اما از انرژی شما کاسته نشده؛ گویی شما از آن کار انرژی گرفته و سرحال شده‌اید. در همین مرحله به دنبال رسالت خود باشید و بدانید مأموریت هر فرد درون علایق، استعدادها و آرزوهایش نهفته که باید آن را کشف کند. (همان، ۲۰۲۰).

### شغل چیست؟

این واژه بخش بزرگی از زندگی ما را تشکیل می‌دهد؛ به طوری که در نیمی از روز با آن مواجه هستیم و عمر و انرژی‌مان را پای آن می‌گذاریم. در تعریف شغل می‌توان گفت حرفه و مهارتی است که با آن امرار معاش می‌کنیم، اما بهتر است در این زمینه به تعاریف اقتصادی و شایع در منابع انسانی اشاره کنیم (همان، ۲۰۲۰).

پژوهش‌ها نشان داده است کسانی که احساس می‌کنند به کار خود فراخوانده شده‌اند کار خود را مقدس و با معنا می‌دانند. فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی)، وقتی به عنوان اسم بکار رود، یک فرمان، درخواست یا دعوت جهت رفتن به جایی یا انجام کاری اشاره دارد. این امر مستلزم وجود یک رسالت دهنده یا منبع فراخوان است، یعنی کسی که رسالت را صادر می‌کند. بسیاری از پژوهش‌ها در مورد شغل افراد به نیروهای بیرونی مانند خداوند، عطایای خداوند یا سرنوشت به عنوان منبع فراخوان اشاره دارند. به عنوان مثال یکی از کارمندان سازمان بهزیستی زاهدان فراخوانده شدن در کار را این طور تعریف کرده بود: مسیری که خداوند برای زندگی من تعیین کرده است اشاره کرده بودند. هرچند به لحاظ تاریخی منبع فراخوان اغلب خدا در نظر گرفته شده که اکنون نیز تا حدودی همین گونه است، اما برخی پژوهش‌ها از منابع درونی یا اشتیاق مثلاً غریزه یا کششی طبیعی به سمت زمینه یا مسیر شغلی خاص نام برده بودند. برخی مردم رسالت‌های را تشخیص می‌دهند که اعتقاد دارند از منابع دیگری هستند، مثلاً نیازهای که افراد دارند و فراخوان از جانب آن شنیده و باعث می‌شود فرد به سمت شغل و کار خاصی جهت ارضای آن نیاز سوق پیدا کند.

ساینی و یانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)، بیان کردند که استعدادها، مهارت‌ها و علایق افراد می‌تواند منبع رسالت باشد به این صورت که افراد برای شکوفایی و استفاده از مهارت‌ها و استعدادهای خود و جستجو علایق‌یشان شغل‌های متناسب را انتخاب می‌کنند. برخی مردم نیز تجربه فراخوانده شدن در کار را بیش از یک منبع بازگو می‌کنند، فراخوانده شدن در کار ممکن است حس هدفمندی را نیز نشان دهد، مثلاً وقتی کسی که هدف و معنای روشنی در زندگی دارد، کار را محلی برای بروز این هدف و معنا می‌یابد. وقتی مردم فراخوانده شدن در کار را تجربه کنند، حس معنا و هدف کار آنان با حس گسترده‌تر معنا و هدف زندگی‌شان هم‌راستا شده که این مسئله باعث احساس ثبات و انسجام در زندگی فرد می‌شود. مطالعات همچنین نشان داده‌اند که فراخوانی پنداشتن شغل خود با جنبه‌های مثبت توسعه شغلی و رفاه مرتبط است. به عنوان مثال کسانی که احساس فراخوانده شدن در کار را دارند یا کار خود را مقدس و با معنا می‌دانند، سطوح بالاتری از بلوغ شغلی، تعهد شغلی، معنی کار، علاقه و رضایت شغلی

2. Dik & Duffy  
3. Peterson & Seligman  
4. Park & Lee

1. Sinae & Young

در مسیر خودشناسی می‌توانیم از دوستان و خانواده‌مان کمک بگیریم و از آنان بخواهیم نظراتشان را در مورد هر کدام از موارد بالا بیان کنند. مثلاً از نزدیکانمان پرسیم در چه مواقعی بیشتر مضطرب هستیم، سپس نتیجه را یادداشت کرده و سعی کنیم در شرایط مشابه با روش‌های علمی استرس‌مان را کنترل کنیم (همان، ۲۰۱۸).

### حال سؤال می‌شود که این مسائل چه کمکی به ما در کشف رسالت شغلی‌مان می‌کنند؟

جواب شما در این نکته است که ما باید خود را در مسیر شناخت بیشتر قرار دهیم. به‌عنوان مثال اگر بدانیم سخنرانی در جمع‌های بزرگ یا خانوادگی ما را مضطرب می‌کند، قطعاً رسالت شغلی ما در مشاغلی مانند تدریس نیست. پس هرچه خودشناسی‌مان را بیشتر کنیم، خود را به مقصد نزدیک‌تر کرده‌ایم. در این زمینه تعداد زیادی تست شخصیت‌شناسی مختلف وجود دارد که می‌توانید با زدن آن‌ها به سطح مطلوبی از خودشناسی برسید (جی‌یانگ و مایانگی، ۲۰۱۹: ۹).

### رسالت شغلی‌مان را کشف یا استخراج کنیم؟

باید این را بدانیم که ما شبیه به معدنی از استعدادها و توانایی‌ها هستیم، فقط باید توسط دیگران این مهارت‌ها را استخراج کنیم. افراد می‌توانند با شاگردی کردن یا کارآموزی آموختن مهارت‌های مختلف تا سی‌سالگی، از بازخورد و تعریف دیگران آگاه شوند که چه کارهایی را با نهایت شایستگی انجام می‌دهند (همان، ۲۰۱۹).

البته این تنها بخشی از کار شماست. بخش اصلی مأموریت این است که با توجه به درون خود متوجه شوید با کدام‌یک از فعالیت‌ها احساس انس و راحتی بیشتری دارید. به‌طور مثال مدتی در پروژه‌های گوناگون کارهای مختلف فعالیت کنید و ببینید از به پایان رسیدن آن‌ها و کسب نتیجه نهایی لذت می‌برید یا خیر (همان، ۲۰۱۹).

ما انسان‌ها روش‌های خاصی برای عادت به فعالیت‌های روزانه و روتین خود داریم. گاهی افراد درگیر حوادث زندگی شده و سعی می‌کنند در همان موقعیتی که تقدیر برای‌شان رقم زده، بهترین خود را به نمایش بگذارند. در نتیجه شاهد افرادی خواهیم بود که بدون مهارت خاصی در کارشان و یا کسب لذت از انجام آن، صرفاً به فعالیت خود ادامه می‌دهند.

تعریف سازمان بین‌المللی کار از شغل: شغل مجموعه‌ای از وظایف و فعالیت‌ها است که بر عهده‌ی یک فرد قرار می‌گیرد تا آن را برای یک واحد اقتصادی انجام دهد. شغل زمانی معنا پیدا می‌کند که «استخدام» وجود داشته باشد.

### خودشناسی چیست؟

وقتی واژه خودشناسی را می‌شنوید، چه حسی دارید؟ برخی افراد فکر می‌کنند باید در یک معبد یوگا کار کنند تا موفق شوند خودشان را بشناسند. برخی دیگر فکر می‌کنند خودشناسی مخصوص کسانی است که می‌خواهند از نظر معنوی رشد کنند و برخی هم یاد آزمون‌ها و کتاب‌های شخصیت‌شناسی می‌افتند. جالب اینکه خیلی از افراد هم اصلاً به آن فکر نمی‌کنند یا وقتی می‌شنوند با تعجب نگاه می‌کنند و تازه می‌خواهند در مورد آن فکر کنند. اگر شک دارید، کافی است خودتان این مورد را امتحان کنید و از ده نفر در مورد خودشناسی پرسید تا مسئله برایتان روشن شود (پارک و لی، ۲۰۱۸: ۶).

زمانی که صحبت از خودشناسی می‌شود، معمولاً با آزمون‌های تیپ‌شناسی شخصیتی که با آن نیز می‌پردازیم، اشتباه گرفته می‌شود. کتاب‌های بسیاری در مورد شخصیت انسان صحبت شده و شخصیت انسان‌ها را به دسته‌های مختلفی تقسیم کرده‌اند. اینکه فردی درون‌گرا یا برون‌گرا است. اینکه فردی احساسی یا منطقی است و ... اما انسان فراتر از این آزمون‌هاست و این بخش کوچکی از پازل خودشناسی را تشکیل می‌دهد، هرچند که این دسته‌بندی‌ها می‌تواند در خودشناسی به ما کمک کند. بنابراین خودشناسی یعنی پی بردن و درک عمیق از توانایی و استعدادهایی که خداوند درون ما به امانت گذاشته که باعث می‌شود ما به بهترین نسخه خودمان تبدیل شویم. به عبارتی دیگر آگاهانه به درون خودمان سفر کنیم، سفری که تفکری عمیق در پشت آن باشد، در این سفر سرعت معنای خاصی ندارد، باید آرام آرام با وجود خودمان آشتی کنیم و نسبت به خودمان آگاهی پیدا کنیم (همان، ۲۰۱۸).

### رابطه خودشناسی و کشف رسالت شغلی

خودشناسی با کشف رسالت شغلی رابطه بسیار مستقیمی دارد؛ اگر ما شناخت مناسبی از خودمان پیدا کنیم، گامی مؤثر در مسیر کشف رسالت شغلی برداشته‌ایم.

شناخت ما باید از عواطف و احساساتمان تا رفتار و عملکردمان را شامل شود. ما باید نقاط قوت و ضعفمان را کامل پیدا کنیم و روی استرس و اضطراب‌هایمان تسلط کافی داشته باشیم. این توضیحات تنها بخش کوچکی از بحث خودشناسی است که ما باید تمام جوانب آن را بررسی کرده و یاد بگیریم.

### فرمول استخراج رسالت شغلی

اگر بخواهیم برای استخراج رسالت شغلی یک فرمول ارائه دهیم می‌توانیم به تجمیع این معیار توجه کنیم:

آنچه دوست دارید را در کنار آنچه دنیا به آن نیاز دارد قرار دهید و با آنچه برایش پول پرداخت می‌شود و آنچه در آن خوب هستید جمع کنید؛ حاصل این‌ها رسالت شغلی است (ساینی و یانگ، ۲۰۱۹: ۱۳).

### چیرگی کمال استعداد

رابرت گرین در کتاب چیرگی در مورد توانایی‌های نهان ما صحبت می‌کند و در این مسیر برای به رشد و کمال رساندن این توانایی‌ها با شما همراه است. او در مورد لحظه‌ای صحبت می‌کند که همه ما آن را تجربه کرده‌ایم و قطعاً رسالت شغلی ما در چنین لحظاتی کشف خواهد شد (استگر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۱۸).

رابرت گرین بیان می‌کند همه ما در لحظات بخصوصی از زندگی مان حالت ذهنی ویژه‌ای را تجربه می‌کنیم که انرژی و تمرکز بسیار زیادی در وجودمان جریان دارد؛ این حالت که با تمرکز عمیق همراه است معمولاً در زمان‌هایی که با یک ضرب الاجل فوری مواجه هستیم و یا در تنگنای زمانی برای حل مسائل قرار داریم، رخ می‌دهد (همان، ۲۰۱۲).

باید حواسمان جمع باشد که در مسیر استخراج استعدادها و رسالت شغلی مان نباید مایوس و ناامید شویم. همین که ما در جاده موفقیت‌مان قرار بگیریم و مقصد اصلی مان را درست تعیین کرده باشیم کافی است و در نهایت نتیجه دلخواهمان را کسب خواهیم کرد (همان، ۲۰۱۲).

### فراخوانده شدن در کار

معنای لفظی این واژه تأییدکننده این تصور است که فراخوانده شدن در کار از یک منبع خارجی می‌آید و کاربرد تاریخی آن بر پذیرش و پیگیری رسالت به‌عنوان وظیفه در قبال جامعه و منفعت عام تأکید می‌کند. در ابتدا فراخوانده شدن در کار را به‌عنوان فراخوانی متعالی تعریف می‌کنیم که طوری تجربه می‌شود، گویی از فراتر از خود نشات می‌گیرد تا فرد را به نقش خاصی در زندگی نزدیک کند، به شیوه‌ای که حس هدفمندی یا معناداری خاصی را نشان داده یا به دست می‌دهد و ارزش‌ها و اهداف دیگر-خواهانه را به‌عنوان سرچشمه‌های اصلی انگیزه به کار می‌گیرد. بر این امر واقف هستیم که این تعریف طولانی و آکادمیک است، لذا آن را به بخش‌های تشکیل‌دهنده‌اش تجزیه می‌کنیم (دیک و دافی

۲۰۱۲: ۱۵). ابتدا یک رفع مسئولیت سریع: فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در مورد هر نقشی در زندگی صدق می‌کند که این نکته را بعداً توضیح خواهیم داد.

**الف) فراخوان متعالی<sup>۲</sup>:** بعد اول این تعریف نشانگر این اعتقاد است که فراخوانده شدن در کار مستلزم یک منبع فراخوان است، منبعی که خصوصاً در ایالات متحده که در آن ۹۲ درصد بزرگسالان می‌گویند به خدا یا روح جهانی اعتقاد دارند.

اما برخی مردم فراخوان‌های را تشخیص می‌دهند که اعتقاد دارند از منابع دیگری هستند، مثلاً نیازهای که در اثر یک عامل بیرونی است و فراخوان از جانب آن شنیده، دیده و تجربه می‌شود. به لحاظ تاریخی منبع فراخوان اغلب خدا در نظر گرفته شده است. یکی از دانشجویان فراخوانده شدن در کار را این‌گونه توصیف کرد: احساس می‌کنم از جانب خدا برای این کار فراخوانده شده‌ام و سرنوشت من انجام دادن این کار بوده است. برخی مردم نیز تجربه فراخوانده شدن در کار را بیش از یک منبع بازگو می‌کنند.

**ب) هدف و معنا در کار:** بعد دوم این تعریف بر احساسات شخص و معنای آن در کار و نیز در زندگی تمرکز می‌کند و درک فراخوانده شدن در کار ممکن است دربردارنده نوعی حس معناداری باشد، مانند وقتی که کار شخصی واقعاً به حس معناداری زندگی کمک می‌کند. قنادی را در نظر بگیرید که هنگام تماشای سرحال آمدن مشتریان با خوردن شیرینی خامه‌ای‌های لذت می‌برد. بخشی از آنچه زندگی را برای وی خوشمزه می‌کند، شادی نابی است که از به‌کارگیری استعدادهای هنری و آشپزی‌اش در پخت دسرهایی ناشی می‌شود که به مردم کمک می‌کند برای لحظه‌ای کوتاه مشکلات خود را فراموش کرده و تجربه رنگارنگ‌تری از زندگی داشته باشند. فراخوانده شدن در کار ممکن است حس هدفمندی را نیز نشان دهد، مثلاً وقتی کسی که هدف و معنای روشنی در زندگی دارد، کار را محلی برای بروز این هدف و معنا می‌یابد. برای مثال یک مکانیک خودرو خوش‌قلب ممکن است به این دلیل کار کردن در مکانیکی را معنادار بیابد که تعمیر ماشین پس از تصادف، راهی ملموس و روشن برای کمک کردن به رانندگان خشمگین و ناراحت است که به زندگی خود بپردازند. وقتی مردم فراخوانده شدن در کار را تجربه کنند، حس معنا و هدف کار آنان با حس



حس هدفمندی زندگی با فعالیت‌های کاری و با هدف ایجاد تفاوت برای دیگران بیشتر شود. فراخوانده شدن در کار تنها مسیر شغلی نیست که فرد انتخاب می‌کند، بلکه راهی است که فرد ایجاد کرده و گسترش می‌دهد. حتی افرادی که به شغل ایده‌آل خود نرسیده‌اند نیز می‌توانند کارشان را ساخته، به آن شکل‌گیری دیگری بدهند و آن را به یک فراخوان شغلی تبدیل کنند و یا به بیان دقیق‌تر آن را ابزاری برای فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) مبدل نمایند (دیک و دافی، ۲۰۱۲: ۲۳).

دوم اینکه همه به صورت بالقوه یک فراخوان یا رسالت غیرسازمانی دارند. ممکن است دفاع از اینکه در اقتصادی که در آن بسیاری از افراد برای نیازهای ابتدایی می‌جنگند، آسان نباشد. می‌پذیریم برای بیشتر مردمی که نمی‌دانند قسط این ماه خود را چگونه پرداخت کنند، پیگیری رسالت و فراخوان ممکن است آخرین چیزی باشد که در ذهن داشته باشند، اما دشواری در واقع می‌تواند پیگیری رسالت را تسریع بخشد. برای نمونه محققان هنگام مصاحبه با نمونه‌های گوناگون از بزرگسالان بیکار به این اجماع رسیدند که داشتن منابع ممکن است در برخی موارد بر سر راه رسیدن به فراخوان یا رسالت، مانعی باشد، زیرا این مسئله انگیزه خودکامی و امتحان کردن انواع مختلف شغل را از بین می‌برد (همان، ۲۰۱۲).

در آخر اینکه ممکن است هر حوزه شغلی قانونی و شرافتمندانه‌ای یک فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) باشد، حتی شغل‌های که آشکارا به نظر نمی‌رسد، باعث بهبود منفعت عام شوند و مردم چاره‌ای جز انتخاب آن‌ها نداشته‌اند. در واقع فراخوانده شدن در کار ارتباط چندانی با شغل واقعی فرد نداشته و در عوض به رویکرد شخص مربوط می‌شود. شواهد تحقیقات نیز این ادعا را تأیید می‌کنند، شغل‌های مانند نظافتچی بیمارستان، آرایشگرها و کارکنان آشپزخانه رستوران‌ها و ... در زمره شغل‌های با جایگاه پایین هستند اما با وجود این نشان داده‌اند که کارشان برایشان با معنا بوده و به‌عنوان راهی برای بهبود بهزیستی دیگران است، همچنین در میان افرادی که شغل‌های بسیار ملال‌آوری داشته و آنانی که دارای مشاغل کثیف (شغل‌های نامطلوب و ننگین) هستند نیز کار با معنا که نشانگر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) است، مشاهده شده است، این افراد نقش کار خویش را مجدداً تعریف، تنظیم و جهت‌دهی می‌کنند و به تأثیر کارشان بر دیگران تأکید می‌کنند تا برای خود معنا به دست آورند (همان، ۲۰۱۲).

گسترده‌تر معنا و هدف زندگی‌شان هم‌راستا شده که این مسئله باعث احساس ثبات و انسجام در زندگی فرد می‌شود.

**ج) انگیزه دیگر - خواهانه:** بعد سوم نیز بر یک جز کلیدی فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) از لحاظ تاریخی تأکید می‌کند. این تصور که کار باید در راستای بهزیستی دیگران و منفعت عام باشد. هیچ‌یک از ما همه کارهایی که برای زنده ماندن لازم است از صفر انجام نمی‌دهیم، بلکه هنگامی که خواروبار می‌خریم، در شب‌های سرد زمستان بخاری را روشن و یا روغن ماشین را عوض می‌کنیم، بر کار دیگران اتکا می‌کنیم. ما به دیگران نیاز داریم و دیگران نیز به کاری که ما می‌کنیم نیاز دارند. باز هم دست کم در نظر برخی، ممکن است به‌طور مستقیم به دیگران کمک کنند. برای مثال معلمین، مددکارهای اجتماعی، پزشکان. برخی دیگر این کار را به‌گونه‌ای غیرمستقیم انجام می‌دهند. هر محصولی که مصرف می‌کنیم باید توسط کسی ساخته شود، از خدماتی که استفاده می‌کنیم توسط شخصی ارائه گردیده و هر دستگاهی که کار می‌کند توسط فردی نگهداری و تعمیر می‌شود. افرادی که فراخوانده شدن در کار را درک می‌کنند می‌دانند که شغل‌شان چه کمکی می‌کند، آن‌ها می‌توانند تفاوتی را که ایجاد می‌کنند بر زبان بیاورند، حال هراندازه‌ای که باشد. گذشته از این کسانی که فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) را تجربه می‌کنند، کارشان را به سبب تفاوتی که ایجاد می‌کنند انجام می‌دهند، بهبود منفعت عام به‌احتمال زیاد تنها انگیزه کارشان نیست، اما انگیزه‌ای بس محوری است. پیش از آنکه ادامه دهیم باید چند چیز را روشن سازیم.

اولاً فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) را نمی‌توان یک‌بار و برای همیشه، در لحظه‌ای سرشار از بصیرت، کشف کرد. مردم گاهی طوری از نیاز به یافتن فراخوانده شدن در کار صحبت می‌کنند که گویی یک دسته‌کلید در زیر صندلی‌شان پنهان شده است، است. چیزی که آن‌ها منتظر کشف آن هستند و انتظار دارند وقتی پیدایش کردند از جستجو دست کشیده و تنها به لذت بردن از شغل ایده‌آشان بپردازند. کاش به این سادگی بود! اما باید توجه داشت فراخوانده شدن در کار یک فرایند ادامه‌دار است. یقیناً برای اینکه به کار به‌مثابه فراخوان یا رسالت بنگریم، باید یک مسیر شغلی پیدا کنیم، اما این پایان کار نیست. فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) تنها شروع کار است، نقطه ورود به یک سبک زندگی متشکل از تأمل مداوم و شکل دادن فعالانه به شغل خود، به‌گونه‌ای که احتمال همسو شد

آن ویژگی‌هایی است که شما را به‌طور منحصربه‌فرد می‌سازد. برای مثال، استعدادها و توانایی‌ها، مانند صدای عالی، قریحه نوشتن، گرایش به اعداد، میل به سردآوردن از موتورها، مرتب کردن کمدها، پختن غذاهای خوشمزه و اشتهاآور. اما مواهب و استعدادهای شما گسترده‌تر از مهارت‌هایتان هستند. مواهب همچنین شامل الگوی خاص علائق، خلق‌و‌خو و گرایش‌ها بین فردی و تمایل شما به سمت انواع خاصی از محیط‌های کاری است. آن‌ها باعث می‌شوند با بقیه تفاوت داشته و برای برخی از انواع کارها مناسب و برای برخی دیگر نامناسب باشید.

**نیازها و فراخوانده شدن در کار:** دیک و دافی (۲۰۱۲) بیان می‌کنند که اگر شما مجموعه‌ای از نیازهای اجتماعی را داشته باشید و به خاطر مواهب و تجربیات خود توانایی پرداختن به آن نیازها را داشته باشید، به‌نوعی ملزم هستید که فعالیت کاری خود را به سمت برطرف کردن این نیازها هدایت کنید.

#### ویژگی‌های دموگرافیک و فراخوانده شدن در کار

آیا احساس داشتن فراخوانده شدن در کار بستگی به طبقه اجتماعی، جنسیت، نژاد و یا وضعیت اقلیتی دارد یا نه؟ تا به امروز اکثر تحقیقات در مورد فراخوانده شدن در کار با افرادی که در آمریکای شمالی زندگی می‌کنند و عمدتاً سفیدپوست و هم‌اکنون مشغول به کار و یا در دانشگاه هستند، انجام شده است. در این مورد چندین استثنا وجود دارد. توری و دافی رابطه فراخوانده شدن در کار با معنای زندگی را در بزرگسالان بیکار مورد بررسی قرار دادند. برخی از تحقیقات دیگر به بررسی رسالت در جمعیت دانشجویان آلمانی و بزرگسالان شاغل پرداختند همچنین در پژوهش‌های صورت گرفته در نمونه‌های بزرگ‌تری از دانشجویان فارغ‌التحصیل آمریکایی و بزرگسالان شاغل آمریکایی هیچ تفاوت معناداری در داشتن فراخوانده شدن در کار در سراسر گروه‌های نژادی اقلیت‌های قومی، سفیدپوست و غیر سفیدپوست کشف نکردند.

بنابراین به همین دلیل در بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته بر فراخوانده شدن در کار، متغیرهای جمعیت شناختی را در نظر نمی‌گرفتند

تا اینکه داگلاس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸)، طی پژوهشی در ملیت‌های متفاوت آمریکا و هند بیان داشتند که ملیت در ارتباط داشتن فراخوانده شدن در کار با سایر پیامدها تأثیرگذار است. همچنین در مورد رابطه طبقه اجتماعی با داشتن فراخوانده شدن در کار دافی و همکاران، با استفاده از ابزار نردبان طبقه

#### تناسب شاغل و شغل<sup>۱</sup>

**شخصیت دقیقاً به چه معناست؟:** شخصیت می‌تواند به معنای نظرات و رفتارهای منحصربه‌فردی باشد که در یک فرد ثابت است. یا به‌عبارت‌دیگر رفتارها و عقاید منحصربه‌فرد نسبتاً ثابت که افراد از خود نشان می‌دهند (امیری، ۲۰۲۰: ۱۰۷).

**تناسب شغل و شخص به چه معناست؟:** تناسب شغل و شاغل را می‌توان این‌گونه توضیح داد: هماهنگی بین توانایی‌های فرد و شایستگی‌های موردنیاز یا هماهنگی بین نیازهای فرد و آنچه شغل برای فرد فراهم می‌کند (همان، ۲۰۲۰).

دیک و دافی (۲۰۱۲) برای مفهوم شخصیت چهار بعد را شناسایی کردند که عبارت‌اند از: مقطع تحصیلی، مذهب، استعدادها و نیازها. در ادامه ارتباط این ابعاد با مفهوم فراخوانده شدن ارائه شده است.

**مقطع تحصیلی و فراخوانده شدن در کار:** سطح و مقطع آموزشی با احساس داشتن فراخوان و یا جستجوی رسالت یا فراخوان شغلی مرتبط است. به نظر می‌رسد که دانشجویانی که برای به دست آوردن درجه پیشرفته‌تر از آموزش به‌عنوان مثال دکتری، پزشکی، برنامه‌ریزی می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که در مسیر شغلی، احساس فراخوان داشته باشند به عبارتی، همان‌طور که سطح تحصیلات افزایش می‌یابد، احساس داشتن فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) هم بیشتر می‌شود.

**مذهب و فراخوانده شدن در کار:** در بررسی متون در مورد رابطه معنویت، مذهب و توسعه مسیر شغلی، طبقه گسترده‌ای از تعاریف فراخوانده شدن در کار به چشم می‌خورد دیویدسون و کدل فراخوانده شدن در کار را به‌عنوان دعوت برای خدمت به خدا تعریف می‌کنند. در حالی که دالتون رسالت را به‌عنوان فراخوانی به وسیله خداوند به سمت یک مسیر شغلی خاص می‌داند. از این‌رو به‌احتمال زیاد افراد متعهد مذهبی، بیشتر فراخوان را تجربه می‌کنند. هرچند تحقیقات نشان می‌دهد که فراخوانده شدن در کار در بین افراد مذهبی شایع‌تر است ولی پژوهش‌ها کشف کرده‌اند که فراخوانده شدن در کار در زندگی افراد غیرمذهبی هم مشاهده می‌شود.

**استعداد و فراخوانده شدن در کار:** دیک و دافی (۲۰۱۲) بیان می‌کنند که در توسعه مسیر شغلی، بهتر است نگاه گسترده‌ای به مواهب داشته باشیم. مجموعه مواهب خاصان،

وجود دارد. یکی از این تدابیر ایجاد تناسب شغلی یا حرفه‌ای با نوع شخصیت است (میرسپاسی، ۲۰۰۷: ۳۸۶).

تناسب میان شغل و شاغل به‌منظور استفاده بهتر از استعداد، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی بسیار با اهمیت است (همان، ۲۰۰۷).

گرچه به نظر می‌رسد تغییرات اقتصادی و اجتماعی به ارزش‌هایی می‌انجامند که لزوماً با دنبال کار با معنای بودن مطابقت ندارند (هاردی، ۱۹۹۰: ۱۳)، در لزوم یافتن راه‌هایی برای ادغام معنا در کار مردم، آگاهی جدیدی ایجاد شده است. برای مثال، گرچه این تفکری بوده که در گذشته در زمینه‌هایی مانند دین و الهیات درباره آن نوشته شده است (پلاچر، ۲۰۰۵: ۱۶)، مجموعه‌ای روبه رشد از آثار مربوط به مشاوره و روانشناسی شغلی اقدام به تمرکز بر نقش فراخوانده شدن در کار در موفقیت حرفه‌ای کرده‌اند (برای مثال؛ دیک و دافی، ۲۰۱۲: ۱۹؛ ورزسنیفسکی، مک‌کولی، روزین و شوآرتز، ۱۹۹۷: ۲۷). فراخوانده شدن در کار، تفکری که به دوران رنسانس بازمی‌گردد و ریشه در آموزه‌های مارتین لوتر و جان کالوین دارد (هاردی، ۱۹۹۰: ۱۳)، معمولاً به حس هدفی برگرفته از خدا اشاره دارد که فرد را به بر عهده گرفتن وظیفه شخصی یا نقش کاری مهمی در اجتماع هدایت می‌کند. اگرچه دیدگاه‌های سنتی درباره فراخوانده شدن در کار تا حد زیادی مبتنی بر مذهب بوده‌اند و به سمت دیدگاهی از فراخوانده شدن در کار تغییر یافته‌اند که بیشتر دنیوی است (برای مثال، ورزسنیفسکی، ۲۰۰۳: ۱۲). دیدگاه‌های دنیوی اغلب فراخوانده شدن در کار را این‌طور می‌بینند که از درون فرد می‌آید، به‌جای اینکه از خدا یا قدرتی برتر سرچشمه گرفته باشد. به‌علاوه، در دیدگاه دنیوی با دیدگاه مذهبی نسبت به فراخوانده شدن در کار تفاوت‌هایی وجود دارد، در اینکه چه فردی فراخوانده شدن در کار را به انجام می‌رساند (به عبارتی، اشخاص و/یا اجتماع به‌جای فقط اجتماع)، شیوه شناسایی فراخوانده شدن در کار (یعنی، از طریق درون‌نگری، تأمل، مراقبه و فعالیت‌های ارتباطی به‌جای اینکه با عبادت به آن پی برده شود) و معنای شغلی فرد (یعنی، فهمیدن هدف کسی برای حس رضایت شخصی برخلاف اجرای برنامه خدا برای زندگی فرد؛ (هال و چندلر، ۲۰۰۵: ۴۱).

گرچه به نظر می‌رسد تحقیقات اخیر از دیدگاه دنیوی حمایت می‌کنند و حاکی از این هستند که معنای فردی نقش مهمی در تجربه مردم در رضایت از فراخوانده شدن در کار و

اجتماعی به بررسی این مطلب پرداختند. در بالای این نردبان افرادی هستند که ساکت و آرامند، کسانی که بیشترین پول را دارند، بیشترین تحصیلات و بهترین شغل را دارند. در پایین این نردبان، افرادی هستند که کمترین پول، کمترین تحصیلات و بدترین شغل را دارند یا هیچ شغلی ندارند. نتیجه بررسی آن‌ها این شد که طبقه اجتماعی، ارتباطی با فراخوانده شدن در کار ندارد. از طرفی دافی و سدلاک ادعان داشتند که جنسیت با فراخوانده شدن در کار ارتباط دارد. به عبارتی مردان بیشتر از زنان تمایل دارند که شغل‌شان را با فراخوان ببینند. همچنین پژوهش‌ها نشان دادند که این سازه ارتباط میان فرهنگی قابل‌توجهی دارد. از این‌رو تلاش برای بررسی این ادعا نیازمند دلیل و مدرک اثبات آن است. گسترش نمونه‌های جمعیت در تحقیقات فراخوانده شدن در کار یک‌قدم مهم برای رسیدن به این هدف است.

### پیشینه پژوهش

امروزه پیشرفت جامعه درگرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است و منابع انسانی از مهم‌ترین منابع استراتژیک سازمان‌ها به حساب می‌آیند. در شرایط فعلی بیشترین توجه مدیران سازمان‌ها در ایران به حقوق و مزایای کارکنان و یا به قوانین و مقررات مرتبط با امور مدیریت منابع انسانی معطوف شده و کمترین توجه به ابعاد دیگر مدیریت منابع انسانی مبدول می‌شود. اولین اقدام در حوزه مدیریت منابع انسانی استخدام و تأمین نیروی انسانی است که اگر این مرحله به‌درستی انجام نشود، حضور افراد نامناسب در سازمان باعث ایجاد مشکلات آشکار و نهان می‌گردد. رفع این عوارض را می‌توان در این مرحله پیشگیری نمود و مسلم است که پس از استقرار افراد در سازمان بسیار دشوار خواهد بود (میرسپاسی، ۲۰۰۷: ۳۷۸).

افراد از لحاظ استعدادها، علائق و توانایی‌ها و دیگر خصوصیات شخصیتی با یکدیگر متفاوت‌اند. موفقیت در انجام کار نیز مستلزم توانایی و استعداد خاصی است که برنامه‌ریزی دقیق و منظم جهت هدایت شغلی افراد نه‌تنها کمک ارزنده‌ای در جهت بازدهی و رونق اقتصادی جامعه است، بلکه سبب رضایت و موفقیت بیشتر در کارایی فرد می‌شود. یکی از فرآیندهای مهم اجرایی در مدیریت منابع کشور، جذب و گزینش نیروهای مستعد و کارآمد در نظام است (رزمجو، ۲۰۱۹: ۲۳).

برای کاهش مشکلاتی که انتخاب و استخدام ناصحیح اولیه نیروی انسانی برای سازمان‌ها به وجود می‌آورد تدابیری

3. Hardi

4. Blacher

5. Wrzesniewski, Makcooli, Rozin &amp; Shoatz

6. Hall &amp; ChandLer

1. Mirsepassi

2. Razmjoo



نیز دارد. افراد با اراده خود فداکاری‌های شدیدی می‌کنند تا رسالت شغلی خود را دنبال کرده و اغلب انواعی از رضایت و بهزیستی روان‌شناختی (مثلاً ثروت و آسایش مادی) را با انواع دیگر (مثلاً احساس اینکه دارند تفاوت مهمی در دنیا ایجاد می‌کنند) معاوضه می‌کنند.

فراخوانده شدن در کار افراد را در معرض مشکلاتی مانند اعتیاد به کار، یا سوءاستفاده کارفرمایان بی‌رحم قرار دهد. همان‌طور که پاندسون و تامپسون به آن اشاره کردند: فراخوانده شدن در کار به‌مثابه یک شمشیر دو لبه است. بستر در مورد افرادی که فراخوانده شدن در کار را تجربه می‌کنند می‌گویند: اگر امنیت مالی داشته باشند، حتی بدون مزد هم حاضرند شغلشان را ادامه دهند.

شین و کیم<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، در پژوهش خود بیان می‌کنند مشاغلی که فرصت‌هایی برای بیان ارزش‌ها و باورهای افراد مهیا می‌سازند به‌احتمال زیاد تأثیر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) بر تعلق خاطر شغلی را تسهیل می‌کنند. پترسون و سلیگمن (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که وقتی برداشت کارمندان این باشد که توانایی‌ها و مهارت‌هایشان با شرایط موردنیاز یک شغل مطابقت دارند، احساس می‌کنند نیازشان به شایستگی ارضای شده است و احساس هویت و معنا می‌کنند.

زمانی که افراد برخوردار فراخوانده شدن در کار، سطوح بالای انطباق شغل با شخص را ادراک کنند، احتمالاً در کارشان معناداری بیشتری یافته و نسبت به آن تعلق خاطر بیشتری پیدا می‌کنند و شغل خود را یک فراخوان یا رسالت می‌بینند (برج و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۴۷). اما زمانی که شغل آن‌ها منطبق بر ارزش‌های اصلی‌شان نباشد، افراد برخوردار از فراخوانده شدن در کار به دلیل مشکلات موجود بر سر راه تعقیب رسالت خود، مأیوس و پریشان می‌شوند (همان، ۲۰۱۴).

استگر و میشل<sup>۳</sup> (۱۹۹۶)، در نظریه‌های یادگیری اجتماعی برای موفقیت حرفه‌ای بیان می‌کنند که ارزش‌ها و اولویت‌ها حس شخص نسبت به شغل را شکل دهند. نتایج مطالعات لیم و سوهن<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی افراد ممکن است بر جوانب گوناگون موفقیت شغلی تأثیر گذارد. از این دیدگاه، برخی افراد احتمالاً صفات خاصی دارند که آن‌ها را به جستجوی حس معنا یا هدف در کار یا دیگر نقش‌های خاص سوق می‌دهد. عوامل

شغل/زندگی (استگر و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۸) ایفا می‌کنند، همچنین دیدگاه‌های مذهبی در فراخوانده شدن در کار شاید در خیلی از افراد، به‌ویژه افرادی با اعتقادات متفاوت، بسیار برجسته باشند (همان، ۲۰۱۲).

تحقیقاتی که به‌طور خاص در رابطه با مفهوم فراخوانده شدن در کار انجام شده‌اند، بسیار جدید هستند. تنها در دو دهه اخیر بوده که دانشمندان تلاش کرده‌اند با روش‌های علمی تأثیر فراخوانده شدن در کار را بر زندگی مردم بررسی کنند. با وجود راه‌های متعدد مفهوم‌پردازی فراخوانده شدن در کار، به‌گونه‌ای تعجب‌آور معنای خاصی از آن در میان نمونه‌های متعددی از دانشجویان، مردان و زنان شاغل متداول است که مکرراً به نتایج مثبت پیوند داده می‌شود. وقتی می‌گوییم (به‌طور تعجب‌آوری متداول است) منظور این است که مردم بیش از آنچه گمان می‌رود، اعلام کرده‌اند که این مفهوم برای آنان اهمیت دارد.

البته علاقه محققان بسیار فراتر از تخمین رواج فراخوانده شدن در کار است. آن‌ها می‌خواهند بدانند که فراخوانده شدن در کار چه تفاوتی ایجاد می‌کند. آیا کسانی که فراخوانده شدن در کار را تجربه می‌کنند، آسوده‌تر از کسانی هستند که رویکرد دیگری به شغل دارند؟ پاسخ سؤال برحسب چیزی که افراد در کار و نیز در زندگی تجربه می‌کنند مثبت است. افرادی که فراخوانده شدن در کار را تجربه می‌کنند، اغلب اعتمادبه‌نفس بالاتری داشته و می‌توانند تصمیمات خوبی در رابطه با مسیر شغلی خود بگیرند. تعهد شغلی و سازمانی، انگیزه درونی و رضایت بیشتری از شغل خود دارند، آن‌ها همچنین خوشحال‌تر هستند، رضایت بیشتری از زندگی داشته، چالش‌ها را بهتر مدیریت کرده، احتمال ابتلا به استرس و افسردگی کمتری دارند و احساس قوی‌تری از داشتن معنا و هدف در زندگی نشان می‌دهند. اخیراً پژوهشگران شروع به کشف این مسئله که (فراخوانده شدن در کار چگونه تفاوت ایجاد می‌کند؟) کرده‌اند.

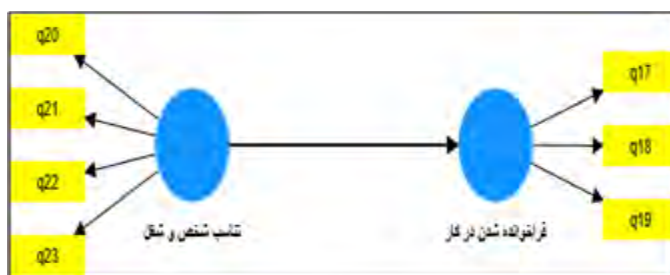
برای مثال برخی شواهد حاکی از این است که افراد که احساس می‌کنند به کار خود فراخوانده شده‌اند، بیشتر از شغل خود رضایت دارند، زیرا نسبت به آن متعهدتر هستند. شواهد دیگری نشان می‌دهد که افراد دارای درک فراخوانده شدن در کار، بهزیستی روان‌شناختی و سازگاری روانی بیشتری دارند، زیرا نگرش مثبتی به خود داشته و احساس می‌کنند زندگی معنادار است. اما یافته‌های نیز دلالت بر این دارند که صرفاً احساس داشتن کار مقدس کافی نیست، فرد باید رسالت شغلی را به انجام برساند تا مزایای آن را تجربه کند. نکات مثبت بسیاری به فراخوانده شدن در کار نسبت داده شده، اما معایبی

1. Shin & Kim  
2. Berg et al  
3. Michel & Steger  
4. Lim & Sohn

افراد ممکن است تجربه مذهبی خاص و بسیار عمیقی داشته باشند که باعث انجام شغل خاصی شود. با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق این فرضیه مطرح می‌شود که متناسب بودن شاغل با شغل بر احساس فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) تأثیر مثبت و معنادار دارد، مدل مفهومی در شکل ۱ نشان داده شده است.

اجتماعی از قبیل نقش‌های جنسیتی نیز شاید بر فراخوانده شدن در کار فرد اثرگذار باشند، به عبارتی مردان بیشتر از زنان تمایل دارند که شغل‌شان را با فراخوان ببینند (همان، ۲۰۱۸).

پژوهش‌های نشان می‌دهد که مذهب و مفهوم دعوت متعالی در نحوه درک افراد از احساس فراخوانده شدن در کار مرتبط است. هانگ و جیمینو (۲۰۱۰) بیان کردند که برخی از



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش شامل دو بخش آزمون مدل و بررسی فرضیه‌های پژوهش است که در ادامه به شرح هر یک پرداخته شده است.

### آزمون مدل

برای برازش مدل مفهومی پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین صورت که ابتدا در بخش برازش مدل اندازه‌گیری، از معیارهای پایایی و روایی به‌منظور بررسی صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری استفاده گردید. در ادامه، به بررسی روابط موجود در بخش ساختاری مدل پرداخته شد و در نهایت، برازش کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری) بررسی گردید.

### برازش مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از معیارهای پایایی<sup>۱</sup> و روایی<sup>۲</sup> سازه‌های پژوهش استفاده گردید. بدین منظور جهت سنجش پایایی مدل از سه معیار ضرایب بارهای عاملی<sup>۳</sup>، پایایی ترکیبی<sup>۴</sup> و آلفای کرونباخ<sup>۵</sup> و جهت سنجش روایی مدل از دو معیار روایی همگرا<sup>۶</sup> و روایی واگرا<sup>۷</sup> استفاده گردید.

در ادامه، براساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه زیر استخراج گردیده است: تناسب شاغل و شغل بر فراخوانده شدن در کار تأثیر مثبت و معنادار دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان سازمان بهزیستی زاهدان است که از این میان، تعداد ۱۳۰ نفر براساس فرمول کوکران و با استفاده از روش تصادفی ساده به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته که روایی آن از طریق روایی محتوا و پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت، جمع‌آوری شد. به‌منظور سنجش روایی صوری سؤالات و ابعاد پرسشنامه‌ها نظر چند نفر از متخصصان که از میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه انتخاب شده بودند، گرفته شد و اصلاحات پیشنهادی از سوی آنان انجام گرفت. همچنین به‌منظور سنجش پایایی سؤالات پرسشنامه، یک نمونه اولیه شامل ۲۲ پرسشنامه پیش‌آزمون شد که میزان ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای دو پرسشنامه فراخوانده شدن در کار و تناسب شاغل و شغل به ترتیب برابر، ۰/۸۴۲ و ۰/۸۸۸ به دست آمد که نشان از قابلیت اطمینان مطلوب ابزار پژوهش دارد. در نهایت نیز به‌منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش و بررسی برازش مدل پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار اسمارت‌پی. ال. اس. ۴ استفاده گردید.

1. Reliability
2. Validity
3. loadings
4. Composite Reliability
5. Cronbach's Alpha
6. Convergent Validity
7. Divergent Validity

**سنجش پایایی ترکیبی:** پایایی ترکیبی به محاسبه پایایی سازه‌ها، نه به صورت مطلق؛ بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر می‌پردازد (داوری و رضازاده، ۲۰۱۴: ۱۳۱) که باید مقدار آن بیشتر از ۰/۷ باشد.

**سنجش آلفای کرونباخ:** آلفای کرونباخ معیاری مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود (همان، ۲۰۱۴) که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۷ باشد. در جدول ۱، مقادیر ضرایب بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سازه‌های مدل نشان داده شده است.

**سنجش پایایی مدل سنجش بارهای عاملی:** بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد؛ یعنی رابطه میان متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه ضعیف است و از آن صرف‌نظر کرد. بار عاملی بین ۰/۴ و ۰/۶ قابل قبول و نشان‌دهنده آن است که سؤالات تبیین‌کننده مناسبی برای متغیر موردنظر هستند و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد، بسیار مطلوب است.

جدول ۱. نتایج ضرایب بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سازه‌های مدل

مؤلفه‌ها	سازه‌های مرتبه اول	بارهای عاملی > ۰/۴	پایایی ترکیبی > ۰/۷	آلفای کرونباخ > ۰/۷
تناسب شاغل و شغل	Q20	۰/۸۹۸	۰/۹۲۵	۰/۸۸۸
	Q21	۰/۹۰۵		
	Q22	۰/۹۳۵		
فراخوانده شدن در کار	Q23	۰/۹۳۱	۰/۹۰۴	۰/۸۴۲
	Q17	۰/۹۰۱		
	Q18	۰/۷۷۶		
	Q19	۰/۷۹۷		

### سنجش روایی مدل

**روایی همگرا:** روایی همگرا میزان همبستگی هر سازه با سؤال‌های (شاخص‌ها) خود را بررسی می‌کند. به‌منظور سنجش روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده استفاده می‌گردد (داوری و رضازاده، ۲۰۱۴: ۱۳۷) که مقدار آن باید بیشتر از ۰/۵ باشد. مقدار AVE مربوط به سازه‌های مدل در جدول ۲، نشان داده شده است.

با توجه به جدول ۱، ضرایب بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ است که نشان از سطح همبستگی بالا با متغیرهای مشاهده شده دارد. همچنین، مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین می‌توان گفت، همه سازه‌ها از پایایی بالایی در مدل برخوردار هستند.

جدول ۲. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سازه‌های مدل

مؤلفه‌ها	سازه‌های مرتبه اول	میانگین واریانس استخراج شده (AVE) > ۰/۵
تناسب شاغل و شغل	Q20	۰/۷۵۷
	Q21	
	Q22	
	Q23	
فراخوانده شدن در کار	Q17	۰/۷۵۹
	Q18	
	Q19	

گفت، میزان همبستگی هر سازه با شاخص‌هایش در سطح مطلوبی قرار دارد.

با توجه به نتایج جدول ۲، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین می‌توان

در این روش که به وسیله ماتریس همبستگی صورت پذیرفت، باید میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر باشد تا بتوان گفت که سازه موردنظر روایی واگرایی بالایی دارد. جدول شماره ۶ ماتریس سنجش روایی واگرا با روش فورنل لاکر را نشان داده است. جدول ۳، ماتریس سنجش روایی واگرا با روش فورنل لاکر را نشان داده است.

روایی واگرا: روایی واگرا، میزان همبستگی سازه‌های مدل با شاخص‌های مربوط به خود را در مقابل همبستگی با سازه‌های دیگر مدل مقایسه می‌کند؛ به گونه‌ای که اگر سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند، روایی واگرایی مناسب مدل تأیید می‌شود (داوری و رضازاده، ۲۰۱۴: ۱۳۹).

روایی واگرا با استفاده دو روش بارهای عاملی متقابل و روش فورنل لاکر مورد بررسی قرار می‌گیرد (همان، ۲۰۱۴)، که در این پژوهش از روش فورنل لاکر استفاده شده است.

**جدول ۳.** ماتریس سنجش روایی واگرا با روش فورنل لاکر

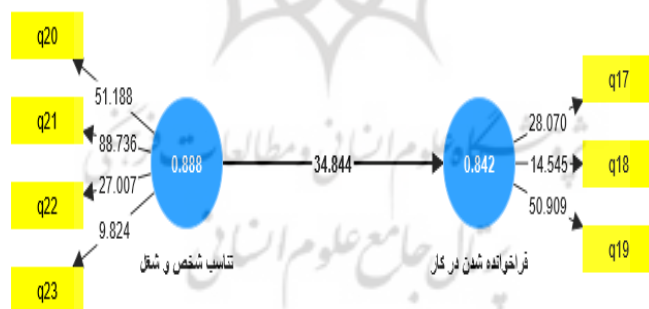
فراخوانده شدن در کار	تناسب شاغل و شغل	سازه‌ها (مؤلفه‌ها)
۰/۸۷۱	۰/۸۷۰	تناسب شاغل و شغل
	۰/۷۸۳	فراخوانده شدن در کار

**مقدار معناداری t:** این معیار معناداری ارتباط میان سؤالات و سازه موردنظر را بررسی می‌شود. بدین صورت که هر زمان رابطه بین هر سؤال و سازه موردنظر قدر مطلق بیشتر از مقدار ۱/۹۶ باشد، آن رابطه معنادار خواهد بود. شکل شماره ۲ مقدار-t values را در حالت معناداری نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ۳، از آنجایی که جذر روایی همگرایی هر سازه (پررنگ شده) بیشتر از حداکثر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد؛ از این رو می‌توان گفت که مدل دارای روایی واگرایی مطلوبی است.

### برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS از معیارهای t-values، ضریب تعیین (R Squares) یا  $(R^2)$  و معیار استون-گیزر ( $Q^2$ ) استفاده شد.

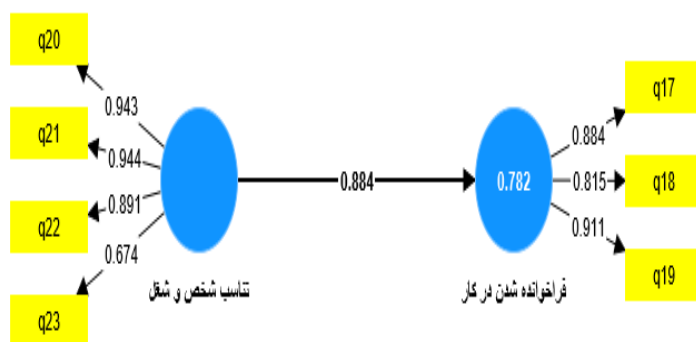


**شکل ۲.** مقادیر آماره T-values همراه با آلفای کرونباخ

طریق متغیرهای درون‌زا تبیین می‌شود که سه مقدار ۱/۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی بودن مقدار  $R^2$  است که زیاد بودن مقدار آن نشان از برازش مناسب مدل دارد. در شکل ۳، ضرایب بار عاملی هر یک از سازه‌های مدل و مقدار ضریب تعیین نشان داده شده است

با توجه به شکل ۲، قدر مطلق ارزش t برای سؤال بیشتر از مقدار ۱/۹۶ و برابر با ۳۴/۸۴۴ است؛ بنابراین می‌توان گفت، رابطه بین هر سؤال و سازه موردنظر معنادار است.

**معیار ضریب تعیین (R Squares) یا  $(R^2)$ :** این معیار قدرت تبیین‌کنندگی مدل را نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر، این معیار نشان می‌دهد که چند درصد تغییرات متغیر برون‌زا از



شکل ۳. مقدار ضرایب بار عاملی و ضریب تعیین در حالت تخمین استاندارد

۲۰۱۴: ۱۶۶)، که سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۰۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی را مشخص می‌کنند. مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$  در جدول ۴، نشان داده شده است.

با توجه به شکل ۳ مقدار ضریب تعیین ۰/۷۸۲ است. معیار استون-گیزر ( $Q^2$ ): این معیار قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند (داوری و رضازاده،

جدول ۴. مقدار  $R^2$  و  $Q^2$  سازه‌های مدل

سازه	ضریب تعیین ( $R^2$ )	معیار استون-گیزر ( $Q^2$ )
فراخوانده شدن در کار	۰/۷۸۲	۰/۳۵، ۰/۱۵، ۰/۰۲

### برازش کلی مدل

پس از بررسی بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش کلی مدل از طریق معیار ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد (SRMR) انجام گرفت. این معیار در جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

با توجه به جدول ۴، مقدار  $R^2$  برای سازه‌ی فراخوانده شدن در کار بیشتر از مقدار ۰/۶۷ و برابر با ۰/۷۸۲ است. همچنین، مقدار  $Q^2$  نیز برای این سازه بیشتر از مقدار ۰/۳۵ و برابر با ۰/۵۰۲ به دست آمد که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص این سازه داشته و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌کنند.

جدول ۵. معیار SRMR

معیار	معیار اشیاع شده	معیار برآورد شده
شاخص SRMR < ۰/۱	۰/۰۸۸	۰/۰۶۸

ارزش  $t$ ، بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نخواهد بود. با توجه به شکل ۲ و با استدلال فوق، روابط بین متغیرهای پژوهش معنادار هستند. همچنین، در شکل ۳، مقدار ضریب تعیین بین متغیرها در حالت تخمین استاندارد ارائه شده است. ضریب تعیین متغیر وابسته فراخوانده شدن در کار (۰/۷۸۲) را نشان می‌دهد که در این صورت براساس مدل مفهومی، متغیر تناسب شاغل و شغل، ۰/۷۸۲ از تغییرات متغیر وابسته فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) را تبیین می‌کند. خلاصه نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری و آزمون فرضیه شامل ضرایب مسیر و مقدار  $t$  در جدول ۶ ارائه شده است.

مطابق نتایج جدول ۵، مقدار معیار SRMR برای مدل پژوهش برابر با ۰/۰۶۸ به دست آمده است. مقدار این شاخص کمتر از ۰/۱ مناسب قلمداد می‌گردد. لذا با توجه به مقدار به دست آمده این معیار برازش مدل مناسب و کیفیت بالایی دارد.

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS نشان می‌دهد که پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک آزمون فرضیه‌ها مقدار  $t$  است، در صورتی که این مقدار، بزرگ‌تر از ۱/۹۶+ و یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد، روابط بین متغیرها در سطح معنادار ۰/۹۵ خواهد بود و در صورتی که



**جدول ۶. نتایج الگویابی معادلات ساختاری و آزمون فرضیه پژوهش**

فرضیه	روابط متغیرهای پژوهش	ارزش t	اثر مستقیم (R)	اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه
۱	اثر تناسب شخص و شغل بر فراخوانده شدن در کار	۳۴/۸۴۴	۰/۸۸۴	-	۰/۸۸۴	تأیید

شد و با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری به بررسی آزمون مدل و فرضیه پژوهش پرداخته شد. در ابتدا، نتایج نشان داد که مدل پژوهش حاضر از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین، در ادامه مشخص شد که تناسب شاغل و شغل در تحقق احساس فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) نقش دارد و حدود ۸۰ درصد از فراخوانده شدن در کار در سازمان بهزیستی زاهدان از طریق تناسب شاغل و شغل تبیین می‌شود. این بدین معناست که متناسب بودن ویژگی‌های شاغل با شغل خود در این سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای در تحقق احساس فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در این سازمان دارد به این معنا که وقتی آرزوها و علایق فرد و همچنین مهارت‌ها و استعدادها با شغل خود منطبق و همسو باشد فرد کار خود را معنادار و هدفمند می‌بیند و احساس می‌کند که رسالت زندگی او انجام دادن این کار است و به‌نوعی به این کار فراخوانده شده است.

**پیشنهادات**

در نهایت براساس نتایج به دست آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های دولتی و غیردولتی و کارفرمایان در قوانین استخدامی خود و جذب نیرو اصلاحاتی انجام بدهند تا مراجعان براساس تخصص، استعدادها و علایق‌شان در مشاغل به کار گرفته شوند. همچنین، به‌منظور انجام پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که محققان علاقه‌مند در این زمینه به بررسی اثر متغیرهای دیگر بر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در سازمان دیگری پرداخته تا به نتایجی دقیق‌تر در این زمینه دست یابند.

**سپاسگزاری**

از کلیه استادان و همکارانی که در تدوین این پژوهش ما را یاری رساندن، تقدیر و تشکر می‌نماییم.

با توجه به جدول ۶ و شکل ۳ مقدار t برابر با ۳۴/۸۴۴ است، بنابراین فرضیه تأثیر تناسب شاغل و شغل بر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در سازمان بهزیستی زاهدان مورد تأیید قرار گرفته است؛ بنابراین می‌توان گفت، تناسب شاغل و شغل بر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در این سازمان تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات دیک و دافی (۲۰۱۲)، هاردی (۱۹۹۱)؛ پترسون و سلیگمن (۲۰۰۹)؛ استگر و میشل (۱۹۹۶)؛ لیم و سوهن (۲۰۱۸)؛ هانگ و جیمو (۲۰۱۰) همسو است.

**بحث و نتیجه‌گیری**

امروزه نظام‌های اداری و صنعتی کشورها، نسبت به راهنمایی صحیح افراد، حساسیت خاصی نشان می‌دهند. هدف از راهنمایی صحیح این است که کارمندان و کارگران، نه تنها باید توانایی انجام دادن کاری را به عهده دارند داشته باشند، بلکه باید از نظر روانی نیز با آن سازگار شوند. راهنمایی کارگران و کارمندان، زمانی با موفقیت روبه‌رو خواهد شد که براساس تفاوت‌های فردی آن‌ها انجام گردیده و هرکس در جایی قرار داده شود که متناسب با استعداد و ویژگی‌های خاص اوست. (مردمی، ۲۰۲۰: ۱۲۱).

انتخاب صحیح در مدیریت منابع انسانی، این است که شاغل (با توجه به مشخصاتی که در شرایط احراز شغل درج گردیده) و شغل با هم تناسب داشته باشند. عدم تناسب بین فرد و شغل می‌تواند هزینه‌های بسیاری را برای سازمان در پی داشته باشد.

تحقیقات نشان داده چنانچه نیازها، استعداد، آرزوها و خصوصیات کارمند متناسب با شغل خود باشد، فرد احساس فراخوانده شدن در کار خود را دارد (همان، ۲۰۲۰)؛ از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر تناسب شاغل و شغل بر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در سازمان بهزیستی زاهدان انجام گردید. بدین منظور فرضیه‌ای تدوین

**References**

- Amiri, H. (2020). *Suitability of Job and Person*. Tehran: AndiShe kamiyab Iraniyan. (In Persian)
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work.

- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*, 21(5), 973-994. <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>.
- Davari, A., & Reza zadeh, A. (2016). *Structural Education Modeling with Pls Software*, Tehran: Academic Jahad Publication. (In Persian)
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Templeton Foundation Press.
- Dik, B. J., & Steger, M. F. (2008). Randomized trial of a calling-infused career workshop incorporating counselor self-disclosure. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 203-211. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.04.001>
- Dik, B. J., Steger, M. F., Gibson, A., & Peisner, W. (2012). Make your work matter: Development and pilot evaluation of a purpose centered career education intervention. *New Directions for Youth Development*, 2011(132), 59-73. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01584>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50. <http://dx.doi.org/10.1037/a0026129>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., and Velez, B. L. (2018). Work as a calling: a theoretical model. *J. Counsel. Psychol.* 65, 423-439. [doi: 10.1037/cou0000276](https://doi.org/10.1037/cou0000276).
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., and Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: motivation and access to opportunity as moderators. *J. Vocat. Behav.* 98, 127-137. [doi:10.1016/j.jvb.2016.11.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003).
- Duffy, R., & Dik, B. (1985). *Make your job a calling*. Rasht: Kadivar publication. (In Persian)
- Hall, D. T. (1998). The Career Is Dead: Long Live the Career. *Career Planning and Adult development journal*, 13, 11-12.
- Hardy, L. (1990). *The fabric of this world: Inquiries into calling, career choice, and the design of human work*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Hoang, H., & Gimeno, J. (2010). Becoming a founder: How founder role identity affects entrepreneurial transitions and persistence in founding. *Journal of business venturing*, 25(1), 41-53. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.07.002>
- Mardomi, M. (2021). *Discovering Professional and Personal Mission*. Tehran: Maneyan publications. (In Persian)
- Mirsepasi, N. (2007). *Strategic Management of Human Resources and Labor Relations*. Tehran: Mir publications. (In Persian)
- Park, J., Kim, S., Lim, M., & Sohn, Y. W. (2019). Having a calling on board: Effects of calling on job satisfaction and job performance among South Korean newcomers. *Frontiers in Psychology*, 10, 1584.
- Park, J., Lee, K., Lim, J. I., & Sohn, Y. W. (2018). Leading with callings: effects of leader's calling on followers' team commitment, voice behavior, and job performance. *Frontiers in psychology*, 9, 1706. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01706>
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 161-172.
- Razmjoo, A. (2019). *Wealth Within*. Tehran: Bid Journal. 1-242. (In Persian)

- Schuurman, D. J. (2004). *Vocation: Discerning our callings in life*. Wm. B. Eerdmans Publishing.
- Shin, J. Y., Kim, T. S., and Ahn, J. (2018). Calling, career preparation behaviors, and meaning in life among South Korean college students. *J. Coll. Stud. Dev.* 59, 734-748. doi: [10.1353/csd.2018.0068](https://doi.org/10.1353/csd.2018.0068).
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of career Assessment*, 18(1), 82-96. <https://doi.org/10.1177/1069072709350905>
- 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. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

