

فهم ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای از منظر کارکنان یک سازمان مردم‌نهاد: کاربرد رویکرد پدیدارشناسی توصیفی

الهام ابراهیمی^{۱*}

۱- استادیار مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۱/۱/۲۱

دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۸

چکیده

هدف: رسالت حرفه‌ای مفهومی است که در یک دهه اخیر توجه پژوهشگران حوزه‌های مختلف تخصصی را به خود معطوف کرده است. به‌رغم این موضوع، تنوع و تکثر تعاریف ارائه شده و صورتبندی‌های مختلف این پدیده سبب شده اجماع چندانی در مورد ماهیت و ابعاد تشکیل‌دهنده آن وجود نداشته باشد. از اینرو، پژوهش حاضر با هدف فهم ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای، از منظر کارکنان شاغل در یکی از سازمان‌های مردم‌نهاد انجام شد تا به درک عمیق‌تر این مفهوم کمک کند.

روش: از آنجا که هدف، یافتن ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای، و نه شرح تجربه انفرادی افراد بود، پژوهش با رویکرد کیفی پدیدارشناسی توصیفی و با روش چهار مرحله‌ای گنورگی طرح‌ریزی و انجام شد. برای گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های روایتی با هشت نفر از کارکنان موسسه محک به‌عنوان یک موسسه مردم‌نهاد شناخته شده در کشور انجام شد. برای تأیید قابلیت اعتماد تحلیل‌ها از دو روش بازآوایی و بازتاب‌پذیری که از جمله روش‌های ارزیابی پژوهش‌های پدیدارشناختی هستند، استفاده شد.



یافته‌ها: پس از تعیین واحدهای معنا و تبدیلات حاصل از ترکیب، ادغام و انتزاع آن‌ها، رسالت حرفه‌ای به مثابه نوعی فراخواندن متعالی و گرانیگاه ساحات زندگی تعریف شد. به علاوه، اجزای کلیدی معنای پدیده و روابط میان آن‌ها نشان داد، این مفهوم سرشتی دوگانه دارد؛ سویه مثبت که ابعاد انگیزه‌بخش درونزا و سویه منفی که ابعاد آزارنده برونزا هستند. در نهایت، اجزای کلیدی ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای بر اساس توصیف هر جزء تحلیل شدند.

واژه‌های کلیدی: رسالت حرفه‌ای، سازمان‌های مردم‌نهاد، پدیدارشناسی توصیفی.

۱- مقدمه

رسالت حرفه‌ای - مفهومی که در دهه اخیر بسیار مورد توجه پژوهشگران رشته‌هایی نظیر روانشناسی و مدیریت قرار گرفته - به‌طور جدایی‌ناپذیری با مفهوم هویت فردی در هم تنیده است [۱]. هرچند به لحاظ نظری در مورد نحوه شکل‌گیری ادراک رسالت^۱ و سپس زیست رسالت حرفه‌ای^۲ بر مبنای آن، یا حتی بی‌پاسخ ماندن رسالت^۳ به دلیل رویارویی با تجارب منفی دانش‌چندانی موجود نیست؛ اما در عمل بسیار اتفاق افتاده که افراد به فکر تغییر مسیر شغلی خود باشند تا رسالت حرفه‌ای آن‌ها بی‌پاسخ نماند [۲]. در مورد تعریف پدیده رسالت حرفه‌ای اجماع نظر چندانی وجود ندارد. به‌زعم برخی پژوهشگران انگیزه‌پیگیری حرفه به مثابه یک رسالت، بیرونی است [۳]؛ برخی دیگر معتقدند سرچشمه این انگیزه می‌تواند از درون فرد و بازتاب تأملات فردی او باشد [۴، ۵]. برخی نظریه‌پردازان نقش ارزش‌های فرااجتماعی و دگر-رهبر^۴ را به‌عنوان بخشی از رسالت حرفه‌ای فرد مهم می‌انگارند [۳، ۴] ولی برخی برای آن نقش قابل‌توجهی قائل نیستند [۵]. از اینرو، به‌نظر می‌رسد این پدیده تعریف عینی و فراگیری ندارد و رسیدن به یک توافق بین‌ذهانی در مورد ابعاد تشکیل دهنده این تعریف نیازمند پژوهش‌های عمیق کیفی است.

1. Perceiving a calling
2. Living a calling
3. Unanswered calling
4. Other-directed



نکته قابل تأمل دیگر آن است که به عقیده پژوهشگران، افراد مختلف به انواع متفاوتی از رسالت حرفه‌ای قائلند؛ به گونه‌ای که برخی عناصر این پدیده میان همه این افراد مشترک است و برخی دیگر مختص افراد خاصی است. به این ترتیب شاید حتی بتوان یک گونه‌شناسی از انواع رسالت حرفه‌ای ارائه داد [۶]. از اینرو بافت شغلی و ویژگی‌های شاغل بی‌شک نقش تعیین‌کننده‌ای در فهم ساختار اساسی^۱ پدیده رسالت حرفه‌ای و تبیین ابعاد آن دارند. در این پژوهش عمده کارکنان یکی از سازمان‌های مردم‌نهاد به عنوان جامعه مشارکت‌کننده انتخاب شدند. علت این انتخاب آن بود که نخست؛ به نظر می‌رسد کارکنانی که داوطلبانه در مشاغل کمک‌رسان مشغول به کارند، با احتمال بیشتری به رسالت حرفه‌ای خود در گزینش کارراهه توجه کرده‌اند، یا دست‌کم نقش آن را در این خصوص مد نظر قرار داده‌اند. دوم؛ پژوهش‌هایی که تاکنون در حیطه رسالت حرفه‌ای انجام شده‌اند، طیف وسیعی از سازمان‌های دولتی و خصوصی را در بر گرفته‌اند. هرچند، تعداد اندک این گونه نهادها در مقایسه با سازمان‌های دولتی و شرکت‌های خصوصی ممکن است دلیلی برای این موضوع محسوب شود؛ اما به زعم پژوهشگر اهمیت این دسته از سازمان‌ها و به ویژه تفاوت‌های ماهوی که از لحاظ مأموریت با دیگر انواع سازمان‌ها دارند، لزوم اختصاص پژوهشی جداگانه به این بافت شغلی و سازمانی را نشان می‌دهد. با این هدف، در این پژوهش تلاش شد ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای از منظر تجارب کارکنان موسسه محک به عنوان یکی از شناخته‌شده‌ترین سازمان‌های مردم‌نهاد ایرانی فهم شود.

۲- ادبیات نظری و پیشینه تجربی

سرمنشأ واژه «رسالت» در الهیات بوده است. از لحاظ تاریخی، مفهوم رسالت بر وجود یک داعی یا محرک بیرونی مانند قدرتی ماورایی یا نیازهای جمعی استوار است [۷]. به مرور، این ساختار اساسی در دیگر حوزه‌ها مانند روانشناسی و مدیریت نیز مورد توجه قرار گرفت؛ چرا

1. General structure



که پیشتر عقیده کلی بر آن بود که کارکنان تمایل ندارند هویتشان با مشاغل آنها همپوشانی کامل داشته باشد [۸].

پژوهشگران به تلاش برای فهم این ساختار اساسی و ابعاد تشکیل‌دهنده آن مبادرت کردند. برخی این مفهوم را با در نظر گرفتن تمایز بین تعاریف نئوکلاسیک و مدرن صورتبندی کردند. برای مثال، از نظر بوندرسون و تامپسون^۱ [۹]، رویکردهای نئوکلاسیک، بازتاب‌دهنده فهم تاریخی این مفهوم بوده و بر حس سرنوشت و وظیفه اجتماعی که از یک انگیزه بیرونی ناشی می‌شود تأکید می‌کنند. در مقابل، رویکردهای مدرن به‌طورکلی بر محرک‌های درونی به سمت خود‌انگیختگی یا خشنودی فردی متمرکزند [۱۰]. دیک و دافی^۲ [۳] رسالت حرفه‌ای را با شاخص‌هایی نظیر هدایت بیرونی، معناداری و هدفمندی و انگیزه معنوی تعریف می‌کنند که «فرد را به سوی یک هدف یا نقشی هدفمند در زندگی هدایت می‌کند». پژوهش‌هایی برای شناسایی ابعاد رسالت حرفه‌ای به منظور سنجش آن در کارکنان انجام شده‌اند [۱۱، ۱۲] که شاخص‌های برشمرده شده را صحنه‌گذاری می‌کنند و آنها را شاخصه‌هایی می‌دانند که مفهوم رسالت حرفه‌ای را از ساختارهای مشابه مانند کار-محوری، تعهدکاری، اشتیاق کاری، کار معنادار و رفتارهای کاری فرا اجتماعی متمایز می‌کنند [۱۳] اما چنانکه تعریف این مفهوم نشان می‌دهند، ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای بیش از آنکه ماهیتی عینی داشته باشد، ذهنی است و از اینرو در مورد تعریف و ابعاد سنجش آن اجماع نظر چندانی وجود ندارد [۲].

پژوهش‌های انجام شده در زمینه رسالت حرفه‌ای در دو گروه قابل دسته‌بندی‌اند:

۱. پژوهش‌های با رویکرد کمی، عموماً این مفهوم را در قالب متغیری در شبکه روابط میان متغیرهای سطح شغلی مانند بازآفرینی شغل [۱۴] و رفاه (بهزیستی) شغلی [۷]، فردی مانند توانمندسازی روان‌شناختی [۱۵] یا اجتماعی مانند موقعیت اجتماعی [۱۶] و ملیت [۱۷] آزموده‌اند. این دسته از پژوهش‌ها سه ویژگی بارز دارند. نخست؛ مفهوم رسالت حرفه‌ای را در قالب متغیری در رابطه با متغیرهای پیشاینده یا پساینده مورد آزمون قرار داده و روابط ساختاری میان آنها را تبیین کرده‌اند. برای مثال نتیجه یکی از پژوهش‌های اخیر

1. Bunderson & Thompson
2. Dik & Duffy



نشان داد رابطه علی مثبت میان زیست رسالت حرفه‌ای با رضایت شغلی و عجین شدن با شغل وجود دارد و رابطه منفی معناداری میان این متغیر با غیبت ناشی از استرس و مشکلات روان‌تنی مشاهده شد [۱۸]. پژوهش دیگری نشان داد تأثیر ادراک یا زیست رسالت حرفه‌ای بر رضایت از زندگی از طریق متغیر میانجی کامیابی^۱ محقق می‌شود [۱۹]. در پژوهشی جالب توجه نتیجه گرفته شد تأثیر مثبت استرس شغلی بر اختفای دانش توسط متغیر رسالت حرفه‌ای تعدیل شده و کاهش می‌یابد. دوم؛ رسالت حرفه‌ای ماهیتاً مفهومی مثبت تلقی می‌شود و این موضوع در پیشایندها و پیامدهای آن کاملاً قابل ملاحظه است. این در حالی است که پژوهش‌ها نشان می‌دهند بسیاری از مفاهیمی که در نگاه اول کاملاً مثبت تلقی می‌شوند آثار و سویه‌های تاریکی نیز به همراه دارند [۲۰]. سوم؛ این دسته از پژوهش‌ها با تقلیل مفهوم رسالت حرفه‌ای به تعدادی گویه، آن را متغیر ساده‌ای در نظر گرفته‌اند که با خوداظهاری افراد قابل سنجش است. هرچند این نقد در مجموع به پژوهش‌های کمی وارد است اما در مورد این مفهوم بیشتر صدق می‌کند؛ چراکه قاعدتاً نمی‌تواند پیچیدگی و غنای این ساختار اساسی را به‌صورت کامل نشان دهد.

۲. پژوهش‌های با رویکردهای کیفی در این حوزه با هدف فهم تجارب افراد از رسالت حرفه‌ای، مفهوم‌سازی این پدیده، دستیابی به ابعاد و زوایای مغفول و نظایر آن طراحی و اجرا شده‌اند. برای مثال در پژوهشی که با هدف فهم تجربه متخصصان فعال در زمینه محیط زیست با روش پدیدارشناسی انجام شد، ایجاد مفاهیم و خدمت به دیگران به‌عنوان اجزای اصلی این مفهوم حاصل شد [۲۱]. در پژوهش دیگری رسالت حرفه‌ای در مدیران زن با روش نظریه‌پردازی بر اساس دو بعد مفهوم‌سازی شد: درونی- بیرونی که به منبع اعتباردهنده تجارب افراد اشاره داشت و خاص- عمومی که رسالت حرفه‌ای را در قالب یک کار کاملاً تعریف شده یا یک شیوه زیست دسته‌بندی می‌کرد [۲۲].

فارغ از یافته‌های پژوهش‌های هر دسته، موضوع قابل تأمل آن است که سهم اندکی از پژوهش‌های حوزه رسالت حرفه‌ای-کمتر از ۱۰ درصد- به پژوهش‌های کیفی و مفهوم‌پردازی

1. thriving



در این زمینه اختصاص یافته است [۲۳]. از اینرو، پژوهش حاضر با هدف کاهش این خلأ پژوهشی، به فهم ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای با روش کیفی پدیدارشناسی پرداخته است.

۳- روش پژوهش

رویکرد پژوهش حاضر، پدیدارشناسی توصیفی با روش آمادئو گئورگی^۱ [۲۴] است. علت این انتخاب آن است که هدف، یافتن ساختار یک پدیده است، نه توصیف تجربه انفرادی افراد. از اینرو، رویکرد و روش مذکور برای فهم ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای، مناسب تشخیص داده شد. این روش مشتمل بر چهار مرحله کلی است که در ادامه به اجمال مطرح شده و در بخش تحلیل داده‌ها به تفصیل شرح داده می‌شوند.

۱. مطالعه برای کسب درک کلی از پدیده مورد پژوهش: پژوهشگر، هنگام مطالعه تمامی توصیفات ارائه شده از پدیده مورد پژوهش، نگرش علمی تقلیل پدیدارشناختی اتخاذ می‌کند.
۲. تعیین واحدهای معنا^۲: توصیفی که قرار است تحلیل شود به یک مجموعه واحد معنا تقسیم می‌شود. واحدهای معنا، یک تحلیل جزء به جزء را امکان‌پذیر می‌سازند.
۳. تبدیل^۳ توصیفی واحدهای معنا: در این گام، واحدهای معنا بررسی می‌شوند تا دلالت‌های موضوعی آن‌ها برای توصیف شناسایی شود. این کار برای اشاره صریح و تعمیم‌یافته به معنا در دیدگاه تخصصی^۴ مورد بررسی انجام می‌شود.
۴. نوشتن ساختار کلی: ادغام و یکپارچه‌سازی داده‌های به‌دست‌آمده از شرکت‌کنندگان مختلف و ارائه آن‌ها در قالب ساختاری کلی از پدیده مورد مطالعه انجام می‌شود. در بازگو کردن ساختار کلی پدیده، به این پرسش پاسخ داده می‌شود که اجزای^۵ کلیدی معانی پدیده کدامند و چه روابطی میان آن‌ها وجود دارد.

1. Amedeo Giorgi
2. meaning units
3. transformed
4. constituents



گردآوری داده‌های پژوهش از طریق انجام مصاحبه‌های روایتی با هشت نفر از کارکنان موسسه محک انجام شد. «پرسش مولد روایت»^۱ در قالب پرسشی کلی در خصوص احساس، اندیشه و رفتار افراد در بافت شغلی‌شان مطرح شد. در این پژوهش، پرسش مولد روایت به این شرح بود: «لطفاً برایم تعریف کنید داستان کاری که به آن مشغولید چیست؟ می‌توانید از زمان آغاز به‌کار یا حتی پیش از آن، صحبت خود را آغاز کنید و سپس تمامی چیزهایی که فکر می‌کنید با این موضوع مرتبط هستند، احساس شما و حتی آنچه تا به امروز در این زمینه برای شما رخ داده، تعریف کنید».

نکته مهم در این مصاحبه‌ها این است که مصاحبه‌کننده، روایت مصاحبه‌شوندگان را قطع نکند و مطرح کردن پرسش‌هایی که برای درک بهتر گفته‌ها و یا در مورد مسائل نظری دارد را تا پایان روایت به تعویق بیندازد. فرض روش‌شناختی متضمن این روش آن است که مصاحبه‌شونده، وقتی روایتی را بدون تقطیع بیان می‌کند، جزئیات و مسائل حساسی را مطرح می‌کند که در مصاحبه‌های مبتنی بر پرسش و پاسخ به زبان نمی‌آورد [۲۵]. از آنجاکه ارائه روایت نسبتاً جامعی که فهم ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای را میسر کند نسبت به روایت‌های کوچک‌مقیاس^۲ در اولویت بود، از این شیوه مصاحبه استفاده شد.

برای حصول قابلیت اعتماد^۳ پژوهش از دو روش بازآوایی^۴ و بازتاب‌پذیری^۵ - از جمله روش‌های ارزیابی پژوهش‌های پدیدارشناختی - استفاده شد. بازآوایی به‌این معناست که تلاش شود یافته‌ها حسی آشنا از را در ذهن خواننده تصویر کند. بازتاب‌پذیری اشاره دارد که پژوهشگر باید از سوگیری‌های شخصی، مفروضات و ارزش‌های خود در مورد پژوهش آگاهی داشته باشد و تأثیرگذاری خود در فرآیند/ نتایج پژوهش را برای خود و مخاطبان عینی سازد [۲۶]. برای ایجاد حس بازآوایی، تلاش شد گویاترین نقل‌قول‌ها برای توصیف اجزای پژوهش ارائه شود. برای حفظ بازتاب‌پذیری از تقلیل پدیدارشناسانه پیش‌فرض‌های پژوهشگر استفاده شد [۲۷]. در حین مصاحبه‌ها و در زمان تحلیل داده‌ها، چنانچه شواهدی مغایر با

1. generative narrative question
2. small-scale
3. trustworthiness
4. resonancy
5. reflectivity



پیش‌زمینه‌های ذهنی پژوهشگر که گاهی به دلیل مطالعه تحقیقات پیشین بود، دیده می‌شد بر تعمیق مباحث تأکید می‌گردید.

۴- تحلیل داده‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان به این شرح بود: پنج نفر از مشارکت‌کنندگان زن بودند. ۴ نفر از آنان زیر ۳۰ سال، ۲ نفر بین ۳۰ تا ۵۰ سال و ۲ نفر بیش از ۵۰ سال سن داشتند. سه نفر در بخش خدمات مددکاری، یک نفر در بخش ارتباط با یاوران، یک نفر در بخش خدمات روانشناسی، دو نفر در بخش کاردرمانی و یک نفر در بخش آنکولوژی مشغول به کار بودند. این افراد، کارشناسان یا درمانگران بخش‌ها بودند. از نظر تحصیلات، شش نفر از مشارکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی یا پایین‌تر بودند و دو نفر مدرک کارشناسی ارشد داشتند. در ادامه، یافته‌های حاصل از پژوهش مطابق با هریک از گام‌های چهارگانه روش گئورگی ارائه شده‌اند.

۴-۱- مطالعه برای کسب درک کلی از پدیده رسالت حرفه‌ای

در این گام و پیش از شروع تحلیل، مبانی نظری موجود در رابطه با مفهوم رسالت حرفه‌ای، خاستگاه و تاریخچه ظهور آن، شاخص‌های سنجش و مواردی که پیشتر در ادبیات پژوهش اشاره شد مطالعه شدند. در عین حال متون مصاحبه‌ها چندین بار خوانده و بازخوانی شد. گئورگی در این گام لزوم اتخاذ یک دیدگاه روان‌شناختی را تشریح می‌کند، اما در عین حال یادآور می‌شود که این دیدگاه به رشته پژوهشی محقق بستگی دارد. در این مقاله دیدگاه تخصصی مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی مبنای مطالعه پدیده قرار گرفت؛ ضمن آنکه در مرحله تحلیل، از دخیل کردن این مطالعات به شکل عامدانه و تا حد امکان خودداری شد.

۱. گئورگی در روش‌شناسی‌اش از روانشناسی برای ارائه نمونه‌ای از رویکرد پدیدارشناسانه خود استفاده می‌کند؛ چراکه روانشناسی رشته تخصصی اوست. البته او توضیح می‌دهد که رویکرد پدیدارشناختی وی آن قدر عمومی هست که بتوان از آن برای تمامی رشته‌های علوم اجتماعی استفاده کرد [۲۹].



برای مثال، «نظریه کار به مثابه رسالت»^۱ [۲۸] که تفاوت مبنایی میان ادراک رسالت و زیست رسالت حرفه‌ای قائل است [۲۰] مطالعه شد؛ اما در ادبیات این مقاله مبنای قضاوت پژوهشگر قرار نگرفت. پس از انجام تحلیل‌ها شاید خوانندگان قادر باشند وجه اشتراک یا افتراقی میان روایت سازه رسالت حرفه‌ای با نظریه مذکور بیابند؛ اما این موضوع نه در اهداف پژوهش جایگاهی دارد و نه برای ایجاد ارتباط با آن بر اساس روش گنورگی الزامی وجود دارد.

۴-۲- تعیین واحدهای معنا

در این گام، کل توصیفات به یک مجموعه واحد معنا تقسیم شد تا هر یک از متون به دست آمده به حد کفایت مورد توجه قرار گیرند. واحدهای معنا به محقق کمک می‌کنند تا بر بخش‌های مختلف توصیف کلی تمرکز نمایند و این امر، تحلیل جزء به جزء را امکان‌پذیر می‌سازد. نمونه‌ای از این فرایند در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. بخشی از یکی از مصاحبه‌ها و تعیین واحدهای معنا

P3: پیشتر دنیای این کودکان را درک نمی‌کردم و نمی‌فهمیدم چه چیزهایی برایشان مهم است و چه آرزوهایی دارند. فکر می‌کردم آرزوهای آنها فقط کمی با آرزوهای کودکان دیگر فرق دارد. شاید چیزهای دیگری می‌خواستند که به حال و روزشان [بیماری‌شان] مربوط می‌شد. /حالا جهان بزرگ‌ترها را جدا از دنیای کودکان آنها نمی‌بینم. آنها با هم فرق نمی‌کنند. /... الان برای من معنادار شده‌اند.

* بخش‌هایی که در .../ قرار گرفته‌اند واحدهای معنای مشخص شده در این توصیف هستند.

۴-۳- تبدیل توصیفی واحدهای معنا

در این گام، واحدهای معنا به صورت جزء به جزء توصیف می‌شوند. به عنوان نمونه، در اولین ستون جدول ۲ واحد معنا از زبان سوم شخص و نه اول شخص نوشته شده است. این نحوه تبیین به زعم گنورگی مهم است، زیرا به وضوح نشان می‌دهد که پدیدارشناس در حال تحلیل تجربیات دیگری است نه تجربیات خودش [۲۹]. در ستون دوم، تبدیل توصیفی واحدهای معنا با هدف تصریح و افزایش تعمیم انجام شده است.



جدول ۲. نمونه‌ای از واحدهای معنا و توصیف آن‌ها

نمونه‌ای از توصیف واحدهای معنا	تبدیل توصیفی واحدهای معنا
P ₅ : پیشتر دنیای این کودکان را درک نمی‌کرد و نمی‌فهمید چه چیزهایی برایشان مهم است و چه آرزوهایی دارند. حالا جهان بزرگ‌ترها را جدا از دنیای کودکانه آن‌ها نمی‌بیند. آن‌ها با هم فرق نمی‌کنند.	P ₅ معتقد است در این حرفه می‌تواند دنیای کودکان که پیشتر آن را درک نمی‌کرد و ارزش‌ها و رویاهای آن‌ها را بفهمد.

در جدول ۳ از دو ستون، برای کمک به تبدیل صریح‌تر واحدهای معنای توصیف شده استفاده شد. اولین ستون تبدیل توصیفی واحدهای معناست. در ستون دوم، تلاش شد تا واحدهای معنایی که پیوندی میان آن‌ها به ذهن پژوهشگر خطوط می‌کند، یکپارچه‌سازی و در عین حال از سطح انتزاع بالاتری برخوردار شوند. این ستون تحت عنوان مضمون اصلی نامگذاری شده است. در نهایت با رویکرد پیش‌گفته، اجزای کلیدی پدیده رسالت حرفه‌ای در ستون سوم شناسایی و تبیین شد و مبنای نگارش ساختار کلی رسالت حرفه‌ای در گام چهارم قرار گرفت. [۲۷]. از آنجا که اولین تبدیل توصیفی واحدهای معنا برای تبدیل شدن به اجزای کلیدی معنای پدیده، تنها یا بهترین توصیف نبود، از مضامین اصلی و اجزای کلیدی (ستون‌های دوم و سوم جدول ۳) استفاده شد تا اطمینان حاصل شود که ساختار کلیدی پدیده تا حد امکان به‌درستی و کفایت شناسایی شده است [۳۰].

جدول ۳. نمونه‌ای از تبدیل توصیفی واحدهای معنا، مضامین اصلی و تبدیل آن‌ها در قالب اجزای

کلیدی پدیده

تبدیل توصیفی واحدهای معنا	مضمون اصلی	جزء کلیدی پدیده
P ₅ معتقد است در این حرفه می‌تواند دنیای کودکانه که پیشتر آن را درک نمی‌کرد و ارزش‌ها و رویاهای آن‌ها را بفهمد.	زیست‌جهان‌های افراد را پیوند می‌دهد.	رسالت حرفه‌ای گرانیاگاه ساحات زندگی است.
P ₇ معتقد است کارش روی زندگی خانوادگی و زندگی اجتماعی‌اش اثر مثبت گذاشته و مهارت‌ها و انگیزه‌های او در آن‌ها را ارتقا داده است.	تقویت‌کننده عرصه‌های زیست فردی است.	
P ₆ برای توصیف کارش مثالی می‌آورد: [کارم] مثل چسبی است که تکه‌های پازل زندگی را به هم می‌چسباند تا جدا نشوند.	کلیت یکپارچه‌ساز زندگی است.	



جزء کلیدی پدیده	مضمون اصلی	تبدیل توصیفی واحد های معنا
رسالت حرفه‌ای به مثابه نوعی فراخواندن متعالی است.	تجربه‌ای با منشأ فراخود است.	P ₈ در توصیف تجربه و حسش نسبت به کار آن را چیزی فراتر از مادیات و متعلق به دنیای روحانی می‌داند.
	با معنویت و خداباوری همساز است.	P ₄ معتقد است این حرفه با ایمان افراد به معنویات گره خورده است. مسلمان، مسیحی و غیر آن تفاوتی ندارد. از نظر او کافی است به یک نیروی ماورائی که بر جهان مادی تسلط دارد معتقد باشی.
	مشیت قدسی در گزینش این حرفه نقش دارد.	P ₈ با بازگو کردن داستان پیوستنش به محک، آن را خواست و اراده الهی می‌داند.
رسالت حرفه‌ای ابعاد انگیزه‌بخش درونزا دارد.	برای دستیابی به غایت زندگی وقف می‌شود.	P ₁ می‌گوید باید به هدف والایی در زندگی رسید. کار او را به این هدف می‌رساند و به همین خاطر بخش عمده زمان و انرژی‌اش را وقف آن کرده است.
	تجلی خودپنداره مثبت فرد است.	P ₄ می‌گوید همیشه آرزو داشته نجات بخش باشد. دوست دارد فکر کند یک حامی است که قادر است به دیگران کمک کند.
	حس خودکامروایی و خودشکوفایی را برآورده می‌کند.	P ₂ دستاوردهایش از این کار را به قدری ارزشمند می‌داند که باعث شده بهترین خودش باشد.
رسالت حرفه‌ای ابعاد آزارنده برونزا دارد.	تجربه حس استثمارشدگی می‌دهد.	P ₂ از زمانی سخن می‌گوید که در آن پس از مدتی به این اندیشید که آیا از احساسش سوء استفاده نشده؟ آیا سازمان یا جامعه او را با امید به اینکه رسالتی را بر عهده دارد فریب نداده؟
	وجه اجتماعی زندگی فرد را قربانی می‌کند.	P ₃ از بازخورهای جامعه دلهره و وحشت دارد؛ افرادی که فرسوده شدن در کار، ندیدن زیبایی‌های زندگی خانوادگی و محدود شدن جمع‌های دوستانه را به او گوشزد می‌کنند و آن را بهای این انتخاب می‌دانند.
	نقش‌های هویتی متضاد به فرد منتسب می‌شود.	P ₇ از تألمش در تجربه‌ای سخن می‌گوید که خانواده‌اش او را نه یک مادر و نه یک همسر، که یک پرستار دیگری می‌خوانند.

۴-۴- نگارش ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای از منظر مصاحبه‌شوندگان

بر اساس تبدیلات حاصل از ترکیب، ادغام و انتزاع واحدهای معنای توصیف شده، تعریف زیر از ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای حاصل شد. ذکر این نکته حائز اهمیت است که این پژوهش ادعای تعمیم‌پذیری این تعریف به دیگر جوامع و بافت‌های شغلی و سازمانی را ندارد؛



چرا که هدف آن فهم پدیده رسالت حرفه‌ای از منظر کارکنان شاغل در یک سازمان ویژه مردم‌نهاد بود.

رسالت حرفه‌ای به مثابه نوعی «فراخواندن متعالی» است که «تجربه‌ای با منشأ فراخود» را برای فرد تداعی می‌کند. این تجربه، «همساز با معنویت و خداآواری» است و «مشیت قدسی در انتخاب آن» نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند. در عین حال، این رسالت، کانون و «گرانیگاه ساحات زندگی» فرد است؛ «کلیت یکپارچه‌سازی» که از یک سو «عرصه‌های زیست فردی را تقویت کرده» و اثر غنی‌کننده کار بر آن‌ها را افزایش می‌دهد و از سوی دیگر «زیست‌جهان‌های افراد مختلف را با یکدیگر پیوند داده» و درک متقابل آن‌ها از یکدیگر را تسهیل می‌کند. سویه مثبت این پدیده، «ابعاد انگیزه‌بخش درونزا» است. فرد برای «دستیابی به غایت زندگی می‌پذیرد خود را وقف» حرفه کند؛ حرفه‌ای که «تجلی خودپنداره مثبت» اوست و هر لحظه «حس خودکامروایی و خودشنکوفایی را در او برمی‌انگیزد». این پدیده اما، ماهیتی دوگانه دارد؛ به گونه‌ای که سویه منفی تجربه شده در آن، «ابعاد آزارنده برونزا» است. در مواردی به فرد «تجربه حس استثماری» و «قربانی شدن وجه اجتماعی زندگی» را می‌دهد یا او را با «هویت‌های متضاد» مواجه می‌کند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش فهم ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای از دیدگاه کارکنان شاغل در سازمان‌های مردم‌نهاد بود. هشت مصاحبه روایتی عمیق با کارکنان یکی از شناخته‌شده‌ترین سازمان‌های مردم‌نهاد ایرانی یعنی موسسه محک انجام شد و داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها با رویکرد پدیدارشناسی و روش چهار مرحله‌ای گئورگی تحلیل شدند. فهم ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای از منظر کارکنان، توسط چهار جزء کلیدی حاصل شد. در ادامه نکات قابل تأملی در مورد هریک از اجزای کلیدی ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای تبیین می‌شوند.

جوهر وجودی رسالت حرفه‌ای و ابعاد مثبت و منفی آن. از میان چهار عنصر کلیدی برای فهم ساختار اساسی پدیده رسالت حرفه‌ای، دو عنصر، به مثابه ذات و هستی این پدیده بودند: «فراخواندن متعالی» و «گرانیگاه ساحات زندگی». شرکت کنندگان در پژوهش، این دو



عنصر را معرف پدیده رسالت حرفه‌ای می‌دانستند؛ عناصری که جانمایه این پدیده بودند و پدیده بدون آن‌ها جوهر وجودی خود را از دست می‌داد. اگر حرفه خواستگاه فراخودی نداشت، همساز با معنویت و خداباوری نبود و مشیت قدسی در انتخاب آن بی‌تأثیر بود، اطلاق عنوان رسالت حرفه‌ای به پدیده امکان‌پذیر نمی‌شد. به صورت مشابه، ماهیت وجودی رسالت حرفه‌ای این بود که کلیت یکپارچه‌ساز ساحات زندگی فرد باشد، عرصه‌های زیست فردی را تقویت کند و پیوندی میان زیست‌جهان‌های افراد مختلف با یکدیگر برقرار نماید.

از سوی دیگر دو عنصر از اجزای کلیدی این پدیده ماهیت پیشابندی یا پسابندی داشتند؛ یعنی زمینه‌ساز تجربه پدیده بودند یا در پی تجربه این پدیده ادراک می‌شدند. در عین حال یکی از این عناصر ماهیتاً جنبه مثبت داشت و دیگری اساساً از ماهیتی منفی برخوردار بود: «ابعاد انگیزه‌بخش درونزا» و «ابعاد آزارنده برونزا». جزء کلیدی نخست، وقف شدن برای دستیابی به غایت زندگی، تجلی‌بخشی خودپنداره مثبت و انگیزش حس خودکامروایی و خودشکوفایی در فرد را محرک شکل‌گیری پدیده رسالت حرفه‌ای معرفی می‌کند؛ انگیزه‌هایی ماهیتاً مثبت که از درون فرد می‌جوشد و او را مشتاق رسالتی می‌کند که عهده‌دار آن است. این‌ها جنبه‌های مثبتی است که افراد از زیست رسالت حرفه‌ای تجربه می‌کردند؛ از سوی دیگر و خلاف آنچه پژوهشگران - یا دست کم بخش عمده پژوهش‌ها - در مفهوم‌سازی این پدیده در نظر داشته‌اند، در مواردی رسالت حرفه‌ای، ابعاد برونزای آزاردهنده‌ای داشت. تجربه حس استثمارشدگی، قربانی شدن وجه اجتماعی زیست افراد و در نهایت انتساب هویت‌های متضاد از جمله این ابعاد بود.

رسالت حرفه‌ای به مثابه نوعی فراخواندن متعالی: از منظر مشارکت‌کنندگان، انتخاب حرفه‌ای که در آن مشغول بودند، گونه‌ای تقدیر الهی را به ذهن متبادر می‌کرد. در مواردی نزدیکی مفهوم رسالت حرفه‌ای با دینداری واضح‌تر بود و در مواردی نیز مفهوم بسیط معنویت برای توصیف این رابطه مناسب‌تر به نظر می‌رسید. اما در هر دو صورت، این رابطه از رهگذر اعتقاد به نیرویی ماورایی قابل تبیین بود. جالب است که در این زمینه دو دیدگاه در پژوهش‌های غربی وجود دارد. دیدگاهی که رسالت حرفه‌ای را با زیست مذهبی افراد پیوند می‌دهد [۴] و دیدگاهی سکولار که مذهب را شرط لازم و کافی برای باور به رسالت حرفه‌ای نمی‌داند [۵]. در این پژوهش، به دلیل بافتار و فرهنگ ایرانی که پیوند خورده و درهم‌تنیده با



مذهب است، نقش خداباوری در مفهوم‌سازی این پدیده پررنگ بود. حتی در مواردی که مذهب و خداباوری به‌عنوان اجزای کلیدی پدیده در نظر گرفته نشدند، معنویت همچنان جزء کلیدی این ساختار اساسی بود.

رسالت حرفه‌ای به‌عنوان گرانگه‌ساز زندگی: از منظر مشارکت‌کنندگان میان دو مفهوم رسالت حرفه‌ای و آمیختگی کار و زندگی پیوندی ناگسستنی وجود داشت. به‌گونه‌ای که رسالت حرفه‌ای خود را مانند کانون و تکیه‌گاه اتصال ساحت‌های مختلف زندگی می‌دیدند. این جزء کلیدی همانند جزء فراخواندن متعالی، محور اصلی تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان بود و جریان و ایدئولوژی فکری حاکم بر اذهان آن‌ها را نشان می‌داد. پژوهش‌های اخیر، وجود رابطه مثبت میان رسالت حرفه‌ای و تعادل کار و زندگی [۳۱] رابطه منفی میان رسالت حرفه‌ای و تضاد کار و زندگی [۳۲] و حتی در حالت بسیار گسترده ارتباط آن با نیمرخ‌های^۱ مختلف تضاد و غنی‌سازی دوسویه کار و زندگی [۳۳] را نشان داده‌اند. یک وجه تمایز اصلی این پژوهش با تحقیقات نامبرده آن است که به «تعادل» به معنای خاص «عدم وجود تضاد» یا معنای عام «عدم وجود تضاد و وجود غنی‌سازی» محدود نشده؛ بلکه عرصه کار و دیگر ساحت‌های زندگی را به واسطه وجود رسالت حرفه‌ای مانند یک کل یکپارچه در نظر می‌گیرد.

سویه مثبت؛ ابعاد انگیزه‌بخش درونزا: دو دیدگاه مغایری که در مورد منشأ رسالت حرفه‌ای در بحث مذهب و سکولاریسم وجود دارد، در مورد انگیزه افراد از پیگیری رسالت حرفه‌ای نیز به چشم می‌خورد. به عقیده برخی پژوهشگران، ارزش‌های دگرخواهانه^۲ منبع اصلی انگیزش در رسالت حرفه‌ای است [۳]؛ این در حالی است که به نظر برخی دیگر، اهداف و مأموریتی که یک فرد فارغ از ارزش‌های اجتماعی برای خود متصور است به‌عنوان منبع اصلی انگیزاننده محسوب می‌شود [۴]. این تفاوت‌ها در انگیزه- هرچند ممکن است به دلیل بافت متفاوت فرهنگی، اجتماعی، اعتقادی یا سازمانی باشد- در پژوهش‌های دیگر نیز مورد اشاره قرار گرفته است اما باوجود این تفاوت‌ها، هیچ‌گاه نقش هدفمندی در تعیین‌بخشی به رسالت حرفه‌ای نادیده گرفته نشده است [۶]. در این پژوهش نیز، نقش عوامل درونی مانند

1. Profile
2. Other-oriented



باور به وقف شدن برای رسیدن به غایت زندگی پررنگ‌تر بود و افراد انگیزاننده‌های درونی را به‌عنوان منشأ الهام‌بخش خود طرح کردند. در واقع افراد با باور به غایت‌مندی زندگی، به لزوم پیگیری یک رسالت و درنهایت انتخاب حرفه به‌عنوان این رسالت و زیست این رسالت روی آورده بودند. تجلی خودپنداره مثبت و رسیدن به خودکامروایی و خودشکوفایی در اثر گزینش رسالت حرفه‌ای برای آنان حاصل می‌شد؛ ابعادی که جنبه مثبت انتخاب حرفه به‌عنوان رسالت را نشان می‌دادند.

سویه منفی؛ ابعاد آزارنده برونزا: مشارکت‌کنندگان، به عوامل بیرونی دخیل در فهم رسالت حرفه‌ای نیز اشاره داشتند. با این تفاوت که برخی آثار و انتخاب حرفه به مثابه رسالت را دست‌کم از منظر بیرونی آزارنده می‌دیدند. واضح است که کارکنان ناگزیر در کار خود با چالش‌هایی مواجه می‌شوند؛ مشکلات یا محدودیت‌های ادراک شده‌ای که پیامد آن سلب یا محدود کردن فرصت کنش در حرفه است. ابهام یا تعارض نقش، کمبود منابع، سیاست‌های سازمانی محدودیت‌زا، فرسودگی، نارضایتی و نظایر آن نمونه‌هایی از این چالش‌ها و پیامدها هستند [۱]. اما این موضوع، در مورد رسالت حرفه‌ای مغفول مانده یا کمتر موردتوجه قرار گرفته است. در این پژوهش، مشارکت‌کنندگان برخی عوامل بیرونی را به‌عنوان ابعاد منفی پذیرش حرفه به‌عنوان رسالت مطرح کردند. به عقیده آنان درگیر شدن و وقف شدن بیش از اندازه در حرفه دست‌کم به لحاظ زمانی حضور آنان را در دیگر عرصه‌های زندگی کاهش می‌داد، در مواردی اتخاذ رویکرد وقف شدن در کار باعث ادراک حس انتفاع و بهره‌برداری یک سویه سازمان یا جامعه از آنان می‌شد و درنهایت، در مواردی هویت‌ها یا نقش‌های متعددی که در زندگی داشتند را تحت‌تأثیر قرار می‌داد.

۶- پیشنهادها

در ادبیات پژوهش میان دو مفهوم برخورداری از رسالت حرفه‌ای و زیست‌رسالت حرفه‌ای تمایز وجود دارد. مفهوم دوم گسترده‌تر از مفهوم اول است؛ به‌گونه‌ای که به عقیده پژوهشگران آثار مثبت برخورداری از (یا در واژگانی معادل، ادراک یا حضور) رسالت حرفه‌ای تنها در شرایطی ظهور می‌یابد که این مفهوم به زیست رسالت حرفه‌ای تبدیل شود [۶]. در این



پژوهش مفهوم زیست رسالت حرفه‌ای معنادار است؛ چراکه افراد مشارکت‌کننده در گزینش و استمرار حرفه خود نقش داشتند. انجام پژوهش‌هایی با تمرکز بر تفاوت میان این دو مفهوم می‌تواند به واکاوی بیشتر موضوع کمک کند.

در عین حال نتایج این پژوهش با برخی پژوهش‌های دیگر تفاوت داشت. از جمله این تفاوت‌ها می‌توان به منشأ و خاستگاه آمیخته با معنویت و انگیزه‌های درونی افراد اشاره کرد. وجوه اشتراک قابل تأملی نیز میان این نتایج با نتایج پژوهش‌های مشابه دیده شد. برای مثال برخی ابعاد منفی انتخاب حرفه به مثابه رسالت با محدود پژوهش‌هایی که در این حوزه انجام شده‌اند مشابهت داشت [۳۴]. هرچند پژوهش‌هایی که در حوزه رسالت حرفه‌ای انجام شده‌اند سویه‌های مثبت و منفی آن را توأمان در نظر نگرفته‌اند و این یکی از نوآوری‌ها و سهم دانش‌افزایی پژوهش حاضر است. غنی کردن ادبیات این حوزه در بافت متفاوت فرهنگی به فهم عمیق‌تر این موضوع کمک شایان توجهی خواهد کرد.

به‌رغم خلأ شدید در پرداختن به این موضوع در پژوهش‌های داخلی، پژوهش‌های رو به رشدی در خارج از کشور خصوصاً در سال‌های اخیر با رویکرد کمی به موضوع انجام شده‌اند. به‌نظر می‌رسد مفهوم‌سازی و صورت‌بندی ابعاد این پدیده هنوز نیازمند تحقیق و تأمل بیشتر است. انجام تحقیقاتی عمیق با رویکرد واکاوی ابعاد پنهان این پدیده یا بازاندیشی و احیاناً بازسازی این ساختار اساسی به پژوهشگران توصیه می‌شود.

۷- منابع

- [1] Berg, J. M., Grant, A. M., Johnson, V. When callings are calling: “crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings”. *Organization Science*, 21(5), (2010): 973- 994.
- [2] Ahn, J., Dik, B. J., Hornback, R. “The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach”. *Journal of Vocational Behavior*, 102, (2017): 48-62.
- [3] Dik, B. J., Duffy, R. D. “Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice”. *The counseling psychologist*, 37 (3), (2009): 424-450.



- [4] Elangovan, A. R., Pinder, C. C., McLean, M. "Callings and organizational behavior". *Journal of Vocational Behavior*, 76, (2010): 428-440.
- [5] Hall, D. T., Chandler, D. E. "Psychological success: When the career is a calling". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26 (2), (2005): 155-176.
- [6] Hirschi, A. "Callings in career: A typological approach to essential and optional components". *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), (2011): 60-73
- [7] Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., Douglass, R. P. "Living a calling and work well-being: a longitudinal study". *Journal of counseling psychology*, 61 (4), (2014): 605.
- [8] Li. H. Yang. X. "When a calling is living Job crafting mediates the relationships between living a calling and work engagement". *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(2), (2018): 77-106.
- [9] Bunderson, J. Thompson, J. "The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work". *Administrative Science Quarterly*, 54(1), (2009): 32-57.
- [10] Duffy, R.D. Dik. B.J. "Research on calling: What have we learned and where are we going?". *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), (2013): 428-436.
- [11] Dobrow, S. R., Tosti-Kharas, J. "Calling: The development of a scale measure". *Personnel psychology*, 64(4), (2011): 1001-1049.
- [12] Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., Dik, B. J. "Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model". *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), (2012): 50.
- [13] Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. "On the meaning of work: A theoretical integration and review". *Research in Organizational Behavior*, 30, (2010): 91-127.
- [14] Ebrahimi, E. "The Relationship between Living a Calling and Job Crafting: The Moderating Role of Job Passion". *Transformation Management Journal*, 12(2), (2021): 1-20. (In Persian)
- [15] Kang, H. J. A., Cain, L., Busser, J. A. "The impact of living a calling on job outcomes". *International Journal of Hospitality Management*, 95, (2021): 102916.
- [16] Duffy, R. D., Autin, K. L., England, J. W., Douglass, R. P., Gensmer, N. P. "Examining the effects of contextual variables on living a calling over time". *Journal of Vocational Behavior*, 107, (2018): 141-152.

- [17] Douglass, R. P., Duffy, R. D., Autin, K. L. "Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model". *Journal of Career Assessment*, 24(2), (2016): 253-269.
- [18] Ehrhardt, K., Ensher, E. "Perceiving a calling, living a calling, and calling outcomes: How mentoring matters". *Journal of Counseling Psychology*, 68(2), (2021): 168-181.
- [19] Cain, L., Moreo, A., Rahman, I. "Callings and Satisfaction among Hospitality Students: The Mediation of Thriving and Moderation of Living a Calling". *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 33(2), (2021): 89-98.
- [20] Brown, S.D. Lent, R.W. "Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work", (2020): NY: John Wiley & Sons.
- [21] Conklin, T. A. "Work worth doing: A phenomenological study of the experience of discovering and following one's calling". *Journal of Management Inquiry*, 21(3), (2012): 298-317.
- [22] Karen A. Longman, Jolyn Dahlvig, Richard J. Wikkerink, Debra Cunningham, Candy M. "O'Connor Conceptualization of Calling: A Grounded Theory Exploration of CCCU Women Leaders". *Christian Higher Education*, 10(3-4), (2011): 254-275.
- [23] Thompson, J. Bunderson, J. "Research on work as a calling... and how to make it matter". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, (2019): 421-443.
- [24] Giorgi, A. "*The descriptive phenomenological method in Psychology: A modified Husserlian Approach*". Pittsburgh, PA: Duquesne University Press. (2009).
- [25] Flick, U. "*Doing Grounded Theory*". Sage Publications. (2018)
- [26] Curtin, M., Fossey, E. "Appraising the trustworthiness of qualitative studies: Guidelines for occupational therapists". *Australian Occupational Therapy Journal*, 54(2), (2007): 88-94.
- [27] Beck, C. T. "*Introduction to phenomenology: Focus on methodology*". SAGE Publications. (2020).
- [28] Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., Velez, B. L. "Work as a calling: A theoretical model". *Journal of counseling psychology*, 65(4), (2018): 423-439.
- [29] Giorgi, A. "The descriptive phenomenological psychological method". *Journal of Phenomenological Psychology*, 43, (2012): 3-12.
- [30] Whiting, L. "Analysis of phenomenological data: personal reflections on Giorgi's method". *Nurse Researcher*, 9(2), (2001): 60-74.
- [31] Cain, L., Busser, J. and Kang, H.J. "Executive chefs' calling: effect on engagement, work-life balance and life satisfaction". *International*



Journal of Contemporary Hospitality Management, 30(5), (2018): 2287-2307.

- [32] Shin, J. Y., Kim, E., Ahn, J. “A Latent Profile Analysis of Living a Calling, Burnout, Exploitation, and Work–Life Imbalance”. *Journal of Career Development*, In Press. (2021).
- [33] Zhang, C., Dik, B. J., Dong, Z. “Living a Calling and Work–Family Interface: A Latent Profile Analysis”. *Journal of Career Assessment*, In Press. (2021).
- [34] Schabram, K., Maitlis, S. “Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work”. *Academy of Management Journal*, 60(2), (2017): 584-609.