



Panggilan Dalam Kehidupan Membiara

Missiliana Riasnugrahani

Program Studi Psikologi, Universitas Kristen Maranatha
missiliana.ria@psy.maranatha.edu

Article History:

Received: 10-02-2024

Revised: 15-02-2024

Accepted: 16-02-2024

Keywords: Calon Imam;
Psikoedukasi; Psikologi;
Panggilan; Kepribadian

Abstract: Calon imam adalah seseorang yang mengikuti pendidikan untuk tujuan menjadi seorang imam. Mereka adalah pribadi yang menerima rahmat Tuhan dan bersedia menjawab panggilan Tuhan. Menjadi imam Katolik memiliki tantangan yang besar, oleh karena itu Gereja harus 'ketat' dalam memilih calon imam. Gereja bertanggung jawab dalam membina calon imam harus memastikan bahwa para calon imam itu telah 'dewasa dan matang secara emosional' sebelum mereka ditahbiskan. Salah satu pembinaan yang dilakukan adalah pembinaan kepribadian yang bertujuan agar para calon imam dapat mengenal dirinya, bakat dan minatnya, serta kelebihan dan kekurangannya. Kegiatan menggunakan metode psikoedukasi, yang meliputi kegiatan ceramah, studi kasus, diskusi kelompok, analisis film, dan refleksi. Melalui berbagai kegiatan ini diharapkan para calon imam dapat lebih mengenal diri dan minatnya, serta semakin memperkuat panggilannya. Dalam akhir kegiatan ini, calon imam semakin menyadari bahwa panggilan tidak mudah ditemukan, membutuhkan refleksi diri, mencoba suatu kegiatan, ketekunan dan berdialog dengan orang lain.

© 2022 SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

PENDAHULUAN

Pekerjaan dapat dimaknai berbeda-beda oleh setiap individu. Ada individu yang menganggap pekerjaannya sebagai tugas, karier atau panggilan (*calling*). Pekerjaan dianggap sebagai tugas ketika individu melihat besarnya penghargaan finansial yang diperoleh dari pekerjaannya. Pekerjaan juga dianggap sebagai keharusan bukan kesenangan atau pemenuhan diri. Sementara pekerjaan dipandang sebagai karier ketika individu melihat pekerjaan sebagai sarana kemajuan diri dalam struktur organisasi, menempati standar sosial yang tinggi, memperoleh kekuasaan, dan membentuk *self-esteem* yang tinggi. Berbeda dengan individu yang memandang pekerjaannya sebagai panggilan, individu memandang pekerjaan tidak terpisah dari diri, tidak mengejar finansial atau karir, memiliki perasaan kesenangan dan merasakan pemenuhan diri, serta pekerjaannya berguna secara sosial (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997).

Panggilan (*calling*) didefinisikan sebagai ajakan panggilan untuk melayani Tuhan (Davidson & Caddell, 1994) dan perintah Tuhan untuk menjalani suatu karir tertentu (Dalton, 2001). Secara tradisional, panggilan berakar pada pemahaman bahwa orang-orang "dipanggil" oleh Tuhan untuk melakukan pekerjaan penting yang bersifat moral dan sosial (Weber, 1963). Pandangan klasik, menganggap sumber panggilan adalah murni sebagai keyakinan agama, dorongan religius atau spiritual, sehingga panggilan dipandang berasal dari Tuhan atau makhluk yang lebih tinggi (Weiss, Skelley, Hall, & Haughey,

2003). Oleh karena itu, setiap kegiatan yang dilakukan untuk melayani Tuhan dianggap berharga secara intrinsik, dan kegagalan untuk memenuhi panggilan dianggap tidak bermoral (Rosso, et al., 2010).

Panggilan memiliki dampak positif pada masyarakat dan menjadi motivasi intrinsik. Individu yang merasa terpanggil akan merasa penting untuk mengikuti jalan yang dimaksudkan (Bunderson & Thompson, 2009). Oleh karenanya, setiap orang perlu mengidentifikasi panggilan yang dapat berasal dari pengalaman internal dan eksternal (French & Domene, 2010; Hernandez et al., 2010). Proses penerimaan, pencarian, atau pengenalan panggilan biasanya melibatkan proses yang rumit (Duffy et al., 2012; Hankle, 2010; Hernandez, et al., 2011). Panggilan adalah proses yang terus menerus, berubah dari waktu ke waktu, bukan sesuatu yang ditemukan sekali dan selamanya, dengan kata lain, individu secara kontinu mencari jalan untuk mempertahankan, meningkatkan atau mengembangkan panggilan (Dik & Duffy, 2009); mengevaluasi karir mereka untuk menemukan panggilan atau meningkatkan pengalaman yang mencerminkan panggilan (Dik et al., 2012).

Panggilan didefinisikan sebagai *belief* individu bahwa pekerjaannya merupakan bagian utama dari tujuan dan makna hidupnya, serta digunakan demi membantu orang lain atau untuk kebaikan yang lebih besar, yang dimotivasi dari panggilan transenden (Tuhan, keluarga atau takdir) (Duffy & Dik, 2013). Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa panggilan memiliki tiga komponen (Dik, Eldridge, Steger, & Duffy, 2012), yaitu:

1. *a transcendent summons*, yang melibatkan kekuatan dari luar seperti takdir, Tuhan atau keluarga.
2. *a prosocial orientation*, merujuk pada keyakinan bahwa dirinya menolong orang lain.
3. *a perception of purposeful work*, keyakinan bahwa aktivitasnya memiliki tujuan dan makna yang lebih luas dan merupakan bagian dari makna hidupnya.

Ketiga komponen inilah yang membedakan panggilan dengan konstruk lain yang serupa seperti *passion* (Perttula & Cardon, 2011), dan *vocation* (Dik & Duffy, 2009).

Individu dengan panggilan akan menganggap aktivitas pekerjaannya memiliki makna dan nilai, tidak sekadar melihat hasil, bayaran, keuntungan ataupun kesuksesan (Wrzesniewski, et al., 1997; Wrzesniewski, 2002; Elangovan, Pinder, & McLean, 2010; Rosso et al, 2010). Mereka akan lebih memiliki komitmen terhadap karir, kebermaknaan dan kepuasan hidup (Duffy, Allan, Bott, 2012; Hirschi, 2012), serta memiliki motivasi intrinsik dan identitas yang jelas (Duffy & Sedlacek, 2007).

Calon imam adalah seseorang yang mengikuti pendidikan untuk tujuan menjadi seorang imam. Mereka adalah pribadi yang menerima rahmat Tuhan dan bersedia menjawab panggilan Tuhan. Kesediaan menjawab panggilan diwujudkan dalam kesediaan mengikuti pendidikan dan pembinaan di seminari untuk menjadi pribadi yang dewasa dan matang.

Menjadi imam katolik memerlukan motivasi yang murni dan benar, karena motivasi ini akan menjadi penggerak dan penyemangat untuk mencapai tujuan yang suci yaitu imamat suci. Motivasi tersebut adalah:

1. Motivasi murni dan benar menurut Gereja. Dalam motivasi murni dan benar ini pertama-tama dilihat dari ketaatan dan kerendahan hati, karena para calon imam ini dididik untuk membaktikan dirinya pada Tuhan dan pelayanan, dan bukan untuk berkuasa atau dihormati. Selain itu para calon imam juga harus menyadari bahwa ia perlu menerima dan menghargai kehidupan selibat sebagai karunia dari Tuhan dan merupakan panggilannya. Para calon imam juga harus menyadari bahwa ia harus

berani hidup sederhana dan tidak bergantung pada harta. Harta harus dipandang sebagai pendukung pelayanan dan bukan tujuan utama hidup.

2. Motivasi mendalam dan dewasa. Calon imam dikatakan memiliki motivasi yang mendalam dan dewasa saat mereka taat mengikuti aturan yang ada dan menyadari bahwa dirinya menjawab panggilan Tuhan karena kemauannya sendiri, dan bukan karena hal atau orang lain.
3. Motivasi kuat dan bertahan. Calon imam harus dapat menguatkan dirinya, agar tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan sekitarnya, kesulitan-kesulitan dalam hidupnya, serta dapat menyelesaikan masalah secara bertanggung jawab.

Menjadi imam Katolik memiliki tantangan yang besar. Salah satu tantangan terberat dalam menjalani panggilan sebagai imam katolik adalah janji selibat. Oleh karenanya terdapat sejumlah pastor memilih menanggalkan status imam karena tak sanggup menanggung kewajiban hidup selibat. Hidup selibat berkaitan dengan tugas melayani Tuhan secara total, yaitu para imam mendedikasikan seluruh hidupnya untuk kegiatan rohani dan menyingkirkan kepentingan pribadi. Saat ini, perkembangan zaman memperberat tantangan hidup selibat. Oleh karena itu Gereja harus 'ketat' dalam memilih calon imam. Mereka yang bertanggung jawab dalam membina imam harus memastikan bahwa para calon imam itu telah 'dewasa dan matang secara emosional' sebelum mereka ditahbiskan. Selain itu, masalah yang sering muncul dalam masa pembinaan adalah kedisiplinan. Masih ada calon imam yang tidak disiplin dengan tidak tepat waktu dan patuh mengikuti kegiatan-kegiatan di seminari. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan para calon imam perlu terus dibenahi. Seminaris yang selalu hadir terlambat dapat menjadi pribadi yang dapat melukai perasaan orang karena perilakunya yang tidak disiplin. Calon imam harus menjadi pribadi yang disiplin, karena kedisiplinan mengungkapkan spiritualitas imam.

Berdasarkan hal tersebut, maka calon imam sebagai profesi yang menuntut motivasi yang kuat dan murni, memerlukan pembinaan lebih intensif dalam bidang kepribadian, kerohanian dan intelektual, dan pastoral sebagai bekal menjadi imam. Secara rinci, pembinaan-pembinaan tersebut meliputi:

1. Pembinaan kepribadian bertujuan agar para calon imam dapat mengenal dirinya, bakat dan minatnya, serta kelebihan dan kekurangannya.
2. Pembinaan kerohanian bertujuan untuk mengajarkan calon imam untuk hidup sesuai ajaran injil, teguh dalam iman dan panggilannya.
3. Pembinaan intelektual bertujuan untuk membentuk calon imam yang kritis, logis, sistematis dan komprehensif, serta meningkatkan keterampilan dalam menerapkan pengetahuannya untuk mendukung pelayanan.
4. Pembinaan pastoral bertujuan untuk pembentukan sikap dan semangat pastoral para calon imam.

Oleh karena keperluan pembinaan ini, maka tim dosen Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha melakukan pembinaan kepribadian yang bertujuan agar para calon imam dapat lebih mengenal diri, minat dan mendalami panggilannya.

METODE PELAKSANAAN

Metode kegiatan dilakukan melalui psikoedukasi, yang meliputi kegiatan ceramah, studi kasus, diskusi kelompok, analisis film, dan refleksi. Melalui berbagai kegiatan ini diharapkan para calon imam dapat lebih mengenal diri dan minatnya, serta semakin memperkuat panggilannya. Dalam pembinaan ini calon imam diberikan keterampilan untuk merefleksikan dirinya, peka pada setiap pengalaman yang terjadi untuk menemukan

maksud dari perjalanan imannya. Para calon imam diajak untuk memikirkan “Apakah Tuhan memanggil saya pada pekerjaan atau profesi tertentu? Bagaimana cara Tuhan memanggil saya?”

Para calon imam semakin disadarkan bahwa panggilan Tuhan terkadang tidak selalu jelas dan nyata, atau bombastis. Mungkin mereka tidak akan mengalami panggilan Tuhan dengan cara atau peristiwa yang dahsyat seperti ketika Tuhan memanggil Nabi Nuh untuk membangun bahtera, Nabi Musa untuk membebaskan bangsa Israel, Nabi Daud untuk menjadi Raja ataupun Petrus untuk menjadi pelayan Tuhan. Panggilan yang mereka dapatkan mungkin hanya berupa ‘bisikan halus’ dalam bentuk masukan atau konfirmasi dari orang yang penting dalam hidup, menggunakan kesempatan atau tawaran dari orang lain, mengalami kesulitan hidup, eksplorasi diri atau bahkan doa dari orang lain.

Para calon imam diajak untuk peka pada setiap peristiwa dalam hidupnya, karena mungkin saja Tuhan sedang berbicara dengannya dan mengajak untuk menjadi pelayanNya. Dalam kegiatan diskusi, studi kasus dan refleksi, calon imam dilatih untuk merefleksikan dirinya, dengan menanyakan:

1. Kebutuhan dunia: Lingkungan membutuhkan apa? Kebutuhan apa yang belum terpenuhi dan sangat dibutuhkan di lingkungan? Apakah peristiwa yang saya alami sebenarnya adalah jalan dari Tuhan untuk menunjukkan kebutuhan dunia ini?
2. Keterampilan dan talenta: Saya punya apa? Apakah saya mampu memenuhi kebutuhan lingkungan tersebut? Kekuatan saya apa? Apakah keterampilan saya memang diperlukan oleh lingkungan? Apakah yang saya kerjakan sekarang memang melatih keterampilan yang sangat dibutuhkan lingkungan?
3. Keinginan terdalam: Saya mau apa? Apa minat saya? Apa tujuan hidup saya? Apakah saya mengalami pemenuhan diri dengan melakukan kegiatan-kegiatan ini?

Kemampuan merefleksikan semuanya ini hanya dapat diperoleh dengan kematangan spiritual. Calon imam juga diajarkan untuk merefleksikan nilai-nilai yang dimilikinya, dan bagaimana dirinya mewujudkan dan menerapkan nilai-nilai itu dalam kehidupan sehari-hari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan yang dilakukan selama 7,5 jam, yang terbagi dalam 5 kali pertemuan, menunjukkan bahwa setiap calon imam, mulai merasakan pentingnya untuk melakukan refleksi diri dalam setiap keputusan yang mereka buat. Ketika dalam kegiatan diskusi, studi kasus dan refleksi, calon imam mulai mempertanyakan:

1. Apakah sebenarnya kebutuhan lingkungan mereka. Mereka mencoba merefleksikan peristiwa yang mereka alami dan mulai memaknakan apa yang ingin Tuhan tunjukkan tentang kebutuhan dunia ini. Mereka mulai mencoba lebih peka akan setiap peristiwa dalam hidupnya, tidak hanya menganggap sebagai kebetulan, tapi berusaha mencari makna yang Tuhan tunjukkan pada mereka.
2. Keterampilan dan talenta: Calon imam mulai mencari tahu kemampuan dirinya yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan lingkungan tersebut. Apa kekuatan dan keterampilan dirinya yang diperlukan oleh lingkungan, dan keterampilan apa lagi yang perlu dilatih sesuai dengan kebutuhan lingkungan.
3. Calon imam juga merefleksikan keinginan dirinya yang terdalam, apa yang menjadi minat, dan tujuan hidupnya. Calon imam juga merenungkan apakah dirinya mengalami pemenuhan diri dengan melakukan kegiatan-kegiatan ini.

Dalam kegiatan ini, calon imam semakin menyadari bahwa panggilan tidak mudah ditemukan, membutuhkan refleksi diri, mencoba suatu kegiatan, ketekunan dan berdialog

dengan orang lain. Hal ini sesuai dengan Hall dan Chandler (2005) yang menyatakan bahwa panggilan adalah produk dari interaksi antara faktor individu dan kontekstual. Dua *meta-competencies* yang penting untuk perkembangan dan ekspresi dari panggilan adalah kesadaran identitas dan adaptabilitas, yang mencerminkan pencarian individu akan makna dan dorongan untuk pemenuhan kebutuhan yang terkait dengan pengoptimalan kesesuaian diri dan lingkungan. Konsisten dengan perspektif Hall dan Chandler (2005) tersebut, Dik dan Duffy (2009) juga melihat penemuan panggilan sebagai proses yang memerlukan refleksi diri, kesadaran diri dan adaptasi.

Refleksi diri merupakan salah satu cara individu untuk mengenali, menemukan dan memastikan panggilan dalam hidupnya. Individu dapat merefleksikan setiap kejadian atau peristiwa dalam hidupnya, dan berupaya menemukan makna dalam hidupnya. Menurut Haney-Loehlein et al, (2015), konteks atau kejadian yang membantu individu berproses untuk mengenal dan menemukan panggilan adalah:

1. Adanya perkataan dari orang yang signifikan dalam hidup

Dorongan untuk menjalani suatu profesi dapat terpengaruh oleh kata-kata orang lain—umumnya disampaikan melalui percakapan, pengajaran, profesional, pembicara, dan khotbah/teks keagamaan. Orang lain terkadang dapat melihat kelebihan, kemampuan atau keterampilan yang dimiliki individu dan menyarankan untuk menjalani profesi tersebut.

2. Adanya tawaran atau kesempatan dari orang lain

Ketika perasaan terpenggil muncul melalui suatu tawaran dan bertindak berdasarkan peluang tersebut (misalnya, mengalami kemajuan profesional, perubahan karier, atau menerima peran dan tanggung jawab baru). Ketika individu menerima tawaran tersebut, maka eksplorasi diri selama menjalani kesempatan itu dapat menimbulkan, dan memperkuat panggilan yang dirasakan.

3. *Adversity* atau kesulitan yang dialami

Perasaan terpenggil muncul ketika menyaksikan orang lain atau secara pribadi mengalami tragedi atau kemalangan (misalnya, pengalaman mendekati kematian, kemiskinan, atau tantangan ekonomi yang besar). Pengalaman yang menyedihkan dapat membuat individu lebih merasakan pertolongan dan kedekatan dengan Tuhan, sehingga lebih peka mendengar suara Tuhan.

4. Adanya visi

Kejadian yang dirasakan atau nyata dari sebuah visi atau mimpi yang mengarahkan individu pada panggilan yang lebih dalam dengan memberikan kejelasan, arah, dan/atau makna yang lebih besar.

5. Adanya pengampunan

Persepsi bahwa seseorang telah terbebas dari masa lalunya yang penuh dosa dan kini mampu memulai kehidupan baru. Rasa syukur atas pengampunan dosa yang diterima, dapat menimbulkan perasaan terpenggil untuk melayani Tuhan.

Selain itu individu juga dapat mengalami konfirmasi, berupa:

1. Perasaan bahwa Tuhan menyertai

Perasaan di dalam diri atau kesadaran akan bimbingan Tuhan, sehingga individu merasa apa yang dijalannya adalah petunjuk dan panggilan dari Tuhan.

2. Afirmasi dari orang lain

Dorongan atau persetujuan dari orang lain yang signifikan bagi individu, kaan meyakinkan individu bahwa dirinya sedang menuju ke arah yang benar.

3. Keyakinan diri bahwa dirinya memang harus menjalani tugas tersebut

Keyakinan atau perasaan pribadi yang kuat tentang panggilan untuk melakukan sesuatu, meski tidak selalu terkait dengan petunjuk tentang Tuhan.

4. Pemenuhan eksplorasi diri

Perasaan terpenuhi/konfirmasi melalui pencarian, membaca, belajar, atau bimbingan spiritual (misalnya, saya mengeksplorasi dan langsung terjun ke dalam kegiatan). Perasaan-perasaan positif ini semakin memperkuat bahwa apa yang dijalankannya sekarang adalah panggilan dari Tuhan

5. Doa dari orang lain.

Doa-doa orang lain dalam kehidupan seseorang selain individu itu sendiri. Biasa doa ini datang dari orang tua, keluarga ataupun pemimpin gereja.

Kegiatan pembinaan ini semakin memperkuat bahwa penemuan panggilan dapat dilakukan melalui eksplorasi dan refleksi individu dengan berfokus pada berbagai peristiwa dalam kehidupan. Individu perlu memperoleh makna dari peristiwa-peristiwa tersebut sehingga menemukan kehidupan dan pekerjaan yang mungkin belum dikenalnya. Setiap pengalaman dalam hidup membutuhkan adaptasi, dan cara individu beradaptasi atau berespon terhadap hambatan karir yang dirasakan akan mempengaruhi pembentukan panggilan (Sachbram & Maitlis, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Membekali calon imam agar mampu menjalani panggilannya, bukan hanya tanggung jawab dari para pembina, tapi sebenarnya adalah tanggung jawab bersama seluruh umat. Komitmen untuk memiliki motivasi yang murni dan benar, mendalam dan dewasa, kuat dan bertahan harus terus diperbaharui dan diperkuat. Naik turunnya motivasi dalam perjalanan persiapan menjadi imam karena adanya kesulitan-kesulitan dalam hidup perlu dikenali oleh pembina, sehingga pembina dan umat dapat membantu dan menguatkan kembali komitmen para calon imam. Umat memiliki peranan yang cukup besar pula, misalnya dalam hal dukungan moril dan finansial. Pendidikan calon imam yang cukup berat dan membutuhkan pembiayaan yang besar akan menjadi berhasil jika umat bersama-sama dengan Gereja bekerja sama mendukung pendidikan calon imam. Bagaimanapun, calon imam adalah umat yang akan kembali pada umatnya untuk menjadi pelayan Tuhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi UK. Maranatha dan Kongregasi Hati Kudus Yesus dan Hati Tersuci Maria (SSCC) Bandung, yang telah memberikan dukungan sehingga kegiatan pengabdian ini dapat dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57. doi: 10.2189/asqu.2009.54.1.32
- [2] Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33, 135–147, <https://dx.doi.org/10.2307/1386600>.
- [3] Dalton, J. C. (2001). Career and calling: Finding a place for spirit in work and community. *New Directions for Student Services*, 95, 17-25. doi:10.1002/ss.19

- [4] Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20, 242–263. doi: 10.1177/1069072711434410.
- [5] Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424–450. doi: 10.1177/0011000008316430
- [6] Duffy, R. D., & Dik, D. J., (2013). Research on Calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 428–436. doi: 10.1016/j.jvb.2013.06.006
- [7] 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, 469–479. doi: 10.1007/s10902-011-9274-6.
- [8] 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. doi: 10.1037/a0026129
- [9] French, J. R., & Domene, J. F. (2010). Sense of “calling”: An organizing principle for the lives and values of young women in university. *Canadian Journal of Counselling*, 44, 1–14.
- [10] Hall, D. T., & Las Heras, M., (2012). Personal Growth Through Career Work: A Positive Approach to Careers. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 507-518). Oxford, UK: Oxford University Press. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0038
- [11] Haney-Loehlein, D.M., McKenna, R.B., Robie, C., Austin, K., & Ecker, D. (2015). The Power of Perceived Experience: Events That Shape Work as a Calling. *The Career Development Quarterly*, 63. doi:10.1002/j.2161-0045.2015.00092.x
- [12] Hankle, D. D. (2010). The psychological processes of discerning the vocation to the Catholic priesthood: A qualitative study. *Pastoral Psychology*, 59, 201–219. doi:10.1007/s11089-008-0190-6
- [13] Hernandez, E. F., Foley, P. F., & Beitin, B. K. (2010). Hearing the call: A phenomenological study of religion in career choice. *Journal of Career Development*, 38, 62–88. doi: 10.1177/0894845309358889
- [14] Perttula, K. H., & Cardon, M. S. (2011). Passion. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organisational scholarship* (pp. 190-200). New York, NY: Oxford University Press. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0015
- [15] Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- [16] Schabram & Maitlis. (2016). Negotiating the Challenges of a Calling: Emotion and Enacted Sensemaking in Animal Shelter Work. *Academy of Management Journal*, 60: 584–609. Doi:10.5465/amj.2013.0665
- Weber, M. 1963. *The sociology of religion*. Boston: Beacon Press
- [17] Weiss, J. W., Skelley, M. F., Hall, D. T., & Haughey, J. C. (2003). Calling, new careers and spirituality: A reflective perspective for organizational leaders and professionals. *Research in Ethical Issues*, 5, 175-201
- [18] 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, 21–33. doi: 10.1006/jrpe.1997.2162.

- [19] Wrzesniewski, A & Dutton (2001). Crafting A Job: Revisioning Employees As Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. doi:10.5465/amr.2001.4378011
- [20] Wrzesniewski, A. (2002). It's not just a job: Shifting meanings of work in the wake of 9/11. *Journal of Management Inquiry*, 11, 230–234. doi:10.1177/1056492602113003