

طراحی و آزمودن الگویی از پیشایند و پیامدهای رسالت شغلی در معلمان

بتول سادات محمدی^۱، عبدالزهرا نعمی^{۲*}، اقبال زارعی^۳، علی خلفی^۴

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی بندرعباس. ایران.
۲. نویسنده مسئول: استاد تمام گروه روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه: naamiabdol@scu.ac.ir
۳. دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه هرمزگان بندرعباس، بندرعباس، ایران.
۴. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان، شادگان، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۸

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش، طراحی و آزمودن الگویی از پیشایند و پیامدهای رسالت شغلی در معلمان شهرستان کرمان بود. طرح پژوهش از نوع مقطعی بود و نمونه پژوهش ۲۸۳ نفر از معلمان بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان پرسشنامه‌های رسالت معنوی میتچل، نوبرت و هالسلین (۲۰۱۵)، رسالت شغلی (دوبرا و توستی خارس، ۲۰۱۱)، تعالی‌یابی شغلی (لاورنس، ۲۰۱۰)، بهزیستی شغلی (هینکین ۱۹۹۸) و شیفتگی شغلی (باکر ۲۰۰۸) را تکمیل نمودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۲۱ انجام گرفت. شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش نسبتاً خوب الگو با داده‌ها بود. همچنین یافته‌ها نشان دادند که ضریب مسیر رسالت معنوی به رسالت شغلی و ضرایب مسیرهای رسالت شغلی به تعالی‌یابی شغلی، و شیفتگی شغلی و همچنین ضرایب تعالی‌یابی شغلی به بهزیستی شغلی و شیفتگی شغلی معنادار بودند. برای سنجش روابط غیر مستقیم از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو و هیز (۲۰۰۸) استفاده گردید. نتایج حاکی از این بود که رسالت شغلی به‌طور غیر مستقیم از طریق تعالی‌یابی شغلی بر بهزیستی شغلی و شیفتگی شغلی اثر معنادار دارد. با توجه به پیامدهای مثبت رسالت شغلی در پیش‌بینی تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی و شیفتگی شغلی معلمان، پیشنهاد می‌شود که در استخدام و گزینش معلمان به نقش مهم این سازه توجه شود. شناسایی افرادی که رسالت شغلی همسو با رسالت سازمان دارند، موجب افزایش بهره‌وری و کارآمدی سازمان می‌شود. افزون بر این، به مدیران مجموعه‌های آموزشی توصیه می‌شود تا با برگزاری دوره‌های آموزشی رسالت شغلی معلمان را تقویت کنند.

کلیدواژه‌ها: رسالت معنوی، رسالت شغلی، تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی شغلی، شیفتگی شغلی

استناد به این مقاله:

محمدی، بتول سادات؛ نعمی، عبدالزهرا؛ زارعی، اقبال؛ خلفی، علی. (۱۴۰۳). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایند و پیامدهای رسالت شغلی در معلمان. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۲۰(۲): ۶۱-۷۳. doi: 10.22051/JONTOE.2022.39286.3513

مقدمه

موضوع مهمی که در خصوص هر شغل و حرفه از جمله حرفه معلمی وجود دارد، معنا و مفهومی است که این شغل برای افراد دارد. نوع نگرش افراد به کار بستگی به معنایی است که نسبت به آن دارند. افراد مختلف نگاه متفاوتی به کار دارند که می‌تواند به ایجاد انگیزه درونی، حس آرامش و در نتیجه عملکردی بهتر و یا برعکس باعث خستگی و دزدگی شود. ورزش‌سنیوسکی (۲۰۱۳) بر این باور است که ادراک افراد از معناداری کار به سه صورت انجام می‌گیرد: ۱. رویکرد شغلی. یعنی انگیزه فرد از انجام شغل روشی برای کسب منافع مادی است. ۲. کار به‌عنوان رویکرد حرفه و پیشرفت و موفقیت شغلی و ۳. کار به‌عنوان رسالت شغلی^۱.

افراد با رویکرد شغلی، فقط به مزایای مادی ناشی از کار علاقه‌مند هستند و به دنبال دریافت نوع دیگری از پاداش در کار خود نیستند. کار به‌خودی‌خود هدف نیست، بلکه ابزاری است که به افراد این امکان را می‌دهد تا منابع مورد نیاز برای لذت بردن از زندگی را به‌دست آورند. افرادی با رویکرد حرفه و پیشرفت و موفقیت شغلی وارد شغلی می‌شوند، سرمایه‌گذاری شخصی عمیق‌تری در کار خود به عمل می‌آورند و معنای خود را به‌واسطه پیشرفت در کار راه شغلی جست‌وجو می‌کنند. این پیشرفت معمولاً موقعیت اجتماعی بالاتری را نیز به همراه دارد، قدرت را در محدوده شغلی افزایش می‌دهد و عزت نفس بیشتری را برای افراد به همراه می‌آورد. سرانجام فردی با رویکرد رسالت شغلی نه برای منافع مالی یا پیشرفت در حرفه کار می‌کند، بلکه برای معنا و خشنودی‌ای که آن کار به وی می‌بخشد، انجام می‌دهد. کار برای این فرد احساسی فراتر از کسب یک نفع شخصی و یا دستیابی به پاداش است (دافی و همکاران، ۲۰۱۸).

تحقیقات متعدد نشان می‌دهند که کارکنانی که مبنای انگیزشی آنها در انجام یک حرفه رسالت شغلی است، تعهد به کارراهه شغلی (زیدلیس، ۲۰۱۹)، خشنودی شغلی (بیکر و کیم، ۲۰۲۰)، اشتیاق شغلی (سیرگی، ۲۰۱۹)، تلاش شغلی (آریزا-مونتز و همکاران، ۲۰۱۹)، بهزیستی روان‌شناختی (کانگ و باسر، ۲۰۱۸)، رفتار شهروندی سازمانی بیشتری تجربه می‌کنند (پارک و جانگ، ۲۰۱۶؛ عطایی و همکاران، ۱۳۹۸) و قصد ترک شغل کمتری را گزارش می‌کنند (دافی و همکاران، ۲۰۱۱). افزون بر این، تحقیقات نشان می‌دهند که رسالت شغلی به همانندسازی بیشتری با سازمان منجر می‌گردد (کولودنیسکی و همکاران، ۲۰۱۷).

در بررسی طیف وسیعی از تعاریف رسالت شغلی در علوم انسانی و علوم اجتماعی، به این نتیجه رسیدند که رسالت شغلی از سه مؤلفه فراخوانی بیرونی^۲، کار هدفمند^۳ و انگیزه جامعه‌یار^۴ تشکیل شده است. اولین مؤلفه، فراخوانی بیرونی می‌باشد که این عامل ناشی از یک برانگیختگی بیرونی است، یک تجربه شخصی است که فرد معتقد است توسط یک عامل بیرونی برای انجام یک حرفه و شغل برگزیده شده است (لیو و همکاران، ۲۰۱۹). دومین مؤلفه مربوط به کاری است که باعث ایجاد حس معناداری در زندگی می‌گردد (دافی و دیک، ۲۰۱۳). این موضوع نشان می‌دهد که در رسالت شغلی انگیزه‌های افراد موضوعات اقتصادی و کسب موقعیت اجتماعی نیست. وقتی فردی با کارش زندگی کند، کار عامل اصلی در زندگی‌اش قرار می‌گیرد (وبر، ۱۹۹۴). بلاه و همکاران (۱۹۸۵) مطرح می‌کنند که رسالت شغلی نوعی سوگیری فردی است که در آن کار هدف اساسی محسوب می‌شود البته فراتر از منافع مادی و پیشرفت‌های فردی است. در انگیزه اجتماع‌مداری از دیدگاه کانگ و همکاران (۲۰۲۰) افرادی که به رسالت شغلی باور و اعتقاد دارند، تا حدود زیادی خواسته‌ها و نیازهای دیگران را بر خود ترجیح می‌دهند و برای رفاه حال دیگران فداکاری می‌کنند.

با توجه به مرور پیشینه تحقیق، این پیش‌فرض در نظر گرفته شده که رسالت شغلی به‌صورت مستقیم و از طریق تعالی‌یابی شغلی بر بهزیستی شغلی و شیفتنگی شغلی معلمان می‌تواند تأثیر گذار باشد. شکل شماره ۱ الگوی پیشنهادی تحقیق حاضر را نشان می‌دهد. در تحقیق حاضر، رسالت معنوی به‌عنوان پیشایند رسالت شغلی انتخاب شد، به دلیل اینکه جامعه تحقیق حاضر جامعه‌ای مذهبی است و مذهب در شئون مختلف زندگی آنها از جمله در کار نقش اساسی و تعیین‌کننده دارد.

1. Job calling
2. External summons
3. meaning/purpose
4. prosocial motivation

رسالت معنوی به‌عنوان یک دعوت از سوی خداوند برای انجام یک شغل معین، تعریف می‌شود. به‌عبارت دیگر، فردی که احساس رسالت معنوی می‌کند، یک حرفه معین را به‌عنوان مأموریتی که از جانب خداوند به او محول شده است، می‌داند (سلاسر، ۱۹۸۴؛ جیانگهونگ، ۱۹۸۹). تحقیقات نشان می‌دهند که این رویکرد و الگوی فکری پیامدهای متعددی در پی دارد. برای نمونه، معلمانی که در شغل خود احساس رسالت معنوی می‌کنند، علاقه و توجه عمیقی به دانش‌آموزان خود دارند. افزون بر اینها، در چنین مواردی از نظر دانش‌آموزان ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان مبتنی بر صداقت و اعتماد است (هانت، ۱۹۸۵؛ وانگ، ۱۹۸۴). رسالت معنوی باعث می‌شود معلمان احساس کنند آنچه را که انجام می‌دهند یک امر معنوی و مقدس است (هانت، ۱۹۸۵).

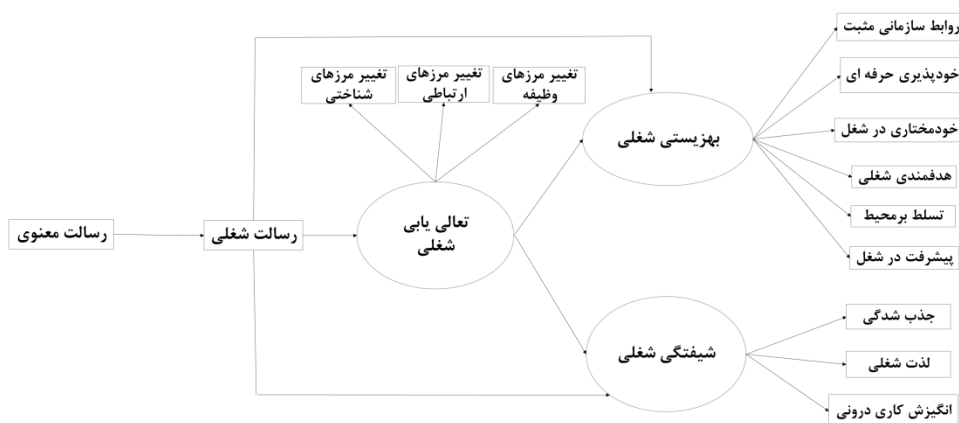
تحقیقات نشان می‌دهند که بین رسالت معنوی و انگیزش درونی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های رسالت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. معلمانی که احساس رسالت معنوی می‌کنند از انجام شغل خود لذت می‌برند (بیکرتون و همکاران، ۲۰۱۴؛ کلارک، ۱۹۹۱؛ زارع و همکاران، ۱۴۰۱). نکته دیگر این که احساس رسالت معنوی در معلمان باعث می‌گردد که علاقمندی اجتماعی به‌عنوان یکی دیگر از ابعاد رسالت شغلی افزایش یابد (مون و همکاران، ۲۰۱۸). تحقیقات دیگر نشان می‌دهند که رسالت معنوی با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی ارتباط دارد (نبرت و داگرتی، ۲۰۱۲).

متغیر میانجی انتخاب شده در این تحقیق، تعالی‌یابی شغلی است. ورزش‌سنیوسکی و داتن (۲۰۰۱) تعالی‌یابی شغلی را به‌عنوان مجموعه تغییراتی که افراد در وظایف، روابط کاری و دیدگاه خود نسبت به شغلشان ایجاد می‌کنند، تعریف کرده‌اند. در واقع تعالی‌یابی شغلی رفتاری پویاست که به‌وسیله آن کارکنان در چهارچوب شغل تعریف‌شده‌ی خود، تغییراتی در شغل یا در خود ایجاد می‌کنند، بین نیازها و علاقه‌شان با شغل تطابق ایجاد شود و این تطابق زمینه را برای افزایش عملکرد و رضایت شغلی معلمان فراهم می‌کند (تایمز و همکاران، ۲۰۱۳). اسلمپ و ولابرودریک (۲۰۱۴) تعالی‌یابی شغلی را "تغییراتی در شغل که کارکنان با هدف بهبود بخشیدن شغلشان انجام می‌دهند" تعریف کرده‌اند. تحقیقات محققانی مانند سیگل و همکاران (۲۰۲۲)، لازازارا و همکاران (۲۰۲۰)، دسی و رایان (۲۰۰۸)، شین و همکاران (۲۰۲۰)، باکر و اورلماز (۲۰۱۹)، بوهلنین و بام (۲۰۲۰)، اوپرا و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که تعالی‌یابی شغلی رابطه مثبتی با بهزیستی شغلی دارد. افزون بر این، تایمز و پارکر (۲۰۲۰)، باکر (۲۰۱۸)، باکر و همکاران (۲۰۲۰) و دباس و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که تعالی‌یابی شغلی باعث افزایش شیفتگی شغلی می‌گردد. همچنین محققانی مانند چانگ و همکاران (۲۰۲۱)، دافی و همکاران (۲۰۱۷)، تنگ و چن (۲۰۱۹)، و الدرین و مردیتی (۲۰۱۹) نشان دادند که رسالت شغلی می‌تواند تمایل کارکنان از جمله معلمان را به تعالی‌یابی شغلی افزایش دهد.

بهزیستی شغلی به‌عنوان نبودن تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی (دانا و گریفین، ۱۹۹۹)، و ظهور و وجود احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند (دینر و همکاران، ۱۹۹۹) و شادکامی در محل کار (رایت و و کراپانزانو، ۲۰۰۰) تعریف شده است. اخیراً شولتز (۲۰۰۸) و دولین (۲۰۱۸/۱۴۰۰) بر اساس تعریف ریف (۱۹۸۹)، برای بهزیستی شغلی ۶ حیطه شامل روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی در شغل، تسلط بر محیط و پیشرفت در شغل در نظر گرفته است. تحقیقات متعدد نشان می‌دهند که بین رسالت شغلی و بهزیستی شغلی رابطه مثبتی وجود دارد (دافی و همکاران، ۲۰۱۳؛ هرسچی و همکاران، ۲۰۱۸؛ دابرو، ۲۰۱۳؛ کروک، ۲۰۱۵، حاجیلو و همکاران، ۱۳۹۴).

پیامد بعدی هم شیفتگی شغلی است. اصطلاح شیفتگی شغلی برای نخستین بار توسط سیکزنت میهالی (۱۹۷۵) (زارع و همکاران، ۱۴۰۱) مطرح شده است. وی شیفتگی را به‌عنوان تجربه در کار کردن با تمام ظرفیت در یک فعالیت خاص و ارتباط زیاد با آن موضوع کاری تعریف کرده است. مفهوم شیفتگی شغلی برای نخستین بار توسط باکر (۲۰۰۸) در عرصه علوم سازمانی معرفی شده است. این سازه از سه حیطه و قلمرو مهم تشکیل گردیده است. انگیزش کاری درونی به‌عنوان تمایل یک شخص برای درگیر شدن در یک فعالیت شغلی خاص، با توجه به تجربه رضایت و لذتی که ذاتاً در خود شغل نهفته است، تعریف می‌شود (باکر، ۲۰۰۸). جذب شدن به شغل، به

غوطه‌ور شدن و تمرکز کامل بر روی یک فعالیت مربوط به کار برمی‌گردد. لذت از شغل به عنوان تفکرات و احساسات بسیار مثبت مربوط به موقعیت کاری یک شخص توصیف می‌گردد (وین هوون، ۱۹۸۴). درباره رابطه رسالت شغلی با شیفتگی شغلی تحقیقاتی که توسط دیک و شیمیزو (۲۰۱۹) و میچلسون و تاتسی - خاراس (۲۰۱۹) انجام شده، نشان می‌دهند که رسالت شغلی رابطه مثبتی با شیفتگی شغلی دارد. با وجود اهمیت نظری و کاربردی رسالت شغلی، متأسفانه این سازه مهم تا به حال مورد توجه محققان در کشورمان قرار نگرفته و به همین لحاظ دانش نظری و پژوهشی در مورد این موضوع وجود ندارد. با توجه به این خلأ پژوهشی، در تحقیق حاضر الگویی طراحی و مورد آزمون قرار گرفت که الگوی آن در شکل شماره ۱ ارائه شده است.



شکل شماره ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

بر اساس الگوی پیشنهادی در شکل شماره ۱ فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گرفتند:

۱. رسالت معنوی بر رسالت شغلی اثر مثبت دارد.
۲. رسالت شغلی به صورت مستقیم و از طریق تعالی‌یابی شغلی بر بهبودی شغلی اثر دارد.
۳. رسالت شغلی به صورت مستقیم و از طریق تعالی‌یابی شغلی بر شیفتگی شغلی اثر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در تحقیق حاضر، طرح پژوهش توصیفی از نوع مقطعی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شهرستان کرمان بود که در سال ۱۴۰۰ مشغول به کار بودند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، بر اساس روش شبیه‌سازی مونت کارلو (کاک، ۲۰۱۶)، ۲۸۳ معلم به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردیدند. شیوه نمونه‌گیری به این صورت بود که در ابتدا از بین دو ناحیه آموزش و پرورش شهرستان کرمان، ناحیه یک آموزش و پرورش به صورت تصادفی انتخاب گردید؛ و از بین ۱۲۳ آموزشگاه ابتدایی دوره اول و دوم، ۴۱ آموزشگاه به صورت تصادفی انتخاب شدند. در مرحله بعد ۵۰ درصد آموزگاران هر کدام از آموزشگاه‌ها به صورت تصادفی انتخاب شدند که در نهایت ۲۸۳ نفر از معلمان به عنوان نمونه انتخاب شدند. از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش ۳۲/۵ درصد مرد و ۶۷/۵ درصد زن بودند. افزون بر این، از لحاظ تحصیلات ۱۳/۱ درصد فوق دیپلم، ۶۷/۸ درصد کارشناسی و ۱۹/۱ درصد کارشناسی ارشد بودند. همچنین میانگین سن شرکت‌کنندگان ۴۳/۹۳ سال و میانگین سابقه کار ۲۰/۸۷ سال بود.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه رسالت معنوی

در پژوهش حاضر جهت سنجش رسالت معنوی از پرسشنامه رسالت معنوی که توسط میتچل، نوبرت و هالبلین (۲۰۱۵) ساخته شده، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۵ گویه است که رسالت معنوی را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) می‌سنجد. نوبرت و هالبلین (۲۰۱۵) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کردند. همچنین روایی این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار دادند.

در پژوهش حاضر جهت بررسی ضریب پایایی پرسشنامه رسالت معنوی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن ۰/۷۲ به دست آمد. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و بر اساس مقادیر به دست آمده IFI (۰/۹۹)، CFI (۰/۹۹)، RMSEA (۰/۰۰۱) و X^2 (۱/۴۸) از برازش مناسبی برخوردار است.

پرسشنامه رسالت شغلی

جهت بررسی رسالت شغلی از پرسشنامه رسالت شغلی که توسط دوپرو و توستی-خاراس (۲۰۱۱) ساخته شده، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه است که رسالت شغلی افراد را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌سنجد. دوپرو و توستی-خاراس (۲۰۱۱) پایایی این پرسشنامه را در چهار نمونه متفاوت با روش آلفای کرونباخ محاسبه کردند که در دانشجویان موسیقی برابر با ۰/۹۰، در دانشجویان مدیریت برابر با ۰/۹۰، در مدیران برابر با ۰/۹۴، و در دانشجویان هنر برابر با ۰/۸۸ بود. همچنین روایی این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار دادند که شاخص‌های به دست آمده (SRSMR=۰/۰۶، CFI=۰/۹۰) حاکی از روایی مطلوب آن بود. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه رسالت شغلی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و بر اساس مقادیر به دست آمده IFI (۰/۹۱)، CFI (۰/۹۱)، RMSEA (۰/۰۸) و X^2/DF (۳/۲۴) از برازش مناسبی برخوردار است.

پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی

در پژوهش حاضر، برای بررسی تعالی‌یابی شغلی، از پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی که توسط لاورنس (۲۰۱۰) ساخته شد، بهره برده‌ایم. این پرسشنامه شامل ۱۸ گویه است و سه حیطه تغییر مرزهای وظیفه (۶ گویه اول)، تغییر مرزهای ارتباطی (۶ گویه دوم) و تغییر مرزهای شناختی (۶ گویه سوم) را دربرمی‌گیرد. روش نمره‌گذاری پرسشنامه بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (خیلی زیاد) انجام گرفت. لاورنس (۲۰۱۰) ضرایب آلفای کرونباخ برای تغییر مرزهای وظیفه، تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر مرزهای شناختی را برابر ۰/۹۱، ۰/۹۰ و ۰/۹۰ گزارش کرد. افزون بر این به منظور تعیین روایی پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی توسط طراحان از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. نتایج تحلیل نشان داد که تمام ماده‌ها روی عامل مربوط به خود بار مثبت و معناداری داشته‌اند. در پژوهش حاضر برای سنجش ضرایب پایایی ۳ خرده مقیاس تعالی‌یابی شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های تغییر مرزهای وظیفه، تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر مرزهای شناختی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ و برای کل مقیاس ۰/۹۳ محاسبه شد. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و بر اساس مقادیر به دست آمده IFI (۰/۹۰)، CFI (۰/۹۰)، RMSEA (۰/۰۹) و X^2/DF (۳/۶۵) از برازش مناسبی برخوردار است.

پرسشنامه بهزیستی شغلی

برای سنجش بهزیستی شغلی از پرسشنامه بهزیستی شغلی که توسط هینکین (۱۹۹۸) ساخته شده، بهره برده‌ایم. این پرسشنامه دارای ۵۴ گویه و ۶ خرده مقیاس روابط سازمانی مثبت (۹ گویه اول)، خودپذیری حرفه‌ای (۹ گویه دوم)، خودمختاری در شغل (۹ گویه سوم)، هدفمندی شغل (۹ گویه چهارم)، تسلط بر محیط (۹ گویه پنجم) و پیشرفت در شغل (۹ گویه ششم) می‌باشد. این پرسشنامه

بهزیستی شغلی افراد را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌سنجد. شولتز (۲۰۰۸) با انجام تحلیل عاملی تأییدی روایی کل این پرسشنامه و هر ۶ بعد آن را در حد بسیار مطلوب و پایایی ابعاد آن را در دامنه‌ای از ۰/۷۱ تا ۰/۸۲ گزارش نمود. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ محاسبه شد. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل تأییدی و بر اساس مقادیر به‌دست‌آمده IFI (۰/۸۶)، CFI (۰/۹۰)، RMSEA (۰/۰۷) و X^2/DF (۲/۶۵) از برازش مناسبی برخوردار است.

پرسشنامه شیفتگی شغلی

در این پژوهش، برای سنجش شیفتگی شغلی از پرسشنامه شیفتگی شغلی که توسط باکر (۲۰۰۸) ساخته شده، بهره برده‌ایم. این پرسشنامه ۱۳ گویه دارد و شامل سه خرده‌مقیاس جذب‌شدگی (۴ گویه اول)، لذت شغلی (۴ گویه دوم) و انگیزش کاری درونی (۵ گویه آخر) می‌باشد. این پرسشنامه، شیفتگی شغلی افراد را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) می‌سنجد. دمرتوی و باکر (۲۰۱۴) آلفای کرونباخ متوسط برای جذب به شغل، انگیزش کاری درونی و لذت از شغل را برابر ۰/۷۴، ۰/۶۵ و ۰/۶۵ گزارش کردند. در هفت پژوهش انجام شده به وسیله باکر (۲۰۰۸) هر ۳ بعد دارای همسانی درونی بالایی بودند، که بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ بود. همچنین اعتبار پرسشنامه را با روش تحلیل عاملی تأیید کرد. در پژوهش حاضر برای سنجش ضرایب پایایی ۳ خرده‌مقیاس شیفتگی شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های جذب‌شدگی، لذت شغلی و انگیزش کاری درونی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۹۰ و ۰/۸۷ و برای کل مقیاس ۰/۹۰ محاسبه شد. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عامل تأییدی و بر اساس مقادیر به‌دست‌آمده IFI (۰/۹۵)، CFI (۰/۹۵)، RMSEA (۰/۰۸) و X^2/DF (۳/۰۸) از برازش مناسبی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

در جدول شماره ۱ شاخص‌های آماری میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول شماره ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
رسالت معنوی	۲۲/۸۷	۲/۶۶	۱				
رسالت شغلی	۴۶/۹۷	۶/۰۰۷	۰/۱۷**	۱			
تعالی یابی شغلی	۶۸/۲۶	۱۰/۱۸	۰/۲۶**	۰/۶۳**	۱		
بهزیستی شغلی	۱۱۶/۰۱	۱۳/۳۱	۰/۱۰	۰/۲۲*	۰/۳۲**	۱	
شیفتگی شغلی	۷۰/۳۹	۱۳/۹۸	۰/۰۸	۰/۴۱**	۰/۴۳**	۰/۳۲**	۱

** p<0/01

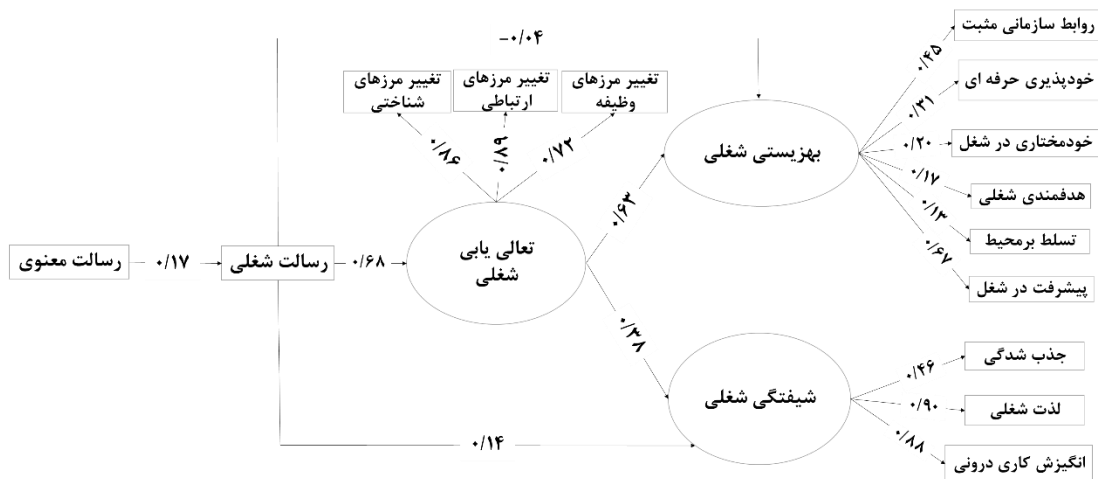
همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر رسالت شغلی با دیگر متغیرها مثبت و معنادار است. به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس ترکیبی از سنجش‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، مورد استفاده قرار گرفتند. اگر مقدار مجذور خی دو از لحاظ آماری معنادار نباشد، بر برازندگی مناسب دلالت دارد. مقدار مجذور کای نسبی هر چه به صفر میل کند و کوچک‌تر باشد، بهتر است. مقدار مورد قبول آن کوچک‌تر یا مساوی ۳ است. مقدار قابل قبول GFI (شاخص نکویی برازش)، AGFI (شاخص نکویی برازندگی تطبیقی)، CFI (شاخص برازندگی مقایسه‌ای)، IFI (شاخص برازندگی فزاینده) و TLI (شاخص تاکر-لویز) برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ است. در شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، مقدار بین ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ مدلی با برازندگی متوسط را

منعکس می‌کند، مقدار بین ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ نمایانگر مدلی با برازندگی قابل قبول است. مقدار بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۶ حاکی از برازندگی خیلی خوب مدل دارد و مقدار ۰/۰۰ (صفر) نشان‌دهنده مدلی با برازندگی عالی است (نسی، ۲۰۰۴، هومن، ۱۳۸۵؛ به نقل از عشرتی، ۱۳۸۹).

جدول شماره ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی طراحی شده

شاخص‌های برازش	X ²	df	X ² /df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پژوهش حاضر	۶۰۷/۴۲	۷۳	۸/۳	۰/۷۵	۰/۶۵	۰/۷۰	۰/۶۲	۰/۶۹	۰/۶۷	۰/۱
الگوی اصلاح شده	۲۲۰/۲۵	۷۰	۳/۱	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۰۸

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های الگوی مشاهده شده در مقایسه با مقادیر مطلوب شاخص‌های برازندگی پایین است. با انجام اصلاحات پیشنهادی شاخص‌های تعدیل در برونداد AMOS-24، مقادیر شاخص‌های برازندگی الگو به مطلوبیت مورد نظر رسیدند؛ که نتایج آن در جدول شماره ۲ نیز نشان داده شده است. در شکل شماره ۲ ضرایب استاندارد مسیرهای الگوی طراحی شده، ارائه شده است.



شکل شماره ۲. ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم

جدول شماره ۳ مسیرهای غیرمستقیم و ضرایب استاندارد که با روش بوت استراپ محاسبه شدند را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳. مسیرهای غیرمستقیم و ضرایب استاندارد در الگوی نهایی پژوهش

مسیر	اثر غیرمستقیم	معناداری	حد پایین	حد بالا
رسالت شغلی ← تعالی یابی شغلی ← بهبودی شغلی	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۰۰۱	۰/۱۰
رسالت شغلی ← تعالی یابی شغلی ← شیفتگی شغلی	۰/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۰۵	۰/۱۵

فرضیه ۱. رسالت معنوی بر رسالت شغلی اثر مستقیم دارد.

با استناد به شکل شماره ۲، ضریب مسیر رسالت معنوی به رسالت شغلی $\beta = 0.117$ که در سطح $P < 0.002$ قرار دارد. و از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین فرضیه ۱ تأیید می‌شود.

فرضیه ۲. رسالت شغلی به صورت مستقیم و از طریق تعالی یابی شغلی بر بهزیستی شغلی اثر دارد.

با استناد به شکل شماره ۲، ضرایب مسیر رسالت شغلی به تعالی یابی شغلی $\beta = 0/71$ و مسیر تعالی یابی شغلی به بهزیستی سازمانی $\beta = 0/42$ می باشد که هر دو مسیر در سطح $P < 0/001$ معنادارند اما ضریب مسیر رسالت شغلی به بهزیستی شغلی $\beta = 0/04$ که در $0/05$ معنادار نمی باشند. در خصوص روابط غیر مستقیم جدول شماره ۳ نشان می دهد که چون فاصله اطمینان حد پایین و بالای مسیرهای رسالت شغلی \leftarrow تعالی یابی شغلی \leftarrow بهزیستی شغلی صفر را در نمی گیرد حاکی از معنادار بودن این مسیرهای غیرمستقیم است. این یافته ها نشان می دهند که میانجی گری به صورت کامل اتفاق افتاده است.

فرضیه ۳. رسالت شغلی به صورت مستقیم و از طریق تعالی یابی شغلی بر شیفتگی شغلی اثر غیر مستقیم دارد.

با استناد به شکل شماره ۲، ضرایب مسیر رسالت شغلی به تعالی یابی شغلی $\beta = 0/71$ ، تعالی یابی شغلی به شیفتگی شغلی $\beta = 0/38$ و رسالت شغلی به شیفتگی شغلی $\beta = 0/14$ که هر دو مسیر در سطح $P < 0/001$ معنادارند. در خصوص روابط غیر مستقیم جدول شماره ۳ نشان می دهد که چون فاصله اطمینان حد پایین و بالای مسیرهای رسالت شغلی \leftarrow تعالی یابی شغلی \leftarrow شیفتگی شغلی صفر را در نمی گیرد و ضریب مسیر برابر است با $0/10$ در سطح $P < 0/001$ معنادارند، حاکی از معنادار بودن این مسیرهای غیرمستقیم است. بر اساس این یافته ها فرضیه شماره ۳ مورد تأیید قرار می گیرد.

نتیجه گیری و بحث

پژوهش حاضر با هدف تدوین و آزمون الگویی از پیشایند و پیامدهای رسالت شغلی معلمان انجام شد. نتایج حاکی از برآزش بسیار خوب الگوی طراحی شده با داده ها بود.

در خصوص فرضیه اول نتایج تحقیق حاضر نشان دادند که رسالت معنوی بر رسالت شغلی اثر دارد.

تحقیقات نشان می دهند که بین رسالت معنوی و انگیزش درونی به عنوان یکی از مؤلفه های رسالت شغلی رابطه مثبت وجود دارد (مون و همکاران، ۲۰۱۸؛ بریکتون و همکاران، ۲۰۱۴). معلمانی که احساس رسالت معنوی می کنند از انجام شغل خود لذت می برند، چون شغل را به عنوان یک مأموریت از جانب خداوند می دانند. بنابراین انجام شغل باعث رضایت خداوند می گردد و این عامل انگیزه درونی آنها را تأمین می کند. نکته دیگر اینکه احساس رسالت معنوی در معلمان باعث می گردد که علاقه مندی اجتماعی به عنوان یکی دیگر از ابعاد رسالت شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. چنین معلمانی به رشد دانش آموزان خود علاقه وافری دارند و زمانی که این رشد را مشاهده کنند، احساس رضایت می کنند. آنها دانش آموزان خود را باور دارند و تلاش می کنند تا دانش آموزان نیز به خودباوری دست پیدا کنند. این معلمان تلاش می کنند تا دانش آموزانشان خودانگاره مثبتی داشته باشند. آنها دانش آموزان خود را تشویق می کنند که بخشنده باشند و آنچه را مطلوب، صحیح و قابل قبول است انجام دهند (کلارک، ۱۹۹۱). معلمانی که احساس رسالت معنوی می کنند از دیدگاه دانش آموزان به عنوان شنونده های خوب، مشاوره مناسب و دوستی همراه و صمیمی توصیف می شوند. همچنین از دیدگاه دانش آموزان این معلمان به عنوان الگویی از ویژگی های مثبت مانند صداقت، عدالت، توجه به دیگران توصیف می شوند.

در مورد فرضیه دوم نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان دادند که رسالت شغلی به صورت مستقیم بر بهزیستی شغلی اثر ندارد، اما روابط غیر مستقیم یعنی اثر رسالت شغلی بر بهزیستی شغلی از طریق تعالی یابی شغلی مورد تأیید قرار گرفت این یافته با پژوهش های سیگل و همکاران (۲۰۲۲)، لازارارا و همکاران (۲۰۲۰)، دسی و رایان (۲۰۰۸)، شین و همکاران (۲۰۲۰)، باکر و اورلماز (۲۰۱۹)، بوهلنین و بام (۲۰۲۰)، اوپرا و همکاران (۲۰۱۹) و تایمز و همکاران (۲۰۲۱) هماهنگ است.

ورزنیسکی و داتن (۲۰۰۱) مطرح کردند که افرادی که احساس رسالت شغلی بیشتری می کنند به شکل پویا و فعالانه شغل و حرفه خود را تغییر می دهند تا در کارشان احساس معناداری بیشتری کنند. بنابراین می توان انتظار داشت که رسالت شغلی منجر به دگرگون سازی و تعالی یابی شغلی می گردد تا شغل با انگیزش درونی و اهداف فرد هماهنگ گردد. افزون بر آن دافی و همکاران (۲۰۱۷) و

ورزنسکی و همکاران (۱۹۹۷) نشان دادند که معلمانی احساس رسالت شغلی می‌کنند به کارراهه شغلی خود تعهد بیشتری دارند و علاقه زیادی به تلاش در انجام کار دارند. این انگیزش درونی با تجربه هدفمندی و معناداری کار مضاعف می‌شود. در نتیجه احساس رسالت شغلی بالا باعث می‌گردد تا فرد شغل خود را به‌گونه‌ای دگرگون سازد تا بهزیستی شغلی افزایش یابد. همین‌طور رسالت شغلی باعث می‌شود تا فرد با تعالی‌یابی و دگرگونی شغلی مورد نظر به خصوصیات مورد نظر در شغل خود دسترسی پیدا کند. از آنجا که در بیشتر موارد، برخی ویژگی‌های مشاغلی که افراد در آنها احساس رسالت شغلی می‌کنند، متناسب با خواسته‌ها، انتظارات و نیازهای آنها نیست، بنابراین برای انطباق و متناسب‌سازی بیشتر، رسالت شغلی باعث ایجاد تغییراتی در ویژگی‌های شغل می‌شود تا افراد احساس رضایت درونی بیشتری از خود شغل پیدا کنند و آن را در چهارچوب اهداف معنادار و ارزشمند قرار دهند تا اشتیاق و علاقه آنها به شغل بیشتر شود (پرتو و همکاران، ۲۰۱۲). روی هم رفته، می‌توان گفت که عامل اصلی برای دگرگون‌سازی و تعالی‌یابی شغلی این است که افرادی که احساس رسالت شغلی می‌کنند بتوانند شغل را متناسب با نیازها و توانمندی‌های خود منطبق کنند. این نیازها شامل انگیزه درونی، احساس معناداری در شغل، احساس هدفمندی در شغل و احساس مفید فایده بودن برای دیگران است (تایمز و همکاران، ۲۰۱۶؛ فرید و همکاران، ۲۰۰۷).

تایمز و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که بین تعالی‌یابی شغلی و بهزیستی در محیط کار رابطه مثبت وجود دارد. یکی از نظریه‌هایی که می‌توان به کمک آن رابطه بین تعالی‌یابی شغلی و بهزیستی در محیط کار را تبیین کرد، نظریه خودتعیینی است (دسی و رایان، ۲۰۰۸). این نظریه مطرح می‌کند که انسان‌ها دارای سه نیاز روان‌شناختی درونی هستند که تأمین این نیازها باعث افزایش بهزیستی شغلی مانند تنش بهینه و رشد و شکوفایی می‌شوند. اینها شامل استقلال، ارتباط و صلاحیت و کفایت می‌شوند. تحقیقات متعددی نشان می‌دهند که تأمین این نیازها منجر به بهزیستی شغلی از جمله رشد و شکوفایی می‌شوند (وانستینکیت و رایان، ۲۰۱۳). یکی از عواملی که می‌تواند باعث تأمین این سه نیاز در محل کار شوند و در نتیجه بهزیستی شغلی افزایش یابد، ایجاد تطابق بین شخص - محیط است؛ یعنی اینکه تطابقی بین دانش، توانمندی‌ها، مهارت‌ها، نیازها و ترجیح‌های شخص با الزامات ویژگی‌های شغل به وجود آید (ادواردز، ۱۹۹۱؛ کریستف - براون و همکاران، ۲۰۰۵). این تطابق زمینه را برای اشتیاق و رضایت بیشتر برای کارکنان فراهم می‌کند (وار و اینکاگلا، ۲۰۱۲). تعالی‌یابی شغلی می‌تواند با ایجاد تغییرات فیزیکی و شناختی و ارتباط در محل کار، باعث به وجود آمدن تطابق بین شخص و شغل گردد که در نتیجه آن نیازهای سه‌گانه روان‌شناختی بنیادین و در نهایت بهزیستی شغلی افزایش می‌یابد.

با تعالی‌یابی شغلی کارکنان می‌توانند شغل را به‌صورتی تغییر دهند که با عوامل انگیزشی و مهارت‌ها و ترجیح‌های آنها منطبق شود. به‌عبارت دیگر می‌توان گفت که به کمک تعالی‌یابی شغلی معلمانی می‌توانند تغییراتی در شغل خود ایجاد کنند تا با مهارت‌ها، دانش و نیازهای آنان انطباق بیشتری پیدا کنند و این مهم باعث افزایش بیشتر انگیزش درونی معلمانی می‌شود که در نهایت به بهزیستی شغلی از جمله لذت از شغل بیشتر، اشتیاق بیشتر و تجارب معناداری بیشتر می‌گردند. این یافته‌ها به‌وسیله اسلمپ و ولا - برادیک (۲۰۱۴) مورد تأیید نیز قرار گرفتند که نشان داد تعالی‌یابی شغلی باعث تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین می‌گردد و تأمین نیازهای روان‌شناختی بنیادین باعث افزایش بهزیستی شغلی معلمانی می‌گردد.

در مورد فرضیه سوم نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان دادند که رسالت شغلی به صورت مستقیم و نیز از طریق تعالی‌یابی بر شیفتگی شغلی اثر دارد.

نتایج به‌دست آمده در خصوص اثر مستقیم رسالت شغلی بر شیفتگی شغلی با پژوهش‌های گانیه و دسی (۲۰۰۵)، دیک و شیمیزو (۲۰۱۹) و میچلسون و تاتسی - خاراس (۲۰۱۹) هماهنگ است. یکی از مؤلفه‌های مهم رسالت شغلی که می‌تواند به شیفتگی شغلی منجر شود، انگیزش درونی است. براساس نظریه خود-تعیینی (دیک و شیمیزو، ۲۰۱۹)، احساس رسالت شغلی می‌تواند انگیزه درونی را افزایش دهد و با افزایش انگیزش درونی، کارکنان نسبت به شغل خود علاقه و اشتیاق بیشتری نشان می‌دهند، از کار خود لذت می‌برند و شغل برای آنها بسیار جذاب می‌شود (میچلسون و تاتسی - خاراس، ۲۰۱۹). روی هم رفته می‌توان گفت که معلمانی که از

رسالت شغلی بالاتری برخوردارند، سرمایه‌گذاری بیشتری روی نقش کاری خود انجام می‌دهند. مطابق با نظریه سرمایه‌گذاری نقش این سرمایه‌گذاری بیشتر باعث می‌شود تا معلمان تمرکز بیشتری روی عوامل مرتبط با نقش کاری داشته باشند که این امر حاکی از شیفتگی معلمان به شغلشان می‌باشد.

در خصوص اثر مثبت تعالی‌یابی شغلی بر شیفتگی شغلی، یافته‌های به‌دست‌آمده با تحقیق تایمز و پارکر (۲۰۲۰)، باکر (۲۰۱۸)، باکر و همکاران (۲۰۲۰) و دباس و همکاران (۲۰۲۰) هماهنگ است. تحقیق تایمز و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که کارکنانی که نسبت به تعالی‌یابی و دگرگون نمودن شغل خود اقدام می‌کنند، اشتیاق و شیفتگی شغلی بیشتری را گزارش می‌دادند. براساس دیدگاه تایمز و همکاران (۲۰۱۴) تعالی‌یابی شغلی یک فن مناسبی است که کارکنان برای دستیابی به شیفتگی شغلی به‌کار می‌گیرند. از طریق تعالی‌یابی شغلی فرد تطابق بیشتری با شغل خود پیدا می‌کند که این امر باعث افزایش شیفتگی شغلی می‌گردد (تایمز و بیکر، ۲۰۱۰). یک تبیین دیگر برای اثر تعالی‌یابی شغلی بر شیفتگی شغلی براساس نظریه الزامات شغل - منابع است که توسط دمروتی و باکر (۲۰۱۴) مطرح شده است. براساس این نظریه افراد زمانی احساس شیفتگی شغلی می‌کنند که الزامات شغلی و منابع هردو در سطح بالا باشند. در این خصوص، تعالی‌یابی شغلی از یک طرف با ایجاد چالش‌های شغلی الزامات شغلی را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر با ایجاد تغییرات در منابع ساختاری شغل مانند ایجاد استقلال شغلی، تنوع شغلی، به‌روز نمودن خود از لحاظ مطالب علمی و نیز کسب حمایت از جانب مدیران و همکاران، منابع شغلی را افزایش می‌دهد. افزایش الزامات شغلی و منابع شغلی باعث افزایش شیفتگی شغلی می‌گردد (فالگر و کلوی، ۲۰۰۹؛ بیکر، و وان ورکام، ۲۰۱۷). با تعالی‌یابی شغلی کارکنان مشاغل خود را به‌گونه‌ای تغییر می‌دهند که برای آنها جذاب شوند که به تبع آن زمینه را برای شیفتگی شغلی فراهم آورند (تایمز و بیکر، ۲۰۱۰). افزون بر آن، تایمز و بیکر (۲۰۱۰) خاطر نشان کردند که با افزایش تطابق شخص - شغل از طریق تعالی‌یابی شغلی، شیفتگی شغلی افزایش می‌یابد. همچنین سکیزنت میهالی (۱۹۹۷) معتقد است که شیفتگی شغلی اساساً مبتنی بر انگیزش درونی است و انگیزش درونی زمانی حاصل می‌شود که تعادلی بین مهارت‌ها و چالش‌های شغلی وجود داشته باشد.

مانند هر تحقیقی این تحقیق نیز با محدودیت‌هایی مواجه است. اول این که با توجه به این که این پژوهش بر روی معلمان یک شهرستان و دو پایه انجام گردیده، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر معلمان و شهرستانهای دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. دوم، از آنجایی که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است، محدودیت‌های مربوط به این ابزار را باید مد نظر قرار داد، از جمله اینکه با وجود تأکیدها و توضیحات لازم از سوی محقق، ممکن است برخی شرکت‌کنندگان از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده، پاسخی سطحی و بدون دقت لازم داده باشند و یا مطلوبی اجتماعی خود را افزایش داده‌اند. سوم اینکه چون طرح پژوهش مقطعی است در تفسیر یافته‌ها بر اساس روابط علت و معلولی باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

در نهایت با توجه به اهمیت شناخت، استفاده و گسترش نقش رسالت شغلی برای کمک به افزایش پیامدهای سازمانی مثبت در نظام آموزش و پرورش، به مدیران مجموعه‌های آموزشی توصیه می‌شود که در استخدام و گزینش معلمان به نقش مهم این سازه توجه شود. در این خصوص شناسایی و جذب افرادی که رسالت شغلی همسو با رسالت شغل معلمی داشته باشند، گام مهمی برای افزایش تعالی‌یابی شغلی، بهزیستی شغلی و شیفتگی شغلی معلمان محسوب می‌گردد. همچنین تقویت رسالت معنوی معلمان نیز می‌تواند به افزایش رسالت شغلی آنها کمک شایانی نماید. افزون بر آن مدیران سازمان‌های آموزشی معلمان را با سازه رسالت شغلی و کاربردهای آن آشنا کنند و آنها را تشویق و حمایت کنند تا همانندسازی عمیق‌تری با رسالت معلمی به عمل آورند.

References

- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1684421>
- Ariza-Montes, A., Hern´andez-Perlines, F., Han, H., & Law, R. (2019). Human dimension of the hospitality industry: working conditions and psychological well-being among European servers. *Journal of Hospital. Tourism. Management*. 41, 138–147. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.013>

- Ataei, F., Ahmadi, A., Kiamanesh, A.R., and Saif, A.A. (2019). The effectiveness of mindfulness practice in increasing academic motivation among high school students. *Journal of school Psychologh and Institutions*, 8(4): 176-199. (Text in Persian)
- Baker, M. A., & Kim, K. (2020). Dealing with customer incivility: the effects of managerial support on employee psychological well-being and quality-of-life. *International Journal of Hospital Management*. 87, 102503. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102503>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400–414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Bakker, A. B. (2018). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26(3), 321–331. <https://doi.org/10.1111/jonm.12551>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417–443. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R., & De Vries, J. D. (2020). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behavior*, 122, Article 103478. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103478>
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W., Swindler, A., Madsen, R., & Tipton, S. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2014). Spiritual resources in the job demands-resources model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11, 245–268. <https://doi.org/10.1080/14766086.2014.886517>
- Boehnlein, P., & Baum, M. (2022). Does job crafting always lead to employee well-being and performance? Meta-analytical evidence on the moderating role of societal culture. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 647–685. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737177>
- Chang, P.-C., Xiaoxiao, G., & Wu, T. (2021). Sense of calling, job crafting, spiritual leadership and work meaningfulness: A moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(5), 690–704. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2020-0392>
- Clark, M. S. (Ed.). (1991). *Prosocial behavior*. Sage Publications, Inc. <https://psycnet.apa.org/record/1991-097117-000>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: HarperCollins.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/014920639902500305>
- Debus, M. E., Körner, B., Wang, M., & Kleinmann, M. (2023). Reacting to perceived overqualification: Uniting strain-based and self-regulatory adjustment reactions and the moderating role of formal work arrangements. *Journal of Business and Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09870-8>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0012801>
- Delvin, A.S (2018). *Environmental Psychology and Human Well-Being: Effects of Built and Natural Settings* (H. Zare; M. Bakhtiari Translators). Nasle No Andish (2022) (Text in Persian)
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Job crafting. In M. C. W. Peeters, deJonge J. & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (1st ed., pp. 414–433). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Ltd.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 272-302. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 323-336. <https://doi.org/10.1177/1069072717748676>
- Dobrow, S. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 431–452. <https://doi.org/10.1002/job.1808>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>
- 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://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42–52. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0030635>
- 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://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>

- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocation Behavior* 98, 127–137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003>
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job fit. *International Review of industrial and organizational psychology*, 6, 233-357.
- Fried, Y., Grant, A. M., Levi, A. S., Hadani, M., & Slowik, L. H. (2007). Job design in temporal context: a career dynamics perspective. *Journal of Organizational Behavior*. 28(7), 911–927. doi: 10.1002/job.486. <https://doi.org/10.1002/job.486>
- Fullagar, C. J., & Kelloway, E. K. (2009). Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 82 (3) 595– 615. <https://doi.org/10.1348/096317908X357903>
- Hajloo, N., Sobhi Gharamaleki, N., and Amel Hushmand, R. (2015). Personality Predictors of Teacher's Work Engagement. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 6(22): 61-76. (Text in Persian)
- Hinkin, T. J. (1998). A brief tutorial on the development of measures . *Organizational Research Methods*, 1, 104-121.
- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. M. (2018). Living one's calling: Job resources as a link between having and living a calling. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.001>
- Hunt, A. E. (1985). Public schools: The largest mission field. *Fundamentalist Journal*, 4, 21-22.
- Jianhong, J. (1989). Knowing the Lord's will. *Chinese Theological Review*, 108-118.
- Kang, H. J. A., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: the role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospital Management*, 75, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.003>
- Kang, H. J. A., Kim, W. G., Choi, H. M., & Li, Y. (2020). How to fuel employees' prosocial behavior in the hotel service encounter. *International Journal of Hospital Management*, 84, 1–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102333>
- Kock, N. (2016). Non-normality propagation among latent variables and indicators in PLS-SEM simulations. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 15(1), 299-315 <http://dx.doi.org/10.22237/jmasm/1462076100>
- Kolodinsky, R. W., Ritchie, W. J., & Kuna, W. A. (2017). Meaningful engagement: Impacts of a 'calling' work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management & Organization*, 1-18.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Krok, D. (2015). The role of meaning in life within the relations of religious coping and psychological well-being. *Journal of Religion and Health*, 54(6), 2292–2308. <https://doi.org/10.1007/s10943-014-9983-3>
- Laurence, G. A. (2010). Workaholism and expansion and contract oriented job crafting: The moderating effects of individual and contextual factors. Unpublished doctoral dissertation, Syracuse University, Ann Arbor, M
- Lazazzara, A., Tims, M., & de Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(Part B), Article 103267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>
- Liu, C., Liu, S., Wang, S., & Wu, H. (2019). Association between transformational leadership and occupational burnout and the mediating effects of psychological empowerment in this relationship among CDC employees: a cross-sectional study. *Psychology Research Behavior Management*, 12, 437-446. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S206636>
- Michaelson, C., & Tosti-Kharas, J. (2019). Serving self or serving others? close relations' perspectives on ethics and calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 19–30. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2019.02.005>
- Mitchell J. Neubert, M., & Halbesleben, K. (2015). Called to Commitment: An Examination of Relationships Between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 41-53. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-014-2336-z>
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W.-M., & Kim, K.-M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 39(5), 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Neubert, M. J., & Dougherty, K. D. (2012). *Christian perspectives on faith at work: An empirical exploration of faith and work associations across religious traditions*. In Judi. Neal (Ed.), *Handbook of faith and spirituality in the workplace* (pp. 45–67). New York: Springer.
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to commitment: An examination of relationships between spiritual calling, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 859–872. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2336-z>
- Oprea, B. T., Barzin, L., Virgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723–741. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1646728>
- Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of advanced beginnerstage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22, 137-147 <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.137>

- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120–1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Ryff, C. D. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in the quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55. <https://doi.org/10.1177/016502548901200102>
- Shin, J. Y., Kim, E., & Ahn, J. (2021). A latent profile analysis of living a calling, burnout, exploitation, and work–Life imbalance. *Journal of Career Development*, 6, 112-123. <https://doi.org/10.1177/0894845321994168>
- Shultz, M. I. (2008). *Occupational well-being: The development of a theory a measure*. Doctoral Dissertation, Kansas State University
- Siegel, M., Eder, J. S. N., Wicherts, J. M., & Pietschnig, J. (2022). Times are changing, bias isn't: A meta-metaanalysis on publication bias detection practices, prevalence rates, and predictors in industrial/organizational psychology. *Journal of Applied Psychology*, 107, 2013–2039. <https://doi.org/10.1037/apl0000991>
- Sirgy, M. J. (2019). Promoting quality-of-life and well-being research in hospitality and tourism. *Journal of Traveling & Tourism Marketing*, 36(1), 1–13. <http://dx.doi.org/10.1080/10548408.2018.1526757>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: the relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957-977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Slusser, G. (1984). Inner experience and Christian education. *Religious Education*, 376-391.
- Teng, H. Y., & Chen, C. Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110–116. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.010>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology*, 36, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., & Parker, S. K. (2020). How coworkers attribute, react to, and shape job crafting. *Organizational Psychology Review*, 10, 29–54. <https://doi.org/10.1177/2041386619896087>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490–507. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23, 263–280. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0032359>
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 129–138. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0026859>
- Weber, M. (1994). *The profession and vocation of politics*. In P. Lassman, & R. Speirs (Eds.), *Weber: Political Writings* (pp.309–369). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Wong, R. (1984). Called to be a teacher: A Christian and personal viewpoint. *Journal of Christian Education*, 79, 38-45.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84-94. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology*. Emerald Group Publishing Limited. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Zare, H; Rezaei, A; Mostafaei, A (2021). *Educational Psychology*. Payam Noor University (Text in Persian).
- Zare, H; Abdollah zade, H; Baradaran, M (2022). *Measurement scales in cognitive psychology*. Aiizh Pub. (Text in Persian)
- Ziedelis, A. (2019). Perceived calling and work engagement among nurses. *Western journal of nursing research*, 41(6), 816-833. <https://doi.org/10.1177/0193945918767631>

