Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2026, 13(1), 61-76
https://doi.org/10.22055/jiops.2026.48953.1470

Received: 07. 02. 2025
Received in revised form:27. 12. 2025
Accepted: 31. 03. 2026

Designing and Testing a Model of the Effect of Job Calling on Job Motivation, Job Engagement, and Job Crafting: The Mediating Roles of Occupational Commitment, Person-Job Fit, and Meaningful Work Among Nurses

Abdolzahra Naami[1*] Zahra Alboghobesh[2]

1. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. MA of Industrial and Organizational Psychology, of Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Citation: Naami, A., & Alboghobesh, Z. (2026). Designing and Testing a Model of the Effect of Job Calling on Job Motivation, Job Engagement, and Job Crafting: The Mediating Roles of Occupational Commitment, Person-Job Fit, and Meaningful Work Among Nurses. (E20913). *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *13*(1), 61-76. E20913 Https://Doi.Org/10.22055/Jiops.2026.48953.1470

Abstract

Introduction
The purpose of the present study was to design and test a model of the effect of job calling on job motivation, job engagement, and job crafting, with the mediating roles of occupational commitment, person-job fit, and meaningful work among nurses.

Method
The sample consisted of 200 nurses from Bandar Mahshahr and Abadan, selected using a simple random sampling method. The following questionnaires were used to collect data: Job Calling (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011), Occupational Commitment (Rothwell & Arnold, 2007), Person-Job Fit (Cable & DeRue, 2002), Meaningful Work (Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier & Bernaud, 2017), Job Motivation (Robinson, 2004), Job Engagement (Schaufeli, 2002), and Job Crafting (Laurence, 2010). The proposed model was evaluated using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS 21 and SPSS 21. The bootstrap procedure by Preacher and Hayes (2008) was used to test indirect relationships. Fit indices indicated a relatively good fit with the data.

Results
The results showed that the direct paths from job calling to occupational commitment, person-job fit, meaningful work, work engagement, and job crafting were statistically significant. Furthermore, the indirect paths of job calling on job motivation, job engagement, and job crafting—mediating by occupational commitment, person-job fit, and meaningful work—were also statistically significant.

Discussion
Considering these positive outcomes, fostering nurses' sense of job calling is recommended.

Keywords: Job calling, occupational commitment, person-job fit, job crafting, job motivation, job engagement, meaningful work

* **Corresponding Author:** Abdolzahra Naami
Email: hamid. naamiabdol@scu.ac.ir

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱۴۰۵، ۱۳(۱)، ۷۶-۶۱
https://doi.org/10.22055/jiops.2026.48953.1470

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۰۹
تاریخ بازنگری:۱۴۰۴/۱۰/۰۶
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۱/۱۱

طراحی و آزمون الگویی از اثر رسالت شغلی بر انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی با میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای، تطابق فرد - شغل و معناداری کار در پرستاران

عبدالزهرا نعامی [۱*]، زهرا آلبوغبیش [۲]

۱- دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲- کارشناسی ارشد، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی و آزمون الگویی از اثر رسالت شغلی بر انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی با میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای، تطابق فرد-شغل و معناداری کار در پرستاران بود. نمونه پژوهش حاضر ۲۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های بندر ماهشهر و آبادان بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان پرسش‌نامه‌های رسالت شغلی (دوبرا و توستی خارس، ۲۰۱۱)، تعهد حرفه‌ای (راتول و آرنولد، ۲۰۰۷)، تطابق فرد شغل (کیبل و درو , ۲۰۰۲)، معناداری کار (آرنو-نیکولاس، ساوت، لوتیلیر، برنو، ۲۰۱۶)، اشتیاق شغلی (اسکاوفیلی، ۲۰۰۲)، انگیزش شغلی (رابینسون، ۲۰۰۴) و تعالی‌یابی شغلی (لاورنس، ۲۰۱۰) را تکمیل نمودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS ویراست ۲۱ انجام گرفت. برای سنجش روابط غیرمستقیم از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو و هیز (۲۰۰۸) استفاده گردید. شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش نسبتاً خوب الگو با داده‌ها بود. یافته‌ها نشان دادند که مسیر مستقیم رسالت شغلی به تعهد حرفه‌ای، تطابق فرد-شغل، معناداری کار، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی معنادار بودند. مسیرهای غیرمستقیم رسالت شغلی به انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی از طریق تعهد حرفه‌ای، تطابق فرد-شغل و معناداری کار معنادار بودند. با توجه به پیامدهای مثبت به دست آمده، تقویت انگیزش رسالت شغلی پرستاران پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌ها: رسالت شغلی، تعهد حرفه‌ای، تطابق فرد-شغل، تعالی‌یابی شغلی، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی، معناداری کار.

مقدمه

پرستاری به‌عنوان یکی از مهمترین نظام جزء سلامت یک کشور محسوب می‌شود و تأثیر قابل توجهی بر اثربخشی نظام درمانی از نظر پیشگیری از بیماری‌ها، درمان و مراقبت از بیماران دارند. حضور فعال و مؤثر پرستاران در عرصه نظام سلامت مستلزم توجه جدی به ابعاد روان‌شناختی آنان است. از جمله این مؤلفه‌های ابعاد روان‌شناختی، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی می‌باشند.

* **نویسنده مسئول:** عبدالزهرا نعامی
رایانامه: naamiabdol@scu.ac.ir

انگیزش شغلی مجموعه‌ای از نیروهای انرژی‌بخش است که از درون و نیز ورای وجود شخص نشأت می‌گیرند و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین‌کننده شکل، جهت، شدت و مداومت آن می‌باشند (Pinder, 2008). اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام کارهای خود صرف می‌کند و نیز میزان اثربخشی و کارایی به‌دست آمده در کار گفته می‌شود (Maslach, Liter & Schaufeli, (2001. در واقع اشتیاق شغلی بیانگر میزان انرژی، دلبستگی و کارآمدی حرفه‌ای یک پرستار در کارش دارد (Maslach & Liter, (1997. تعالی‌یابی شغلی به فرایندی اطلاق می‌شود که پرستاران تعداد، نوع و وسعت وظایف و ارتباطات در شغل خود را به‌گونه‌ای تغییر می‌دهند که با علایق، رغبت‌ها و توانایی‌هایشان منطبق گردد (Wrzesniewski & Dutton, 2201; Bereyhi & ,Mombeini, 2022) .(Parker & Grant, 2009)

تعالی‌یابی شغلی شامل تغییراتی است که پرستاران در وظایف، روابط کاری و دیدگاه خود نسبت به شغلشان ایجاد می‌کنند، تا بتوانند انطباق بیشتری با کار خود ایجاد کنند و بتوانند کار خود را با کیفیت بالاتری انجام دهند (Tims and et al., 2013) تعالی‌یابی شغلی دربرگیرنده تغییرات مثبتی است که پرستاران در ابعاد مختلف شغل خود انجام می‌دهند تا آن را بهبود دهند و نسبت به قبل با کارایی و اثربخشی بیشتری به انجام وظایف خود بپردازند) Unsworth& Parker, 2003) متغیر مهمی که اخیراً برای پیش‌بینی و افزایش انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی مورد توجه قرار گرفته، رسالت شغلی است.

موضوع مهمی که در خصوص رسالت شغلی پرستاران باید گفت، معنا و مفهومی است که پرستاران نسبت به شغل خود دارند. نوع نگرش افراد به کار بستگی به معنایی است که نسبت به آن دارند. افراد مختلف نگاه متفاوتی به‌کار دارند که می‌تواند به ایجاد انگیزه درونی، حس آرامش و در نتیجه عملکردی بهتر و یا برعکس باعث خستگی و دلزدگی گردد (Duffy and et al., 2018).

جهت‌گیری افراد نسبت به کار قرار سه حالت دارد که شامل رویکرد شغلی یعنی شغل به‌عنوان روشی برای کسب منافع مادی. کار به‌عنوان رویکرد حرفه و پیشرفت و موفقیت شغلی و کار به‌عنوان رسالت شغلی. افراد با جهت‌گیری 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. در مقابل، افرادی با جهت‌گیری حرفه و پیشرفت و موفقیت شغلی، سرمایه‌گذاری شخصی عمیق‌تری در کار خود به عمل می‌آورند و کسب معنا را در پیشرفت در کار راهه شغلی جستجو می‌کنند. این پیشرفت معمولاً موقعیت اجتماعی بالاتری را نیز به همراه دارد و قدرت را در محدوده شغلی افزایش می‌دهد و عزت‌نفس بیشتری را برای افراد به همراه می‌آورد. سرانجام فردی با جهت‌گیری رسالت شغلی نه برای منافع مالی یا پیشرفت در حرفه کار می‌کند بلکه برای معنا و خشنودی درونی که آن کار به وی می‌بخشد، آن کار را انجام می‌دهد. کار برای این فرد احساسی فراتر از کسب یک نفع شخصی و یا دستیابی به پاداش است (Dik & Duffy, 2009). رسالت شغلی از سه مؤلفه فراخوانی بیرونی (external summons)، کار هدفمند (meaning/purpose) و انگیزه جامعه‌یار (prosocial motivation) 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 (Banderson & Thempson, 2009). دومین مؤلفه مربوط به کاری است که باعث ایجاد حس معناداری در زندگی می‌گردد. 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(Azimi, Jafari, & Zamanian, 2024,Bellah, et al.,1985) مطرح می‌کنند که رسالت شغلی نوعی جهت‌گیری فردی است که در آن کار هدف اساسی محسوب می‌شود البته فراتر از منافع مادی و پیشرفت‌های فردی است. در انگیزه اجتماع‌مداری از دیدگاه (Duffy et al., 2018) افرادی که معتقد به رسالت شغلی هستند تمایلات نوع‌دوستانه دارند. به‌عبارت‌دیگر این افراد تا حدود زیادی خواسته‌ها و نیازهای دیگران را بر خود ترجیح می‌دهند و برای رفاه حال دیگران فداکاری می‌کنند.

تحقیقات نشان می‌دهند که رسالت شغلی پرستاران دارای پیامدهای سازمانی متعددی است. برای مثال در پژوهشی دریافتند که رسالت شغلی از طریق تعهد شغلی بر تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای مخرب محیط کار اثرگذار است (Afsar et al., 2019). دریافتند افرادی که دارای رسالت شغلی هستند، تعهد شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی بالاتری دارند و کمتر از اهداف خود عقب‌نشینی می‌کنند.(Duffy et al., 2014) مطالعات دیگر بر روی کارکنان، رابطه‌ی رسالت شغلی با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، قصد ترک شغل، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد انطباقی را تأیید کرده است. تحقیقات دیگر نیز نشان می‌دهند که رسالت شغلی می‌تواند خشنودی شغلی و خشنودی از کارراهه شغلی را افزایش دهد و استرس شغلی و افسردگی را کاهش دهد (Park & Jung, 2017 ; Bott et al., 2017).

با توجه به اهمیت و ضرورت رسالت شغلی، در مطالعه حاضر اثر مستقیم رسالت شغلی بر انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی و نیز اثر غیرمستقیم آن بر این سه متغیر با میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای (occupational commitment)، تطابق فرد - شغل (fit job-person) و معناداری کار (work meaningful) مورد بررسی قرار گرفته است.

تعهد حرفه‌ای نگرشی است که بیان می‌کند اعضای سازمان، به چه میزان خودشان را با حرفه‌ای که در آن مشغول هستند، همانندسازی می‌کنند، تا چه اندازه در آن درگیر هستند و تا چه میزان برای موفقیت در آن حرفه از خودگذشتگی و فداکاری می‌کنند (Lachman & Aranya, 1986) تعهد حرفه‌ای بیانگر میزان عتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌های یک حرفه، میل به تلاش زیاد در آن حرفه و میل به ماندن در آن حرفه است. تحقیقات نشان داده‌اند که درک رسالت شغلی به میزان زیادی به تعهد بیشتر فرد به حرفه‌اش مرتبط است و افرادی که احساس تعهد بیشتری نسبت به حرفه خود دارند در طول زمان مشاهده می‌کنند که حرفه آن‌ها به رسالت شغلی نزدیک‌تر می‌شود. (Heller & Dobrow, 2015; Dobrow & Tosti-Kharas, 2012) معنادار بودن کار بیانگر میزان مفید بودن کار است. به این معنا که فرد احساس می‌کند کاری که انجام می‌دهد ثمره‌ای از لحاظ مادی و یا روان‌شناختی برای دیگران دارد. به‌عبارت‌دیگر معناداری کار بیانگر میزان تأثیر مثبتی است که فرد احساس می‌کند به واسطه کارش می‌تواند بر دیگران بگذارد. شغلی که به‌عنوان یک رسالت درک می‌شود به‌عنوان یک منبع معناداری برای زندگی عمل می‌کند. بر این اساس افرادی که ادراکی از رسالت شغلی دارند، زمانی که احساس کنند کاری انجام می‌دهند دارای معنا است آنگاه حرفه خود را به طور کامل به زندگی خود گره می‌زنند .(Douglass et al., 2017)

تطابق فرد - شغل عبارت است از تطابق بین شخصیت فرد با عوامل محیط کار. به‌منظور تعیین سازگاری یک فرد با شغلش و نیز سازگاری محیط کار با فرد(Lafquist & Davis, 1991) (. همچنین تطابق فرد - شغل با یافتن تناسب میان مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های مورد نیاز جهت انجام جنبه‌های نسبتاً ایستای شغل و افرادی که این توانایی‌ها را دارند سروکار دارد. تطابق با متغیرهایی مانند خشنودی شغلی، انتخاب حرفه، انگیزش و هدف‌گذاری همبستگی دارد (Johnson, 2001; Edwards, 1996).

در یک تحقیق با عنوان ارتباط بین رسالت شغلی و تعالی‌یابی شغلی نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد.(Chang et al.,.2020) علاوه بر این، در این مطالعه نشان داده شد که تعهد به کارراهه شغلی میانجی‌گر بین رسالت شغلی و تعالی‌یابی شغلی بود. یعنی رسالت شغلی از طریق افزایش تعهد به کارراهه شغلی باعث افزایش تعالی‌یابی شغلی می‌گردد.

(Lin et al., 2017) نیز نشان دادند که ادراک رسالت شغلی به‌صورت معناداری تعالی‌یابی شغلی را پیش‌بینی می‌کند (Esteves & Lopes, 2017) نیز نشان دادند که رابطه مثبتی بین رسالت شغلی و تعالی‌یابی شغلی وجود دارد. (Afsar et al., 2019) در یک مطالعه بر روی پرستاران نشان دادند که رسالت شغلی ۵۹٪ واریانس تعهد به کارراهه شغلی یا همان تعهد حرفه‌ای را پیش-بینی می‌کند. همچنین تعهد به کارراهه شغلی رابطه بین رسالت شغلی با تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و استرس شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

در خصوص رابطه رسالت شغلی و انگیزش شغلی (Zhang & Hirschi, 2021)در تحقیقی رابطه بین رسالت شغلی و انگیزش شغلی را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش مشاهده گردید که همبستگی بین رسالت شغلی با انگیزش درونی

۰/۵۱، با انگیزش همانندسازی شده ۰/۴۹ و با انگیزش درون‌فکن شده ۰/۳۶ است. علاوه بر آن رابطه بین رسالت شغلی و انگیزش بیرونی فقط ۰/۰۶ است. این یافته نشان می‌دهد که رسالت شغلی موجب افزایش انگیزش درونی می‌گردد. همچنین بین رسالت شغلی با انگیزش درونی همبستگی ۰/۴۲ و با انگیزش همانندسازی شده همبستگی ۰/۷۵ دارد. همچنین این تحقیق نشان داد که رسالت شغلی از طریق انگیزش درونی و انگیزش همانندسازی شده با بهزیستی شغلی رابطه دارد.

در خصوص رابطه بین رسالت شغلی و تطابق شخص - شغل (Jaewoo & Sujeong. 2018). در یک مطالعه در مورد ۱۱۷ پرستار نشان دادند که همبستگی بین رسالت شغلی با تطابق شخص - محیط ۰/۶۴، با تطابق شخص - سازمان ۰/۵۹، با تطابق شخص - شغل ۰/۵۹ و با تطابق شخص - سرپرست ۰/۴۵ است که همه آن‌ها در سطح P < ۰/ ۰۰۱ معنادار بودند. (Graff ,2021) نیز در مطالعه‌ای اثر رسالت شغلی را بر تطابق شخص - شغل در پرستاران مورد تأیید قرارداد (Duffy et al., 2019) در مطالعه‌ای نشان دادند که ادراک رسالت شغلی به‌صورت مستقیم تطابق بین شخص و شغل را تبیین می‌کند. تحقیقات انجام گرفته توسط (Tims et al, 2016 ; Wrzesniewski, et al., 2015; Wrzesniewski A, et al., 1997) نیز رابطه رسالت شغلی را با انگیزش شغل، تعالی‌یابی شغلی، اشتیاق شغلی، تعهد حرفه‌ای، تطابق شخص - شغل و معنادار بودن کار را نیز مورد تأیید قرار دادند.

علیرغم اهمیت و نقش رسالت شغلی در پیش‌بینی بسیاری از پیامدی مثبت فردی و شغلی این متغیر در جامعه کارکنان ایرانی از جمله در جامعه پرستاران مورد بررسی و تحقیق قرار نگرفته و اثرات و پیامدهای آن مورد مطالعه قرار نگرفته است.

فقدان دانش مربوط به رسالت شغلی در کشور و به‌خصوص در شغل مهم پرستاری موجب گردید در این مطالعه الگویی برای پاسخ‌گویی به این پرسش طراحی و بررسی گردد که رسالت شغلی تا چه اندازه بر انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی با میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای، تطابق فرد - شغل و معناداری کار در پرستاران مؤثر است؟ (شکل ۱).

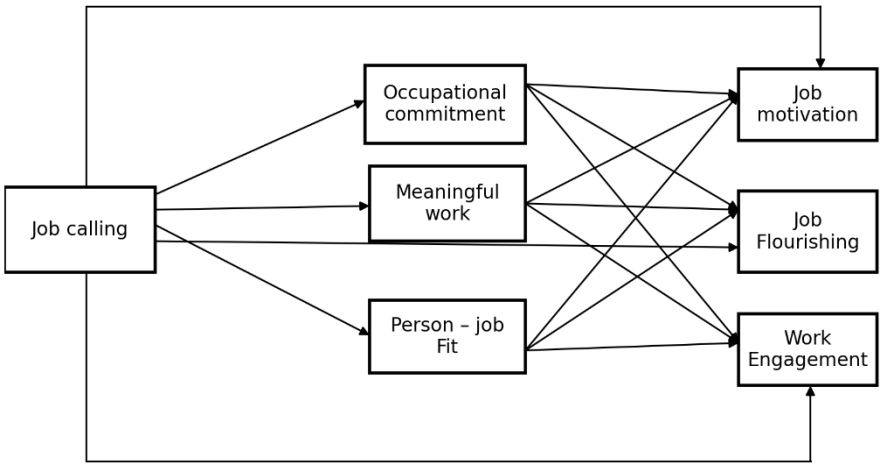

Figure 1. Conceptual Model of the Study

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل پرستاران بیمارستان‌های شهرستان‌های بندر ماهشهر و آبادان می‌باشند. در این پژوهش دو نوع نمونه‌گیری انجام شد: ۱) نمونه‌گیری جهت تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری: به این منظور از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انتخاب پرستاران استفاده شد، در نهایت تعداد ۸۰ نفر انتخاب و پرسش‌نامه‌ها روی آن‌ها اجرا شد. ۲) نمونه‌گیری جهت آزمودن فرضیه‌ها. به این منظور ۲۰۰ پرستار با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از

لحاظ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش ۳۲/۵ درصد مرد و ۷۷/۵ درصد زن بودند. علاوه بر این تحصیلات ۸/۵ درصد فوق‌دیپلم و پایین۶۶/۵ درصد کارشناسی و ۲۵درصد ارشد و بالاتر بودند. همچنین میانگین سن شرکت‌کنندگان ۴۱/۰۹ سال بوده است. لازم به ذکر است که توزیع پرسش‌نامه‌ها بعد از اعلام رضایت شکنندگان برای شرکت در پژوهش انجام گردد. علاوه بر آن محققان توضیح لازم را پیرامون محرمانه بودن داده‌ها برای شرکت‌کنندگان ارایه دادند و شرکت‌کنندگان مجاز بودند در صورت عدم تمایل از فرایند پژوهش خارج شوند.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه رسالت شغلی (job calling Questionnaire): برای سنجش رسالت شغلی از پرسش‌نامه ۱۲ گویه‌ای رسالت شغلی که توسط Tosti-Kharas, 2012 (& Dobrow)ساخته‌شده، استفاده شد. برای پاسخ به پرسش‌نامه از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت به‌صورت کاملاً مخالف (نمره ۱) تا کاملاً موافق (نمره‌ی ۵) استفاده شده است. پایایی این پرسش‌نامه در چهار نمونه مجزا سنجیده شد که بسیار خوب گزارش شد. این نمونه به ترتیب دانش‌آموزان دبیرستان موسیقی (α=۰/۸۸) , دانش‌آموزان دبیرستان هنر (α=۰/۹۴) , دانشجویان فارغ‌التحصیل (α=۰/۹۰) و مدیران حرفه‌ای (α=۰/۹۰) می‌باشند. همچنین روایی همگرای این پرسش‌نامه از طریق همبستگی با دو پرسش‌نامه دیگر یعنی مقیاس رسالت شغلی (Wrzesniewski et al., 2001) و مقیاس نئوکلاسیک (Thompson & Bunderson, 2009) سنجیده شد. طیف ضرایب همبستگی به‌دست آمده بین ۰/۴۰ تا ۰/۹۰ بود .ضریب پایایی پرسش‌نامه رسالت شغلی در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به‌دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل‌قبولی است. برای بررسی روایی این پرسش‌نامه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. در الگوی اولیه‌ی مقیاس رسالت شغلی مقادیر IFI (۰/۸۹)، CFI (۰/۸۰)، RMSEA (۰/۱۰) و مجذور کای نسبی (۶/۹۴) در این مدل نسبت به ملاک‌های برازندگی فاصله دارند. با حذف گویه ۷ که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۳۰ بود، شاخص‌های برازش به حد مطلوب رسیدند IFI=۰/۹۱، CFI=۰/۹۱، RMSEA=۰/80، مجذور نسبی کای (۲/۳۹).

پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای (occupational commitment Questionnaire). این پرسش‌نامه توسط (Meyer et al.,1993) آماده‌سازی و مورد استفاده قرار گرفت. آن‌ها به‌منظور سنجش تعهد حرفه‌ای کارکنان از ۹ آیتم استفاده کردند. روش نمره‌گذاری روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالفم) تا نمره‌ی ۵ (کاملاً موافقم) انجام می‌گیرد، بنابراین کمترین نمره ۹ و بیشترین نمره ۴۵ می‌باشد. سازندگان ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را ۸۰/ ۰ به‌دست آورده‌اند. پایایی پرسش‌نامه در تحقیق حاضر به با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ می‌باشد. علاوه بر این روایی این پرسش‌نامه با روش همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته ۰/۵۱ به‌دست آمد که در سطح ۰۰۰۱/ ۰ > p معنی‌دار است. همچنین به‌منظور بررسی بیشتر روایی پرسش‌نامه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. در الگوی اولیه‌ی مقیاس تعهد حرفه‌ای مقادیر IFI (۰/۹۵)، CFI (۰/۹۵)، RMSEA (۰/۰۹) و مجذور کای نسبی (۳/۷۴) در این مدل نسبت به ملاک‌های برازندگی فاصله دارند. بنابراین گویه ۳ که بار عاملی کمتر از ۰/۳۰ داشت از مدل حذف گردید و شاخص‌های برازش بار دیگر مورد بررسی قرار گرفتند. در پرسش‌نامه اصلاح‌شده تعهد حرفه‌ای مقادیر IFI (۰/۹۷)، CFI (۰/۹۷)، RMSEA (۰/۰۶) و مجذور کای نسبی (۱/۹۳) به دست آمد که بیانگر مطلوب‌بودن پرسش‌نامه است.

پرسش‌نامه تطابق فرد – شغل (person-job fit Questionnaire). در پژوهش حاضر برای سنجش میزان تطابق فرد - شغل از پرسش‌نامه تطابق فرد - شغل که توسط(Cable& DeRue,2002) ساخته شده و هر دو بعد علایق - منابع و توانایی‌ها - تقاضاها را می‌سنجد، استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۶ گویه است که تطابق شخص - سازمان افراد را در یک طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌سنجد. سازندگان پایایی پرسش‌نامه مذکور را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه کردند. (Vogel & Feldman, 2009) نیز پایای این پرسش‌نامه را با استفاده از

روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش دادند. آن‌ها همچنین روایی این پرسش‌نامه را با استفاده از روایی ملاکی هم‌زمان با یک پرسش‌نامه همسو r=۰/۶۷ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ی تطابق ادراک شده فرد - شغل از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۹۴ به‌دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل‌قبول این پرسش‌نامه است. به‌منظور بررسی روایی پرسش‌نامه تطابق ادراک شده فرد - شغل از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. در پرسش‌نامه‌ی تطابق ادراک‌شده فرد - شغل مقادیر IFI (۰/۹۷)، CFI (۰/۹۷)، RMSEA (۰/۰۶) و مجذور کای نسبی (۱/۹۳) به دست آمدند که گویای مطلوب‌بودن پرسش‌نامه است.

پرسش‌نامه معناداری کار (meaning full work Questionnaire). این پرسش‌نامه توسط (Arnoux-Nicolas et al., 2017) ساخته شده و دارای ۱۵ گویه است و هدف آن بررسی مؤلفه‌های معناداری کار (اهمیت کار، درک کار، جهت‌گیری کار، هدفمندی کار) می‌باشد. این پرسش‌نامه براساس یک طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. سازندگان پایایی هر یک از ۴ مؤلفه را به روش آلفای کرونباخ به ترتیب اهمیت کار ۰/۸۶، درک کار ۷۳/، جهت‌گیری کار ۰/۶۶ و هدفمندی کار را ۰/۷۲ به‌دست آورده‌اند. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه معناداری کار و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۹۲ برای کل پرسش‌نامه و برای اهمیت کار، درک کار، جهت‌گیری کار و هدفمندی کار به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۸، ۰/۸۵ و ۰/۷۵ به‌دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل‌قبول این پرسش‌نامه است. به‌منظور بررسی روایی پرسش‌نامه معناداری کار و مؤلفه‌های آن، از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. در الگوی اولیه‌ی پرسش‌نامه معناداری کار مقادیر IFI (۰/۸۵)، CFI (۰/۸۵)، RMSEA (۰/۰۹) و مجذور کای نسبی (۳/۳۸) بود. برای به‌دست‌آوردن روایی بهتر گویه شماره ۱۵ که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۳۰ و غیرمعنی‌دار بود از مدل حذف گردید و شاخص‌های برازش بار دیگر مورد بررسی قرار گرفتند. در پرسش‌نامه اصلاح‌شده‌ی معناداری کار مقادیر IFI (۰/۹۰)، CFI (۰/۹۰)، RMSEA (۰/۰۷) و مجذور کای نسبی (۲/۵۸) نشان‌دهنده برازش و اعتبار مطلوب پرسش‌نامه است.

پرسش‌نامه انگیزش شغلی (job motivation Questionnaire). در پژوهش حاضر، برای سنجش انگیزش شغلی کارکنان از پرسش‌نامه انگیزش شغلی ساخته (Robinson et al., 2004) استفاده گردید. این پرسش‌نامه به طور خاص، انگیزش فرد را برای انجام وظایف سازمانی، عملکرد فردی و پیشرفت احتمالی در سازمان، ارزیابی می‌کند. این پرسش‌نامه شامل ۱۱ گویه است و از شرکت‌کنندگان می‌خواهد که انگیزه‌شان را برای انجام‌دادن فعالیت‌های کاری متفاوت در یک مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای از (۱) «خیلی زیاد» تا (۵) «خیلی کم» مشخص کنند. سازندگان پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کرد. در پژوهش (Naami et al., 2011) ضریب پایایی این پرسش‌نامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف سنجید که ۰/۸۲ و ۰/۷۴ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه انگیزش شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۱ به‌دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل‌قبول این پرسش‌نامه است. به‌منظور بررسی روایی پرسش‌نامه انگیزش شغلی، از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. در الگوی اولیه‌ی مقیاس انگیزش شغلی مقادیر IFI (۰/۸۶)، CFI (۰/۸۶)، RMSEA (۰/۱۲) و مجذور کای نسبی (۴/۶۱) محاسبه گردید. برای به‌دست‌آوردن روایی بهتر گویه‌های شماره ۴ و ۹ که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۳۰ و غیرمعنی‌دار بودند از مدل حذف گردیدند و شاخص‌های برازش بار دیگر مورد بررسی قرار گرفتند. در پرسش‌نامه اصلاح‌شده‌ی انگیزش شغلی مقادیر IFI (۰/۹۳)، CFI (۰/۹۳)، RMSEA (۰/۰۸) و مجذور کای نسبی (۲/۹۳) بیانگر مطلوب‌بودن پرسش‌نامه است.

پرسش‌نامه اشتیاق شغلی (job engagement Questionnaire). این پرسش‌نامه توسط(Schaufeli et al., 2002) طراحی شده است که ۱۷ گویه دارد و سه حیطه نیرومندی و وقف خود و جذب را می‌سنجد. پاسخ‌ها از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شدند. پایایی پرسش‌نامه توسط سازندگان پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ بین

۰/۸۰ تا ۰/۹۰ به‌دست آمده است (Schaufeli et al., 2002). در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۸۶ برای کل پرسش‌نامه و برای نیرومندی، وقف خود و جذب به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۴، ۰/۸۱ به‌دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل‌قبول این پرسش‌نامه است. به‌منظور بررسی روایی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن، از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. در الگوی اولیه‌ی پرسش‌نامه اشتیاق شغلی مقادیر IFI (۰/۸۱)، CFI (۰/۸۱)، RMSEA (۰/۰۹) و مجذور کای نسبی (۳/۳۸)محاسبه شدند. برای به‌دست‌آوردن روایی بهتر گویه‌های شماره ۵ و ۱۲ که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۳۰ و غیرمعنی‌دار بودند از مدل حذف گردیدند و شاخص‌های برازش بار دیگر مورد بررسی قرار گرفتند. در الگوی اصلاح شده با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده، IFI (۰/۹۰)، CFI (۰/۹۰)، RMSEA (۰/۰۷) و مجذور کای نسبی (۲/۵۸)، پرسش‌نامه از اعتبار قابل‌قبولی برخوردار است.

پرسش‌نامه تعالی‌یابی شغلی (job crafting Questionnaire). این پرسش‌نامه به‌وسیله (Laurence, 2010) طراحی شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۸ گویه است و سه حیطه تغییر مرزهای وظیفه، تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر شناختی مرزهای وظیفه را دربر می‌گیرد. آزمودنی‌ها با استفاده از یک مقیاس پنج‌درجه‌ای، شامل هرگز (۱) تا خیلی زیاد (۵) این پرسش‌نامه را درجه‌بندی کردند. (Laurence,2010) پایایی این پرسش‌نامه را با روش آلفای کرونباخ برای حیطه‌ی تغییر مرزهای وظیفه ۰/۹۱ و برای دو حیطه تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر شناختی مرزهای وظیفه ۰/۹۰ گزارش نمود. در پژوهش حاضر جهت سنجش ضریب پایایی پرسش‌نامه تعالی‌یابی شغلی و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب ۰/۹۴ برای کل پرسش‌نامه و برای تغییر مرزهای وظیفه، تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر شناختی مرزهای وظیفه به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱ و ۰/۸۶ به‌دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل‌قبول این مقیاس است. برای سنجش روایی مقیاس و مؤلفه‌های آن از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در الگوی اولیه‌ی پرسش‌نامه تعالی‌یابی شغلی مقادیر IFI (۰/۸۱)، CFI (۰/۸۱)، RMSEA (۰/۱۱) و مجذور کای نسبی (۴/۵۷) در این مدل نسبت به ملاک‌های برازندگی که قبلاً اشاره شد فاصله دارند. بنابراین ماده‌های غیرمعنی‌دار و ماده‌های با بار عاملی کمتر از ۰/۳۰ (ماده‌های ۲ و ۹ و ۱۸) از مدل حذف گردیدند و شاخص‌های برازش بار دیگر مورد بررسی قرار گرفتند. در پرسش‌نامه اصلاح‌شده‌ی تعالی‌یابی شغلی مقادیر IFI (۰/۹۲)، CFI (۰/۹۲)، RMSEA (۰/۰۷) و مجذور کای نسبی (۲/۱۹) نشان‌دهنده اعتبار مطلوب پرسش‌نامه است.

یافته‌ها

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

Table 1. Mean, standard deviation & correlation matrix between research variables

	Variable	M	ST.D	1	2	3	4	5	6	7
1	Job Calling	38/20	9/09	۱						
2	Occupational Commitment	25/68	7/63	۰/49**	۱					
3	Person – Job Fit	19/24	5/33	۰/43**	۰/45**	۱				
4	Meaningful work	41/83	10/03	۰/56**	۰/50**	۰/38**	۱			
5	Job Motivation	35/83	8/14	۰/63**	۰/31**	۰/36**	۰/41**	۱		
6	Work Engagement	53/64	14/78	۰/41**	۰/46**	۰/40**	۰/44**	۰/29**	۱	
7	Job crafting	53/52	16/72	۰/46**	۰/42**	۰/43**	۰/48**	۰/42**	۰/32**	۱

همان‌طورکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر رسالت شغلی با متغیرها مثبت و معنادار است.

به‌منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از سنجه‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، مورد استفاده قرار گرفتند. اگر مقدار مجذور خی دو از لحاظ آماری معنی‌دار 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 قابل‌قبول 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 قابل‌قبول 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. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها در جدول ۲ گزارش شده است.

Table 2 . Final model fit

Fit indice	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
Model	4/71	3	1/57	۰/99	۰/94	۰/99	۰/99	۰/99	۰/97	۰/05

همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، با توجه به شاخص‌های به‌دست‌آمده می‌توان گفت که الگوی طراحی‌شده از برازش خوبی برخوردار است.

در شکل ۲ بتاهای مسیرهای رسالت شغلی به تعهد حرفه‌ای، تطابق شغل - شخص و نیز انگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی ارایه شده است.

نتایج مندرج در شکل ۲ نشان می‌دهند که مسیر رسالت شغلی به تعهد حرفه‌ای برابر با ۰/۱۵ است که در سطح ۰/۰۲ معنادار است.

مسیر رسالت شغلی به تطابق شخص - شغل ۰/۴۰ است و در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. مسیر رسالت شغلی به معنادار بودن کار معنادار برابر با ۰/۶۰ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است.

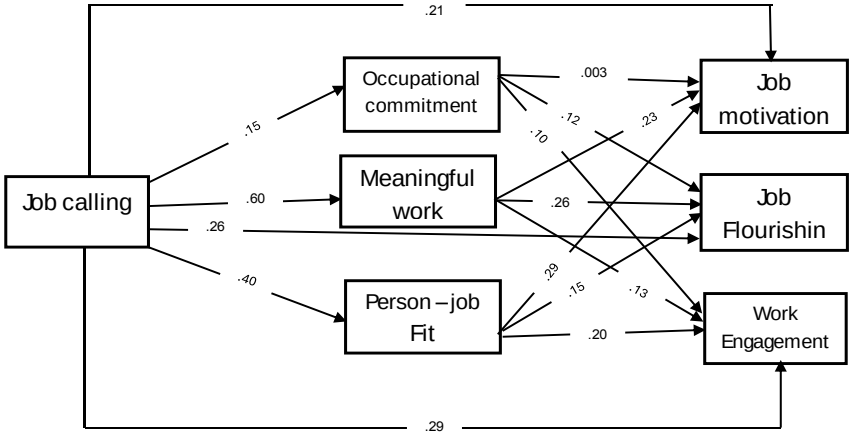

Fig.2. Direct of paths standardized coefficients between variable

بررسی مسیرهای دیگر در شکل ۲ نشان می‌دهد که مسیرهای رسالت شغلی به انگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی نیز معنادار هستند. همچنین مسیرهای تعهد حرفه‌ای، تطابق شخص - شغل و معنادار بودن شغل به انگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی نیز معنادارند.

در جدول ۳ نتایج مربوط به مسیرهای غیرمستقیم با روش بوت‌استرپ ارایه شده است.

Table 4. Bootstrapping Results for Mediating Effects

Paths	Bootstrap	SE	Lower bound	Upper bound
Job Calling → Professional Commitment → Job Motivation	۰/151	۰/056	۰/059	۰/283
Job Calling → Professional Commitment → Work Engagement	۰.053	۰.026	۰.012	۰.111
Job Calling → Professional Commitment → job crafting	۰.077	۰.022	۰.040	۰.127
Job Calling → Person–Job Fit → Job Motivation	۰.069	۰.020	۰.033	۰.115
Job Calling → Person–Job Fit → job crafting	۰.150	۰/064	۰.005	۰.265
Job Calling → Person – Job Fit → Work Engagement	۰/.140	۰.046	۰.039	۰.226
Job Calling → Meaningful Work → Job Motivation	۰.346	۰.134	۰.109	۰.630
Job Calling → Meaningful Work → job craftin	۰.169	۰.067	۰.071	0.360
Job Calling → Meaningful Work → Work Engagement	۰.189	۰.052	۰.098	۰.۲۸۳

لازم به ذکر است که سطح اطمینان برای فاصله ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد بوت استراپ ۵۰۰۰ در نظر گرفته شده است.

نتایج در جدول ۳ نشان می‌دهند که رسالت شغلی از طریق تعهد حرفه‌ای برانگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبت دارد به دلیل این که حد پایین و بالا صفر را در برنمی‌گیرد.

همچنین یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهند که رسالت شغلی از طریق تطابق شخص - شغل برانگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی به دلیل این که حد پایین و بالا صفر را در بر نمی‌گیرند، تأثیر غیرمستقیم معنادار دارد.

در خصوص اثر غیرمستقیم رسالت شغلی بر انگیزش شغلی، تعالی یابی شغلی و اشتیاق شغلی از طریق معنادار بودن کار، جدول ۳ نشان می‌دهد که حد پایین و بالای اثر رسالت شغلی از طریق معنادار بودن کار به انگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی صفر را در برنمی‌گیرد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که رسالت شغلی از طریق معنادار بودن کار برانگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی، تأثیر غیرمستقیم معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثر رسالت شغلی بر انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی با میانجی‌گری تعهد-حرفه‌ای، تطابق فرد - شغل و معناداری کار در پرستاران بود.

یافته‌ها نشان دادند که مسیرهای مستقیم رسالت شغلی به انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و تعالی‌یابی شغلی معنادار بودند. این نتایج با یافته‌های و (Park et al., 2019; Li, et al., 2017; Umrani, & Khan, 2019) همسو است. در خصوص اثر رسالت شغلی بر انگیزش شغلی (Praskova et al,.2015) مطرح کردند که رسالت شغلی می‌تواند سازوکار خودتنظیمی را برای دستیابی به اهداف مطلوب به طور مؤثری راه اندازی کند که این عامل به پیامدهای مثبت متعددی ازجمله موفقیت شغلی منجر می‌شود. علاوه بر آن(Hall & Chandler, 2005) مطرح کردند که رسالت شغلی منجر به تلاش بیشتر جهت

دسترسی به اهداف می‌گردد که این تلاش به موفقیت شغلی منجر می‌شود. احساس رسالت شغلی باعث می‌شود تا افراد انگیزه بیشتری برای کار بیشتر در شغل خود پیدا کنند و به این ترتیب به اهداف خود دسترسی پیدا می‌کنند (Wrzesniewski et al., 1997) علی‌الخصوص افرادی که احساس رسالت شغلی بیشتری می‌کنند، از خود و اهداف و مسیر شغلی خودآگاهی بیشتری دارند و این باعث می‌شود تا رفتار خود جهت‌گیری در آنها بیشتر شود. همه این موارد زمینه را برای پیگیری و موفقیت در دستیابی به اهداف بیشتر می‌کند .(Hall & Chandler, 2015)

(Wrzesniewski & Dutton, 2001)مطرح کردند که افرادی که احساس رسالت شغلی بیشتری می‌کنند به شکل پویا و فعالانه شغل و حرفه خود را تغییر می‌دهند تا در کارشان احساس معنی‌داری بیشتری کنند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که رسالت شغلی منجر به دگرگون‌سازی و تعالی‌یابی شغل می‌گردد تا شغل با انگیزش درونی و اهداف پرستاران هماهنگ گردد. همین‌طور رسالت شغلی باعث می‌شود تا فرد با تعالی‌یابی و دگرگونی شغلی موردنظر به خصوصیات موردنظر در شغل خود دسترسی پیدا کند. از آنجا که در اکثر موارد برخی ویژگی‌های مشاغلی که افراد در آنها احساس رسالت شغلی می‌کنند، متناسب با خواسته‌ها، انتظارات و نیازهای افراد دارای احساس رسالت شغلی نیستند. 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 چارچوب اهداف معنادار و ارزشمند قرار دهند تا اشتیاق و علاقه آنها به شغل بیشتر شود (Petrou et al., 2012). 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 (Tims et al., 2016).

محققان خاطرنشان می‌کنند که افراد دارای احساس رسالت شغلی، اشتیاق بالاتری را در شغل نشان می‌دهند زیرا اهداف مشخصی را تعیین می‌کنند و برای تحقق آن‌ها تلاش‌های بیشتری انجام می‌دهند (Hall & Chandler, 2005). رسالت شغلی، اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهد چون رسالت شغلی علاقمندی به کار افزایش می‌دهد و به همین جهت در حین انجام کار فرد ممکن است متوجه گذشت زمان نشود و یا چنان غرق در کار خود شود که به امور دیگری توجه نکند (Bunderson & Thompson 2009) و با موقعیت‌ها به‌صورت پویاتری روبه‌رو شود (Bunderson & Thompson, 2009; Hall& Chandler, 2005; Schabram & Maitlis, 2017). افرادی که رسالت شغلی دارند به‌روشنی از فاصله بین خود واقعی و خود آرمانی آگاه هستند و عمیقاً وضوح هدف و چشم‌انداز مشخصی از آینده دارند و همین عامل آنها را به اشتیاق و تلاش بیشتر هدایت می‌کند (Schabram & Maitlis, 2017; Dik & Duffy, 2009; Hall, D. T. & Chandler, 2005) بیان می‌کنند که فردی که رسالت شغلی در کار خود دارد احساس اشتیاق بیشتری می‌کند چون انگیزش درونی عامل اصلی در رسالت شغلی محسوب می‌شود. انگیزش درونی باعث برانگیختگی و کنجکاوی مضاعف در انجام کار می‌گردد و این کنجکاوی اشتیاق شغلی را افزایش می‌دهد چون باعث می‌شود فرد در حین انجام کار با علاقه و اشتیاق مسیر کاری خود را پیگیری نماید، جذب کار خویش گردد و توجه تمرکزش بر کارش بیشتر شود و ارتباط عاطفی با شغل خویش برقرار نماید. (Dik, & Duffy, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas,; Ziedelis, A, 2019)

رسالت شغلی از طریق تعهد حرفه‌ای بر انگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی اثر مثبت داشت. این یافته با تحقیقات (Chang et al., 2021; Vandenberghe, 2009; Cohen, 2003) همسو است .

رسالت شغلی باعث می‌شود تا تعهد عاطفی فرد نسبت به شغل و حرفه‌اش افزایش یابد؛ به دلیل اینکه مبنای این علاقه به حرفه تا حدود زیادی مبتنی بر انگیزش درونی است. انگیزش درونی نسبت به حرفه پرستاری باعث می‌شود تا یک پرستار اشتیاق و علاقه درونی نسبت به حرفه خود پیدا کند و انتخاب این شغل را نه به اجبار بلکه به‌خاطر روابط عاطفی و احساسی که با این حرفه دارد، انجام می‌دهد. علاقه به شغل پرستاری نه‌تنها متأثر از انگیزش درونی ناشی از احساس رسالت شغلی

است بلکه مؤلفه‌های دیگر رسالت شغلی می‌تواند تعهد به حرفه پرستاری را افزایش دهند. برای مثال، یکی از اجزاء مهم رسالت شغلی این است که فرد خدمت به دیگران را به‌عنوان مؤلفه‌ای ارزشمند در مسیر شغلی خود درنظر می‌گیرد. این مؤلفه رسالت شغلی باعث می‌شود تا فرد از شغل و حرفه‌ی پرستاری لذت زیادی ببرد؛ چرا که این حرفه باعث کمک به بیماران می‌گردد (Chang et al., 2021). از طرف دیگر (Vandenberghe, 2009) نشان دادند که تعهد حرفه‌ای باعث می‌شود تا کارکنان در محل کار احساسات مثبت تجربه کنند. علاوه بر آن تعهد حرفه‌ای به واسطه‌ی انگیزه ای که در کارکنان ایجاد می‌کند، اشتیاق آنها را نسبت به حرفه خود افزایش می‌دهد. همچنین تعهد حرفه‌ای چون باعث می‌گردد تا کارکنان شغل خود را به‌عنوان هویت مرکزی خود - هویتی در بگیرند، با شور و اشتیاق وافر درگیر شغل خود می‌شوند، از شغل خود لذت می‌برند، با یک انگیزه درونی کار می‌کنند و در شغل خود جذب می‌شوند (Cohen, 2003)

رسالت شغلی از طریق تطابق شخص - شغل بر انگیزش شغلی، تعالی‌یابی شغلی و اشتیاق شغلی اثر مثبت داشت. تحقیقات متعددی نشان می‌دهند که رسالت شغلی می‌تواند باعث افزایش تطابق بین شخص - شغل گردد(Berg et al., 2017).

رسالت شغلی پرستاران را درصورتی‌که احساس کنند تطابقی بین توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنها با شغلشان نسبتاً پایین است با انجام مجموعه‌ای از تغییرات فیزیکی، شناختی و ارتباطی انطباق لازم را ایجاد کنند، انها را به سمت تطابق بیشتر بر می‌انگیزاند. به‌عبارت‌دیگر رسالت شغلی باعث می‌شود تا تغییراتی در شغل بوجود آید تا پرستار بتواند خود را با حرفه خود بیشتر منطبق کند. برای مثال، افرادی که احساس رسالت شغلی بالایی دارند چون انگیزه درونی قوی برای انجام شغل خود دارند، چنانچه مشاهده کنند که انجام موفقیت‌آمیز کار نیاز به یادگیری مطالب و مهارت‌های جدید دارند، اقدام به بازآموزی خود می‌کنند. علاوه بر آن انگیزه درونی حاکم بر افراد با احساس رسالت شغلی بالا ایجاب می‌کند تا در انجام شغل خود تغییراتی ایجاد کنند تا با نیازها و انگیزه‌های آنان منطبق گردد (Maynard et al., 2006).

از طرف دیگر (Bakker, 2008) نشان داد که بین تطابق شخص - شغل و اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد. تطابق شخص - شغل منجر به نگرش‌های مثبت می‌شود. علاوه بر آن تطابق شخص - شغل باعث احساس معناداری در شغل می‌گردد. این دو عامل باعث می‌گردند تا فرد نهایت لذت و اشتیاق در شغل خود احساس کند (Martin 2003) محققانی مانند (Enwereuzor et al., 2018) نشان دادند که چنانچه توانایی‌ها و در عین حال چالش‌های شغلی هر دو در سطح بالا باشد، کارکنان اشتیاق شغلی را تجربه می‌کنند. علاوه بر آن تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنانی که تطابق بالایی را بین توانمندی‌ها و شغل خود درک می‌کنند، بیشتر جذب به شغل خود به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اشتیاق شغلی می‌شوند (Bui et al., 2017).

رسالت شغلی بر تعالی‌یابی شغلی، انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی را از طریق معنادار بودن کار اثر داشت. این یافته با یافته‌های تحقیقات (Cai et al, 2018; Afsar et al., 2019; Berg et al., 2013)

هماهنگ است. پرستارانی که رسالت شغلی خود را در حرفه پرستاری یافته‌اند مسیر کار و راهه مشخصی برای خود تعریف کردند و در آن مسیر در حال حرکت و فعالیت هستند. از اهداف شغلی خود آگاهند و می‌دانند که به دنبال چه چیزی هستند. به اهمیت و جایگاه شغلی خود واقفند و می‌دانند که حرفه آنها چه تأثیر مثبتی می‌تواند بر بهبودی بیماران می‌تواند داشته باشد. به واسطه این بینشی که رسالت شغلی برای پرستاران فراهم می‌آورد، احساس می‌کنند که در حال انجام یک کار معنادار هستند (Cai et al., 2018) جهت‌گیری کاری مبتنی بر رسالت شغلی از این جهت تا حدودی سازه‌ای منحصربه‌فرد و ویژه است چون افرادی که احساس رسالت شغلی می‌کنند دایماً در حال پردازش شناختی این موضوع هستند که رفتارها و تصمیم‌گیرهای کار راهه شغلی آن‌ها تا چه اندازه در جهت کامیابی یک زندگی هدفمند است (Afsar et al., 2019).

(Hackman & Oldham 1976) به این نکته اشاره کرده‌اند که فردی که معناداری کار را تجربه می‌کند، می‌تواند انگیزش و رضایت درونی را در رشد شخصی و فرصت‌های پیش‌روی خود، تجربه کند. انسان‌هایی که کار خود را معنادار و دارای مقصود و منظوری مشخص ندانند، تمام ظرفیت‌های کاری خود را به‌کار نمی‌گیرند. به عقیده (Berg et al., 2013) وجود معناداری در کار از آنجایی که کارکنان را به شغل‌شان دلبسته می‌کند، برای اجرای تغییرات موفقیت‌آمیز در سازمان امری

ضروری است. زمانی‌که کارکنان متوجه شوند کاری که انجام می‌دهند چه از لحاظ برآورده ساختن اهداف شخصی و چه از لحاظ اهداف اجتماعی معنادارتر است آنگاه کار را صرفاً به‌عنوان ابزاری برای امرار معاش خود نمی‌بینند و درنتیجه سطح مشارکت و تعهد آن‌ها ارتقاء می‌یابد.

مانند هر تحقیقی این تحقیق نیز با محدودیت‌هایی مواجه است. اول، با توجه به این که این پژوهش در چند بیمارستان انجام گردیده است، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها و صنایع دیگر باید جانب احتیاط را رعایت کرد. دوم، از آنجایی که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه بوده است، محدویت‌های مربوط به این ابزار را باید مدنظر قرارداد، از جمله این که علی‌رغم تأکیدات و توضیحات لازم از سوی مجری، ممکن است برخی افراد پاسخگو از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده، پاسخی سطحی و بدون دقت لازم داده باشند و سوم، این پژوهش به‌صورت مقطعی انجام شده است به این دلیل نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد.

در نهایت با توجه به اهمیت شناخت، استفاده و گسترش نقش رسالت شغلی برای کمک به افزایش پیامدهای سازمانی مثبت به بیمارستان، به مدیران مجموعه‌های درمانی و بهداشتی توصیه می‌شود نسبت به آموزش این سازه برای پرستاران اقدام نمایند و آن‌ها را تشویق و حمایت کنند تا در انجام کار خطیر پرستاری این مفهوم را مدنظر قرار دهند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه افراد مشارکت‌کننده در این پژوهش قدردانی نمایند.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر کلیه اصول اخلاقی مربوط به آزمودنی‌ها رعایت گردیده است. همچنین محرمانه بودن اطلاعات و اطلاع شرکت‌کنندگان از اهداف پژوهش و مراحل اجرای آن لحاظ گردیده است.

حمایت مالی

این پژوهش با حمایت مالی دانشگاه شهید چمران اهواز انجام شده است.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی بین نویسندگان وجود ندارد.

References

Azimi, H., Jafari, H. R., & Zamanian, A. (2024). The effect of perceived organizational support of mental health and emotional commitment on turnover intention: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 11*(1), 185–202. (Persian) https://doi.org/10.22055/jiops.2024.46066.1399

Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 24*(1), https://doi.org/10.1111/jabr.12154

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J. L. (2017). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 17*, 165-185. 10.1007/s10775-016-9323-0

Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400–414. 10.1016/j.jvb.2007.11.007

Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart: commitment and individualism in American life.* New York: Doubleday

Baqeri, A. (2004). Design and testing of a model of person–job and person–organization fit (Master's thesis). Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran**.** (Persian)

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). *Job crafting and meaningful work*. American Psychological Association.

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*, *21*(5), 973-994. https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497

Bereyhi, H., & Mombeini, I. (2022). The relationship of transformational leadership with job well-being, perceived occupational success and adaptive performance of employees. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 9*(1), 187–202. (Persian) https://doi.org/10.22055/jiops.2023.42407.1314

Bott, E. M., Duffy, R. D., Borges, N. J., Braun, T. L., Jordan, K. P., & Marino, J. F. (2017). Called to medicine: Physicians' experiences of career calling. *Career Development Quarterly*, *65*, 113-130. https://doi.org/10.1002/cdq.12086

Bui, H. T., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *32*(5), 373-386. https://doi.org/10.1108/JMP-05-2016-0144

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*(1), 32–57. https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32

Cable, D. M. DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology* 87 875-884. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875

Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). Linking empowering leadership and employee work engagement: The effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 9, 1304-1325, https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304

Chang, P. C., Rui, H., & Wu, T. (2021). Job autonomy and career commitment: A moderated mediation model of job crafting and sense of calling. *Sage Open*, *11*(1), 21582440211004167.

Chang,P., Honglei., R & Yun-Ping Lee, A.(2020).How having a calling leads to job crafting. *Frontiers in Psychology, 15,* 1-10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.552828

Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, *37*(3), 424-450. https://doi.org/10.1177/0011000008316430

Dobrow, S. R., & Heller, D. (2015). Follow your heart or your head? A longitudinal study of the facilitating role of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Journal of Applied Psychology*, *100*(3), 695-712. https://doi.org/10.1037/a0038011

Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2012). Listen to your heart? Calling and receptivity to career advice. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 264–280. https://doi.org/10.1177/1069072711434412

Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, *24*(2), 253-269. https://doi.org/10.1177/1069072715580324

Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 428-436. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006

Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M., & Dik, B. J. (2014). Does the source of a calling matter? External summons, destiny, and perfect fit. *Journal of Career Assessment*, *22*(4), 562-574. https://doi.org/10.1177/1069072713514812

Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M., & Dik, B. J. (2014). Does the source of a calling matter? External summons, destiny, and perfect fit. *Journal of Career Assessment, 22*(4), 562-574. https://doi.org/10.1177/1069072713514812

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. https://doi.org/10.1037/cou0000276

Duffy, R. D., Douglass, R. P., Gensmer, N. P., England, J. W., & Kim, H. J. (2019). An initial examination of the work as calling theory. *Journal of Counseling Psychology*, *66*(3), 328. https://doi.org/10.1037/cou0000318

Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid-Marks, L., Dik, B. J., Castano, M. C., & Adams, C. M. (2013). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment*, *20*(3), 293-308. https://doi.org/10.1177/1069072711434409

Duffy, R., & Brian, D. (2013). *Create your career mission* (Translators: Sadaf Khaljian, Ansieh Karbalai Ismail, Seyyed Faizullah Afrazizadeh, Noushin Pardalan). Tehran: Kadivar.

Edwards, M. (1996). New approaches to children and development: Introduction and overview. *Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association*, *8*(6), 813-827. 10.1111/j.1467-8624.2011.01671.x

Enwereuzor, I. K., Ugwu, L. I., & Eze, O. A. (2018). How transformational leadership influences work engagement among nurses: does person–job fit matter?. *Western Journal of Nursing Research*, *40*(3), 346-366.

Esteves, T., & Lopes, M. P. (2017). Crafting a calling: The mediating role of calling between challenging job demands and turnover intention. *Journal of Career Development*, *44*(1), 34–48. https://doi.org/10.1177/0894845316633789

Graff, S. A. (2021). *Called to a Job: Crafting Influences on Person-Job Fit*. Master's thesis, Middle Tennessee State University.

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, *3*(1), 317-375. https://doi.org/10.1080/19416520903047327

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, *16*(2), 250-279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Oraanizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *26*(2), 155-176. https://doi.org/10.1002/JOB.301

Jaewoo, O., & Sujeong, H. (2018). Mediating effects of person-environment fit between calling and job satisfaction of nurses in small and medium size general hospitals. *Journal of Korean Acadamic Nursing Adminstration*, *5*, 365-374. https://doi.org/10.22705/jkashcn.2025.32.2.193

Johnson, J. W. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance. *Journal of Applied Psychology*, *86*(5), 984–996. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.984

Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Job attitudes and turnover intentions among professionals in different work settings. *Organization Studies*, *7*(3), 279-293. https://doi.org/10.1177/017084068600700305

Laurence, G. A. (2010). *Workaholism and expansion and contraction oriented job crafting: The moderating effects of individual and contextual factors*. Syracuse University.

Li, H,. & Yang, X. (2017). When a calling is living. *Journal of Chinese Human Resource Management*, *38*, 23-31.

Lin, B., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations. *Academy of Management journal*, *60*(1), 156-177. https://doi.org/10.5465/amj.2014.0470

Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1991). *Essentials of person-environment-correspondence counseling*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Martin, J. L. (2003). What is field theory?. *American journal of sociology*, *109*(1), 1-49. https://doi.org/10.1086/375201

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2000). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Oraanizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *27*(4), 509-536. https://doi.org/10.1002/job.389Digital Object Identifier (DOI)

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 538-551. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538

Naami, A., & Shanaver, F. (2015). The role of work engagement, job control, innovative behaviors, and transformational leadership in predicting job crafting. Public Management Research, 8(27), 145–165. (Persian)

Naami, A., Taghipour, A., & Nisi, A. (2011). The relationship between organizational culture and job motivation, work engagement, and innovative behaviors: The mediating role of psychological empowerment. Behavioral Sciences, 5(4), 225–334. (Persian)

Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of advanced begin nerstage 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/10.11111/jkana.2016.22.2.137

Park, J.. Kim. S.. Lim. M.. & Sohn. Y. W. (2019). Having a calling on board: Effects of calling on job satisfaction and job performance among South Korean newcomers. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1584. . https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01584

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., 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*(8), 1120-1141. https://doi.org/10.1002/job.1783

Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). Psychology Press.

Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, *42*(2), 86-101. https://doi.org/10.1177/0894845314541517

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Brighton, Institute for Employment Studies.

Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal*, *60*(2), 584-609. https://doi.org/10.5465/amj.2013.0665

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagementand burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71-92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling… and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *6*(1), 421-443. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140

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*(2), 230-240. https://doi.org/10.1037/a0032141

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

Unsworth, K. L., & Parker, S. (2003). *Proactivity and innovation: Promoting a new workforce for the new workplace*. In: Holman, David and Wall, Toby D., & Clegg, Chris W., & Sparrow, Paul and Howard, Ann, (eds.) *The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices* (pp. 175-196). John Wiley & Sons, Chichester.

Vandenberghe, C. (2009). *Organizational commtments*. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.). Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions. SIOP Organizational Frontiers Series.

Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(1), 68-81. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.007

Wrzesniewski A, McCauley C, Rozin P, & Schwartz B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, *31*(1), 21-33. https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Previsioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, *26*(2), 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. https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162

Zhang, C., & Hirschi, A. (2021). Forget about the money? A latent profile analysis of calling and work motivation in Chinese employees. *Career development international*, *26*(2), 105-118. https://doi.org/10.1108/CDI-12-2019-0294

Zhang, C., & Hirschi, A. (2017). The future work self and calling: The mediational role of life meaning. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, *18*(4), 977-991. https://doi.org/10.1007/s10902-016-9760-y

Ziedelis, A. (2019). Perceived calling and work engagement among nurses. *Western journal of nursing research*, *41*(6), 816-833. 10.1177/0193945918767631