Psychological Achievements
Fall & Winter, 2025, *32* (2)
Serial Number 34, 453-470
DOI: 10.22055/psy.2024.45247.3153
(Psychol Achiev)
Rcceived: 11 Nov 2023
Accepted: 12 Mar 2024
Orginal Article

The Effect of Job Calling on Job Proactive Behavior and Thriving At Work with Mediating Role of promotion Focus and Job Crafting

Abdulzahra Naami[*]
Mahboobeh Askari[**]

Abstract

Many employees are seeking meaning and purpose in their working lives. Some perceive that they have a calling, a pull to do work that serves a greater purpose for others and society. Individuals across different kinds of occupations may perceive that they have a calling. which is a significant personal resource and work orientation outcomes across studies. Thus, societies and organisations may benefit greatly from having employees with a calling. job calling may lead some employees to enact strategies such as job crafting, which is manipulating the job demands and job resources in their work to enhance their work identities and to live out their job calling or be closely aligned to it in their work. Thus the purpose of this of study was to investigate the effect of job calling on job proactive behavior and thriving at work mediated by job crafting and promotion focus. The statistical population of the study consisted of 200 nurses from Ahvaz Hospitals, who were randomly selected. Research tools include CS (Calling Scale, Dobrow and Tosti, 2011), JCQ (Job Crafting Questionnaire, Laurence, 2010), RFS (Regulatory Focus Scale, Lockwood et al., 2002), PPS (Proactive Behavior Scale, Seibert et al., 1999), TAW (Thriving at Work Scale, Spreitzer et al, 2012). Structural Equation Modeling (SEM) and version 24 statistical methods AMOS showed that the proposed model fits well. The results showed that the direct paths of job calling to the mediating variables, ie jobcrafting and promotion focus, were significant. In addition, the paths of job calling to the consequences, ie job proactive behavior and thriving at work became meaningful. The indirect path of job calling to job proactive behavior was significant through the promotion focus, but the indirect path of job calling to thriving at work through job crafting was not significant. In practice, organizations should encourage job calling. In order to generalize the results, it is suggested to undertake further research on other samples. Recommendations are then made on

* Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of of Ahvaz, Ahvaz, Iran. *Corresponding Author:naamiabdol@scu.ac.ir*

** Ph.D. of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

further studies on the relationships of job calling with job crafting and thriving at work. Implications for employees, management and HR are also highlighted.

Keywords: job calling, job crafting, job proactive behavior, promotion focus, thriving at work

Extended Abstract

Introduction

There is a brilliant work mission that makes us happy in the time when we are with our work goals on the way. many studies have shown that people who experience their work as a mission and a calling are more likely to feel a deeper alignment between their work and their personality. In this article, we look at nurses, their strengths encouraging participation, and simple changes that can help revitalize the work experience. Given the complexity of this work and the nurse's dedication to serving the public according to the high standards of their work, as long as they participate in this process and learn from their job. They are content to support their patients in health, and the health will have the desired quality in terms of its design and management, the strength and energy of its staff.. A growing body of literature has supported the significance of callings for positive work outcomes. Although there is no consensus on how to conceptualize a calling, the existing definitions agree that a calling refers to a work orientation to fulfill a meaningful purpose in a career domain. Whether the sense of calling is defined as a meaningful passion for a domain a meaningful beckoning with moral, social, and personal significance or purposeful work provoked by a transcendent summons, sense of a calling associates with a host of positive job outcomes. People who view their work as a calling report a higher level of work-related out-comes, such as job satisfaction and work meaning and a more positive attitude toward the organization. Additionally, the endorsement of a calling predicts increased career-related self-efficacy and career insight .

Despite these positive work outcomes, little attention has been paid to testing the sense of calling in relation to job behavioral variables and its underlying process. The purpose of this study was to investigate effect of job calling on job proactive behavior and thriving at work mediated by job crafting and promotion focus.

Methods

The statistical population of the study consisted of 200 nurses from Ahvaz Hospitals, who were randomly selected. Among the distributed questionnaires,

210 questionnaires were returned, of which 200 were completely filled in and usable, and 10 were incomplete and excluded from the analysis process. Research tools include CS (Calling Scale, Dobrow and Tosti, 2011), JCQ (Job Crafting Questionnaire, Laurence, 2010), RFS (Regulatory Focus Scale, Lockwood et al., 2002), PPS (Proactive Behavior Scale, Seibert et al., 1999), TAW (Thriving at Work Scale, Spreitzer et al, 2012). Structural Equation Modeling (SEM) and version 24 statistical methods AMOS showed that the proposed model fits well.

Results

The results showed that the direct paths of jobcalling to the mediating variables, ie jobcrafting and promotion focus, were significant. In addition, the paths of job calling to the consequences, ie job proactive behavior and thriving at work became meaningful. The indirect path of job calling to job proactive behavior was significant through the promotion focus, but the indirect path of job calling to thriving at work through job crafting was not significant.

Conclusion

As health care systems are one of the most effective providers in the community, the depth and stability of the work life of the nursing staff is an important factor to ensure the stability of the health system. The desired level of quality of work life enables nurses to provide high-quality services to patients. Therefore, the job calling of a nurse is an ointment on which the inner feeling of the nurse plays. It is very beneficial to have a job calling in nursing that leads to proactive job behaviors and thriving at work in these safe havens. in this study, an attempt was made to clearly introduce the approach to the employment of nurses whose job calling is appropriate for the goals of the hospital. Employees can flourish by finding meanings and followers of vitality and dynamism and proactive job behaviors and as a result appropriate productivity in their work.

Author Contributions: Author 1, general framework planning, content editing and analyzing, submission and correction. Author 2, collaboration in general framework planning, selection of approaches; final review, comparison of approaches, conclusions.

Acknowledgments: In the end, we would like to thank all the nurses who participated in this research.

Conflicts of interest: The results of the research are not in conflict with the interests of any institutions or organizations.

Funding: The present study was funded by Shahid chamran University of Ahvaz.

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۲۲

دست آوردهای روان‌شناختی
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۴۰۴
دوره‌ی چهارم، سال ۳۲، شماره‌ی ۲
ص‌ص: ۴۷۰-۴۵۳

بررسی اثر رسالت شغلی بر رفتار شغلی پویا و سرزندگی در کار با میانجی‌گری تمرکز پیشرفت محور و تعالی‌یابی شغلی در پرستاران

عبدالزهرا نعامی *

محبوبه عسکری **

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی برازش الگویی از اثر رسالت شغلی بر رفتار شغلی پویا و سرزندگی در کار با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و تمرکز پیشرفت محور در میان پرستاران انجام شد. رویکرد پژوهشی کمی از نوع همبستگی -توصیفی در نظر گرفته شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی پرستاران یکی از بیمارستان‌های شهر اهواز بوده که به صورت تصادفی ۲۰۰ نفر از این جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گرداوری داده‌ها پرسشنامه‌های رسالت شغلی (Dobrow and Tosti, 2011)، تعالی‌یابی شغلی (Laurence, 2010)، تمرکز پیشرفت محور (Lockwood et al., 2002)، رفتار شغلی پویا (Seibert et al., 1999)، سرزندگی در کار (Spriters et al., 2012) بود. جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها با کمک روش الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-24 و AMOS-24 انجام شد. نتایج نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار بود. یافته‌ها نشان داد که مسیرهای مستقیم رسالت شغلی به تعالی‌یابی شغلی و تمرکز پیشرفت محور و مسیرهای رسالت شغلی به رفتار شغلی پویا و سرزندگی در کار معنی‌دار بودند. به علاوه، مسیر غیرمستقیم رسالت شغلی به رفتار شغلی پویا از طریق تمرکز پیشرفت محور معنی‌دار بود اما مسیر غیرمستقیم رسالت شغلی به سرزندگی در کار از طریق تعالی‌یابی شغلی معنی‌دار نبود. براین اساس کارکنان می‌توانند با یافتن معانی و پیرو آن سرزندگی و رفتارهای شغلی پویا شکوفا شوند.

کلید واژگان: تعالی‌یابی شغلی، تمرکز پیشرفت محور، رسالت شغلی، رفتار شغلی پویا، سرزندگی در کار

---

* استاد گروه روان‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول) naamiabdol@scu.ac.ir

** دکتری گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

مقدمه

هر کسی بخشی (اصیل و منحصربه فرد) دارد که وجه تمایز او با دیگران است. حقیقت این است که در دنیا به اندازه هر شغل و هر فرد رسالت شغلی درخشانی وجود دارد. بسیاری از مطالعات نشان می‌دهند افرادی که کار خود را به عنوان رسالت تجربه می‌کنند، همسویی عمیقی بین حرفه و شخصیت خود احساس می‌کنند.کار همواره یکی از دغدغه‌های بشریت بوده است. همراه با ماشینی‌تر شدن زندگی و افزایش هزینه‌های زندگی درنتیجه توسعه هزاره سوم کار به یکی از بخش‌های مهم و اصلی زندگی تبدیل‌شده است تاجایی که بیشتر زندگی انسان به آن اختصاص دارد (Harpaz & Fu, 2002; Sharei & Abolhoseini, 2025). نکته مهم در مورد کار، معنا و مفهومی است که برای افراد دارد. نوع نگرش افراد به کار بستگی به معنایی دارد که در ذهن و شناخت آن‌هاست. افراد مختلف دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به کار دارند که می‌تواند منجر به انگیزه درونی، احساس آرامش و در نتیجه عملکرد بهتر و یا برعکس باعث خستگی و کسالت شود. به‌طورکلی، معنادار بودن کار تحت تأثیر درک ما از هدف کار قرار دارد. Wrzesniewski et al. (2013) معتقد بود که ادراک افراد از معناداری کار به سه صورت تحقق می‌یابد: ۱- رویکرد شغلی. انجام یک شغل به عنوان وسیله‌ای برای کسب منافع مادی. ۲- کار را به عنوان یک حرفه و هدف نهایی پیشرفت کسب و کار و موفقیت حرفه‌ای ببینید ۳- کار به عنوان رسالت شغلی. افراد با رویکرد شغلی، فقط به منافع مادی کار علاقه دارند و به دنبال دریافت انواع دیگر پاداش در کار خود نیستند. کار به‌خودی‌خود یک هدف نیست بلکه ابزاری است که به افراد منابع لازم برای لذت بردن از زندگی را می‌دهد. از سوی دیگر، افرادی که رویکرد تمرکز و موفقیت شغلی دارند، سرمایه‌گذاری شخصی عمیق‌تری روی کار خود می‌کنند و از طریق پیشرفت شغلی به دنبال معنا هستند. این پیشرفت منجر به موقعیت اجتماعی بالاتر، افزایش قدرت در محل کار و عزّت نفس بیشتر می‌شود. در نهایت فردی با رویکرد رسالت شغلی برای سود مالی کار نمی‌کند، بلکه معنا و رضایت شغلی برای او ارزشمند است. کار برای این فرد، فراتر از سود و پاداش شخصی است (Dik & Duffy, 2009).

بررسی تعاریف وسیعی از رسالت شغلی در علوم انسانی و اجتماعی نشان می‌دهد که رسالت شغلی از سه مؤلفه فراخوانی بیرونی، کنش هدفمند و انگیزه اجتماعی تشکیل شده است. فراخوانی بیرونی یک عامل برانگیزاننده بیرونی است که در آن فرد براین باور است توسط عوامل بیرونی برای دنبال کردن شغل انتخاب شده است (Bunderson & Thompson, 2009). دومین مؤلفه به فعالیت‌هایی مربوط می‌شود که باعث ایجاد حس معنی‌داری در زندگی می‌گردد (Dik & Duffy,

2009). این موضوع نشان می‌دهد که انگیزه‌های افراد در رسالت شغلی، دستیابی به اهداف اقتصادی و کسب موقعیت اجتماعی نیست. وقتی انسان با کارش زندگی کند، کار دلیل اصلی زندگی اوست (Dastbaz et al., 2023). Bellah et al. (1985) مطرح می‌کنند که رسالت شغلی نوعی جهت‌گیری فردی است که در آن کار به عنوان هدف نهایی تلقی می‌شود حتی اگر فراتر از منافع مادی و دستاوردهای شخصی باشد. از نظر انگیزه اجتماعی طبق گفته Dik and Duffy (2009) کسانی که معتقد به رسالت شغلی هستند تمایلات نوع دوستانه دارند. به عبارت دیگر این افراد در درجه اول خواسته‌ها و نیازهای دیگران را بر خواسته‌های خود ترجیح می‌دهند و به نفع دیگران کار می‌کنند.

با توجه به این شاخصه‌ها می‌توان گفت که عنصر کلیدی در تعریف رسالت شغلی درک و تحقق هدف و معناست. شغلی که به‌عنوان یک رسالت درک می‌شود منبع معنای زندگی است. بر این اساس در رسالت شغلی زمانی که پرستاران احساس کنند کاری معنا دار انجام می‌دهند، کار خود را به زندگی خود گره می‌زنند (Austin et al., 2016; Zhang et al., 2017).

رسالت شغلی دارای پیامدهای سازمانی متعددی است. برای نمونه تحقیقات Baoguo et al. (2017) نشان می‌دهند که رسالت شغلی موجب بالا رفتن رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. درک رسالت شغلی در تحقیق Duffy et al. (2012) با تعهد شغلی، معنای شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار و مثبت داشت.

با توجه به این که نقش پرستاران در بهبودی بیماران امری غیرقابل انکار است و به بیماران برای رفع نیازهای جسمی، اجتماعی، عاطفی و معنوی کمک می‌کنند و زمان زیادی را به مراقبت از بیماران اختصاص می‌دهند و در این زمان نیازهای بهداشتی و درمانی بیماران را تأمین می‌کنند، در این پژوهش نقش رسالت شغلی پرستاران در پیش‌بینی رفتار شغلی پویا و سرزندگی در کار به عنوان پیامد و تعالی‌یابی شغلی و تمرکز پیشرفت محور به عنوان میانجی مورد بررسی قرار گرفته است.

Crant (2000) معتقد است که رفتار پویا ابتکاری برای بهبود شرایط فعلی یا ایجاد شرایط کاری جدید است زمانی که فرد وضعیت موجود را به چالش می‌کشد و یا فعالانه تلاش می‌کند خود را تغییر دهد. به عبارت دیگر، رفتار شغلی پویا بر خودآغازگری و آینده‌گرایی متمرکز است جایی که هدف تغییر و بهبود فرد و موقعیت کاری و سازمانی او است (Unsworth & Parker, 2003; Crant, 2000). در رفتار شغلی پویا سه بُعد وجود دارد: عملکرد پویا، رفتار استراتژیک پویا و رفتار پویا متناسب با محیط (Lopez. 2013; Parker & Collins, 2010) عملکرد پویا بر محیط داخلی متمرکز است که در آن فرد کنترل اعمال خود را به دست می‌گیرد و تغییراتی در محیط کاری و درونی سازمان

ایجاد می‌کند. رفتار استراتژیک پویا در مورد انطباق با محیط خارج از سازمان است زمانی که فرد تغییراتی در استراتژی‌های کل سازمان ایجاد می‌کند و امور را تحت کنترل خود در می‌آورد. رفتار انطباق پویا فرد با محیط به سازگاری ویژگی‌های فرد با محیط اشاره دارد (Kaplan, 1987)، و معروف‌ترین آن توانایی درخواست است (Edwards, 1996) و اینکه زمانی اتفاق می‌افتد که افراد شناخت و مهارت لازم را برای انطباق با تقاضاهای محیطی کسب می‌کنند (Ashford & Black 1996; Lopez, 2013). سرزندگی در کار به عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت در ارتباط با حس مشترک انگیزه و یادگیری تعریف می‌شود. (Spreitzer et al., 2005).

به‌ویژه این محققان پیشنهاد می‌کنند که کارکنان فعال با احساس انگیزه به رشد شخصی دست می‌یابند. سرزندگی به جای ماندن در وضعیت پایدار نشان دهنده رشد و بالندگی مستمر است. به طور خلاصه قدرت انگیزه قوی و روابط هدفمند در روند رشد شخصی. سرزندگی در کار رفتارهای سازگارانه را تسهیل می‌کند و به نوبه خود به‌عنوان موتور شکوفایی به فرد و البته سازمان خدمت می‌کند (Spreitzer et al., 2005; Rahmani & Ghanbari, 2024).

تعالی‌یابی شغلی توسط (Wrzesniewski & Dutton, 2001) به‌عنوان مکملی برای نظریه‌های پیشین طراحی شغل (Hackman & Oldham, 1976) و پردازش اطلاعات اجتماعی (Pfeffer, 1987) پیشنهاد شده است. Wrzesniewski and Dutton (2001) تعالی‌یابی شغلی را به عنوان تغییراتی که افراد در درک خود از وظایف، روابط کاری و محل کار خود ایجاد می‌کنند، تعریف کردند. تعالی‌یابی شغلی یک فرایند پویا است که از طریق آن کارکنان در یک شغل تعریف‌شده، تغییراتی را در کار خود ایجاد میکنند تا مطابق با نیازها و علایقشان باشند (Tims, 2013). (Champion, 2019) تعالی‌یابی شغلی را "تغییر کار مبتنی بر کارمند برای بهبود محل کار" تعریف می‌کند.

تمرکز پیشرفت محور بخشی از دو سیستم خودتنظیمی است که توسط Heigins (1998) برای ترسیم فرایند هدفمند تعیین شده است. تعریفی که تمرکز آینده (پیش بینی) و تمرکز تغییر (کنترل) را برجسته می‌کند. به طور کلی، افراد متمرکز بر پیشرفت تمایل دارند خود را با "ایده آل و سوپرایگو" هماهنگ کنند، در مقابل افراد متمرکز بر پیشگیری تمایل دارند خود را با "ایگو" هماهنگ کنند (Johnson et al., 2017).

نقش میانجی بین تمرکز پیشرفت محور و سرزندگی در کار در تحقیق Zeng et al. (2020) مشهود است. آنها به این نتیجه دست یافتند که تمرکز پیشرفت محور با سرزندگی در کار رابطه معنی‌دار دارد. به گونه‌ای که سرزندگی در کار در کارکنانی که تمرکز پیشرفت محور دارند، قوی‌تر می‌شود.

با توجه به مسیر و ماهیت پیچیده این شغل، مادامی که به این جریان بپیوندند و شغل خود را به عنوان یک رسالت شغلی تجربه کنند انگاه پناهگاهی آرامبخش برای حمایت از بیماران خود در نظام سلامت هستند و نظام سلامت، زمانی کارایی مطلوب را خواهد داشت که در طراحی و مدیریت آن، پویایی و سرزندگی کارکنان آن نیز لحاظ گردد.

توجه به این که رسالت شغلی متغیر جدیدی است که تاکنون در کشورمان مورد مطالعه قرار نگرفته و به ویژه نتایج تحقیقات Shantha (2019) نشان داد که رسالت شغلی می‌تواند پرستاران را حتی در شرایط استرس زا و طاقت فرسا نگه دارد، این موضوع الهام بخش محققان حاضر شد تا به بررسی این ساختار در پرستاران بپردازند. بنابراین به منظور معرفی این سازه و نیز تولید دانش بیشتر پیرامون آن در پرستاران، این پژوهش به بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم رسالت شغلی از طریق تعالی‌یابی شغلی و تمرکز پیشرفت محور بر رفتار شغلی پویا و سرزندگی در کار پرداخته است. الگوی پژوهش در شکل زیر نشان داده شده است.

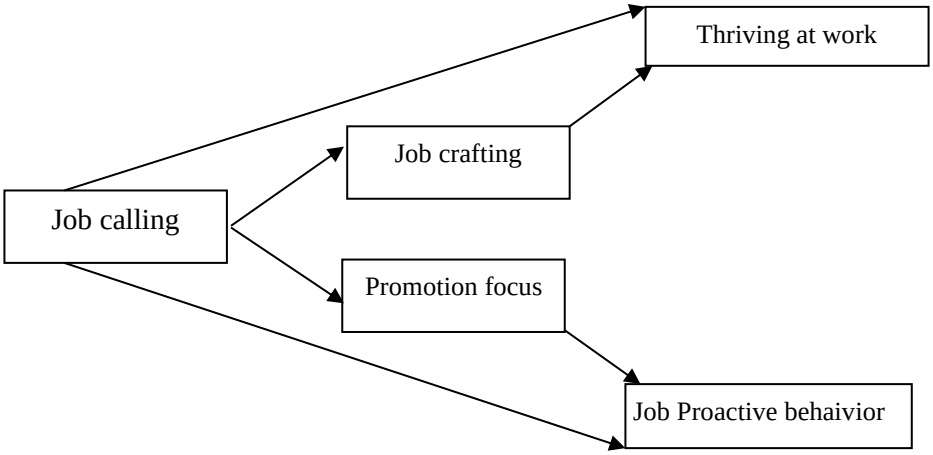


Figure 1. Proposed research model

روش پژوهش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و با به کارگیری روش تحلیل مسیر بود. جامعه آماری را کلیه پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز در سال ۱۴۰۲تشکیل دادند. تعداد ۲۱۰ پرستار از میان یکی از بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. پس از توزیع پرسشنامه و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۲۰۰ پرسشنامه به طور کامل تکمیل

و قابل استفاده بود و ۱۰ پرسشنامه به علت عدم تکمیل و پاسخ به بعضی سؤالات از تحلیل خارج شدند. براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش در این مطالعه متشکل از ۵۱ درصد مرد و ٤۹ درصد زن بود. میانگین سابقه کار شرکت‌کنندگان ٦/۲۹ سال و هم‌چنین میانگین سن شرکت‌کنندگان۳۰ سال به دست آمد ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از ۱- ابراز تمایل و رضایت آگاهانه از مشارکت در کار پژوهشی ۲- عدم دریافت هر گونه مداخله یا آموزش به غیر از بررسی‌های پژوهش حاضر، ۳- داشتن حداقل نمره رسالت شغلی ٤- دارا بودن حداقل تحصیلات دیپلم ۵- داشتن سابقه کاری حداقل ۱ سال .ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عبارت بودند از ۱- ایجاد مشکلات جسمانی که بر حالات افراد تأثیرگذار باشد و ۲- گرفتار شدن کارکنان به مشکلاتی از قبیل سوگ و تغییر رده شغلی آنان..برای تحلیل داده‌ها افزون بر آمار توصیفی (میانگین و انحرف معیار) از آزمون همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر با کمک نرم‌افزار SPSS-24 و AMOS-24 استفاده شد.

ابزار پژوهش

مقیاس رسالت شغلی (Calling Scale): برای سنجش رسالت شغلی از پرسشنامه ۱۲ سؤالی مقیاس رسالت شغلی که توسط Dobrow and Tosti در سال ۲۰۱۱ تهیه شد، استفاده شد. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای تنظیم شده است.(2011) Dobrow and Tosti پایایی مقیاس رسالت شغلی در چهار نمونه مجزا برای دانش‌آموزان موسیقی (α=۰/۸۸)، دانش‌آموزان هنر (α=۰/۹٤)، دانشجویان تحصیلات تکمیلی (α=۰/۹۰) و مدیران حرفه‌ای (α=۰/۹۰) و روایی همگرای این پرسش‌نامه از طریق همبستگی با مقیاس رسالت شغلی (1997) .Wrzesniewski et al، برابر با r=۰/۵۹ و پرسش‌نامه رسالت شغلی (2007) Duffy & Sedlacek ضرایب همبستگی بین ۰/٤۰ تا ۰/۹۰ گزارش نمودند. در تحقیق (2019) Alboghbish روایی پرسشنامه رسالت شغلی با روش تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به مقادیرشاخص‌های برازندگی IFI (۰/۹۷)، CFI (۰/۹۸)، RMSEA (۰/۰۸) و مجذور کای نسبی (۲/۳۹)، از روایی مطلوبی برخوردار است. به‌علاوه وی برای سنجش ضریب پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۹۰ به‌دست‌آمد. هم‌چنین شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در مطالعه حاضر(۰/۰۸ = RMSEA۰/۹۱= CFI، ۰/۹۱ =IFI) بیانگر روایی مطلوب این پرسشنامه بودند. در تحقیق حاضر پایایی پرسشنامه با روش الفای کرونباخ ۰/۹۳ به‌دست آمد.

پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی (Job Crafting Questionnaire): در خصوص تعالی‌یابی شغلی در این پژوهش از پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی تهیه شده توسط Laurence (2010) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۸ گویه بوده که پاسخ‌ها در یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای برای سه حوزه تغییر مرزهای عملکرد، تغییر مرزهای ارتباطی و تغییرات شناختی در مرزهای عملکردی تنظیم شده است. Laurence (2010) گزارش داد که پایایی به روش آلفای کرونباخ این پرسشنامه برای تغییر مرزهای عملکردی ۰/۹۰ و برای تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر شناختی مرزهای عملکردی ۰/۹۱ است. Naami and Shenavar (2015) پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش کردند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که این پرسشنامه از روایی خوبی برخوردار است. در تحقیق حاضر پایایی پرسشنامه با روش الفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد. علاوه بر آن شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی(RMSEA=۰/۰۷، CFI= ۰/۹۷، IFI= ۰/۹۷) بیانگر مطلوب بودن روایی پرسشنامه می‌باشند .

مقیاس تمرکز پیشرفت محور (Regulatory Focus Scale): برای ارزیابی تمرکز پیشرفت محور، مقیاس تمرکز پیشرفت محور که توسط Lockwood et al. (2002) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۹ گویه و به شیوه لیکرت بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. Lockwood et al. (2002) پایایی به روش آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۸ و روایی آن r= ۰/۱۷ گزارش نموده است. در پژوهش Abedini valamdahy et al. (2020) جهت محاسبه پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ۰/۸۰۰ محاسبه گردید. همچنین به منظور بررسی روایی مقیاس تمرکز تنظیمی پیشبردی از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که RMSEA= ۰/۰۶، CFI= ۰/۹۸، IFI= ۰/۹۸، محاسبه شد. در تحقیق حاضر پایایی مقیاس با روش الفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد. علاوه بر آن شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی(RMSEA= ۰/۰۷، CFI= ۰/۹۶، IFI= ۰/۹۶) نشان می‌دهند که مقیاس از روایی مطلوبی برخوردار است.

مقیاس رفتار شغلی پویا (Proactive Behavior Scale): رفتار شغلی پویا توسط مقیاس رفتار شغلی پویا ۱۰ ماده‌ای Seibert et al. (1999) که از مقیاس اصلی ۱۷ آیتمی Bateman and Crant (1993) اقتباس شده است. روش نمره‌گذاری آن به شیوه لیکرت روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. پایایی گزارش شده توسط سازندگان به روش الفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است. Parker and Collins (2010)روایی پرسشنامه‌ی رفتارشغلی پویا را به روش تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار دادند (۰/۰۵

(RMSEA= ۰/۰٦، CFI= ۰/۹٦، IFI= ۰/۹٦، NFI= ۰/۹٦، X^2/df= ۲/٦۹، df= ۵۱۳، X^2= ۱۳۸۱/۷۹). Parker and Collins (2010)، همچنین پایایی پرسشنامه را نیز به روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه کردند که برابر با ۰/۹٤، محاسبه گردید. Chenani et al. (2017) روایی پرسشنامه‌ی رفتار پویا را به روش تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار دادند (RMSEA= ۰/۰۷، CFI=۰/۹۷، IFI=۰/۹۷، NFI=۰/۹٦، X^2/df=۲/۱۱، df=۳٦، X^2=۷٦/۱۲) که با توجه به شاخص‌های به دست آمده، روایی به دست آمده مطلوب است. ضریب پایایی توسط Chenani et al. (2017) به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی RMSEA= ۰/۰۵، CFI= ۰/۹۸، CFI= ۰/۹۸، محاسبه شد که بیانگر اعتبار مطلوب این پرسشنامه بودند. در تحقیق حاضر پایایی پرسشنامه با روش الفای کرونباخ ۰/۹۱ و شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی (RMSEA= ۰/۰٦، CFI= ۰/۹۷، IFI= ۰/۹۷) بیانگر مطلوبیت روایی پرسشنامه می‌باشد.

مقیاس سرزندگی در کار (Thriving at Work Scale): سرزندگی در کار با استفاده از مقیاس سرزندگی در کار Spreitzer et al. (2012) اندازه‌گیری شد. در این ابزار، دو بُعد یادگیری و سرزندگی شکوفایی با ۱۰ آیتم می‌سنجد. پنج ماده برای اندازه‌گیری تجربه یادگیری (به عنوان نمونه:"من اغلب در حال یادگیری هستم") و پنج ماده برای سنجش تجربه سرزندگی (به‌عنوان نمونه: "احساس می‌کنم زنده و حیاتی هستم") می‌باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط Spreitzer et al. (2012) به روش الفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد و روایی آن را در دو نمونه با روش تحلیل عامل تأییدی بررسی و تایید شد. Khajepour et al. (2017) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش الفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه کردند. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی (RMSEA= ۰/۰۷، CFI= ۰/۹٤، IFI= ۰/۹٤) نشان می‌دهد که پرسشنامه از روایی مطلوبی برخوردار است. در تحقیق حاضر پایایی پرسشنامه با روش الفای کرونباخ ۰/۸۸ و شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی بیانگر مطلوب بودن روایی پرسشنامه می‌باشند (RMSEA= ۰/۰٦، CFI= ۰/۹۷، IFI= ۰/۹۷).

یافته‌ها

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

Table 1.
Results average, standard deviation and correlation coefficients of research variables

No	Variables	Mean	SD	1	2	3	4	5
1	Job calling	43.86	8.78	1				
2	Promotion focus	23.59	4.39	0.73**	1			
3	Job crafting	56.24	6.89	0.67**	0.72**	1		
4	Thriving at work	35.38	6.61	0.88**	0.86**	0.66**	1	
5	Job proactive behavior	43.89	7.93	0.66**	0.68**	0.64**	0.73**	1

**p ≤0.01

با توجه به نتایج جدول ۱، همه روابط همبستگی بین رسالت شغلی و تمرکز پیشرفت محور, تعالی‌یابی شغلی، سرزندگی در کار, رفتار شغلی پویا معنی‌دار است.

برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کای (χ^2)، نسبت (χ^2/df)، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی افزایش (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص تاکرلویز (TLI) در جدول ۳ گزارش شده است. هرچه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور خی نسبی) مورد بررسی قرار می‌دهند (Arbuckle, 2001). همچنین در شاخص‌هایی مانند IFI، CFI، GFI و TLI برازش ۰/۰۹ به بالا قابل قبول می‌باشد. شاخص مناسب دیگر، شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود.

برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها در جدول ۲ گزارش شده است.

Table 2.
Aptitude indicators

Variable fit Indices	X2	df	X^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
Basic model	53.72	0	13.43	0.89	0.60	0.90	0.94	0.94	0.78	0.2
Modified model	3.1	0.75	3.1	0.96	0.94	0.95	0.99	0.99	0.97	0.06

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود شاخص‌های اولیه الگو از مطلوبیت لازم برخوردار نبودند. با حذف مسیر تعالی‌یابی شغلی به سر زندگی شغلی که معنی‌دار نبود، مجدداً میزان برازش الگو مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان دادند که الگوی اصلاح‌شده و نهایی از برازش مطلوبی برخوردار بودند.

جدول ۳ پارامترهای مربوط به اثرهای مستقیم متغیرها بر یکدیگر را در الگوی پیشنهادی پژوهش نشان می‌دهد.

Table 3.
Parameters of direct effects between variables in the model

Variables	β	p
Job calling → Promotion focous	0.75	0.001
Job calling → Thriving at work	0.79	0.001
Job calling → Job crafting	0.75	0.001
Job calling → Job proactive behavior	0.32	0.001
Promotion focous → Job proactive behavior	0.43	0.001
Job crafting → Job thriving at work	0.09	0.1

با توجه به نتایج جدول ۳ مسیرهای رسالت شغلی به تمرکز پیشرفت محور، سرزندگی در کار، رفتار شغلی پویا و تمرکز پیشرفت محور به رفتار شغلی پویا نیز معنی‌دار بودند. اما مسیر تعالی‌یابی به شغلی بر سرزندگی در کار معنی‌دار نبود.

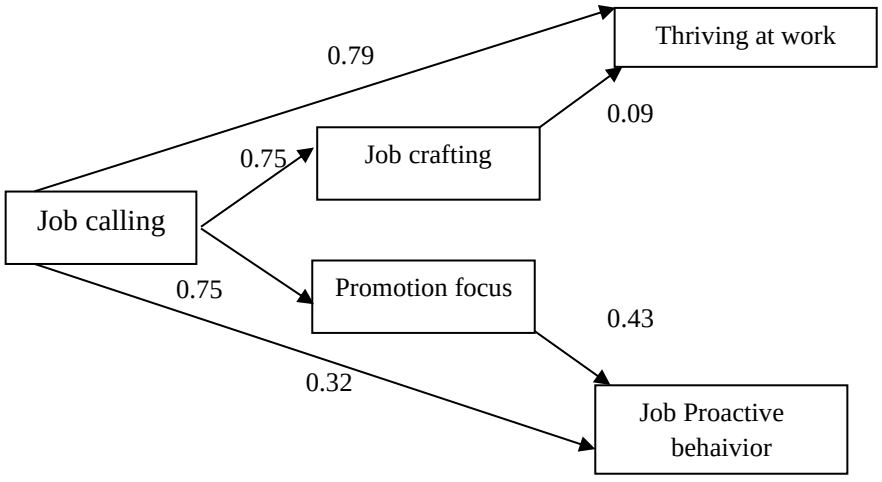


Figure 2. Proposed research model

برای تحلیل میانجی‌گرها از روش بوت‌استرپ در برنامه AMOS-23 استفاده شد. جدول ٤ مسیرهای غیرمستقیم و ضرایب استاندارد آن‌ها رادر الگوی نهایی پژوهش نشان می‌دهد.

Table 4.
Bootstrap results for intermediate paths

Route	β	p	Lower limit	Upper line
Job calling→ Promotion focous → job proactive behavior	0.30	0.0001	0.23	0.420
Job calling → Job crafting→ thriving at work	0.03	0.14	0.005-	0.08

با توجه به نتایج جدول ٤ حد فواصل بین حد پایین و حد بالای در رابطه واسطه‌ای تمرکز پیشرفت محور در بین رسالت شغلی و رفتار شغلی پویا، مثبت است و صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد و به علاوه، سطح معنی‌داری آن ۰/۰۰۱ می‌باشد لذا تمرکز پیشرفت محور نقش معنی‌داری در تبیین ارتباط بین رسالت شغلی و رفتار شغلی پویا دارد. اما حد پایین و بالا در رابطه واسطه‌ای تمرکز پیشرفت محور در بین رسالت شغلی و سرزندگی در کار، منفی است و صفر درون این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد و به‌علاوه، سطح معنی‌داری آن ۰/١٤ می‌باشد لذا تمرکز پیشرفت محور نقش معنی‌داری در تبیین ارتباط بین رسالت شغلی و و سرزندگی در کار نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثر رسالت شغلی بر رفتار شغلی پویا و سرزندگی در کار با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و تمرکز پیشرفت محور بود. روند یافته‌های این پژوهش نشان داد که مسیرهای مستقیم رسالت شغلی به تمرکز پیشرفت محور، تعالی‌یابی شغلی، سرزندگی در کار، رفتار شغلی پویا و مسیر مستقیم تمرکز پیشرفت محور به رفتار شغلی پویا معنی‌دار بودند. مسیر مستقیم تعالی‌یابی شغلی به سرزندگی در کار معنی‌دار نبود. مسیر غیرمستقیم رسالت شغلی به رفتار شغلی پویا از طریق تمرکز پیشرفت محور معنی‌دار بود. مسیر غیرمستقیم رسالت شغلی به سرزندگی در کار از طریق تعالی‌یابی شغلی معنی‌دار نبود. در خصوص اثر مستقیم و غیرمستقیم رسالت شغلی بر رفتار شغلی پویا از طریق تمرکز پیشرفت محور نتایج حاصل از مطالعات Hall and Chandler (2005) نشان می‌دهد افرادی که شغل خود را به

عنوان یک رسالت درک می‌کنند، تمایل بیشتری به شغل و سازمان خود دارند، چون احساس می‌کنند که کار متناسب با ترجیحات شخصی آن‌ها است و این عامل باعث افزایش رفتار شغلی پویا می‌گردد.

احساس رسالت شغلی تمایل افراد را برای انجام مطلوب کارها هدایت می‌کند. به این منظور کارکنان از طریق افزایش دانش و تجارب خود تطابق لازم را با مشاغل که خود نوعی رفتار شغلی پویاست فراهم می‌آورند تا بتوانند وظایف و تکالیف خود را به نحو بهتری انجام دهند (Park et al., 2018). نتایج مطالعات (Lanaj et a., 2012) نشان دادند که تمرکز نظارتی پس از کنترل شخصیت پیش‌بینی شده، انگیزه و نگرش، واریانس منحصر به فردی را در رفتارهای کاری پویا پیش‌بینی می‌کنند. مطالعه (2010) .Brenninkmeijer et al نشان می‌دهد که تمرکز پیشرفت محور در توضیح پاسخ‌های فردی به تقاضاها و منابع شغلی مهم است و بنابراین می‌تواند یک عامل مهم در رفتار شغلی پویا باشد. این فهرست را می‌توان همچنان پیش برد.

با توجه به تاثیر مستقیم رسالت شغلی بر سرزندگی در کار این نتایج با یافته‌های Austin et al. (2016) و (2017) .Zhang et al همخوانی دارد و نشان می‌دهد کارکنانی که رسالت شغلی خود را درک کرده‌اند، مسیر را دارای معنا احساس می‌کنند، پس حرفه خود را به‌طور کامل به زندگی خود گره می‌زنند. محققان خاطرنشان می‌کنند که افراد با احساس رسالت شغلی، عملکرد کاری بالاتری را نشان می‌دهند زیرا اهداف خاصی را تعیین می‌کنند و تلاش بیشتری برای دستیابی به آن‌ها انجام می‌دهند (Wrzesniewski et al., 2013). این موفقیت‌های شغلی می‌توانند منجر به سر زندگی شغلی شوند. بنابراین، سطح بالای رسالت شغلی، فرد را تشویق می‌کند تا در کار خود سرزنده باشد (Xie et al., 2017).

از آنجایی که رسالت شغلی هم جنبه شخصی و هم جنبه اجتماعی دارد، بین نیازهای شخصی و متعالی فرد همسویی وجود دارد که به گفته محققان ارتباط قوی و عمیقی با کار معنی‌دار ایجاد می‌کند (Hall & Chandler, 2005). رسالت شغلی مقدمه و پیشبین کار معنی‌دار تلقی می‌شود، زیرا رسالت شغلی موجب ایجاد معنا و هدف در کار فرد می‌شود (Wrzesniewski et al., 2013). بنابراین ادراک معنی‌داری در کار را تقویت می‌کند. درجه بالایی از شرایط روانی مناسب را ایجاد می‌کند (May et al., 2004). افرادی که احساس ادراک رسالت شغلی دارند شور و اشتیاق بالایی نسبت به کار راهه شغلی خود دارند (Dik & Duffy,

2012). دلایل زیادی در ایجاد این تمایل نقش دارند. یکی از این دلایل این است که افراد با احساس رسالت شغلی به این دلیل نسبت به کار راهه شغلی خود متعهدند چون معنی‌دار بودن و هدفمند بودن شغل‌شان با انگیزه‌های درونی آن‌ها هماهنگ می‌شود (Zhang et al., 2017). به عبارت دیگر کسانی که جهت‌گیری کاری مبتنی بر رسالت شغلی دارند منافع یا اصالت وجودی خود را در خدمت منافع جامعه می‌دانند. جهت‌گیری کاری مبتنی بر رسالت شغلی از این جهت تا حدودی سازه‌ای منحصر به فرد و تخصصی است زیرا افرادی که احساس رسالت شغلی می‌کنند دائماً در حال پردازش شناختی این موضوع هستند که رفتارها و تصمیم‌گیری‌های کار راهه شغلی آن‌ها تا چه اندازه در جهت کامیابی یک زندگی هدفمند است (Afsar et al., 2019). شادابی و نشاط ویژگی پر رنگ افراد سرزنده است که انگیزه تعالی را در مسیر یادگیری مورد استفاده قرار می‌دهد.

احساس رسالت شغلی باعث می‌شود که پرستاران برای انجام بهتر وظایف خود به یادگیری مستمر بپردازند و این یادگیری سبب سرزندگی و توانمندی هرچه بیشتر آن‌ها می‌شود. در این پژوهش کوشش شده است که رویکرد استخدام پرستارانی که رسالت شغلی آن‌ها با اهداف بیمارستان همخوانی دارد به روشنی مطرح شود. باید به صراحت بیان کرد که مزایای وجود رسالت شغلی در کار پرستاران به قدری قابل توجه است که منجر به رفتارهای شغلی پویا و سرزندگی در کار این پناهگاه‌های امن خواهد شد.

افزون بر این کوشش شده تا 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 شود نسبت به آموزش این سازه برای پرستاران اقدام نمایند و آنها را تشویق و حمایت کنند تا در انجام این امر بی حد و حصر با ارزش پرستاری این مفهوم را مد نظر قرار دهند.

سهم مشارکت نویسندگان: نویسنده اول، برنامه‌ریزی چارچوب کلی، ویرایش و تحلیل محتوا، ارسال و تصحیح. نویسنده دوم، همکاری در برنامه‌ریزی چارچوب کلی، انتخاب رویکردها، مقایسه رویکردها، نتیجه‌گیری.

تشکر و قدردانی: در پایان از تمامی پرستاران که در این پژوهش همکاری داشتند تشکر می‌نمائیم.

منابع مالی: پژوهش حاضر توسط دانشگاه شهیدچمران اهواز تامین مالی شده است.

تضاد منافع: نتایج پژوهش با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نمی‌باشد.

Reference

Abedini valamdahy, R., Naami, A., & Hashemi, S. E. (2020). Designing and testing a model of the relation of job characteristics knowledge motivation characteristic. Management Studies in Development and Evolution, 29(97), 69-102. https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.29529.2660 [Persian]

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), e12154. https://doi.org/10.1111/jabr.12154

Alboghbish, Z. (2019). Designing and testing a model of job mission consequences among nurses in Bandar Mahshahr and Abadan hospitals. Master's thesis in Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz. [Persian]

Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 199-214. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.199

Austin, P. C., Lee, D. S., Fine, J. P. (2016). Introduction to the Analysis of Survival Data in the Presence of Competing Risks. *Circulation, 133*(6), 601-609. https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.115.017719

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14,* 103-118. https://doi.org/10.1002/job.4030140202

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. https://www.ucpress.edu/book/9780520254190/habits-of-the-heart-with-a-new-preface

Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., le Blanc, P. M., & Hetty van Emmerik, I. J. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International, 15*(7), 708-728. https://doi.org/10.1108/13620431011094096

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

Chenani, R., Naami, A., Arshadi, N., & Hashemi Sheikh Shabani, S. E. (2017). Designing and testing a model of some personality and organizational antecedents of proactive behaviors with mediating role of motivational states National Iranian Drilling Company. *Career and Organizational Counseling, 9*(32), 9-31. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99752.html?lang=en [Persian]

Crant, J. M. (2000). Proactive behaviour in organizations. *Journal of Management, 26,* 435-462. https://doi.org/10.1177/014920630002600304

Dastbaz, A., Azizi, A., & Solaimani, B. (2023). Structural modeling of career adaptability based on optimism and calling of career with mediating role of self-efficacy and emotional regulation in special needs school teachers. *Career and Organizational Counseling, 15*(1), 149-174. https://doi.org/10.48308/jcoc.2023.103256 [Persian]

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

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work. Templeton Foundation Press. https://www.amazon.com/Make-Your-Job-Calling-Psychology/dp/1599474468

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., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 590-601. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology, 59*(1), 50-59. https://doi.org/10.1037/a0026129

Duffy, R. D., Foley, P. F., Raque-Bodgan, T. L., Reid-Marks, L., Dik, B. J., Castano, M. C., & Adams, C. M. (2012). Counseling psychologists who view their careers as a calling: A qualitative study. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 293-308. https://doi.org/10.1177/1069072711436145

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. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1328(199611)8:6<813::AID-JID403>3.0.CO;2-K

Hackman, J. R., & Oldham (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 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 Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26(*2), 155-176. https://doi.org/10.1002/job.301

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations, 55*(6), 639-667. https://doi.org/10.1177/0018726702556002

Johnson, R. E., Muraven, M., Donaldson, T. L., & Lin, S. H. J. (2017). Self-control in work organizations. *The Self at Work: Fundamental Theory and Research*, 119-144. https://doi.org/10.4324/9781315626543-6

Kaplan, S. (1987). Aesthetics, affect, and cognition: Environmental preference from an evolutionary perspective. *Environment and Behavior*, *19*(1), 3-32. https://doi.org/10.1177/0013916587191001

Khajepour, N., Hashemi, S. E., & Bashlideh, K. (2017). The role of mediator of thriving at work in the relationship between contextual enablers with on job performance and organizational citizenship behavior. *Psychological Researches in Management*, *3*(2), 101-122. DOR: 20.1001.1.24764833.1396.3.2.4.9 [Persian]

Lanaj, K., Chang, C. H., & Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *138*(5), 998-1034. https://doi.org/10.1037/a0027723

Laurence, G. A. (2010). *Workaholism and expansion and contraction oriented job crafting: The moderating effects of individual and contextual factors*. Unpublished doctoral dissertation, Syracuse University, Syracuse, NY. https://surface.syr.edu/mgt_etd/9/

Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (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

Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, *83*, 854-864. https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.854

Lopez. P. (2013). A dialectical approach to positive organizational studies. American *Journal of Industrial and Business Management*, *3*(2), 185-195. https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.32024

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 11-37. https://doi.org/10.1348/096317904322915892

Naami, A., & Shenavar, A. (2015). The role of work engagement, job control, innovative behavior, and transformational leadership in prediction of job crafting. *Management Research*, *8*(27), 145-65. https://doi.org/10.22111/jmr.2015.2066 [Persian]

Park, J., Lee, K., Lim, J. I., & Sohn, Y. W. (2018). Leading with callings: Effects of leader's calling on followers' team commitment, voice behavior, and job performance. *Frontiers in Psychology*, *9*, 1706. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01706

Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, *36*(3), 633-662. https://doi.org/10.1177/0149206308321554

Pfeffer, J. (1987). A resource dependence perspective on inter-organizational relations. In: Mizruchi, M.S. and Schwartz, M. (Eds.), *intercorporate relations: the structural analysis of business* (25-55). Cambridge:

Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511570841.002

Rahmani, E. , and Ghanbari, S. (2024). The Effect of Toxic Leadership of Managers on the Creation of Organizational Trauma: The Mediating Role of Organizational Cynicism in First and Second Secondary Schools' Teachers in Khuzestan Province. *Psychological Achievements*, *31*(1), 231-252. https://doi.org/10.22055/psy.2022.42048.2912 [Persian]

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, *84*, 416-427. https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416

Shantha, A. (2019). The Impact of Training on Employee Performance in Banking Sector: With Special Reference to Bank of Ceylon in Sri Lanka. *IOSR Journal of Humanities And Social Sciences, 24*(6), 34-42.

Sharei, Z. , and Abolhoseini, H. (2025). Ethical leadership and Employee Well-Being by Moderating Individual Characteristics and Mediating Knowledge Hiding. *Psychological Achievements*, *32*(2), 1-32. https:// DOI: https://doi.org/10.22055/psy.2024.44540.3101 [Persian]

Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics, 41*(2), 155-162. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.009

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science, 16*(5), 537-549. https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153

Unsworth, K. L. & Parker, S. (2003) Proactivity and Innovation: Promoting a New Workforce for the New Workplace. In: Holman, David and Wall, Toby D. and Clegg, Chris W. and Sparrow, Paul and Howard, Ann, (eds.) *The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices* (175-196). John Wiley & Sons, Chichester. https://doi.org/10.1002/9780470713365.ch10

Wrzesniewski, A. and Dutton, J.E. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, *25*, 179-201. https://doi.org/10.2307/259118

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology*. Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015

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

Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 78-87. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.001

Zeng, H., Zhao, L., & Ruan, S. (2020). How does mentoring affect protégés' adaptive performance in the workplace: Roles of thriving at work and promotion focus. *Frontiers in Psychology, 11*, 2271. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.546152

© 2025 The Author (s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited