



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518
Online ISSN: 3456-6452

Winter 2022 (Serial No. 40), Vol. 10, No. 4

Investigating the Impact of Religiosity and Psychological Capital on Calling with Work Meaning Mediation

Abbasali Rastgar (Ph. D.)¹
Hassan Abedi Jafari (Ph. D.)²
Eghbal Jabari³

Abstract

Calling is a call to a transcendent summons for special mission in the life and shows the meaning of work. Calling has Religious Roots However, as it extends to the world of work, organizational researchers find it highly relevant to important professional behaviors and concerns. The purpose of this study is to investigate the relationship between religiosity and psychological capital on calling with work meaning mediation. This study was conducted with an applied purpose and descriptive-correlation method. The statistical population of the study is the staff of the Department of Sports and Youth of Tehran Province, which can be done by random sampling; 120 of them were selected. To measure job mission variables, Debreu and Tosti-Kharas (2011) questionnaire, psychological capital, Lutans questionnaire (2007), work meaning, Litman-Ovadia and Stiger questionnaire (2010) and Gorsuch and McPherson (1989) religiosity questionnaire were used. SMART_PLS software was reviewed to help model mining. Findings showed that religious and psychological capital have a significant relationship with the calling of employees and also these two variables have a significant relationship with the calling through the work meaning.

Keywords: *Religiosity; Psychological Capital; Work Meaning; Calling; Employees; General Department of Sports and Youth of Tehran Province.*

1. Associate Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
2. Assistant Professor, Faculty of Management, Tehran University, Tehran, Iran.
3. Ph. D. Student, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran (Corresponding Author), e_jabari@semnan.ac.ir.



بررسی تأثیر دینداری و سرمایه روان‌شناختی بر رسالت‌شغلی کارکنان با میانجی‌گری معنی‌داری‌شغل

عباسعلی رستگار*، حسن عابدی جعفری**
اقبال جباری***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۶/۲۹

چکیده

رسالت‌شغلی، دعوتی ماورایی برای انجام مأموریتی ویژه در زندگی است و معنی‌دار بودن کار را نشان می‌دهد. رسالت، ریشه دینی دارد؛ با این حال، از آنجاکه به دنیای کار نیز گسترش یافته است، محققان سازمانی آن را به بسیاری از رفتارها و نگرش‌های مهم حرفه‌ای مرتبط می‌کنند. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه دینداری و سرمایه روان‌شناختی با رسالت‌شغلی و میانجی‌گری معنی‌داری‌شغل است. این مطالعه با هدف کاربردی و با روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران است که با روش نمونه‌گیری تصادفی؛ ۱۲۰ از آنان انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای رسالت‌شغلی از پرسشنامه دوپرو و توستی-ناراس (۲۰۱۱)، سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) معناداری‌شغل از پرسشنامه لیتمن-اوادیا و استیگر (۲۰۱۰) و دینداری پرسشنامه گورساج و مک فرسون (۱۹۸۹) استفاده شد و در نرم‌افزار SMART_PLS به کمک الگویابی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد، دینداری و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری با رسالت‌شغلی کارکنان دارند و همچنین این دو متغیر از طریق معناداری‌شغل نیز با رسالت‌شغلی، رابطه معنی‌داری دارند.

کلیدواژه: دینداری؛ سرمایه روان‌شناختی؛ معنی‌داری‌شغل؛ کارکنان؛ اداره کل ورزش و جوانان استان تهران

*. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

** استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

*** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

e_jabari@semnan.ac.ir

(نویسنده مسئول)

مقدمه

عملکرد بهینه سازمان‌ها بیش از آنکه وابسته امکانات باشد، به کارکنان سازمان وابسته است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۸: ۷۴) و کارکنان دنیای امروز، به‌طور مداوم در حال پیگیری سازمانی هستند که فضای حمایتی برای آنها فراهم کند تا بتوانند به رسالت خود پاسخ دهند (جفری و آبیید^۱، ۲۰۲۰: ۴۱۴). رسالت شغلی هر فرد بر عملکرد شغلی وی تأثیرگذار است (دافی و دیک^۲، ۲۰۱۳: ۴۳۱) و داشتن رسالت در شغل به‌طور قابل توجهی معنا و مفهوم زندگی را دچار تغییر می‌کند. رسالت شغلی بر این باور اشاره دارد که مسیر شغلی فرد، بخش اصلی هدف و معنای زندگی اوست. کسانی که مسیر شغلی خود را رسالت زندگی خود می‌دانند با افرادی که بر این باور نیستند، کاملاً متفاوت بوده و سلامتی بیشتری دارند و نگرانی کمتری نسبت به آینده شغلی و چالش‌های مرتبط با آن دارند (دافی و سدلاک^۳، ۲۰۰۷: ۵۹۲).

رسالت شغلی با شناخت قوی از کار و حرفه فرد، ارتباط دارد (باندرسون و تامسون^۴، ۲۰۰۹). افراد با رسالت شغلی، کار خود را به‌عنوان بخش کاملی از خودشان و عنصر بیرونی زندگی کاری تلقی می‌نمایند. نتایج تحلیل پژوهش‌های ژاو و تریسی^۵ (۲۰۱۶)، اوگو و اونیشی^۶ (۲۰۱۷)، یاپ^۷ (۲۰۱۷)، بیوکس و بوسا^۸ (۲۰۱۳) و خیا، خین و زاهو^۹ (۲۰۱۶) نشان داد که افراد دارای رسالت شغلی، اشتیاق بیشتری در انجام وظیفه دارند و از شغل خود رضایت بیشتری احساس می‌کنند. همچنین رسالت شغلی به‌عنوان دعوتی ماورایی^{۱۰} برای شغلی با معنا توصیف می‌شود که محور آن خدمت به سایرین است (دیک و دافی^{۱۱}، ۲۰۰۹). چنین افرادی کار خود را به‌عنوان هدف در زندگی و معنای زندگی (راسمن و هاموکانگاندو^{۱۲}، ۲۰۱۳)، اشتیاق و استعدادیابی (سلرز^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۵) می‌دانند. افرادی دارای رسالت درمی‌یابند که

1. Jaffery & Abid
2. Duffy & Dik
3. Sedlacek
4. Bunderson, & Thompson
5. Xu & Tracey
6. Ugwo & Onyshi
7. Yap
8. Beukes & Botha
9. Xie , Xia, Xin & Zhou
10. Transcendent summons
11. Dik & Duffy
12. Rothmann&Hamukang'andu
13. Sellers

جداسازی کار آنها از بقیه زندگی سخت است. فرد با رسالت، برای بازدهی مالی یا توسعه مسیر شغلی کار نمی‌کند، بلکه به تکمیل این تعهد می‌پردازد که کار کردن به شخص هویت می‌دهد. دراصل، کار به خودی خود هدف نیست. هدف این افراد، به‌دست آوردن تعهد عمیق حین کار است. این افراد کار می‌کنند تا جهان برایشان به مکان بهتری تبدیل شود (ورژنسکی، ۲۰۰۲). رسالت‌شغلی می‌تواند به‌صورت درونی از توانایی یا ارزش‌ها ناشی شود یا به‌صورت بیرونی از فرصت‌ها، خانواده و سرنوشت بروز نماید (پارسکوا، گرید و هوود^۱، ۲۰۱۵).

از جهاتی دیگر، رسالت‌شغلی در جامعه امروزی کشورمان مفهومی جدید و تازه است. در این مفهوم، کار با معنی‌داری منعکس‌کننده خود درونی فرد است. مفهوم رسالت‌شغل در زندگی حرفه‌ای به‌دلیل اهمیتی که در تنظیم و رفاه فردی دارد، اخیراً در روان‌شناسی حرفه‌ای و مدیریت توسعه، میان سایر مسائل اهمیت زیادی یافته است. با این حال، هنوز در این زمینه پژوهش‌های زیادی در کشورمان انجام نشده است و با توجه به اهمیت متغیرها و روابط بین آنها بررسی بیشتر بین روابط آنها لازم و ضروری است. درک رسالت‌شغلی را می‌توان براساس درک دینی از تجربیات زندگی دانست. این درک، ریشه در باورهای برخورداران از مذاهب مختلف دارد. می‌توان اظهار کرد که همه مشاغل قابل‌قبول اخلاقی ناشی از انتصاب خداوند است و از طریق کار در جامعه می‌توان در خدمت خدا بود (کاپار^۲، ۲۰۱۶: ۳۶).

از آنجا که رسالت‌شغلی، نوعی جهت‌گیری شغلی است، ابعاد سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بر این جهت‌گیری و درک، مؤثر باشد. این ابعاد بر گرایش کارکنان در محیط کار تأثیر بسزایی دارند (جفری و آبیید، ۲۰۲۰: ۴۱۸). بنابراین، دینداری و سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بر رسالت‌شغلی تأثیر گذار بوده و با ایجاد حس معنی‌داری نیز این متغیر شغلی را تحت تأثیر قرار دهند. ارتباط این متغیرها به‌صورت هماهنگ و در قالب یک مدل تا به حال در هیچ پژوهشی مورد بررسی قرار نگرفته است و از طرفی با توجه به اهمیت رسالت‌شغلی بین کارکنان، نتایج این پژوهش می‌تواند در بهبود عملکرد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مفید بوده و استرس‌های شغلی را نیز کاهش دهد. پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر دینداری و سرمایه روان‌شناختی بر رسالت‌شغلی کارکنان و همچنین بررسی تأثیر آنان از طریق معنی‌داری است.

1. Praskova, Creed & Hood
2. Cappar

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری

رسالت شغلی

واژه Calling در زبان انگلیسی گاه به معنای شغل و پیشه به کار رفته است؛ البته نوعی از کار که به معنای رسالت است. به طور یقین می توان پیامبران و اولیای الهی را بهترین مصداق این مقوله دانست. انبیا، همگی تلاش بی اجبر و مزد داشتند و در مقابل کاری که انجام می دادند، توفعی از کسی نداشتند. رسالت داشتن بیش از هر عاملی فرد را به تکاپو وامی دارد. پیدا کردن معنا و مفهوم در کار موجب افزایش رغبت و انگیزه در کارکنان می شود. افرادی که شغل خود را رسالت زندگی شان می دانند، از کار خود بیشتر لذت می برند و استرس کمتری دارند (بیگی، ۱۳۹۴: ۳۳).

مردم به لحاظ ذهنی به سه روش متمایز، کار را به عنوان شغل^۱، مسیر شغلی^۲ یا رسالت^۳ تجربه می نمایند. این جهت گیری ها، فراتر از دیدگاه های فردی هستند و جهت گیری مبتنی بر کار می تواند توسط شغل شکل داده شود. در نتیجه، جهت گیری کار تقابل بین شخص و شغل را معرفی می کند (ورژنسکی^۴، ۲۰۰۲). هر جهت گیری کار به ساختار هدف مرتبط است. مثلاً افرادی که با جهت گیری شغلی نسبت به کار نگاه می کنند، نسبت به کار فقط به دنبال فواید مادی هستند. کار، به خودی خود هدف نیست، بلکه در عوض روش هایی برای به دست آوردن منابع مورد نیاز برای بهره برداری از زمان است که در شغل صرف می شود. در اصل، هدف اصلی فردی که جهت گیری شغلی دارد، درآمدسازی است. افرادی که جهت گیری مسیر شغلی دارند، سرمایه گذاری فردی عمیق تری در کار خود داشته و دستاوردهای خود را نه تنها از طریق بازده مالی بلکه از طریق توسعه در ساختار شغل به دست می آورند. غالباً این دستاوردها، موقعیت اجتماعی بالاتر، افزایش توان فردی در شغل و اعتماد به نفس بالاتری را ارائه می دهد. هدف افرادی که کار خود را به عنوان مسیر شغلی می دانند، بالا بردن درآمد، موقعیت اجتماعی، قدرت و جاهت شغلی است (مرزبان، عابدی و نیلفروشان، ۱۳۹۷). در مقابل، اگر کار را به عنوان رسالت در نظر بگیریم، می توان بیان نمود که که

1. Job
2. Career
3. Calling
4. Wrzesniewski

رسالت، سرنوشت و وظیفه ماست و رسالت‌شغلی، ما را به سمت رفاه اجتماعی سوق می‌دهد (چن^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). رسالت‌شغلی، فراخونی برای انجام مأموریت‌هاست که منشأ آن فراتر از وجود خود فرد است و فرد در آن، نقش ویژه‌ای در زندگی دارد (دیک و دافی، ۲۰۰۹).

دینداری و رسالت‌شغلی

رسالت به‌طور خاص دارای ریشه مذهبی است. رسالت، محصولی الهی است. به‌طور سنتی، در درک ریشه رسالت می‌توان گفت که مردم برای خدا به انجام اخلاقی و اجتماعی کار اعتقاد دارند. جان کالوین رسالت را به‌عنوان یک فرمان الهی می‌داند که افراد وظیفه و مسئولیتی در آن دارند. در نتیجه هرگونه فعالیتی که انجام می‌شود برای خدمت به خدا در نظر گرفته شده و ارزشمند است و عدم انجام آن غیراخلاقی تلقی می‌شود. این دیدگاه نشان می‌دهد که رسالت از جانب خداوند نازل شده و در نتیجه، رسالت را، تلاشی مذهبی بیان نموده و آن را برخاسته از درون خود فرد می‌داند (بیگی، ۱۳۹۴: ۳۷). به‌یانی‌دیگر، کارکنان دیندار می‌توانند انگیزه بیشتر برای دریافت رسالت‌شغلی خود داشته و تلاش بیشتری برای ایفای نقش در رسالت‌شغلی خود در سازمان داشته باشند (هورواث^۲، ۲۰۱۵: ۱۵۰). زیرا آنان درک بهتری از رسالت به‌واسطه باورهای دینی خود دارند. براساس تعریف دیک و دافی نیز از رسالت‌شغلی، رسالت‌شغلی دعوتی ماورایی و برتر است که منشأ آن فراتر از افراد است و براساس ارزش‌هاست و هر فردی نقشی در این عالم دارد؛ نقشی ویژه که باید در آن بازی کند و این نقش برخاسته از باورهای دینی و الهی است. با توجه به این مطالب می‌توان فرضیه اول پژوهش را به این شکل بیان نمود:

فرضیه ۱. دینداری کارکنان با رسالت‌شغلی آنان ارتباط معنی‌داری دارد.

سرمایه روان‌شناختی و رسالت‌شغلی

محققان ادعا می‌کنند که سرمایه روان‌شناختی، بهترین ابزار برای کاهش استرس می‌باشد و استرس می‌تواند نشانه‌ای از طردشدگی باشد (فریس^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). بالابردن مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

1. Chen
2. Horvath
3. Ferris

میان کارکنان طردشده، موجب کاهش بدبینی سازمانی و مانع از آسیب‌های ناشی از آن می‌شود. سرمایه روان‌شناختی دارای چهار سازه امید^۱، خوش‌بینی^۲، تاب‌آوری^۳ و خودکارآمدی^۴ است و هر کدام به‌عنوان ظرفیت روان‌شناختی مثبتی میان کارکنان سازمان هستند و دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبرند و به‌طور قابل توجهی با پیامدهای عملکردی ارتباط دارند (لوتانز^۵ و همکاران، ۲۰۰۷). امید؛ مهارت شخص برای هدف‌گذاری، درک مسیرهای لازم جهت رسیدن به اهداف و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به نقاط هدف است. خوش‌بینی؛ حالتی است که افراد موقعیت‌های مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. تاب‌آوری؛ ظرفیت فرد جهت پاسخگویی و حتی شکوفایی در شرایط مثبت و منفی است و خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به استعدادها و مهارت‌های خود برای انجام وظایف خاص دارند، اشاره می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). افزایش خودکارآمدی در کارکنان به‌طور معمول موجب می‌شود اهداف بالاتر را تعیین کنند و برای رسیدن به آنان دشواری‌ها و چالش‌ها را بپذیرند و حداکثر تلاش برای دستیابی به اهداف را انجام دهند (هاک^۶، ۲۰۱۴). تاب‌آوری، وضعیتی است که می‌تواند به توسعه فردی منجر شود که مقابله با شکست‌ها و درگیری‌ها را آسان می‌نماید و حتی در حوادث مثبت موجب تلاش‌های بیشتر و موفقیت‌های بزرگ شود (ارکاتلو و چفرا^۷، ۲۰۱۳). افراد خوش‌بین در مواجهه با شکست‌ها موفق‌تر عمل می‌کنند. امید نیاز تمایل به موفقیت و هویت، وضوح و تعقیب مسیرهای دستیابی به هدف می‌باشد (هاک^۸، ۲۰۱۴).

سرمایه روان‌شناختی همچنین برای شناسایی داشتن روابط قوی با نگرش‌های کارکنان مانند رضایت شغلی، رشد در محل کار، تعهد سازمانی، گردش شغلی و شهروندی سازمانی دارد (ناواز^۹ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳). خودکارآمدی کارکنان با اعتمادبه‌نفس، نگرش‌های کاری، رهبری، تصمیم‌گیری، اخلاق، خلاقیت و کارآفرینی، رابطه قوی دارد (لوتانز و یوسف^{۱۰}، ۲۰۰۷: ۳۲۵). کارکنانی که خودکارآمدی

1. Hope
2. Optimism
3. Resiliency
4. Self- efficacy
5. Luthans
6. Haq
7. Erkutlu and Chafra
8. Haq
9. Nawaz
10. Youssef

بالاتری دارند، اگر کارشان را رسالتشان بدانند، تعهد بیشتری خواهند داشت (هیرشی و هیرمن^۱، ۲۰۱۳: ۵۴) و در نتیجه آنها نوآورانه‌تر و خلاق‌تر در سازمانشان خواهند بود (تجدیدین و مارتین^۲، ۲۰۲۰: ۴). به‌طور مشابه خوش‌بینی نیز اطلاع از روابط مثبت با عملکرد و رفتار رابطه‌مدار است؛ مانند رفتار شهروندی. خوش‌بینی در محیط کار نقش حیاتی را در موقعیت‌هایی که فشار زیاد وجود دارد، بازی می‌کند. این ظرفیت را به مدیر می‌دهد که جهت‌گیری پایدار در کار داشته باشد. از آنجا که رسالت‌شغلی نیز نوعی جهت‌گیری کاری است، فرض بر این است که سرمایه روان‌شناختی نیز بر آن تأثیر خواهد گذاشت. اصلی‌ترین توانایی‌های شغلی که بر رسالت‌شغلی تأثیر می‌گذارد، خودآگاهی و تاب‌آوری است. خودآگاهی توانایی شناخت و شکل‌گیری نظرات مناسب در مورد خود شخص است. از طرف دیگر، تاب‌آوری به معنای ظرفیت تغییر متناسب با شرایط است که کم‌وبیش شبیه به انعطاف‌پذیری است (هال و چندلر^۳، ۲۰۰۴: ۱۵۸). از آنجا که خودکارآمدی و تاب‌آوری بخشی از سرمایه روان‌شناختی است، می‌توان نتیجه گرفت که آنها نیز پیش‌بینی‌کننده رسالت‌شغلی هستند. بر این اساس، فرضیه زیر ارائه شده است:

فرضیه ۲. سرمایه روان‌شناختی کارکنان رابطه معنی‌داری با رسالت‌شغلی آنان دارد.

میانجی‌گری معنی‌داری کار

کارکنان معمولاً رضایت بیشتری را از فعالیت در یک کار معنی‌دار دارند؛ می‌توان گفت که دوست داشتن شغل به تنهایی برای رضایت‌مندی کافی نیست (ریان و دسی^۴، ۲۰۰۱: ۱۴۲). افراد ممکن است شغلشان را دوست داشته باشند و اشتیاق زیادی نسبت به آن داشته باشند و یا حتی آن را آرزوی خود بدانند ولی رضایت‌مندی بالایی نداشته باشند؛ در حالی که داشتن معنا در کار می‌تواند بهزیستی شادی‌آور را که فراتر از لذت است، برای کارکنان به‌ارمغان بیاورد (والاس^۵، ۲۰۰۷).

معنای کار دارای سه سطح از رضایت‌مندی است: بیرونی، درونی و حتی در سطحی عمیق‌تر. جستجوی افراد برای معنا به وسیله چهار نیاز تحریک می‌شود: احساس هدف‌مندی، مجموعه ارزش‌ها برای

1. Hirschi & Herrmann
2. Tajeddin & Martin
3. Hall & Chandler
4. Ryan & Deci
5. Wallace

فراهم ساختن احساس "خوب بودن" و نگرش مثبت نسبت به زندگی و به عنوان وسیله‌ای برای توجیه عمل، احساس کارآمدی و احساس خودارزشمندی.

تعریف چالوفسکی^۱ (۲۰۰۳) سه موضوع را در معنای کار روشن می‌کند: احساس خویشتن، خود کار و احساس تعادل. استیگر و دیک^۲ (۲۰۱۰) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که کارکنان زمانی خود شکوفا می‌شوند که فعالیت معنی دار داشته باشند و همین طور سازمان‌ها نیز زمانی شکوفا می‌شوند که کارکنان به صورت مشابه درگیر کار معنی دار شوند. برای مثال، کارکنانی که در سازمان دچار کمبود معنا هستند، رضایت کمتری را تجربه می‌کنند و دچار کاهش انگیزه، بهره‌وری، سلامت و افزایش فرسودگی می‌شوند (دیرندو، گارسن و ویسر^۳، ۲۰۰۵: ۶۲۴).

سرمایه روان‌شناختی بر ادراک، عواطف و شناخت کارکنان مؤثر است و به تقویت رفتار، نگرش‌ها و عواطف در سازمان منجر می‌شود و همین طور نگرش‌ها و عواطف منفی را از بین می‌برد که در نتیجه این مثبت‌اندیشی انگیزه کارکنان را برای انجام کارهای چالش‌برانگیز و معنی دار افزایش می‌دهد (محرابی و همکاران، ۲۰۱۳: ۴۸). استاین و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقاتشان نشان دادند که بین خود کارآمدی و خوش بینی با معنای کار رابطه معنی داری وجود دارد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) نیز بر این باورند کارمندانی که از نظر سرمایه روان‌شناختی کار خود را به عنوان خدمت می‌بینند، کارشان برایشان معنی دار است. با توجه به مطالعات انجام شده می‌توان بیان نمود که ابعاد سرمایه روان‌شناختی می‌تواند معنای کار را در نگاه کارکنان افزایش دهد و این نگاه معنی دار به کار موجب شود تا کارکنان کار خود را رسالتی بدانند که برعهده آنان گذاشته شده است. پس می‌توان فرضیه میانجی گری معنای کار را در رابطه سرمایه روان‌شناختی و رسالت شغلی این طور بیان نمود:

فرضیه ۳. سرمایه روان‌شناختی از طریق معنی داری کار می‌تواند رسالت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد.

از نظر فلاسفه، دین وجه امتیاز اصلی بشر نسبت به سایر موجودات است. هشیاری نسبت به خود و آینده‌نگری همواره انسان را با چالش‌ها و پرسش‌هایی روبه‌رو کرده است، سؤالاتی مانند: از کجا و چرا به

1. Chalofsky
2. Steger & Dik
3. Dierendonck, Garssen & Visser

دنیا آمده‌ایم؟ معنا و هدف زندگی ما چیست؟ چرا می‌میریم و پس از مرگ چه اتفاقی برایشان می‌افتد؟ کارکنان دیندار نه تنها در پی پاسخ به سؤالات وجودی و آینده‌نگرانه خود هستند، بلکه به مرگ و زندگی پس از آن با توجه به بعد عملی زندگی خود، روش و آئینی که در زندگی داشته‌اند، نیز توجه دارند (آرین، ۱۳۷۸: ۳۴) دین به‌طور خلاصه شامل مقولاتی از قبیل نگرش ویژه به جهان و هستی، تأثیر امور ماورای طبیعت در جهان، جاودانگی انسان؛ مفاهیم رستگاری و قانون اخلاقی، جنبه عاطفی و احساسی ایمان است (خدایاری‌فرد، ۱۳۸۹: ۱۷). دین برای فرد دیندار معنا و مفهوم زندگی را پررنگ‌تر کرده و حتی جهت‌مندی به آن می‌دهد. کسی که حضور مبدأ هستی را در زندگی حس کند و روح انسانی را متعالی ببیند و از ظرفی رستگاری را از او بداند، پس معنای متفاوتی در زندگی خود خواهد داشت و شغل نیز قسمتی از زندگی است که براساس باورهای دینی امری مقدس است. با توجه به اینکه یکی از جنبه‌های رسالت‌شغلی نیز دریافت معنای کار را متبادر می‌کند، می‌توان نتیجه گرفت که دینداری از طریق معنای کار نیز می‌تواند موجبات رسالت‌شغلی را فراهم آورد. براین اساس فرضیه چهارم پژوهش چنین بیان می‌شود:

فرضیه ۴. دینداری از طریق معنی‌داری کار بر رسالت‌شغلی کارکنان اثرگذار است.

پیشینه تجربی پژوهش

خوانساری و نیلفروشان (۱۳۹۹) با هدف بررسی رابطه مسیر رسالت‌شغلی با رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه اصفهان پژوهشی تحت عنوان «رابطه رسالت‌شغلی با رضایت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی و نقش تعدیل‌گری مقطع تحصیلی» انجام دادند. این پژوهش که بین ۳۰۰ نفر از دانشجویان و به روش تحلیل رگرسیون چندگانه انجام شد، بیان می‌دارد که داشتن رسالت‌شغلی مستقیم و غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی با رضایت تحصیلی دانشجویان رابطه دارد.

هوراث (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان «پیش‌بینی نتایج کاری به‌وسیله دینداری و درک رسالت‌شغلی» که بین ۲۳۳ دانشجو انجام شد، به این نتیجه رسید که دینداری و درک رسالت‌شغلی می‌تواند مشارکت شغلی را افزایش داده و به‌عنوان پیش‌بین‌های نتایج کاری در نظر گرفته شوند.

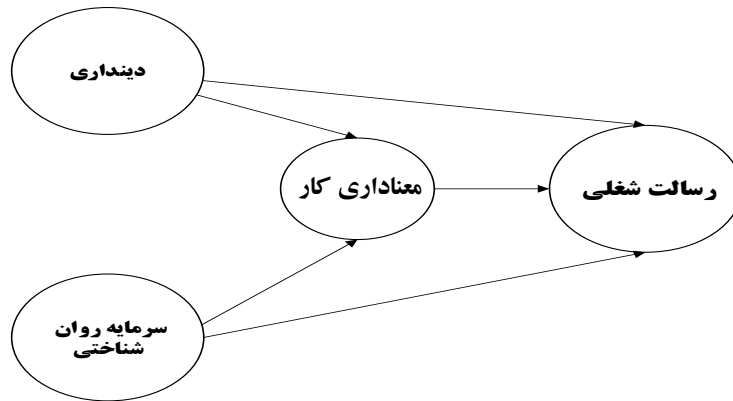
باوگو^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «استفاده از تئوری تسهیل هدف برای توضیح رابطه بین رسالت شغلی و رفتار سازمانی شهروندی و رضایت شغلی» که بین ۳۲۲ کارمند چینی انجام شد به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبتی بین رسالت شغلی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.

دافی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «درک رسالت شغلی و بهزیستی: بررسی میانجی‌گری انگیزه و دسترسی به فرصت» به مطالعه نقش میانجی‌گری معنای کار و رسالت زندگی با بهزیستی (رضایت از زندگی) بین ۷۴۶ نفر از بزرگسالان پرداختند. براساس یافته‌های پژوهش میانجی‌گری معنای کار و رسالت زندگی در مدل مفهومی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

جفری و آبی (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی پیامدها و پیشایندهای رسالت شغلی پرداختند. عنوان این پژوهش «رسالت شغلی: پیامدها و پیشایندها و مکانیسم» می‌باشد. در این پژوهش، پژوهشگران دریافتند که سرمایه روان‌شناختی و شخصیت‌کنش‌گر پیش‌بین‌های رسالت شغلی هستند و می‌توانند موجب درک رسالت شغلی در سازمان شوند و از طرفی خودشکوفایی، پیامد رسالت شغلی است.

مدل مفهومی پژوهش

مفهوم کار می‌تواند در نظر کارکنان به رسالت تغییر کند. کارکنان با توجه به ابعاد سرمایه روان‌شناختی و دینداری نگرش شغلی را متحول نموده و فقط به انجام وظایف و مأموریت‌ها در سازمان نپردازند، بلکه از انجام این وظایف لذت ببرند و این لذت‌بخشی کار وقتی اتفاق می‌افتد که کار در نظر کارمند معنی‌دار می‌شود. کارمند از طریق انجام وظایف و امور محوله به ارتقای روحی و سعادتمندی نیز نایل می‌شود. در این پژوهش براساس ادبیاتی که قبلاً از منابع مختلف بیان شد، در پی شناسایی عواملی هستیم که از طریق آنها بتوان درک رسالت شغلی را بین کارکنان افزایش داد. با توجه به ادبیات و فرضیه‌ها، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) ذکر شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات، در دسته پژوهش‌های توصیفی قرار می‌گیرد. همچنین از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران به تعداد ۱۸۰ نفر می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و براساس رابطه کوکران با خطای ۵ درصد ۱۲۰ نفر نمونه انتخاب شدند که پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۱۶ پرسشنامه برگشت داده شد.

برای سنجش رسالت‌شناسی از پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای رسالت‌شناسی دوپرو^۱ و توستی-کاراس^۲ (۲۰۱۱) استفاده شده است؛ به‌عنوان مثال، «من تمرکز زیادی روی کارم دارم».

برای سنجش مؤلفه سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای سرمایه روان‌شناختی لوتانز^۳ و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است؛ به‌عنوان مثال «من با اعتماد کامل می‌توانم تکالیفم را در کارهای جمعی معین کنم».

برای سنجش معناداری کار از پرسشنامه ۷ گویه‌ای معناداری کار لیتمن-اوادیا و استیگر^۴ (۲۰۱۰)

1. Dobrow
2. Tosti-Kharas
3. Luthans
4. Littman-Ovadia & Steger

استفاده شده است. این پرسشنامه دو بعد دارد، بعد اول هدف کار شامل ۴ گویه که درمورد رابطه هدف و کار است؛ به عنوان مثال «کار من حس روشنی از اهدافم برایم فراهم می کند» و بعد دوم درک کار شامل ۳ گویه می باشد که میزان معنی داری کار را اندازه می گیرد؛ به عنوان مثال «من شغلم را شغلی معنی دار می دانم».

برای سنجش دینداری از پرسشنامه ۷ گویه ای دینداری گورساج و مک فرسون^۱ (۱۹۸۹) استفاده شده است؛ به عنوان مثال «من اغلب حس شدیدی نسبت به حضور خدا دارم».

تحلیل استنباطی داده ها

بعد از گردآوری پرسشنامه ها، به بررسی فراوانی داده های جمعیت شناختی پرداخته شد. نتایج نشان داد که فراوانی مردان ۵۵ درصد و زنان ۴۵ درصد بوده اند. حداقل سن پاسخ دهندگان ۲۴ و حداکثر ۵۵ سال بود. کارشناسی ۳۶/۸٪، کارشناسی ارشد ۴۸/۲٪ و دکتری ۱۰/۴٪ به دست آمد. بیشترین سابقه کاری ۲۹ سال و کمترین ۵ سال بود. جهت جمع آوری اطلاعات درمورد متغیرهای پژوهش، از مقیاس های سنجش استاندارد مبتنی بر مبانی نظری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها به وسیله مدل سازی معادلات ساختاری انجام شد. ابتدا نرمال بودن متغیرها بررسی شد. برای بررسی نرمال بودن داده های پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای استفاده شد. براساس نتایج جدول (۱) مقادیر سطح معنی داری تمام مؤلفه های پژوهش، بزرگتر از ۰/۰۵ بود. بنابراین، فرضیه نرمال بودن توزیع داده ها تأیید شد.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

متغیرهای مدل	مقادیر کلموگروف - اسمیرنوف	سطح معنی داری
دینداری	۰/۱۱۰	۰/۱۵۴
معنی داری کاری	۰/۱۶۲	۰/۱۱۴
سرمایه روان شناختی	۰/۰۸۶	۰/۰۶۵
رسالت شغلی	۰/۰۶۱	۰/۲۰۰

بارهای عاملی با محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های سازه با آن سازه محاسبه می‌شود. برای بررسی مدل مطالعه ابتدا ضرایب بار عاملی متغیرهای آشکار محاسبه شد. ضرایب مذکور در جدول (۲) نشان داده شده است. همان‌طور که اطلاعات جدول نشان می‌دهد بار عاملی همه متغیرها در حد قابل قبول (بالا تر از ۰/۷) و T-value در سطح اطمینان ۰/۹۵ مقادیر بزرگ تر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشند. به این معنا که ضریب همبستگی مؤلفه‌های آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردار بودند و در نتیجه بیانگر این است که پایایی مدل اندازه‌گیری مورد قبول است. برای بررسی مدل، ابتدا به برازش بیرونی و در مرحله دوم به برازش درونی و در آخر به برازش کلی مدل پرداخته شده است.

جهت بررسی روایی ابزار گردآوری داده‌ها، ابتدا از انطباق متغیرهای پرسشنامه بر مبانی نظری اطمینان حاصل شده و سپس مورد تأیید خبرگان دانشگاهی قرار گرفته است. در مرحله بعد بدین منظور پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارکنان جامعه توزیع و ضریب آلفای کرونباخ آن اندازه‌گیری شد. پایایی کلیه متغیرها بالای ۰/۷ می‌باشد که این بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه است. در انتها، پایایی بر مبنای همه ۱۱۶ پرسشنامه دوباره محاسبه شد که اعتبار بالای مقیاس‌های سنجش را بیان نمود. جدول (۳) نتایج این محاسبات را نشان می‌دهد. همچنین برای ارزیابی شاخص‌های سنجش و معتبر بودن مدل از شاخص‌های میانگین، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شد.

جدول ۲. بارهای عاملی متغیرهای پژوهش

متغیر	سؤالات	بارهای عاملی	متغیر	ابعاد	سؤالات	بارهای عاملی
رسالت شغلی	Q1	۰/۸۸۳	رسالت شغلی	خودکارآمدی	Q1	۰/۷۵۹
	Q2	۰/۸۸۷			Q2	۰/۹۰۹
	Q3	۰/۸۲۸			Q3	۰/۸۰۹
	Q4	۰/۷۲۵			Q4	۰/۷۹۶
	Q5	۰/۸۸۵			Q5	۰/۸۱۴
	Q6	۰/۷۹۶			Q6	۰/۷۰۷
	Q7	۰/۷۰۵	امیدواری	Q7	۰/۸۴۱	
	Q8	۰/۷۰۲		Q8	۰/۷۲۴	

متغیر	سؤالات	بارهای عاملی	متغیر	ابعاد	سؤالات	بارهای عاملی
	Q9	۰/۸۳۲			Q9	۰/۸۳۲
	Q10	۰/۷۱۹			Q10	۰/۸۴۲
	Q11	۰/۸۳۲			Q11	۰/۷۶۱
	Q12	۰/۸۴۳			Q12	۰/۷۷۲
دینداری	Q13	۰/۷۶۴	تاب‌آوری		Q1	۰/۸۸۷
	Q14	۰/۷۲۵			Q2	۰/۸۱۴
	Q15	۰/۷۰۷			Q3	۰/۷۱۸
	Q16	۰/۷۹۹			Q4	۰/۷۲۲
	Q17	۰/۷۱۲			Q5	۰/۷۸۹
	Q18	۰/۸۳۲			Q6	۰/۹۰۸
	Q19	۰/۷۷۲			Q7	۰/۸۸۷
	Q20	۰/۷۱۲			Q8	۰/۸۴۱
معنی‌داری کار	Q21	۰/۷۹۶	خوش‌بینی		Q1	۰/۷۷۵
	Q22	۰/۷۰۵			Q2	۰/۸۸۸
	Q23	۰/۷۶۱			Q3	۰/۷۹۵
	Q24	۰/۷۷۵			Q4	۰/۸۳۹
					Q5	۰/۷۱۷
					Q6	۰/۸۵۱
					Q7	۰/۷۷۲

جدول ۳. گزارش پایایی پژوهش

متغیرهای مدل	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
دینداری	۰/۷۷۱	۰/۷۸۸	۰/۵۶۴
معنی‌داری کاری	۰/۸۸۰	۰/۹۰۰	۰/۶۸۷
سرمایه روان‌شناختی	۰/۸۱۲	۰/۸۵۴	۰/۶۴۴
رسالت شغلی	۰/۷۸۳	۰/۸۲۱	۰/۵۸۸

میزان رابطه یک‌سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن‌سازه با سایر سازه‌ها، به‌وسیله ماتریس فورنل‌لازکر نشان داده می‌شود. در این روش تنها متغیرهای پنهان درجه اول در ماتریس وارد می‌شوند. جدول (۳) نتایج این بررسی را نشان می‌دهد.

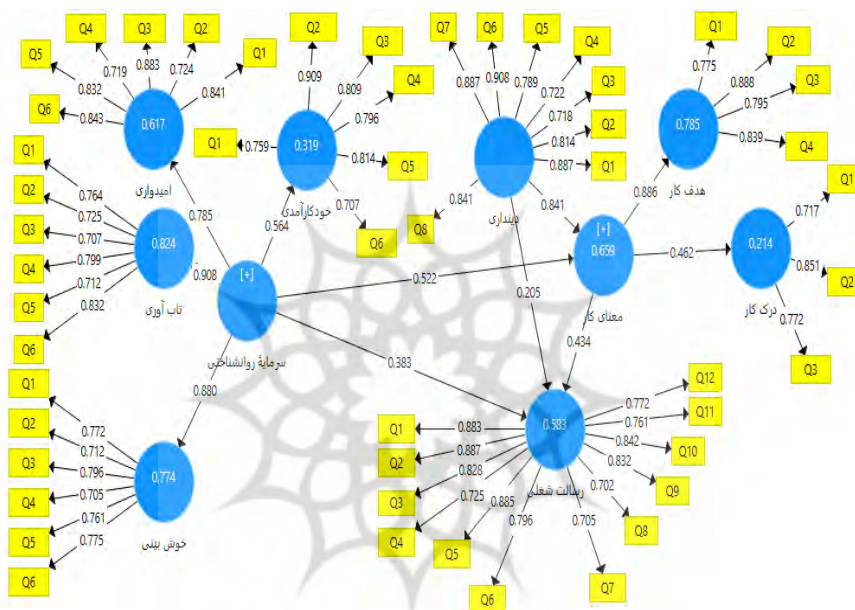
جدول ۴. برگرفته از روش فورنل و لازکر

هدف کار	معنای کار	سرمایه روان‌شناختی	رسالت‌شناسی	دینداری	درک کار	خوش‌بینی	خودکارآمدی	تاب‌آوری	امیدواری	متغیرهای پژوهش
									۰/۷۴۴	امیدواری
								۰/۷۱۳	۰/۶۸۸	تاب‌آوری
							۰/۷۶۶	۰/۶۸۷	۰/۷۱۴	خودکارآمدی
						۰/۷۹۵	۰/۷۰۴	۰/۷۴۴	۰/۵۵۴	خوش‌بینی
					۰/۸۲۶	۰/۷۱۱	۰/۶۸۴	۰/۶۱۳	۰/۵۰۳	درک کار
				۰/۷۵۰	۰/۷۰۸	۰/۸۰۵	۰/۵۹۹	۰/۵۸۴	۰/۴۶۶	دینداری
			۰/۷۶۶	۰/۶۳۳	۰/۷۹۰	۰/۷۳۲	۰/۵۷۴	۰/۴۴۴	۰/۴۳۸	رسالت‌شناسی
		۰/۸۰۲	۰/۶۱۰	۰/۶۲۲	۰/۶۲۸	۰/۶۰۲	۰/۴۱۸	۰/۴۰۹	۰/۶۰۷	سرمایه روان‌شناختی
	۰/۸۲۸	۰/۵۹۸	۰/۶۲۹	۰/۵۴۸	۰/۵۰۶	۰/۵۹۹	۰/۳۴۱	۰/۳۹۷	۰/۴۹۷	معنای کار
۰/۷۴۸	۰/۷۰۲	۰/۳۲۸	۰/۴۴۴	۰/۳۹۱	۰/۳۷۷	۰/۴۷۱	۰/۲۶۶	۰/۳۲۲	۰/۳۹۵	هدف کار

به جهت محاسبه این ماتریس مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار گرفته‌اند، باید بیشتر باشد. از این‌رو می‌توان بیان نمود که متغیرهای مکنون در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر و روایی و اگرای مدل در حد مناسبی است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل درونی پژوهش

رسالت شغلی	معنای کار	برازش مدل درونی
۰/۵۸۳	۰/۶۵۹	ضریب تعیین
۰/۳۶۶	۰/۳۲۲	معیار کیفیت پیش‌بینی کننده
۰/۵۳	۰/۵۱	معیار تغییرپذیری شاخص



شکل ۱. الگوی آزمون شده پژوهش (ضرایب مسیر)

در شکل (۳) ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است، مشخص شده است. اعداد روی مسیرها ضریب مسیر را بیان می‌نمایند، اعداد داخل دایره برای متغیرها درون زا، R^2 مقدار (نشان از تأثیری که متغیرهای مستقل بر یک متغیر وابسته می‌گذارند) و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان بیانگر بارهای عاملی است. در مدل آزمون شده توسط نرم‌افزار PLS ابتدا معنی‌داری ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۰۵ بررسی شد که تمام ضرایب مسیر و بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند.

نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

ملاک تأیید فرضیه‌های این پژوهش به این صورت است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بالاتر از ۱/۹۶ است که در جدول (۵) نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است:

جدول ۵. بررسی فرضیه‌های پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	آماره $t < 1/96$	نتیجه آزمون
دینداری کارکنان ← رسالت‌شناسی (H1)	۰/۲۰۵	۴/۳۳۲	تأیید ✓
سرمایه روان‌شناختی کارکنان ← رسالت‌شناسی (H2)	۰/۳۸۳	۸/۰۱۴	تأیید ✓

برآزش مدل کلی (معیار GOF)

برای برآزش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، معیار GOF به ترتیب زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = 0.534 * 0.621 = 0.57$$

باتوجه به مقدار حاصل GOF می‌توان بیان نمود برآزش مدل کلی پژوهش قوی است.

بررسی متغیر میانجی

برای مطالعه اثر متغیر میانجی یکی از پرکاربردترین روش‌ها، آزمون سوایل^۱ است. آزمون سوایل برای انجام استنباط درمورد ضریب اثر غیرمستقیم ab ، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم وابسته است. اثر غیرمستقیم ab محاسبه نمونه از طریق اثر غیرمستقیم بوده که در معرض واریانس نمونه قرار دارد. با در نظر گرفتن خطای استاندارد ab و با فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌گیری ab می‌توان یک p -value برای ab محاسبه کرد.

1. Sobel

با در نظر گرفتن خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می توان فرضیه صفر را در مقابل فرضیه مخالف بررسی کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به بیان دیگر، مقدار Z-Value را از رابطه زیر به دست می آید:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

جدول ۶. بررسی فرضیه های میانجی

بررسی فرض میانجی			خطا	β _۱	رابطه دوم	خطا	β _۲	رابطه اول	فرضیه
وضعیت	معنی داری	ضریب							
تأیید	۵/۵۶۳	۰/۲۷۴	۰/۰۲۸۸	۰/۳۸۳	سرمایه روان شناختی و رسالت شغلی	۰/۰۱۲۱	۰/۵۲۲	سرمایه روان شناختی و معنای کار	معنای کار در رابطه با سرمایه روان شناختی و رسالت شغلی
تأیید	۳/۰۲۳	۰/۲۲۳	۰/۰۵۲۲	۰/۴۳۴	معنای کار بر رسالت شغلی	۰/۰۱۷۷	۰/۸۴۱	دینداری و معنای کار	معنای کار در رابطه با دینداری و رسالت شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

گرایش به رسالت در شغل و حرفه، چارچوب مفیدی برای مسئولیت‌پذیری در کار ایجاد می‌کند. درک رسالت‌شغلی می‌تواند موتور محرکه کارکنان در سازمان برای ایفای مناسب وظایف و مأموریت‌هایشان باشد. رسالت در افراد موجی از لذت و علاقه را فراهم می‌آورد و بر معنا و هدف در زندگی تأکید دارد. داشتن زندگی حرفه‌ای به‌عنوان رسالت‌شغلی نیز به فرد احساس معنا و هدف داشتن در کار و به‌طور کلی، هدف در زندگی را پیشنهاد می‌کند. از این‌رو، هدف مطالعه حاضر، بررسی عواملی است که می‌تواند درک رسالت‌شغلی را در کارکنان ارتقا دهد. در این پژوهش به بررسی رابطه دینداری و سرمایه روان‌شناختی بر رسالت‌شغلی با میانجی‌گری معنی‌داری کار پرداخته شده است. براساس تحلیل جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش بیشترین مشارکت را گروه سنی ۲۵ الی ۳۵ سال، سابقه ۶ الی ۱۰ سال و تحصیلات کارشناسی‌ارشد داشتند که حاکی از مشارکت‌کنندگانی جوان و کم‌سابقه بودن و درعین حال تحصیل کرده است. تحلیل آماری داده‌های نمونه آماری پژوهش بیانگر معنی‌داری متغیرها و مناسب بودن سؤالات پژوهش است. آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ پرسشنامه‌ها هم نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه‌ها است.

مقدار همبستگی ۰/۳۹۳ در رابطه دینداری و رسالت‌شغلی نشانگر رابطه معنی‌دار این دو متغیر پژوهش و همچنین تأیید فرضیه اول پژوهش است. این یافته با مطالعات هوراث (۲۰۱۵) و بیگی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. رسالت‌شغلی تجربه درک دعوتی برتر، ماورایی و متعالی است که فرد در این وضعیت حس می‌کند مأموریتی ویژه دارد و باید به‌نحو احسن آن را انجام دهد. از این‌رو، دینداری و باورهای دینی می‌تواند براساس ارزش‌هایی که در فرد ایجاد می‌کند این حس و تجربه را در فرد برانگیزاند و فرد را در درک هرچه بیشتر و بهتر و رسالت‌شغلی خود هدایت نماید.

در فرضیه دوم پژوهش به بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و رسالت‌شغلی در کارکنان پرداخته شده است که ضریب ۰/۴۷۸ تأییدکننده این فرضیه است و براین اساس می‌توان بیان نمود که رشد ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) در کارکنان می‌تواند به ارتقای رسالت‌شغلی کارکنان منجر شود که نتیجه به‌دست آمده با مطالعات جفری و آبیید (۲۰۲۰)، تجیدین و مارتین (۲۰۲۰)، هیرشی و هیرمن (۲۰۱۳) وهال و چندلر (۲۰۰۴) همسو است. سرمایه روان‌شناختی حالت روان‌شناختی مثبت، واقع‌گرا و منعطفی را نسبت به زندگی در افراد ایجاد می‌کند و هرکدام از ابعاد آن ظرفیت روان‌شناختی مثبت را افزایش می‌دهد. سرمایه روان‌شناختی، کارکنان را به تکاپو درمی‌آورد تا در

جستجوی این پاسخ برآیند که چه کسی هستند و در زندگی شخصی و سازمانی چه وظیفه و مأموریتی دارند. از این رو به دنبال رسالت شغلی خود هستند تا بتوانند با درک آن به زندگی خود معنا و مفهوم بیشتری دهند.

در فرضیه سوم پژوهش به بررسی میانجی‌گری معنی‌داری کار در رابطه سرمایه روان‌شناختی و رسالت شغلی پرداخته شده است که با استفاده از روش سوبل و براساس داده‌های جمع‌آوری شده از مشارکت‌کنندگان این فرضیه تأیید شد. سرمایه روان‌شناختی می‌تواند از طریق ایجاد معنای کار بر رسالت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. سرمایه روان‌شناختی در افراد حس معنی‌داری ایجاد می‌کند و این حس معنی‌داری فرد را در رابطه با درک رسالت شغلی کارکنان یاری می‌نماید. به عبارتی دیگر معنا و مفهوم پیدا کردن شغل موجب می‌شود که فرد شغل خود را به عنوان رسالتی برای خود ببیند. این نتیجه با مطالعات محرابی و همکاران (۲۰۱۳) و استاین و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت دارد.

براساس یافته‌های پژوهش، دینداری از طریق معنی‌داری کار نیز می‌تواند در ایجاد رسالت شغلی در کارکنان مؤثر باشد. باورها و ارزش‌های دینی به زندگی حرفه‌ای افراد معنا و مفهوم می‌دهد. فرد دیندار براساس آموزه‌های دینی نگاه مقدسی به زندگی دارد و حضور در سازمان نیز بخشی از این زندگی است و به همین دلیل نگرش دینی موجب مفهوم‌پیدا کردن شغل می‌شود و بر این اساس منزلت شغل ارتقا پیدا می‌کند و شغل وسیله برای خدمت و تقرب می‌شود و رسالت فرد نیز در اجرای درست آن خواهد بود. این نتیجه پژوهش با مطالعات هوراث (۲۰۱۵) و بیگی (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

باتوجه به یافته‌های پژوهش، دینداری و سرمایه روان‌شناختی می‌توانند موجب شوند تا کارکنان شغلشان را رسالت خود بدانند و می‌توان با اتخاذ تدابیری در سازمان زمینه ارتقای دینداری و رشد ابعاد سرمایه‌های روان‌شناختی را مهیا نمود. برگزاری دوره‌های آموزشی، نشست‌ها و سمینارها از جمله این روش‌ها هستند. لواتانز برنامه آموزشی مناسبی برای رشد سرمایه روان‌شناختی در کارکنان دارد که می‌توان از آن در دوره‌های آموزشی کارکنان بهره گرفت. در زمینه دینداری می‌توان علاوه بر فعالیت‌های آموزشی می‌توان از روش‌های دیگر نیز بهره برد؛ از جمله: اختصاص زمانی برای انجام فعالیت‌های دینی، برگزاری مسابقات مختلف، گنجاندن عباراتی مناسب در منشور اخلاقی کارکنان و راهبردهای سازمان برای برانگیختن حس دینی نسبت به انجام مأموریت‌ها. علاوه بر این موارد می‌توان در زمان انجام مصاحبه‌های استخدامی نیز ابعاد سرمایه روان‌شناختی و دینداری را سنجید و در امتیازات استخدامی از آنها بهره برد.

نحوه دقیق گردآوری داده‌ها می‌تواند از جمله نقاط قوت مطالعه حاضر باشد، ولی این پژوهش محدودیت‌هایی نیز داشت که از آن جمله می‌توان به مشکل دسترسی به کارکنان اشاره کرد و اینکه جامعه و نمونه آماری مربوط به یکی از سازمان‌ها و ادارات است که کارکنان محدودی دارد. بنابراین، پرواضح است که استفاده یا تعمیم نتایج حاضر در سازمان‌ها و ادارات دیگر باید در نهایت احتیاط صورت پذیرد. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی، مطالعات مشابهی با حجم نمونه‌های متفاوت و بیشتر در سایر سازمان‌های کشور انجام دهند.



منابع

- آرین، خدیجه (۱۳۷۸)، بررسی رابطه دینداری و روان‌درستی ایرانیان مقیم کانادا، پایان‌نامه دکتری روان‌شناسی عمومی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیگی، زهرا (۱۳۹۴)، بررسی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، رسالت حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای دانشجویان مهندسی دانشگاه شهید باهنر کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- خدایاری‌فرد، محمد؛ غباری‌بناب، باقر؛ شکوهی، یکتا؛ فقیهی، علی‌نقی؛ عابدینی، یاسمین (۱۳۸۹)، ملاحظات روش‌شناختی در مطالعه دینداری، مجله انجمن معارف اسلامی، ۳۳: ۱۳-۵۶.
- خوانساری، زهرا و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۹)، رابطه رسالت مسیر شغلی با رضایت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی و نقش تعدیل‌گری مقطع تحصیلی، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۱ (۱): ۱۰۱-۱۱۶.
- طهماسبی، بهرام؛ زارع بهرام‌آبادی، مهدی؛ ایزدی، مهشید و عبدالحسینی، حمیده (۱۳۹۸)، تبیین روابط علی عوامل استرس‌زای شغلی، رسالت شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان غیرهیئت‌علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان، مجله ارگونومی، ۷ (۴): ۷۲-۸۱.
- مرزبان، عباس؛ عابدی، محمدرضا و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۷)، مقایسه تأثیر روش‌های مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی و رسالت‌محور بر اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰ (۳۵): ۶۱-۸۰.
- 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.
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organizational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2): 1-10.
- Cappar Jr, J. C. (2016). Calling in Volunteer Work Predicts Eudaimonic Well-Being Among Third Age Adults. Northcentral University.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54: 32-57.
- Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2019). Loving thy work: Developing a measure of work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1): 140-158.

- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1): 69–83.
- 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.
- Dierendonck, D. V., Garssen, B., & Visser, A. (2005). Rediscovering meaning and purpose at work: The transpersonal psychology background of a burnout prevention programme. In C. L. Cooper (Ed.) *Research companion to organizational health psychology*. (pp. 623-630). Northampton, MA US: Edward Elgar Publishing.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4): 1001–1049.
- 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.
- 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.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, 36(9): 828-848.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6): 1348-1366.
- Gorsuch, R. L., & McPherson, S. E. (1989). Intrinsic/extrinsic measurement: I/E-revised and single-item scales. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 28: 348–354.
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1): 51-60.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2004). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2): 155–176.
- Haq, I. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In *Human capital without borders: Knowledge and learning for quality of life: Proceedings of the management, knowledge and learning international conference 2014* (pp. 1309-1323).
- Horvath, M. (2015). Predicting work outcomes from religiosity and perceived calling. *The Career Development Quarterly*, 63(2): 141-155.
- Jaffery, H., & Abid, G. (2020). Occupational Calling: Antecedents, Consequences and Mechanism. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(3): 413-439.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and wellbeing among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5: 419 – 430.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3): 541-572.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321- 349.

- Mehrabi, S., Babri, H., Frohar, M., Khabazuan, B., & Salili, S. (2013). Investigating the relationship between organizational psychological capital and meaning in the employees' work (Shahid Beheshti University as a case study). *International Journal of Human Resource Studies*, 3(2): 42-50.
- Nawaz, M., Abid, G., Arya, B., Bhatti, G. A., & Farooqi, S. (2018). Understanding employee thriving: The role of workplace context, personality and individual resources. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(6): 1-18.
- Praskova, A., Creed, P.A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1): 91-106.
- Rothmann, S., & Hamukang'andu, L. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33(2): 1-16.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L., (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1): 141-166.
- Sellers, t. S., Thomas, k., Batts, j., & Ostman, c. (2005). Women called: a qualitative study of christian women dually called to motherhood and career. *Journal of psychology & theology*, 33(3): 198-209.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In Linley, P. A., Harrington, S. & Page, N (Eds.), *Handbook of positive psychology and work* (pp. 131-142). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Steyn, R. (2011). *Optimism, Self-Efficacy And Meaningfulness: Towards A Salutogenic Model of Occupational Well-being. a Thesis for Degree of master of Commerce(Industrial Psychology) At the University of Stellenbosch*.
- Tajeddini, K., Martin, E., & Altinay, L. (2020). The importance of human-related factors on service innovation and performance. *International Journal of Hospitality Management*, 85: 102431.
- Ugwu, F. O., & Onyishi, I. E. (2018). Linking perceived organizational frustration to work engagement: The moderating roles of sense of calling and psychological meaningfulness. *Journal of Career Assessment*, 26(2): 220-239.
- Wallace, B.A. (2007). *Contemplative science: Where Buddhism and neuroscience converge*. New York: Columbia University Press.
- Wrzesniewski, A. (2002). It's not just a job" Shifting meanings of work in the wake of 9/11. *Journal of management inquiry*, 11(3): 230-234.
- Yap, C. R. (2017). *The role of calling in military engagement* (Doctoral dissertation, Monterey, California: Naval Postgraduate School). <http://hdl.handle.net/10945/55560>.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94: 70-78.
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2016). Stability and change in interests: A longitudinal examination of grades 7 through college. *Journal of Vocational Behavior*, 93: 129-138.