رویش روان شناسی، سال۱۲، شماره۱۰، شماره پیاپی ۹۱، دی ۱۴۰۲
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),12(10), 2024

رابطه رسالت شغلی بر موفقیت شغلی و سبک آموزشی تبحری با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای در معلمان

The relationship of job calling on job successes and mastery instructional practices with mediating job crafting and professional commitment in teachers

بتول سادات محمدی
دکتری روانشناسی تربیتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.
عبدالزهرا نعامی (نویسنده مسئول)
استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
اقبال زارعی
استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بندرعباس، بندرعباس، ایران.
علی خلفی
استادیار گروه روان‌شناسی، واحد شادگان، دانشگاه آزاد اسلامی، شادگان، ایران.

Batulsadat Mohammadi
PhD Student of Educational Psychology, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran.
Abdulzahra Naami*
Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.
naamiabdol@scu.ac.ir
Eghbul Zarei
Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Bandar Abbas University, Bandar Abbas, Iran.
Ali Khalfi
Assistant Professor, Department of Psychology, Shadegan Branch, Islamic Azad University, Shadegan, Iran.

چکیده
هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه رسالت شغلی بر موفقیت شغلی و سبک آموزشی تبحری با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای بود. روش پژوهش توصیفی_همبستگی به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعهٔ آماری شامل کلیه آموزگاران مشغول به کار در شهرستان کرمان در سال ۱۴۰۰ بود که ۲۸۳ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش با روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان پرسشنامه رسالت شغلی (JCQ، دوبرا و توستی خارس، ۲۰۱۱)، تعالی‌یابی شغلی (JCQ، لاورنس، ۲۰۱۰)، تعهد حرفه‌ای (PCQ، آلن و میر، ۱۹۹۰)، موفقیت شغلی ادراک‌شده (JSQ، گربنر و همکاران، ۲۰۰۸) و سبک آموزشی تبحری (PALS ، میدگلی و همکاران، ۲۰۰۰) را تکمیل نمودند. یافته‌ها نشان دادند که ضرایب مسیرهای مستقیم رسالت شغلی به موفقیت شغلی ادارک شده، تعالی‌یابی شغلی، تعهدحرفه‌ای و جهت‌گیری آموزشی تبحری؛ نیز تعالی‌یابی شغلی به موفقیت شغلی ادارک شده و جهت‌گیری آموزشی تبحری؛ تعهد حرفه‌ای به موفقیت شغلی ادارک شده و جهت‌گیری آموزشی تبحری معنادار بودند (p<۰/۰۱). یافته‌های روابط غیرمستقیم حاکی از این بود که رسالت شغلی بر موفقیت شغلی ادارک‌شده و جهت‌گیری آموزشی تبحری از طریق تعالی‌یابی شغلی و نیز رسالت شغلی بر جهت‌گیری آموزشی تبحری از طریق تعهد حرفه‌ای، و رسالت شغلی بر جهت‌گیری آموزشی تبحری از طریق تعهد حرفه‌ای معنادار بودند (p<۰/۰۱). شاخص‌های برازش نشان داد مدل پژوهش از برازش مناسب برخوردار بود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای، نقش میانجی در ارتباط بین رسالت شغلی با موفقیت شغلی و جهت‌گیری آموزشی تبحری دارد.
واژه‌های کلیدی: *تعالی‌یابی شغلی، تعهد حرفه‌ای، رسالت شغلی، سبک آموزشی تبحری، موفقیت شغلی.*

Abstract
The purpose of this research was the relationship between job calling on job success and mastery of instructional practices while mediating job crafting and professional commitment among teachers of Karman City. The research method was descriptive-correlation based on structural equation modeling. The statistical population includes all teachers working in Kerman city in 2021. The sample consisted of 283 teachers who were selected by the multiple-stage sampling method. Job Calling Questionnaires (JCQ, Dobrow &Tosti-Kharas, 2011), Job Successes Questionnaire (JSQ, Grebner et al., 2008), Patterns of Adaptive Learning Scales (PALS, Midgley et al., 2000), Job Crafting Questionnaire (JCQ, Laurence, 2010) and Professional Commitment Questionnaire (PCQ , Allen and Meyer, 1990) were used to collect the data. The findings showed that the coefficients of the direct paths of job calling to perceived career success, job crafting, professional commitment, and training orientation; Also, job crafting is perceived as career success and training orientation; professional commitment to perceived career success and mastery instructional practices were significant (p<0.01). findings indicated that job calling on perceived job success and mastery instructional practices through job crafting, as well as job calling on mastery instructional practices through professional commitment, and job calling on mastery instructional practices through professional commitment was significant (p<0.01). The fit index also showed that the study model had a good fit. Therefore, job crafting and professional commitment play a mediating role in the relationship between job calling, job success, and mastery of instructional practices.
Keywords: *job crafting, professional commitment, job calling, mastery instructional practices, job success.*

نوع مقاله : پژوهشی | **دریافت :** شهریور ۱۴۰۲ | **پذیرش:** آبان ۱۴۰۲ | **ویرایش نهایی:** دی ۱۴۰۲

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

مقدمه

اهمیت شغل معلمی بر کسی پوشیده نیست چراکه یکی از شغل های مهم و حساس جوامع بشری محسوب می‌شود (نیک‌منش و همکاران، ۱۴۰۰). نوع نگرش افراد به کار بستگی به معنایی است که نسبت به آن دارند. افراد مختلف نگاه متفاوتی به کار دارند که می‌تواند به ایجاد انگیزه درونی، حس آرامش و درنتیجه و پیشرفت و عملکردی بهتر در شغل و یا برعکس باعث خستگی و دلزدگی از کار شود. یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار برای برداشتن گام‌های بلند به سوی پیشرفت و عملکردی بهتر و نیز بهره‌وری در معلمان موفقیت شغلی ادراک‌شده است (انتظاری، ۲۰۱۶).

موفقیت شغلی ادراک‌شده به‌عنوان یک عامل مهم در زمینه اشتغال معلمان حائز اهمیت است. موفقیت مسیر شغلی موفقیت شغلی یک راه برای افراد جهت تحقق نیازهای خود برای موفقیت و قدرت در مسیر شغلی بوده و به عنوان یک نتیجه از لحاظ مفهومی عناصر عینی و ذهنی موفقیت از طریق تجارب شغلی در یک فرد است. موفقیت شغلی اغلب شامل ارتقا در سلسله مراتب سازمان، افزایش حقوق و دستمزد، افزایش قدرت و احساس رضایت شغلی است (همتی و همکاران، ۲۰۱۹). به اعتقاد گربنر[1] و همکاران (۲۰۰۸)، موفقیت شغلی ادراک‌شده هرگونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و برای افراد در قالب دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف منطقی حائز اهمیت هستند. به معنای بهتر موفقیت شغلی‌ادراک‌شده به معنی ارزیابی‌های مثبت فرد از وقایع شغلی در رابطه با اهداف‌کاری است که عواطف مثبت را در فرد فرامی‌خواند و بر رفتارهایی مثل افزایش سطح تلاش و کوشش و نگرش‌هایی همچون تعهد عاطفی و ارتقا بهزیستی و سلامت حرفه‌ای کارکنان تأثیر ویژای دارد (ریشتر-کیلنبرگ و ولمر[2]، ۲۰۲۲).

به علاوه، آموزش و پرورش در انتخاب معلمان و آموزگاران باید توجه ویژه ای داشته باشد و افرادی را بر این کار انتخاب کند که از ویژگی های کافی و جهت‌گیری تبحری برخوردار باشند. جهت‌گیری تبحری به معنای تمایل به کسب دانش و مهارت‌های جدید آموزشی، تسلط بر موقعیت‌های جدید و ارتقای شایستگی‌های فردی در امر آموزش دانش‌آموزان است (پیرانی و همکاران، ۱۳۹۷). در جهت‌گیری آموزشی تبحری هدف معلمان در آموزش دانش‌آموزان، کسب دانش و مهارت‌های جدید است و به میزان کوشش و تلاش دانش‌آموزان توجه خاصی می‌کنند. از نگاه این معلمان خطاها بخشی طبیعی از فرایند یادگیری و محرکی برای کوشش بیشتر در نظر گرفته می‌شوند. معلمان دارای این جهت‌گیری سعی می‌کنند مطالب درسی را به گونه‌ای آموزش دهند که دانش‌آموزان بتوانند آن‌ها را عمیق‌تر و در سطح عالی‌تری پردازش و سازماندهی کنند (نیتسچ[3] و همکاران، ۲۰۱۳؛ داومیلر[4] و همکاران، ۲۰۲۲).

یکی از متغیرهای که می‌تواند با موفقیت شغلی ادراک‌شده و سبک آموزشی تبحری مرتبط باشد تعهد حرفه ای است. تعهد حرفه‌ای حالت روان‌شناختی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام یک فردجهت اشتغال در یک حرفه خاص می‌باشد (انراه و ژانگ[5]، ۲۰۱۳). تعهد حرفه‌ای را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین‌شده برای انسان تعریف کرد، با این شرط که بدون هر گونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. چنورت[6] و همکاران، ۲۰۱۶). تحقیق‌های بالوت[7] (۲۰۰۹) و فا[8] (۲۰۱۱) نشان می‌دهند که تعهد حرفه‌ای می‌تواند موفقیت شغلی ادراک‌شده را افزایش دهد.

یکی دیگر از متغیرها که می‌تواند با موفقیت شغلی ادراک‌شده و سبک آموزشی تبحری مرتبط باشد تعالی‌یابی شغلی است. تعالی‌یابی شغلی رفتاری پویا است که به‌وسیله آن کارکنان در چارچوب شغل تعریف‌شده‌ی خود، تغییراتی در شغل یا در خود ایجاد می‌کنند تا بین نیازها و علاقه‌شان با شغل تطابق ایجاد شود و این تطابق زمینه را برای افزایش عملکرد و رضایت شغلی معلمان فراهم می‌کند (تایمز[9] و همکاران، ۲۰۱۶).

1. Grebner
2. Richter-Killenberg & Volmer
3. Nitsche
4. Daumiller
5. Unruh & Zhang
6. Chenevert
7. Ballout
8. Fu
9. Tims

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

هم‌چنین پژوهش‌های تایمز و همکاران (۲۰۱۲)، یون[1] و همکاران (۲۰۱۹)، استیاوان[2] (۲۰۱۹)؛ اکرمانز[3] و تایمز (۲۰۱۷)، پلامپ[4] و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که بین تعالی‌یابی شغلی و موفقیت شغلی ادراک‌شده رابطه مثبت وجود دارد.

از جمله عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی ادراک‌شده، سبک آموزشی تبحری، تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای، رسالت شغلی است. تحقیق در مورد کار به‌عنوان رسالت در سال‌های اخیر به سرعت افزایش یافته است اما هنوز عدم اجماع در مورد تعریف این سازه چالش کلیدی برای محققان در این حوزه است (دیک و شیمیزو[5]، ۲۰۱۹). رسالت شغلی بیانگر داشتن حس عمیق هدفمندی در شغل و زندگی است (هال و چندلر[6]، ۲۰۰۵). رسالت شغلی مطرح شده این است که منبع اساسی انگیزش رسالت شغلی در یک کار راهه شغلی ناشی از یک احساس فراخواندگی تعالی یافته که فراتر از فرد و نیازهایش برای ایفای یک نقش معین در زندگی برای دست یابی به یک زندگی با معنا و هدفمند است. بنابراین احساس رسالت شغلی باعث می شود تا افراد مسیرهای شغلی که آنها را به یافتن حس معنی داری و هدفمندی در زندگی کمک می کند، انتخاب کنند (شیتل[7] و همکاران، ۲۰۲۳).

تحقیقات انجام شده در پژوهش داگلاس و دافی[8] (۲۰۱۵)، گاو[9] و همکاران (۲۰۱۴)، پاراسکوال و همکاران (۲۰۱۴) نشان می‌دهند که بین رسالت شغلی و موفقیت شغلی ادراک‌شده رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین هال و چندلر[10] (۲۰۰۵) نیز نشان دادند که بین رسالت شغلی و سبک آموزشی تبحری رابطه مثبت وجود دارد. تحقیقات انجام‌شده به وسیله زیدلیس[11] (۲۰۱۹)، کالدانیسکی[12] و همکاران (۲۰۱۸)، براون و براورز[13] (۲۰۱۴)، پارک و جانگ[14] (۲۰۱۶) و بات[15] و همکاران (۲۰۱۷) نیز به رابطه مثبت بین رسالت شغلی بر تعهد حرفه‌ای اشاره داشته‌اند. همین‌طور هر[16] (۲۰۱۹)، بیکر و همکاران[17] (۲۰۱۸)، یون[18] و همکاران (۲۰۱۹)، تایمز و همکاران (۲۰۱۶)، و پرتو[19] و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعات خود نشان داد که رسالت شغلی می‌تواند تمایل کارکنان به تعالی‌یابی شغلی افزایش دهد.

معلمان در مدارس، مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها، نقش بسیار حیاتی در رشد و توسعه اجتماعی و اقتصادی یک جامعه را ایفا می‌کنند در نتیجه آگاهی از عوامل مؤثر بر میزان تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای آنان در مدارس و سیستم‌های آموزشی از اهمیت بسیاری برخوردار است. تعهد شغلی، یک معیار موفقیت سازمانی است و اغلب یکی از عوامل مؤثر در تدریس موفق و انگیزش شاگردان، تعهد بالا و مداوم در بین معلمان است البته با توجه به ماهیت شغل معلمان، میزان تعهد آنان ممکن است متفاوت باشد و از آنجایی که تعالی‌یابی شغلی به معنای تغییری است که یک کارمند در کار ایجاد می‌کند تا شرایط کاری را برای خود بهبود بخشد و بهتر بتواند به اهداف شخصی خود در کار دست یابند و یا آن‌ها را بهینه سازند، لذا پیشایندها و پیامدهای این سازه حائز اهمیت خواهد بود. در پژوهش‌های اخیر نیز در خصوص ویژگی‌های یک معلم سازه‌ای تحت عنوان رسالت شغلی مطرح شده که می‌تواند نقش مهمی در موفقیت معلمان در انجام وظایف خود داشته باشند. در واقع رسالت شغلی باعث می‌شود تا افراد با اهداف خود آشنایی بیشتری پیدا کنند و این وضوح در هدف باعث موفقیت شغلی آنان می‌گردد و به دنبال بالا رفتن رسالت شغلی در معلمان می‌توان انتظار این امر را داشت که جهت‌گیری تبحری در آن‌ها به سمت یافتن معنا و اهداف ارزشمند نزدیک شود. هر چند پژوهش‌های متعددی به صورت جداگانه این متغیرها را در جوامع مختلف بررسی نموده‌اند اما تمامی این متغیرها در یک مدل تاکنون بررسی نشده و به علاوه بازنگری تحقیقات انجام یافته پیرامون این موضوع در خارج و داخل کشور نیز نشان می دهد که این سازه هنوز در مورد معلمان مورد بررسی قرار نگرفته است. این خلاءهای تحقیقی باعث شده تا محقق به بررسی پیشایند و پیامدهای این موضوع مهم در آموزش و پرورش ایران بپردازد. بنابراین

1. Yoon
2. Setyawan
3. Akkermans & Tims
4. Plomp
5. Dik & Shimizu
6. Hall & Chandler
7. Scheitle
8. Douglass & Duffy
9. Guo
10. Hall & Chandler
11. Ziedelis
12. Kolodinsky
13. Brown & Bowers
14. Park & Jung
15. Bott
16. Her
17. Becker
18. Yoon
19. Petrou

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

با توجه به مطالب ارائه شده لذا این پژوهش با هدف بررسی رابطه رسالت شغلی بر موفقیت شغلی و سبک آموزشی تبحری با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای انجام شد.

روش

مطالعه حاضر در دسته پژوهش‌های توصیفی-همبستگی با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعهٔ آماری شامل کلیه آموزگاران شهرستان کرمان (بالغ بر ۱۳۹۳ نفر) بود که در سال ۱۴۰۰ مشغول به کار بودند و از این میان ۲۸۳ نفر به شیوهٔ نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب گردید. شیوه نمونه‌گیری به این صورت بود که در ابتدا از بین دو ناحیه آموزش و پرورش شهرستان کرمان، ناحیه یک آموزش و پرورش به‌صورت تصادفی انتخاب گردید؛ و از بین ۱۲۳ آموزشگاه ابتدایی دوره اول و دوم، ۴۱ آموزشگاه به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. در مرحله بعد ۵۰ درصد آموزگاران هر کدام از آموزشگاه‌ها به‌صورت تصادفی انتخاب شدند که در نهایت ۲۸۳ نفر از آموزگاران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به مطالعه رضایت آگاهانه، آموزگاران مقاطع ابتدایی دوره اول و دوم بودن، آموزگاران شاغل تمام وقت و ملاک خروج از مطالعه مخدوش بودن پرسشنامه‌ها در نظر گرفته شد. به منظور رعایت اصول اخلاقی در توضیحات رضایت‌نامه اختیاری بودن شرکت در مطالعه و محرمانه بودن اطلاعات مورد تأکید قرار گرفت. درنهایت جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش و برای ارزیابی مدل پیشنهادی از روش معادلات ساختاری و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد. آزمون روابط غیرمستقیم نیز ب استفاده از روش بوت استراپ تحلیل شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه رسالت شغلی[1] (JCRQ): این ابزار توسط دوبرو و توستی-خاراس[2] (۲۰۱۱) ساخته شده است که شامل ۱۲ گویه است که رسالت شغلی افراد را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌سنجد. دوبرو و توستی-خاراس (۲۰۱۱) روایی سازه r= ۰/۳۴ و پایایی این پرسشنامه را در چهار نمونه متفاوت با روش آلفای کرونباخ محاسبه کردند که در دانشجویان موسیقی برابر با ۰/۹۰، در دانشجویان مدیریت برابر با ۰/۹۰، در مدیران برابر با ۰/۹۴، و در دانشجویان هنر برابر با ۰/۸۸ به دست آمد. لی و یانگ (۲۰۱۸) ضریب پایایی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شده است. در پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۹)، CVR= ۰/۴۲ و برای تعیین روایی سازه در پژوهش خود از روایی همگرا استفاده نمودند که ۰/۶۷ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه رسالت شغلی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به‌دست آمد.

پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی[3] (JCQ): در پژوهش حاضر جهت بررسی تعالی‌یابی شغلی از پرسشنامه تعالی‌یابی شغلی که توسط لاورنس[4] (۲۰۱۰) ساخته شد، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۸ گویه است و سه حیطه تغییر مرزهای وظیفه، تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر مرزهای شناختی را در برمی‌گیرد. روش نمره‌گذاری پرسشنامه بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (خیلی زیاد) انجام گرفت. نلسون[5] و همکاران (۲۰۱۷) برای تعیین روایی سازه در پژوهش خود از روایی واگر با روش فورنل-لارکر استفاده نمودند که نشان از همبستگی معنی‌دار و منفی‌دار با متغیر رضایت شغلی (r= -۰/۱۲) داشت. لاورنس (۲۰۱۰) ضرایب آلفای کرونباخ برای تغییر مرزهای وظیفه، تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر مرزهای شناختی را برابر ۰/۹۱، ۰/۹۰ و ۰/۹۰ گزارش کرد. روایی پیش بین در پژوهش نعامی و شناور (۱۳۹۳) برابر با ۰/۰۷۹ از طریق نرم‌افزار اس پی اس اس گزارش شده است. به‌علاوه پایایی این ابزار را به روش آلفای کرونباخ برای تغییر مرزهای وظیفه، تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر مرزهای شناختی ۰/۸۲، ۰/۶۰ و ۰/۴۴ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های تغییر مرزهای وظیفه، تغییر مرزهای ارتباطی و تغییر مرزهای شناختی به‌ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ و برای کل مقیاس ۰/۹۳ محاسبه شد.

پرسشنامه تعهد حرفه‌ای[6] (PCQ): جهت سنجش تعهد حرفه‌ای از پرسشنامه تعهد حرفه‌ای که توسط آلن و میر[7] (۱۹۹۰) ساخته شده، استفاد. این پرسشنامه شامل ۹ گویه است که تعهد حرفه‌ای معلمان را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم)

1. Job Calling Questionnaires
2. Dobrow & Tosti-Kharas
3. Job Crafting Questionnaire
4. Laurence
5. Nielsen
6. Professional Commitment Questionnaire
7. Allen & Meyer

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

می‌سنجد. آلن و میر (۱۹۹۰) روایی سازه این ابزار را ۰/۳۰ و ضریب پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کردند. حیدری (۱۴۰۱) روایی محتوایی این ابزار را به تأیید استاد راهنما و ۳ نفر از اساتید گروه علوم تربیتی رسیده شد که CVR= ۰/۹۰ به دست آمد. به علاوه وی پایایی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۲ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر جهت بررسی ضریب پایایی پرسشنامه تعهد حرفه‌ای از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن ۰/۸۱ به‌دست آمد.

پرسشنامه موفقیت شغلی ادراک شده[1] (JSQ): جهت سنجش موفقیت شغلی ادراک‌شده از پرسشنامه موفقیت شغلی ادراک‌شده که توسط گربنر و همکاران (۲۰۰۸) ساخته‌شده، استفاده شد. این پرسشنامه ۱۶ گویه دارد و ۴ خرده‌مقیاس تحقق اهداف (گویه)، موفقیت اجتماع یار (گویه)، بازخورد مثبت (گویه) و موفقیت کارراهه (گویه) می‌باشد. این پرسشنامه موفقیت شغلی ادراک‌شده افراد را در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) می‌سنجد. در پژوهش گربنر و همکاران (۲۰۰۸) روای ملاکی نشان‌دهنده رابطه معنی‌دار هر چهار بعد این مقیاس با مقیاس بهزیستی روان‌شناختی (r= ۰/۳۵) و همچنین روایی افتراقی حاکی از همبستگی منفی معنی‌دار (r= -۰/۱۰) با مقیاس فشارزاهای شغلی و با استفاده از نرم‌افزار PLS بود. گربنر و همکاران (۲۰۰۸) ضریب پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش نمودند. در پژوهش عباس‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸) روایی سازه همگرا نیز برابر با ۰/۶۱ به روش شاخص میانگین واریانس استخراج شده، گزارش شده است. در پژوهش فیروزه و اسماعیلی شاد (۱۳۹۸) ضریب پایایی براساس ضریب آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۷۷ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های تحقق اهداف، موفقیت اجتماع یار، بازخورد مثبت و موفقیت کارراهه به‌ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۱، ۰/۸۷ و ۰/۸۷ و برای کل مقیاس ۰/۹۴ محاسبه شد.

مقیاس جهت‌گیری آموزشی تبحری[2] (PALS): در پژوهش حاضر جهت سنجش جهت‌گیری آموزشی تبحری از پرسشنامه جهت‌گیری آموزشی تبحری که توسط میدگلی[3] و همکاران (۲۰۰۰) ساخته شده، استفاده شد. این پرسشنامه از ۴ گویه تشکیل‌شده و در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. میدگلی و همکاران (۲۰۰۰) با استفاده از روایی معیار در پژوهش خود از روایی پیش‌بین خرده‌مقیاس‌های این ابزار را بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۴ و برای تعیین روایی سازه در پژوهش خود از روایی همگرا با محاسبه همبستگی آن با مقیاس نیکولز (۱۹۸۴) ۰/۶۷ به روش شاخص میانگین واریانس استخراج شده گزارش نمودند. به علاوه این پژوهشگران ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۶ محاسبه کردند. قلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۶) روایی سازه همگرا این ابزار را با استفاده از همبستگی این مقیاس با پرسشنامه ملاک AVE>۰/۵۰ به روش شاخص میانگین واریانس استخراج شده، محاسبه نموده است. حجازی و همکاران (۱۳۹۶) ضریب پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر جهت بررسی ضریب پایایی پرسشنامه جهت‌گیری آموزشی تبحری از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آن ۰/۷۴ به دست آمد.

یافته ها

بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی ۵۱ نفر (۳۲/۵ درصد) نمونه پژوهش مرد و ۲۳۲ نفر (۶۷/۵ درصد) زن بودند. علاوه بر این، از لحاظ تحصیلات ۱۳/۱درصد فوق دیپلم، ۶۷/۸ درصد کارشناسی و ۱۹/۱درصد کارشناسی ارشد بودند. همچنین میانگین سن شرکت‌کنندگان برابر با ۴۳/۹۳ و انحراف معیار ۵/۷۸ آن و میانگین سابقه کار ۲۰/۸۷ سال و انحراف معیار ۶/۸۱ بود. در جدول ۱ شاخص‌های آماری میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

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

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
رسالت شغلی	۴۶/۹۷	۶/۰۰۷	۱				
تعالی‌یابی شغلی	۶۸/۲۶	۱۰/۱۸	۰/۶۳**	۱			
تعهد حرفه‌ای	۳۲/۴۲	۴/۱۶	۰/۵۶**	۰/۶۲**	۱		
جهت‌گیری آموزشی تبحری	۱۷/۹۴	۲/۴۸	۰/۲۴*	۰/۳۷*	۰/۳۳**	۱	

1. Job Successes Questionnaire
2. Patterns of Adaptive Learning Scales
3. Midgley

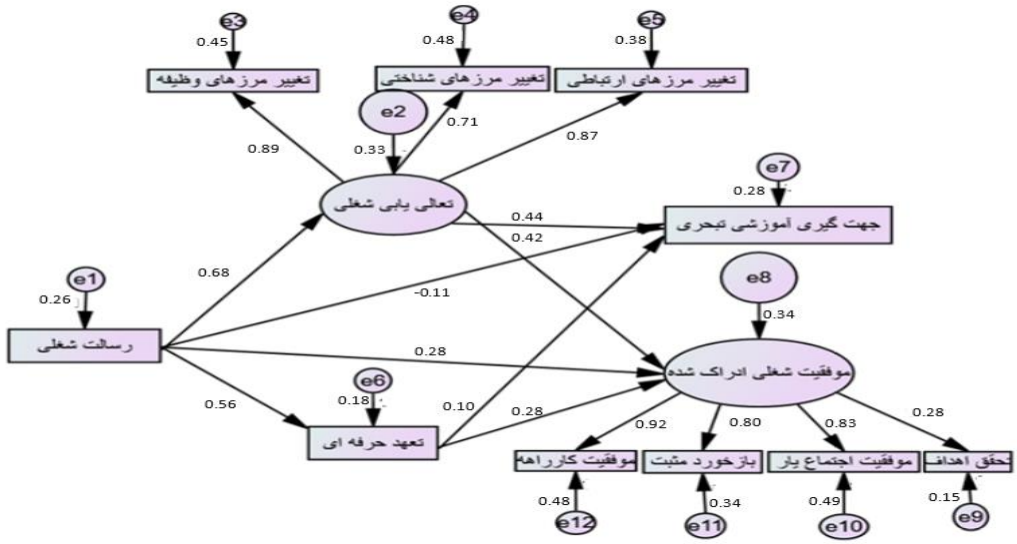
[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

موفقیت شغلی ادراک‌شده	۹۰/۷۵	۱۳/۳۴	۰/۴۰**	۰/۵۲**	۰/۵۳**	۰/۴۳**	۱
کجی	–	–	۰/۲۷	۰/۳۵	۰/۲۴	۰/۱۹	۰/۲۵
کشیدگی	–	–	۰/۰۶	۰/۱۸	۰/۱۹	۰/۱۴	۰/۱۲

** p< ۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول ۱ تمامی مؤلفه‌های رسالت شغلی با تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای، جهت‌گیری آموزشی تبحری و موفقیت شغلی ادراک‌شده دارای همبستگی مثبت و معنی‌داری است. به‌علاوه تعالی‌یابی شغلی با تعهد حرفه‌ای، جهت‌گیری آموزشی تبحری و موفقیت شغلی ادراک‌شده و نیز تعهد حرفه‌ای با جهت‌گیری آموزشی تبحری و موفقیت شغلی ادراک‌شده و همچنین جهت‌گیری آموزشی تبحری با موفقیت شغلی ادراک‌شده دارای همبستگی مثبت و معنی‌داری بودند.

قبل از تحلیل داده‌های برای اطمینان از این‌که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، پیش‌فرض بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و هم‌خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفت و تخطی از نرمال بودن داده‌ها مشاهده نشد. در پژوهش حاضر ضریب چولگی و کشیدگی متغیرها به‌ترتیب رسالت شغلی ۰/۲۷ و ۰/۰۶، تعالی‌یابی شغلی ۰/۳۵ و ۰/۱۸، تعهد حرفه ای ۰/۲۴ و ۰/۱۹ و جهت‌گیری آموزشی تبحری ۰/۱۹ و ۰/۱۴ و موفقیت شغلی ادراک‌شده ۰/۲۵ و ۰/۱۲ بدست‌آمد. با توجه به معیار نرمال بودن (چولگی و کشیدگی در بازه ۲ تا ۲- باشند) تخطی از نرمال بودن داده‌ها مشاهده نشد. برای متغیر موفقیت شغلی ادارک شده، آماره تحمل (و عامل تورم واریانس) به‌ترتیب برای متغیرهای رسالت شغلی ۰/۳۸ (۲/۰۴)، تعالی‌یابی شغلی ۰/۲۹ (۲/۱۵)، تعهد حرفه‌ای ۰/۲۷ (۲/۰۸) و جهت‌گیری آموزشی تبحری ۰/۶۴ (۱/۰۴) به‌دست‌آمد. ارزش‌های تحمل به‌دست‌آمده برای متغیرها، بالای ۰/۱۰ هستند و نشان‌دهندهٔ عدم وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرها می‌باشند. هم‌چنین، مقدار عامل تورم واریانس به‌دست‌آمده برای متغیرها کوچک‌تر از ۱۰ می‌باشد و این نشان می‌دهد که بین متغیرها هم‌خطی چندگانه وجود ندارد. در شکل ۲ ضرایب استاندارد مسیرهای الگوی طراحی شده، ارایه شده است. به علاوه در جدول ۲ و ۳ ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم ارایه شده است.



شکل ۱. ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم

در شکل ۱ مشاهده می‌شود رسالت شغلی، تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای در مجموع ۳۴ درصد موفقیت شغلی ادراک‌شده و ۲۵ درصد جهت‌گیری آموزشی تبحری را تبیین می کنند.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

جدول ۲. ضرایب مسیرهای مستقیم متغیرها در مدل ساختاری پژوهش

مسیرها	برآورد استاندارد	ضریب غیر استاندارد	مقدار t	سطح معنی‌داری
رسالت شغلی به تعالی‌یابی شغلی	۰/۶۸	۰/۶۱	۱۱/۰۲	۰/۰۰۱
رسالت شغلی به تعهد حرفه‌ای	۰/۵۶	۰/۴۹	۱۰/۰۱	۰/۰۰۰۱
رسالت شغلی به جهت‌گیری آموزشی تبحری	۰/۱۱	۰/۱۰	۲/۰۳	۰/۰۴
رسالت شغلی به موفقیت شغلی ادراک شده	۰/۲۰	۰/۱۷	۳/۰۲	۰/۰۰۱
تعالی‌یابی شغلی به جهت‌گیری آموزشی تبحری	۰/۴۴	۰/۴۲	۵/۱۷	۰/۰۰۰۱
تعالی‌یابی شغلی به موفقیت شغلی ادراک شده	۰/۴۲	۰/۳۸	۵/۱۲	۰/۰۰۰۱
تعهدحرفه‌ای به جهت‌گیری آموزشی تبحری	۰/۱۰	۰/۰۸	۲/۱۴	۰/۰۴
تعهدحرفه‌ای به موفقیت شغلی ادراک شده	۰/۲۸	۰/۲۵	۳/۱۵	۰/۰۰۰۱

با استناد به جدول ۲ ضرایب مسیر رسالت شغلی به موفقیت شغلی، رسالت شغلی به تعالی‌یابی شغلی، مسیر تعالی‌یابی شغلی به موفقیت شغلی، رسالت شغلی به سبک آموزشی تبحری، رسالت شغلی به تعالی‌یابی شغلی، تعالی‌یابی شغلی به موفقیت شغلی، رسالت شغلی به موفقیت شغلی، رسالت شغلی تعهد حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای به موفقیت شغلی، رسالت شغلی به سبک آموزشی تبحری، رسالت شغلی به تعهد حرفه‌ای، و مسیر تعهد حرفه‌ای به سبک آموزشی تبحری معنی‌دار بود. درنتیجه تمامی مسیرها در سطح P<۰/۰۱ معنادار بودند.

جدول ۳. مسیرهای غیر مستقیم بین متغیرها با روش بوت استراب

مسیر	اثر غیرمستقیم	معنی‌داری	حد پایین	حد بالا
رسالت شغلی ← تعالی‌یابی شغلی ← جهت‌گیری آموزشی تبحری	۰/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۰۹	۰/۱۷
رسالت شغلی ← تعالی‌یابی شغلی ← موفقیت شغلی ادراک‌شده	۰/۱۰	۰/۰۰۱	۰/۰۷	۰/۱۴
رسالت شغلی ← تعهد حرفه‌ای ← جهت‌گیری آموزشی تبحری	۰/۰۶	۰/۰۰۱	۰/۰۴	۰/۰۹
رسالت شغلی ← تعهد حرفه‌ای ← موفقیت شغلی ادراک‌شده	۰/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵	۰/۱۰

با توجه به نتایج جدول ۳ حد پایین و بالای مسیرهای غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش صفر را در بر نمی‌گیرد. به‌علاوه اثر غیرمستقیم رسالت شغلی بر موفقیت شغلی ادارک‌شده از طریق تعالی‌یابی شغلی، رسالت شغلی بر جهت‌گیری آموزشی تبحری از طریق تعالی‌یابی شغلی، رسالت شغلی بر جهت‌گیری آموزشی تبحری از طریق تعهد حرفه‌ای، و رسالت شغلی بر جهت‌گیری آموزشی تبحری از طریق تعهد حرفه‌ای معنی‌دار بود. در جدول ۴ شاخص‌های میزان برازندگی الگوی فرضی ارایه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی الگوی طراحی شده

شاخص‌های برازش	X^2	df	X^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مدل پژوهش	۸۸/۷۲	۳۰	۲/۹۵	۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۰۸
مقدار مطلوب	-	-	۱-۵	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۰/۰۸

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود شاخص‌های برازندگی الگوی پژوهش حاضر، شامل مجذور کای (X^2) برابر با ۸۸/۷۲، درجهٔ آزادی (df) برابر با ۳۰، نسبت مجذر کای نسبی (X^2/df) برابر با ۲/۹۵، شاخص‌های برازندگی فزاینده (IFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI) برابر با ۰/۸۹، شاخص تاکر–لویز (TLI) برابر با ۰/۹۴و شاخص جذر برآورد خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۸ می‌باشد. بنابراین مقادیر شاخص‌های الگوی مشاهده شده از برازندگی مطلوبی برخوردار است.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رسالت شغلی بر موفقیت شغلی و سبک آموزشی تبحری با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای در معلمان انجام شد. نتایج مربوط به شاخص‌های برازندگی نشان دادند که الگوی طراحی‌شده از برازش مناسبی برخوردار بود. نتایج نشان داد که تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین رسالت شغلی و جهت‌گیری آموزشی تبحری نقش میانجی دارد. به این معنا که رسالت شغلی از طریق تعهد حرفه‌ای و تعالی‌یابی شغلی نیز می‌تواند جهت‌گیری آموزشی تبحری را افزایش دهد. این یافته با پژوهش‌های تایمز و همکاران (۲۰۱۶)، کورن و همکاران (۲۰۰۵) همسو بود. بر اساس جهت‌گیری کاری مبتنی بر رسالت شغلی می‌توان گفت که معلمانی که احساس رسالت شغلی می‌کنند، به‌وسیله منافع کوتاه‌مدت و منافع شخصی برای انجام کار برانگیخته نمی‌شوند بلکه شغل خود را به‌عنوان عامل کمیابی نیازهای اساسی خود در نظر می‌گیرند. افراد با جهت‌گیری رسالت شغلی توجه عمیقی به مفهوم و حس خود دارند و بنابراین برای دستیابی به اهداف متعالی انتظارات سطح بالاتری از عملکرد برای خود در نظر می‌گیرند (تایمز و همکاران، ۲۰۱۶). از سوی دیگر 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 (پرتو و همکاران، ۲۰۱۲). بر این اساس اهداف متعالی معلمان در امر آموزش می‌تواند به‌صورت کوشش و تلاش برای یاد دادن مطالب به دانش‌آموزان باشد. بنابراین در چنین حالتی معلمان اهداف خود را در حد رفع تکلیف نمی‌بینند بلکه چون حداکثر مسئولیت را برای خود قائل هستند، در نتیجه به یادگیری عمیق و با معنا در امر آموزش اعتقاد جدی دارند. همچنین تعالی‌یابی شغلی متغیر انگیزشی است که می‌تواند عملکرد مطلوب معلمان را افزایش دهد. از آنجا که تعالی‌یابی شغلی مسیر کار افراد را به سمت تعالی هدایت می‌کند، در شغل معلمی بهترین کیفیت آموزش جهت‌گیری آموزشی تبحری است که در آن معلمان حداکثر تلاش و کوشش خود را برای افزایش کیفیت آموزشی خود به عمل می‌آورند که حاصل آن تسلط و تبحر دانش‌آموزان بر مطالب آموزشی و درسی می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت تعالی‌یابی شغلی سطح اهداف آموزشی معلمان را افزایش می‌دهد و معلمان در این حالت به جای این‌که به حداقل‌های اهداف آموزشی اکتفا کنند، اهداف آموزشی خود را افزایش می‌دهند به‌طوری‌که ایجاد یادگیری واقعی و تسلط دانش‌آموزان بر مطالب درسی به عنوان اهداف متعالیه معلمان محسوب می‌شود.

نتایج این پژوهش نشان داد که تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین رسالت شغلی و موفقیت شغلی ادارک‌شده نقش میانجی دارد. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های یون و همکاران (۲۰۱۹)؛ استیاوان (۲۰۱۹)؛ دافی و همکاران (۲۰۱۷) و تایمز و همکاران (۲۰۱۶) همسو بود. احساس رسالت شغلی باعث می‌شود تا افراد انگیزه بیشتری برای کار بیشتر در شغل خود پیدا کنند و به این ترتیب به اهداف خود بهتر بتوانند دسترسی پیدا کنند. به علاوه افرادی که احساس رسالت شغلی بیشتری می‌کنند، از خود و اهداف و مسیر شغلی خود آگاهی 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 (دافی و همکاران ، ۲۰۱۷). 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 (پرتو و همکاران، ۲۰۱۲؛ تایمز و همکاران، ۲۰۱۶). از سوی دیگر وقتی که کارکنان کار خود را به‌صورت فعالانه طراحی می‌کنند، به نحوی که بتوانند یک محیط کاری خلق کنند که با علایق، مهارت‌ها و صلاحیت‌های آن‌ها هماهنگ باشند، زمینه لازم برای موفقیت شغلی فراهم می‌آید. تلاش کارکنان در طراحی یک محیط کاری مناسب بسیار مهم است، از آن جهت که باعث یک محیط کاری بهینه می‌شود، ویژگی‌های شغلی را تغییر می‌دهد و از پیامدهای مهم جلوگیری می‌کنند که همه آن‌ها در نهایت به موفقیت شغلی منجر می‌شوند (تایمز و همکاران، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر کارکنان تلاش خلاقانه و ابتکاری برای توسعه مشاغلشان در پاسخ به چالش‌های شغلی انجام می‌دهند و به این ترتیب در پیگیری اهداف شغلی خود توفیق پیدا می‌کنند. لذا کارکنانی که تلاش زیادی برای افزایش قابلیت‌ها و مهارت‌های خود انجام می‌دهند، امکان دستیابی به موفقیت‌های شغلی را افزایش می‌دهد (پلامپ و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت 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 معنی‌داری

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

در شغل، احساس هدفمندی در شغل و احساس مفید فایده بودن برای دیگر افراد است. و به دنبال اعمال تعالی‌یابی شغلی کارکنان بهتر می توانند به موفقیت شغلی موردنظر خود دسترسی پیدا کنند.

به‌علاوه، نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد حرفه‌ای در رابطه بین رسالت شغلی و جهت‌گیری آموزشی تبحری نقش میانجی دارد. لذا رسالت شغلی از طریق تعهد حرفه‌ای نیز می‌تواند موفقیت شغلی را افزایش دهد. این یافته با تحقیقات کالدانیسکی و همکاران (۲۰۱۸)، براون و براورز (۲۰۱۴)، پارک و جانگ (۲۰۱۶) همسو بود. رسالت شغلی باعث می‌شود تا افراد نسبت به کار و حرفه‌شان نگرش مثبت داشته باشند؛ چراکه رسالت شغلی حرفه را برای معلمان معنادار، مطلوب و با اشتیاق می‌کند که این امر تعهد حرفه‌ای معلمان را می‌تواند افزایش دهد (کالدانیسکی و همکاران، ۲۰۱۸). 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 معلمی باعث می‌شود تا یک معلم اشتیاق و علاقه درونی نسبت به حرفه خود پیدا کند و انتخاب این شغل را نه به اجبار بلکه بخاطر روابط عاطفی و احساسی که با این حرفه دارد، رسالت شغلی باعث می‌شود تا افراد نسبت به حرفه‌ی معلمی علاقه داشته باشند. علاقه به شغل معلمی نه‌تنها متأثر از انگیزش درونی ناشی از احساس رسالت شغلی است بلکه مؤلفه‌های دیگر رسالت شغلی می‌تواند تعهد به حرفه معلمی را افزایش دهند (براون و براورز، ۲۰۱۴). به علاوه معلمانی که احساس رسالت شغلی می‌کنند، به‌وسیله منافع کوتاه‌مدت و منافع شخصی برای انجام کار برانگیخته نمی‌شوند بلکه شغل خود را به‌عنوان عامل کمیابی نیازهای اساسی خود درنظر می‌گیرند. برای مثال، رسالت شغلی بیانگر یک تمایل وجودی برای تأمین منافع دیگران است، پس در این حالت معلمی که احساس رسالت می‌کند، تمام هم و غم خود را صرف یادگیری دانش‌آموزان می‌کند. آنچه که برای او مهم است، این است که دانش‌آموزان بر مطالب تسلط داشته باشند و آنها را به خوبی یاد بگیرند؛ بنابراین در این حالت معلم از سبک یادگیری تبحرمدار استفاده می‌کند. معلمان با جهت‌گیری رسالت شغلی با اشتیاق به یافتن معنا و اهداف ارزشمند و احساس وجودی خویش برانگیخته می‌شوند. در این حالت بکارگیری روش‌های آموزشی مبتنی بر جهت‌گیری تبحری حالتی است که می‌تواند معلم با رسالت شغلی بالا را به سمت یافتن معنا و اهداف ارزشمند نزدیک کند. هال و چندلر (۲۰۰۵) مطرح کردند که افراد با جهت‌گیری رسالت شغلی توجه عمیقی به مفهوم و حس خود دارند و بنابراین برای دستیابی به اهداف متعالی انتظارات سطح بالاتری از عملکرد برای خود درنظر می‌گیرند. اگر بخواهیم این موضوع را معلمان تبیین کنیم، می‌توان گفت که اهداف متعالی معلمان در امر آموزش می‌تواند به‌صورت کوشش و تلاش برای یاد دادن مطالب به دانش‌آموزان باشد.

نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد حرفه‌ای در رابطه بین رسالت شغلی و موفقیت شغلی ادارک‌شده نقش میانجی دارد. این یافته با تحقیقات اکرمانز و تایمز (۲۰۱۷)، دافی و همکاران (۲۰۱۷)، پلامپ و همکاران (۲۰۱۶)، پاراسکوا و همکاران (۲۰۱۵)، تایمز و همکاران (۲۰۱۲)، فا (۲۰۱۱) همسو بود. رسالت شغلی خودپنداره افراد را افزایش می‌دهد و این عامل باعث می‌شود که افراد بر مشکلات و موانع غلبه پیدا کنند و مسیر خود را به سمت پیشرفت هدایت کنند (ساویکاز و پروفلی، ۲۰۱۲). به علاوه، رسالت شغلی می‌تواند سازوکار خودتنظیمی را برای دستیابی به اهداف مطلوب به‌طور مؤثری مورد استفاده قرار دهد که این عامل به پیامدهای مثبت متعددی از جمله موفقیت شغلی منجر می‌شود (پاراسکوا و همکاران ، ۲۰۱۵). از جهت دیگر 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 معلمی باعث می‌شود تا یک معلم اشتیاق و علاقه درونی نسبت به حرفه خود پیدا کند و انتخاب این شغل را نه به اجبار بلکه بخاطر روابط عاطفی و احساسی که با این حرفه دارد. علاقه به شغل معلمی نه‌تنها متأثر از انگیزش درونی ناشی از احساس رسالت شغلی است بلکه مؤلفه‌های دیگر رسالت شغلی می‌تواند تعهد به حرفه معلمی را افزایش دهند. بنابراین ماهیت شغل معلمی دقیقاً با جزء مهم رسالت شغلی یعنی توجه به دیگران و حل مشکلات آنان کاملاً منطبق است. این انطباق باعث می‌شود که فرد هم حرفه‌ی معلمی را دوست داشته باشد و هم این‌که تمایل آن برای ترک این حرفه کاهش یابد (براون و براورز، ۲۰۱۴). رسالت شغلی باعث می‌شود تا معلمان اهتمام جدی نسبت به موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان نشان می‌دهند. دلیل این امر این است که می‌توان گفت که اهداف متعالی معلمان در امر آموزش می‌تواند به‌صورت کوشش و تلاش برای یاد دادن مطالب به دانش‌آموزان باشد. بنابراین در چنین حالتی معلمان اهداف خود را در حد رفع تکلیف نمی‌بینند بلکه چون حداکثر مسئولیت را برای خود قائل هستند، در نتیجه به یاد یادگیری عمیق و با معنا در امر آموزش اعتقاد جدی دارند (دافی و همکاران، ۲۰۱۷). علاوه بر آن دافی و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند معلمانی که احساس رسالت شغلی می‌کنند به کارراهه شغلی خود تعهد بیشتری دارند و علاقه زیادی به تلاش در انجام کار خود نشان می‌دهند. این انگیزش درونی با تجربه هدفمندی و معنی‌داری کار مضاعف می‌شود، در نتیجه احساس رسالت شغلی بالا باعث می‌گردد تا فرد شغل خود را به‌گونه‌ای دگرگون سازد تا به موفقیت شغلی منجر گردد. به علاوه، کارکنان می‌توانند از طریق ایفای نقش فعال در تغییر کارایی خود زمینه لازم برای موفقیت شغلی فراهم آورند (اکرمانز و تایمز، ۲۰۱۷). تعهد حرفه‌ای باعث می‌شود تا کارکنان سرمایه‌گذاری زیادی در حرفه مورد نظر به عمل آورند که این امر باعث تسط هر چه بیشتر شغل و حرفه و سرانجام موفقیت در آن می‌گردد

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

(فا، ۲۰۱۱). بر این اساس داشتن رسالت شغلی سبب شده تا تعهد عاطفی فرد نسبت به شغل و حرفه‌اش افزایش یابد و معلمی که در کار خود احساس تعهد بالایی داشته باشد تمام هم و غم خود را صرف یادگیری دانش‌آموزان می‌کند و به دنبال تعهد حرفه‌ای همانندسازی فرد با شغلش افزایش میابد و باعث کسب هویت شغلی می‌گردد. هویت شغلی باعث می‌شود که فرد خود را بر اساس شغل خود و موفقیت‌هایی که در آن به دست می‌آورد، تعریف کند.

پژوهش حاضر در مورد معلمان دو پایه انجام شده، لذا در تعمیم نتایج آن معلمان سایر پایه ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. لذا پیشنهاد می‌شود این پژوهش در معلمان پایه‌های دیگر انجام گردد. آنجایی که در این پژوهش ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است، محدویت‌های مربوط به این ابزار را باید مد نظر قرار داد، از جمله این که علی‌رغم تاکیدها و توضیحات لازم از سوی محقق، ممکن است برخی شرکت‌کنندگان از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده، پاسخی سطحی و بدون دقت لازم داده باشند و یا مطلوبی اجتماعی خود را افزایش داده‌اند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده روش مصاحبه نیز جهت تکمیل این کار پژوهشی مدنظر قرار گیرد. درنهایت با توجه به اهمیت شناخت، استفاده و گسترش نقش رسالت شغلی برای کمک به افزایش پیامدهای سازمانی مثبت در نظام آموزش و پرورش، به مدیران مجموعه‌های آموزشی توصیه می‌شود معلمان را با سازه رسالت شغلی و کاربردهای آن آشنا کنند و آن‌ها را تشویق و حمایت کنند تا همانندسازی عمیق‌تری با رسالت معلمی به عمل آورند.

منابع

ابراهیمی، ا. (۱۳۹۹). رسالت حرفه‌ای و بازآفرینی شغل: نقش تعدیل‌گر اشتیاق شغلی. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، *۱۲*(۲)، ۲۰-۱. https://doi.org/10.22067/pmt.v12i2.84944

انتظاری، م. (۱۳۹۴). *نقش آموزش بر مدیریت کیفیت و بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش و مدل‌تعالی سازمانی*. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ۲۴ آذر ۱۳۹۴، تهران. https://civilica.com/doc/439929/

پیرانی، ع.، یاراحمدی، ی.، احمدیان، ح.، و پیرانی، ذ. (۱۳۹۷). مدل ساختاری درگیری تحصیلی بر اساس اهداف پیشرفت و خودتنظیمی با میانجی‌گری انگیزش تحصیلی در دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه دوم شهر ایلام. *نوآوری‌های آموزشی*، *۱۷*(۳)، ۱۷۲-۱۴۹. https://noavaryedu.oerp.ir/article_82391.html?lang=fa

حجازی، ا.، افضلی، ل.، و نقش، ز. (۱۳۹۶). تحلیل چندسطحی رابطهٔ خلّاقیّت، جهت‌گیری هدفی دانش‌آموزان و ساختار کلاس. *توانمندسازی کودکان استثنایی*، *۸*(۴)، ۱۵-۷. https://doi.org/10.22034/CECIRANJ.2020.165517.1116

حیدری، م. (۱۴۰۱). نقش میانجی همکاری حرفه‌ای و تعهد سازمانی در رابطه بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی معلمان. *مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی*، *۲(۴)*، ۴۲-۲۹. https://doi.org/10.30495/MLSEO.2023.698780

عباس‌نژاد، ط.، بحری، ش.، و بانشی، ع. (۱۳۹۸). *شناسایی مزیت‌ها و چالش‌های ادامه تحصیل و بررسی تأثیر آن بر موفقیت شغلی ادراک‌شده و عملکرد شغلی*. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، *۱*(۱)، ۵۲-۳۱. https://doi.org/10.22080/shrm.2019.2355/

فیروزه، ن؛ و اسماعیلی‌شاد، ب. (۱۳۹۸). پیش‌بینی بهزیستی شغلی بر اساس موفقیت شغلی ادراک‌شده درکارکنان بیمارستانی. *خانواده و بهداشت*، *۹*(۴)، ۱۲۳-۱۳۷. https://journal.astara.ir/article_249434.html

قلی‌زاده، م.؛ شکرکن، ح. و حقیقی، ج. (۱۳۸۶)، بررسی روابط ساده و چندگانهٔ هدف‌های چهارگانهٔ پیشرفت با اضطراب امتحان و عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان پسر سال اول دبیرستان‌های شهر ایذه. *نشریه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، *۱۴*(۱-۲)، ۱۶۶-۱۴۹.

نعامی، ع. و شناور، ف. (۱۳۹۳). اثر دگرگون‌سازی شغلی بر عملکرد تکلیفی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری انگیزش شغلی. پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۹(۳۶)، ۱۸۰-۱۵۵. *https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_4047.html*

نیک‌منش، م.، خسروی، ب.، زیرک‌زاد، ز.، آهسته، ع.، و خلیلی، ف. (۱۴۰۰). *واکاوی موفقیت شغلی معلمان در مدارس*. اولین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرآیندهای تعلیم و تربیت، ۲۵ شهریور ۱۴۰۰، بندرعباس. https://civilica.com/doc/1642903/

همتی، ع.، جلالی فراهانی، م.، علیدوست قهفرخی، ا.، و خبیری، م. (۱۳۹۷). ارائه مدل عوامل فردی و سازمانی پیش برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران. *پژوهش‌های کاربردی مدیریت ورزشی*، *۶*(۴)، ۷۱-۶۱. 20.1001.1.23455551.1397.6.4.6.8

Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, *66*(1), 168-195. https://doi.org/10.1111/apps.12082

Allen, N. J & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*,*63*, 1-18. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x

Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, *14*(7), 655-670. https://doi.org/10.1108/13620430911005708

Becker, T. E., Kernan, M. C., Clark, K. D., & Klein, H. J. (2018). Dual commitments to organizations and professions: Different motivational pathways to productivity. *Journal of Management*, *44*(3), 1202-1225. https://doi.org/10.1177/0149206315602532

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

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

Brown, M., & Bowers, B. (2014). Making tradeoffs between the reasons to leave and reasons to stay employed in long-term care homes: Perspectives of licensed nursing staff. *International Journal of Nursing Studies, 51*, 917-926. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.10.015

Chenevert, D., Jourdain, G., & Vandenberghe, C. (2016). The ˆrole of high involvement work practices and professional self-image in nursing recruits' turnover: A three-year prospective study. *International Journal of Nursing Studies, 53*, 73-84. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.005

Cron, W. L., Slocum, J. W., VandeWalle, D., & Fu, Q. (2005). The role of goal orientation on negative emotions and goal setting when initial performance falls short of one's performance goal. *Human Performance, 18*(1), 55-80. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1801_3

Daumiller, M., Fasching, M., Dickhäuser, O., & Dresel, M. (2022). Teachers' achievement goals and teaching practices: A standardized lesson diary approach. Teaching and Teacher Education, 127, 104079. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104079

Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment, 27*(2), 323-336. https://doi.org/10.1177/1069072717748676

Dobrow, S. 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

Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 58-65. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003

Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 127-137. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003

Fu, J. R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management, 31*(3), 279-293. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2010.08.008

Grebner, S., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2008). Subjective occupational success as a resource. In: S. McIntyre & J. Houdmont (Eds), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* (Vol.2). Maia, Portugal: ISMAI Publishing.

Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., & Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.001.

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

Her, D. (2019). Calling and emotional well-being: mediation by promotion focus and job crafting. *International Journal of Social Science Studies, 7*(6), 51-61. https://doi.org/10.11114/ijsss.v7i6.4512

Kolodinsky, R. W., Ritchie, W. J., & Kuna, W. A. (2018). Meaningful engagement: Impacts of a 'calling'work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management & Organization*, *24*(3), 406-423. https://doi.org/10.1017/jmo.2017.19

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. (2018). When a calling is living Job, crafting mediates the relationships between living a calling and work engagement. *Journal of Chinese Human Resource Management, 9*(2), 77-106. https://doi.org/10.1108/JCHRM-12-2017-0030

Midgley, C., Maehr, M. L., Hruda, L. Z., Anderman, E., Anderman, L., Freeman, K. E., & Urdan, T. (2000). Manual for the patterns of adaptive learning scales. *Ann Arbor: University of Michigan*, 734-763.

Nielsen, K., Antino, M., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2017). Validating the Job Crafting Questionnaire (JCRQ): A multi-method and multi-sample study. *Work & Stress*, *31*(1), 82-99. https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1293752

Nitsche, S., Dickhäuser, O., Fasching, M. S., & Dresel, M. (2013). Teachers' professional goal orientations: Importance for further training and sick leave. *Learning and Individual Differences*, *23*, 272-278. https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.07.017

Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of advanced beginner stage 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

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of. Organizational. Behavior*, *33*, 1120-1141. https://doi.org/10.1002/job.1783

Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. (2016). Career competencies and job crafting. *Career Development International*, *21*(6), 587-602. https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0145

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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]

Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(1), 125-135. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004

Richter-Killenberg, S., & Volmer, J. (2022). How leaders benefit from engaging in high-quality leader-member exchanges: a daily diary study. *Journal of Managerial Psychology*, *37*(7), 605-623. https://doi.org/10.1108/JMP-06-2021-0370

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Scheitle, C. P., Bolger, D., Daniels, D., & Ecklund, E. H. (2023). The Connection between Perceived Workplace Discrimination and Viewing Work as a Spiritual Calling. Journal for the Scientific Study of Religion. https://doi.org/10.1111/jssr.12842

Setyawan, A. A. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap career success dengan job crafting sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *12*(2), 225. https://doi.org/10.25105/jmpj.v12i2.4835

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2012). 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

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 Organizational Behavior*, *92*, 44-53. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007

Unruh, L., & Zhang, N. J. (2013). The role of work environment in keeping newly licensed RNs in nursing: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, *50*, 1678-1688. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.04.002

Yoon, K. H., Kim, B. Y., & Eom, J. G. (2019). The effects of job crafting on career success of multinational corporations' employees. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *6*(4), 213-225. https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.213

Ziedelis, A. (2019). Perceived calling and work engagement among nurses. *Western Journal of Nursing Research*, *41*(6), 816-833. https://doi.org/10.1177/0193945918767631

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-17]