

اعتباریابی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه؛ پژوهشی در زمینه اخلاق کاری دانشجویان

حسین مطهری نژاد¹
حمید بلوچی²

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، اعتباریابی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه بود. **روش:** پرسشنامه مذکور، از مطالعه دیک و همکاران (2012) اقتباس و روی یک نمونه 643 نفری از دانشجویان دوره کارشناسی دانشکده‌های ادبیات و علوم انسانی و فنی و مهندسی دانشگاه شهید باهنر کرمان که به روش خوشه‌ای انتخاب شده بودند، اجرا شد. **یافته‌ها:** در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی به دست آمده برای مؤلفه‌های شش‌گانه پرسشنامه بین 0/70 تا 0/76 به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار است. برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج اجرای تحلیل عاملی تأییدی نشان داد ساختار شش عاملی از جهت تفکیک گویه‌ها و انطباق با مبانی نظری مناسب است. لذا مدل شش عاملی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه با توجه به شاخصهای مختلف، قابل قبول و نشان‌دهنده روایی سازه پرسشنامه است. **نتیجه‌گیری:** از این پرسشنامه می‌توان برای تعیین رسالت شغل و حرفه دانشجویان و کارکنان در موقعیتهای گوناگون استفاده کرد.

واژگان کلیدی: رسالت شغل و حرفه، اخلاق کاری، اعتباریابی، پایایی، روایی سازه.

♦ دریافت مقاله: 96/04/13 ؛ تصویب نهایی: 96/10/13

1. دکتری تخصصی مدیریت آموزشی. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شهید باهنر کرمان (نویسنده مسئول) / نشانی: کرمان؛ میدان پژوهش، دانشگاه شهید باهنر کرمان / شماره: 03433257347 / Email: hmotahhari@uk.ac.ir
2. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی. گروه علوم تربیتی دانشگاه شهید باهنر کرمان.

الف) مقدمه

اصطلاح «رسالت شغل / حرفه»¹ به معنای شغل و پیشه‌ای است که به نوعی معنای رسالت در آن مضمّن باشد (صادقی، 1393). به طور قطع، پیامبران الهی و اولیای دین (ع) بهترین مصداق این مقوله‌اند. انبیا همگی جهد و تلاشی بی اجر و مزد داشتند. نبوت، امامت و ولی خدا بودن، شغل نیست؛ اما بیش از هر شغلی، فرد را به تکاپو و می‌دارد. پیامبر اسلام (ص) جدا از جنگها و جهادها، چنان در کار دعوت و هدایت، مجذّبانه و پاکبازانه می‌کوشیدند که به قول قرآن، نزدیک بود جان عزیزشان را از فرط مشقّت در این راه از دست بدهند (کهف: 6). اما کار رسالت‌مندان را نباید در بزرگان و قدّیسان خلاصه کرد؛ جراحی که با وجود اشباع مالی و سن بالا و سختی کار، صرفاً برای نیاز مبرم بیمار به او، در دل شب، ساعتها در اتاق عمل به سر می‌برد؛ یعنی حرفه خود را به چشم یک رسالت می‌بیند. تا کسی از حیث روانی و از منظر اخلاقی احساس نکند که رسالت، مأموریت یا وظیفه دارد تا مجهولی را معلوم و معمایی را حل کند و روزان و شبان و بی‌وقفه به این امور نیندیشد، هرگز نمی‌تواند به نامی ماندگار در تاریخ علم و اندیشه مبدّل شود. البته نباید گمان برد که احساس کار رسالت‌مندان را تنها بزرگان دین و علم یا متخصصان برجسته دارند یا باید داشته باشند؛ رفتگری که در نبود یک ناظر کاری یا داشتن درآمد کافی، اخلاقاً احساس تکلیف می‌کند که جوی‌ها را به خوبی باز کند و پاکیزگی را به بهترین وجه به ارمغان آورد، در واقع کار خود را از شغل یا حرفه، به یک رسالت تبدیل کرده است. (صادقی، 1393)

این ایده که کار می‌تواند به عنوان یک رسالت در نظر گرفته شود، سابقه تاریخی طولانی و منشأ مذهبی دارد (হারدی، 1990²). لذا سیر تحول کار به عنوان یک رسالت نمی‌تواند بدون توجه خاص به ریشه‌های مذهبی آن شرح داده شود. هر چند تعیین منشأ مفهوم رسالت شغل و حرفه دشوار است، اما می‌توان ظهور آن را در سخنان بزرگان دین جستجو کرد؛ جایی که بیان کرده‌اند انجام دادن کار برای نفع رساندن به مردم و جامعه می‌تواند ارزش معنوی داشته باشد (ویر، 1963³). این موضوع سابقه چندانی در علوم اجتماعی ندارد و اخیراً از لحاظ تجربی مطالعه شده است (دیک⁴ و همکاران، 2012). همچنان که علاقه به مفهوم رسالت شغل و حرفه در روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت در حال افزایش است، برخی مطالعات، اهمیت آن را در بین دانشجویان و کارکنان بررسی نموده (دافی و سدلاک، 2010⁵؛ بندرسون و تاپسون، 2009⁶) و رابطه‌اش را با متغیرهای دیگر مطالعه کرده‌اند. برای نمونه، داشتن زندگی حرفه‌ای به عنوان یک رسالت، به فرد احساس معنا و هدف داشتن در کار و به طور کلی، هدف داشتن در زندگی می‌دهد (استگر⁷ و همکاران، 2010). علاوه بر این، داشتن حس رسالت شغل در زندگی حرفه‌ای و کاری، به عنوان شکل نهایی رسیدن به موفقیت حرفه‌ای مطرح شده است. (استگر، دیک و دافی، 2012)

1. Calling
2. Hardy
3. Weber
4. Dik
5. Duffy & Sedlacek
6. Bunderson & Thompson
7. Steger

اعتباریابی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه ... ♦ 165

وقتی در خصوص پژوهش راجع به رسالت شغل و حرفه بحث می‌شود، مهم است که به نحوه سنجش آن نیز توجه شود. تا کنون، رسالت شغل و حرفه تقریباً به صورت اختصاصی و مصداقی بر حسب نیازهای هر مطالعه، سنجش شده است و ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای استفاده‌شده، کمتر گزارش شده‌اند. روشهایی که پیش از این برای سنجش رسالت شغل و حرفه در پژوهشها استفاده شده، معمولاً برای طبقه‌بندی افراد بر حسب جهت‌گیری کاری‌شان (پرسون¹ و همکاران، 2009)، برای سنجش رسالت شغل و حرفه جمعیت خاصی از کارکنان (بندرسون و تامپسون، 2009)، یا با استفاده از مقیاسهای تک‌بعدی (دبروو و تاستی-کارز، 2011²) بوده است که هر کدام از آنها محدودیتهای خاص خودشان را دارند. فنون طبقه‌بندی با مشکلات پایایی همراه‌اند و ممکن است برای سنجش طیف گسترده‌ای از تغییرپذیری که احتمالاً در رسالت شغل و حرفه وجود دارد، توانایی لازم را نداشته باشند. پرسشنامه‌های ساخته شده برای مشاغل خاص نیز اغلب در زمینه مشخصی قابل استفاده‌اند؛ اما اینکه تا چه میزان برای نمونه‌های دیگر کاربرد دارند، مشخص نیست. سرانجام اینکه، مقیاسهای تک‌بعدی نمی‌توانند پیچیدگی این موضوع را که چگونه افراد حس خود را از رسالت شغل و حرفه ابراز یا تجربه می‌کنند، سنجش کنند؛ زیرا رسالت شغل و حرفه در مفهوم طبیعی‌اش، یک سازه چندبعدی است و نگاه تک‌بعدی به آن نمی‌تواند راهگشا باشد. (دیک و دافی، 2009؛ الانگوان، پیندر و مک‌لین، 2010³)

با توجه به اهمیت رسالت شغل و حرفه در زندگی شغلی و حرفه‌ای افراد و ضرورت بررسی رابطه آن با سایر متغیرهای فردی و سازمانی از قبیل توسعه مسیر شغلی، رضایت شغلی، معنادار بودن کار، رشد شخصی و غیره، سنجش این متغیر چالشی اساسی برای پژوهش در این زمینه است. لذا هدف این مطالعه، اعتباریابی نسخه فارسی «پرسشنامه رسالت شغل و حرفه»⁴ دیک و همکاران (2012) بود؛ به نحوی که بتوان آن را در پژوهشهای مرتبط با این زمینه مطالعاتی در جامعه ایرانی استفاده کرد.

ب) مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ادبیات در حال ظهور رسالت شغل و حرفه، به بررسی دستاوردهای هویت حرفه‌ای می‌پردازد که تا حدی مسئول برقراری رابطه مثبت بین رسالت شغل و حرفه و رضایت از زندگی است. دستاورد هویت حرفه‌ای به آگاهی از منافع شغلی، توانایی‌ها، اهداف و ارزشهای ساختاری اشاره دارد که با درک معانی آن، فرد می‌تواند درک از خود را با نقش حرفه‌ای خود مرتبط سازد. همچنین منش و شخصیت اصلی فرد ممکن است مسئول برقراری رابطه مثبت بین رسالت شغل و حرفه و رضایت از زندگی باشد. (هال و چنرلر، 2005⁵)

دیک و دافی (2009) در تعریف خود، رسالت شغل و حرفه را نزدیک شدن فرد به نقش خود در زندگی می‌دانند که شامل هدفمندی و معناداری زندگی و سایر ارزشها و اهداف زندگی می‌شود؛ اما هدفمندی و معناداری که از

1. Peterson
2. Dobrow & Tosti-Kharas
3. Elangovan, Pinder & McLean
4. Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)
5. Hall & Chandler

یک منبع خارجی بیرون از وجود خود فرد، درک شده باشد. این شیوه درک رسالت شغل و حرفه از جنبه‌های مختلف با هم همپوشانی دارند. بدین معنا که برخی افراد ممکن است در حال حاضر یک رسالت شغل و حرفه را احساس کنند، در حالی که دیگران ممکن است گزارش دهند که فعالانه به دنبال جستجو برای دستیابی به یک رسالت شغل و حرفه‌اند (دیک و همکاران، 2012). از سوی دیگر، مفهوم رسالت شغل و حرفه توسط دیک و دافی (2009) در سه بخش تعریف شده است:

1. به عنوان انگیزه متعالی؛ یعنی تجربه‌ای که منشأ آن بیرونی و فراتر از وجود خود فرد است.
2. به عنوان نقش خاصی که در زندگی بازی می‌کند و آن را معنادار کرده و احساس هدفمند بودن به زندگی می‌دهد.
3. به عنوان یک سری از ارزشها و اهداف که منبع اولیه انگیزه‌اند.

1. رسالت به عنوان یک ندای مذهبی: رسالت به وضوح و به طور خاص دارای ریشه‌های مذهبی و محصولی الهی است. به طور سنتی، در درک ریشه رسالت می‌توان گفت که مردم به طور قابل توجهی به انجام اخلاقی و اجتماعی کار «با نام خدا» اعتقاد دارند. (ویر، 1963)

در این دیدگاه، رسالت به عنوان یک فرمان الهی تعریف شده است که افراد در آن وظیفه و مسئولیت دارند. در نتیجه، هر فعالیتی که انجام می‌شود، برای خدمت به خدا در نظر گرفته شده و ذاتاً ارزشمند است و انجام ندادن آن، عمل غیر اخلاقی محسوب می‌شود. این دیدگاه نشان می‌دهد که رسالت از جانب خداوند یا به طور مستقیم یا از طریق توانایی‌های فرد نازل شده است. در نتیجه، نشان‌دهنده آن است که رسالت، تلاشی مذهبی است که از درون خود فرد نشئت می‌گیرد. در دوران مدرن، استفاده از رسالت در مفهوم دینی آن، به عنوان یک تعریف، به این نکته اشاره دارد که استفاده از خدا در یک حرفه، برای پذیرش و اجرای آن، انجام اراده خداست. بر اساس این دیدگاه، کار اگر برای مقاصد دیگری غیر از خدمت به خدا انجام شود، از کم بودن معنویت درونی فرد است. با این حال، هر کاری می‌تواند به خدا اختصاص داده شده و تبدیل به امری مقدس شود. در این نگاه، رسالت به عنوان مسیری که افراد از طریق آن، دست خدا روی زمین را به عنوان یک نیرو در کارشان می‌بینند، تعریف شده است. حتی بدون اشاره صریح به خدا یا معنویت، مفهوم رسالت به عنوان بیان وظیفه یا سرنوشت فرد روی زمین است که از طریق کار در جامعه مدرن تجلی پیدا می‌کند. (دیک و دافی، 2009)

2. رسالت به عنوان انگیزه درونی و معنابخش: گرایش به رسالت در کار و حرفه یک چارچوب مفید را فراهم می‌کند که با استفاده از آن می‌توان به درک اینکه چگونه افراد به کار خود معنا می‌دهند یا اینکه چگونه آنها شغل خود را با این معانی بازتاب می‌دهند، رسید (پرسون و همکاران، 2009). از لحاظ ذهنی، کار به سه شیوه متفاوت به وسیله افراد تجربه می‌شود که در مطالعات جامعه‌شناسی و روان‌شناسی با عنوان جهت‌گیری‌های مختلف نسبت به کار مطرح شده‌اند و عبارتند از: 1) کار به عنوان یک شغل که در آن تمرکز کار بر درآمد است؛ 2) کار به عنوان یک مسیر شغلی که در آن تمرکز بر پیشرفت فرد در مسیر کاری است؛ 3) کار به عنوان یک رسالت. این سه

اعتباریابی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه ... ♦ 167

جهت‌گیری که تعیین‌کننده هدفهای اصلی افراد برای کار است، نشان‌دهنده باورها و عقاید افراد درباره نقش کار در زندگی و منعکس‌کننده احساسات و رفتارهای مرتبط با کار است. (رزنسکی، روزین و بنت،¹ 2002)

جهت‌گیری‌های کاری، چارچوبهایی‌اند که به کار افراد معنا می‌بخشند. بنابر این، امکان‌پذیر است که افراد مختلف کار یکسانی انجام دهند، ولی بر اساس جهت‌گیری‌های کاری‌شان، آن را به صورت کاملاً متفاوت ببینند. برای مثال، رئیس یک بانک می‌تواند کار را به عنوان راهی برای کسب درآمد بالا (جهت‌گیری شغلی) یا برای حرکت به سوی موقعیتهای رهبری و مدیریتی در بانک مرکزی کشور (جهت‌گیری مسیر شغلی) یا برای انجام لذت‌بخش کار و کمک به امنیت مالی و رفاه مشتریان (جهت‌گیری رسالت حرفه‌ای) ببیند. به همین ترتیب، یک کارگر می‌تواند کار را به عنوان راهی برای پوشش وام مسکن (جهت‌گیری شغلی)، فرصتی برای تبدیل شدن به سرپرست و سرشیفت (جهت‌گیری مسیر شغلی) یا به عنوان راهی برای ایجاد زیرساختهای شهری و در نتیجه، حصول اطمینان از ایمنی و آینده میلیونها نفر از افرادی که پیرامون او زندگی می‌کنند (جهت‌گیری رسالت حرفه‌ای) در نظر بگیرد. صرف نظر از نوع کار، کسانی که جهت‌گیری کاری‌شان رسالت حرفه‌ای است، احتمال بیشتری دارد که کار خود را معنادارتر و هدفمندتر سازند. (بندرسون و تامپسون، 2009)

3. رسالت به مثابه یک وظیفه اجتماعی و انسانی: یکی از منابع مهم در تحقق هویت، سهم اجتماعی فرد نسبت به دیگران یا جهان گسترده‌تر است. بنابر این، تعجب ندارد که بسیاری از محبوب‌ترین رسالتهای کار که در آن عشق و شور و معنا وجود دارد، مانند هنر یا حرفه‌های کمک‌رسان (مانند پزشکی و وکالت)، طرفداران زیادی دارند. افراد در این مشاغل به انجام کار یا خدمت به دیگران مشغول‌اند و آن را وظیفه‌ای اجتماعی و انسانی می‌بینند. (رزنسکی و همکاران، 2002)

رسالتهای هم در دو مفهوم مدرن آن و هم در مفهوم مذهبی آن، موجی از لذت و علاقه به پژوهش را فراهم می‌کند. با توجه به افزایش تمایل افراد برای تعریف یک رسالت برای خودشان، کار باید یک معناداری را نشان دهد؛ بدین ترتیب که افراد را به امید شناسایی یا ایجاد یک رسالت یا تبدیل کار فعلی خود به یک رسالت تشویق کند. این علاقه به کار به مثابه یک رسالت، تا زمانی که بر کار به مثابه یک منبع تحقق معنا و هدف در زندگی تأکید شود، ادامه می‌یابد. (پرات و آشفورد،² 2003)

دیک و دافی (2009) به دنبال کشف سازه‌های رسالت شغل و حرفه در عمل بودند و اینکه، احساس احضار متعالی به یک حرفه خاص تا چه حد باعث معنادار شدن زندگی شخصی افراد و جامعه می‌شود و نیز، افرادی که در جستجوی رسالت شغل در حرفه خود می‌باشند در حقیقت به دنبال کشف راهبردی برای معنا بخشیدن به زندگی شخصی و اجتماعی خود می‌باشند. نتایج پژوهش هال و چندلر (2005) نشان داد که حس رسالت با حس صلاحیت

1. Wrzesniewski, Rozin & Bennett
2. Pratt & Ashforth

مرتبط است؛ زیرا افرادی که حس رسالت قوی دارند، به این نکته که هدفشان در زندگی منعکس کننده خود واقعی است، باور دارند.

ژانگ¹ و همکاران (2014) در پژوهشی به بررسی رسالت شغل و حرفه در دانشگاه چین از طریق ساخت مقیاس و اندازه گیری آن پرداختند. آنان در توسعه مقیاس رسالت شغل و حرفه چینی، به شناسایی سه بعد از رسالت شغل و حرفه (نوع دوستی، نیروی هدایت، معنا و هدف) پرداختند و نشان دادند که روایی همگرا و معیار پرسشنامه رسالت شغل و حرفه به طور قابل توجهی با معنای زندگی و رضایت از زندگی مرتبط بوده است. این مطالعه، مقیاس جدیدی برای ارزیابی رسالت شغل و حرفه در فرهنگ چین فراهم ساخت.

دیک و همکاران (2012) در پژوهشی نیز به ساخت و اعتباریابی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه پرداختند و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، مناسب بودن ساختار شش عاملی پرسشنامه و حمایت اولیه برای روایی یک سازه را نشان دادند. از آنجا که تلاشها برای سنجش یک سازه، مفهوم یا متغیر باید با تعریف دقیق آن مفهوم شروع شود (دویس،² 2000)، در پژوهش دیک و همکاران (2012)، تعریف رسالت شغل و حرفه از دو جنبه مد نظر قرار گرفته است: الف) در نظر گرفتن تعریف سه بخشی دیک و دافی (2009) از رسالت، شامل انگیزه متعالی، هدفمندی و معناداری کار و وظیفه اجتماعی و انسانی؛ ب) از جنبه حضور و جستجوی رسالت؛ یعنی برخی افراد در حال حاضر فکر می کنند که در شغل و حرفه شان رسالت دارند (حضور)، در حالی که برخی دیگر از افراد در جستجوی رسالت برای شغل و حرفه شان می باشند (جستجو). بر اساس این دو جنبه، پرسشنامه رسالت شغل و حرفه دیک و همکاران (2012) دارای ساختار شش عاملی است. در پژوهش حاضر برای اعتباریابی این پرسشنامه در جامعه ایرانی، سؤالهای ذیل مطرح شد:

1. پایایی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه چگونه است؟
2. روایی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه چگونه است؟
3. آیا ساختار شش عاملی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه تأیید می شود؟

ج) روش شناسی پژوهش

روش پژوهش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و مبتنی بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان در سال تحصیلی 94-1393 تشکیل می داد که از دانشکده های ادبیات و علوم انسانی و فنی و مهندسی به صورت خوشه ای انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، برای دانشکده ادبیات و علوم انسانی با 1760 دانشجو، 343 نفر و برای دانشکده فنی و مهندسی با 1300 دانشجو، 300 نفر برآورد شد. کل نمونه متشکل از 643 دانشجو بود. از طریق هماهنگی با مسئولان دانشکده ها، پرسشنامه ها بین

1. Zhang
2. Dawis

اعتباریابی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه ... ♦ 169

دانشجویان توزیع و بعد از توضیحات کامل در خصوص اهداف پژوهش، همکاری آنان جلب شد و داده‌های لازم برای تجزیه و تحلیل آماری جمع‌آوری شد. از مجموع 343 دانشجوی دانشکده ادبیات و علوم انسانی؛ 205 نفر دختر و 138 نفر پسر بودند و از مجموع 300 نفر دانشجویان دانشکده فنی و مهندسی؛ 127 نفر دختر و 173 نفر پسر بودند.

ابزار استفاده‌شده در این پژوهش، پرسشنامه رسالت شغل و حرفه دیک و همکاران (2012) بود. ابتدا پرسشنامه رسالت شغل و حرفه توسط سه متخصص زبان انگلیسی به فارسی ترجمه و سپس ترجمه‌ها با یکدیگر مقایسه شد و بهترین و روان‌ترین ترجمه که بیان شفاف و واضح داشت، انتخاب شد. همچنین برای اطمینان از تطابق پرسشنامه با نمونه انگلیسی، توسط یک متخصص زبان به انگلیسی برگردانده شد. پس از حصول اطمینان از تطابق، پرسشنامه اجرا شد. این پرسشنامه، مقیاس خودسنجی مشتمل بر 24 گویه و شش عامل است که وضعیت رسالت شغل و حرفه فرد را اندازه‌گیری می‌کند. شش عامل این پرسشنامه و گویه‌های آنها به شرح جدول 1 است. پاسخ به هر گویه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از 1 (اصلاً در مورد من صدق نمی‌کند) تا 5 (کاملاً در مورد من صدق می‌کند) نمره‌گذاری شده است.

جدول 1: تعداد و شماره گویه‌های پرسشنامه رسالت شغل و حرفه

شماره گویه‌ها	تعداد گویه‌ها	خرده‌مقیاسهای پرسشنامه
1، 8، 11 و 23	4	1. حضور انگیزه متعالی ¹ (P-TS)
2، 13، 18 و 19	4	2. جستجوی انگیزه متعالی ² (S-TS)
3، 15، 20 و 24	4	3. حضور کار هدفمند ³ (P-PW)
4، 6، 14 و 21	4	4. جستجوی کار هدفمند ⁴ (S-PW)
9، 12، 17 و 22	4	5. حضور نفع اجتماعی ⁵ (P-PO)
5، 7، 10 و 16	4	6. جستجوی نفع اجتماعی ⁶ (S-PO)
1، 3، 8، 9، 11، 12، 15، 17، 20، 22، 23 و 24	12	حضور کل
2، 4، 5، 6، 7، 10، 13، 14، 16، 18، 19 و 21	12	جستجوی کل

دیک و همکاران (2012) برای تعیین ضریب پایایی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه، از دو روش بازآزمایی و همسانی درونی استفاده کردند. ضریب همسانی درونی خرده‌مقیاسهای پرسشنامه برای حضور انگیزه متعالی 0/85، جستجوی انگیزه متعالی 0/86، حضور کار هدفمند 0/88، جستجوی کار هدفمند 0/88، حضور نفع اجتماعی 0/88 و جستجوی نفع اجتماعی 0/92 به دست آمد. در روش بازآزمایی نیز ضریب پایایی برای حضور انگیزه متعالی 0/67، جستجوی انگیزه متعالی 0/62، حضور کار هدفمند 0/63، جستجوی کار هدفمند 0/60، حضور نفع اجتماعی 0/66 و جستجوی نفع اجتماعی 0/66

1. Presence-Transcendent Summons

2. Search-Transcendent Summons

3. Presence-Purposeful work

4. Search-Purposeful Work

5. Presence-Prosocial Orientation

6. Search-Prosocial Orientation

جستجوی نفع اجتماعی 0/67 به دست آمده است. این ضرایب نشان می‌دهد که این مقیاس از پایایی قابل قبول برخوردار است. برای تعیین روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده کردند که ساختار شش عاملی پرسشنامه در پژوهش آنها کشف و تأیید شد.

تحلیل داده‌ها در این پژوهش در دو مرحله کلی انجام شد. پس از بررسی و کسب اطمینان از صحت داده‌ها، با کمک نرم‌افزار اس.پی.اس.اس نسخه 20، داده‌ها ثبت شد. در این برنامه، متغیرهای مکنون و گویه‌های مربوط به آنها تعریف شدند. با استفاده از نرم‌افزار مذکور، شاخصهای آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و همچنین آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه و خرده‌مقیاسهای آن محاسبه شد. سپس از نرم‌افزار لیزرل نسخه 8/80 برای انجام تحلیل عاملی تأییدی با روش برآورد درست‌نمایی بیشینه احتمال¹ به منظور تعیین روایی سازه پرسشنامه بهره گرفته شد. کاربرد تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین مشارکت هر یک از گویه‌ها در اندازه‌گیری سازه پنهان است. در این تحلیل با استفاده از پیشینه موجود برای پرسشنامه، مدل شش عاملی آن بررسی شد.

(د) یافته‌ها

در جدول 2، میانگین و انحراف استاندارد پاسخ به پرسشنامه رسالت شغل و حرفه و خرده‌مقیاسهای آن آمده است. همچنین پایایی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه و خرده‌مقیاسهای آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ نشان داده شده است. با توجه به جدول 2، ضریب پایایی برای کل پرسشنامه، 0/92 و برای خرده‌مقیاسهای پرسشنامه بین 0/70 تا 0/76 به دست آمد. این ضرایب نشان می‌دهند که پرسشنامه به طور کلی و خرده‌مقیاسهای آن از همسانی درونی لازم برخوردارند.

جدول 2: میانگین، انحراف استاندارد و پایایی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه و خرده‌مقیاسهای آن (N=643)

پرسشنامه و خرده‌مقیاسهای آن	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ
1. حضور انگیزه متعالی	3/07	0/84	0/70
2. جستجوی انگیزه متعالی	3/57	0/92	0/76
3. حضور کار هدفمند	3/72	0/91	0/74
4. جستجوی کار هدفمند	3/91	0/82	0/75
5. حضور نفع اجتماعی	3/24	0/86	0/74
6. جستجوی نفع اجتماعی	3/54	0/87	0/76
حضور کل	3/35	0/71	0/82
جستجوی کل	3/67	0/76	0/87
رسالت شغل و حرفه	3/51	0/87	0/92

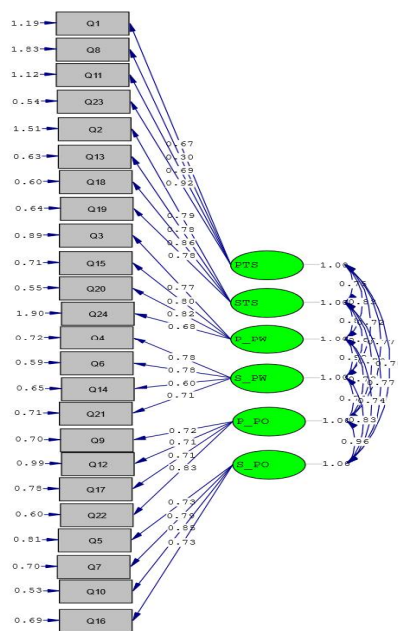
اعتباریابی پرسشنامهٔ رسالت شغل و حرفه ... ♦ 171

برای تعیین روایی سازهٔ پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تحلیل عاملی تأییدی، شاخصهای برازندگی با استفاده از روش برآورد درست‌نمایی بیشینه احتمال محاسبه شد. جدول 3، شاخصهای برازندگی مدل شش عاملی پرسشنامهٔ رسالت شغل و حرفه را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول 3 مشخص است، تمامی شاخصهای برازندگی، مناسب بودن مدل را تأیید می‌کنند.

جدول 3: شاخصهای برازش مدل شش عاملی پرسشنامهٔ رسالت شغل و حرفه

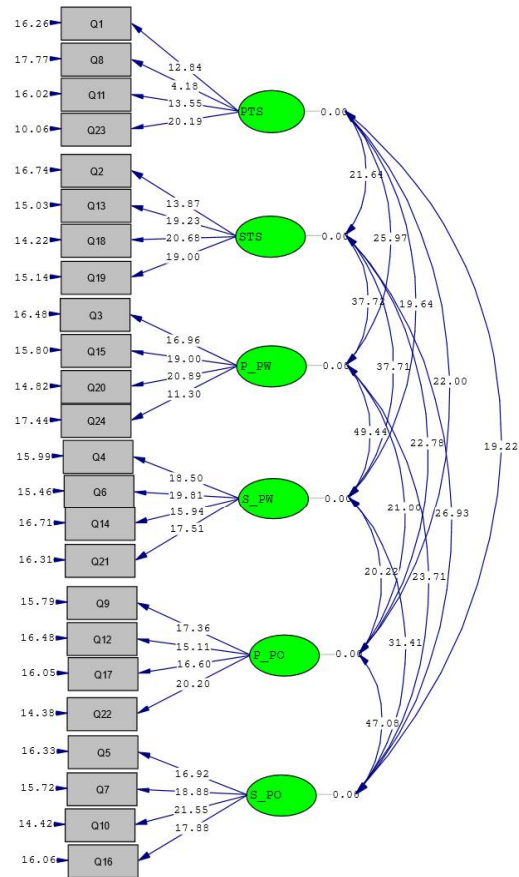
شاخص	χ^2	df	χ^2/df	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
میزان	885/43	300	2/95	0/96	0/97	0/97	0/97	0/90	0/90	0/059
ملاک	-	-	<3	>0/90	>0/90	>0/90	>0/90	>0/90	>0/90	<0/06
تفسیر	-	-	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

در تحلیل عاملی تأییدی، مدل اندازه‌گیری شامل روابط متغیرهای مکنون و نشانگرهای مربوط به آنهاست. در نمودارهای 1 و 2 و همچنین در جدول 4 نتایج به دست آمده از مدل اندازه‌گیری و شاخصهای ارزیابی روابط هر عامل با نشانگرهای آن (بارهای عاملی و مقدار تی گویه‌های پرسشنامه با متغیرهای مکنون) نشان داده شده است.



Chi-Square=885.43, df=300, P-value=0.00000, RMSEA=0.059

نمودار 1: بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه با متغیرهای مکنون (سازه)



$\chi^2=885.43$, $df=300$, $P\text{-value}=0.00000$, $RMSEA=0.059$

اعتباریابی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه ... ♦ 173

جدول 4: بارهای عاملی و مقدار تی گویه‌های پرسشنامه با متغیرهای مکنون (سازه)

مقدار تی	بارهای عاملی	متن گویه	گویه	سازه
12/84	0/67	عقیده دارم که به زمینه کاری که انتخاب کرده‌ام فراخوانده شده‌ام.	1	حضور انگیزه معنایی
4/18	0/30	باور نمی‌کنم که نیرویی فراتر از خودم کمک کرده که به سمت مسیر شغلی که دارم هدایت شوم. (معکوس)	8	
13/55	0/69	یک نیرویی فراتر از خودم باعث شد تا به دنبال زمینه کاری که انتخاب کرده‌ام بروم.	11	
20/19	0/92	کارم را دنبال می‌کنم چون فکر می‌کنم برای انجام این کار فراخوانده شده‌ام.	23	جستجوی انگیزه معنایی
13/87	0/79	در حال جستجوی یک رسالت برای مسیر شغلی خود هستم.	2	
19/23	0/78	می‌خواهم که یک رسالت در زندگی حرفه‌ای خود داشته باشم.	13	
20/68	0/86	در حال کشف یک رسالت برای زندگی حرفه‌ای خود هستم.	18	حضور انگیزه معنایی
19	0/78	در تلاش برای شناسایی زمینه کاری هستم که قصد دارم آن را دنبال کنم.	19	
16/96	0/77	کارم به من کمک می‌کند تا هدف زندگیم تحقق پیدا کند.	3	
19	0/80	حرفه‌ام را به عنوان یک مسیر برای رسیدن به هدف در زندگی می‌بینم.	15	حضور کار هدفمند
20/89	0/82	مسیر شغلی من بخش مهمی از معنی زندگیم است.	20	
11/30	0/68	سعی می‌کنم کاری را انجام دهم که در راستای هدف زندگیم باشد.	24	
18/50	0/78	به دنبال شغلی هستم که به من کمک کند تا هدف زندگیم تحقق پیدا کند.	4	جستجوی کار هدفمند
19/81	0/78	قصد من طی کردن یک مسیر شغلی است که به زندگی‌ام معنی بدهد.	6	
15/94	0/60	در نهایت من امیدوارم که مسیر شغلیم با هدفم در زندگی تناسب داشته باشد.	14	
17/51	0/71	می‌خواهم مسیر شغلی را دنبال کنم که تناسب زیادی با دلایل وجودی من داشته باشد.	21	حضور نفع اجتماعی
17/36	0/72	مهم‌ترین جنبه زندگی حرفه‌ای من نقشی است که در کمک به رفع نیازهای دیگران ایفا می‌کند.	9	
15/11	0/71	ایجاد تغییر در زندگی دیگران، انگیزه اولیه من در زندگی حرفه‌ایم است.	12	
16/6	0/71	کار من به خوبی به همه کمک می‌رساند.	17	حضور نفع اجتماعی
20/2	0/83	همواره در تلاش برای ارزیابی کارم هستم که چگونه می‌تواند برای دیگران مفید باشد.	22	
16/92	0/73	در حال تلاش برای پیدا کردن مسیر شغلی هستم که در نهایت باعث شود دنیا به مکانی بهتر تبدیل شود.	5	
18/88	0/79	می‌خواهم کاری پیدا کنم که برخی از نیازهای جامعه را برطرف سازد.	7	جستجوی نفع اجتماعی
21/55	0/85	در حال تلاش برای ساختن یک زندگی حرفه‌ای هستم که به جامعه سود برسانم.	10	
17/88	0/73	در زندگی حرفه‌ایم به شغلی توجه می‌کنم که به طور واضح به نفع دیگران باشد.	16	

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول 4 و نمودار 1، بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه با متغیرهای مکنون در وضعیت مناسبی قرار دارند و همبستگی بالایی با یکدیگر دارند. شاخص دیگر، میزان ارتباط هر گویه با متغیر مربوط به آن بر اساس مقدار تی و معنادار بودن آن است. همان‌طور که در جدول 4 و نمودار 2 مشخص است، مقدار تی در تمامی گویه‌ها بزرگ‌تر از 2 است. بنابراین، تمامی گویه‌ها به طور معنادار با عامل زیربنایی خود ارتباط دارند و می‌توان گفت مدل شش عاملی رسالت شغل و حرفه، تأیید می‌شود.

هـ) بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای رقابتی امروز، همهٔ مؤسسات صنعتی و خدماتی در بخشهای خصوصی و دولتی به دنبال جذب نیروهای کارآمد می‌باشند و برای شناسایی افراد مجرب در زمینه‌های مختلف، به ارزیابی‌های گوناگون می‌پردازند. برای سنجش توانایی افراد، پرسشنامه‌های مختلفی طراحی شده که یکی از آنها، پرسشنامهٔ رسالت شغل و حرفه است. برای استفاده از پرسشنامه‌های انگلیسی، مطابقت دادن آنها با فرهنگ کشور ایران لازم و ضروری است. در پژوهش دیک و دافی (2009) به این نکته اشاره شده که افراد ممکن است رویکرد رسالت شغل و حرفه خود را در بستر فرهنگی و با لنز فرهنگی نگاه کنند؛ بنابراین، ضروری است که محققان و مشاوران شغلی، تفاوت‌های فرهنگی که ممکن است در چگونگی درک افراد از رسالت شغل و حرفه نقش داشته باشند، مد نظر قرار دهند.

یکی از ویژگی‌های مهم هر آزمونی قبل از به کارگیری، تعیین پایایی و روایی آن آزمون است. این پژوهش با هدف اعتباریابی پرسشنامهٔ رسالت شغل و حرفه انجام شد. بدین منظور ابتدا پرسشنامهٔ 24 گویه‌ای رسالت شغل و حرفه دیک و همکاران (2012)، ترجمه و در نمونهٔ 643 نفری اجرا شد. سپس پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج نشان داد این پرسشنامه دارای پایایی قابل قبولی است؛ به طوری که کمترین ضریب پایایی، 0/70 و بیشترین ضریب پایایی، 0/76 بود. به عبارت دیگر؛ ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه، حکایت از همسانی درونی نسخهٔ فارسی پرسشنامهٔ رسالت شغل و حرفه دارد. دیک و همکاران (2012) ضریب پایایی (همسانی درونی) خرده‌مقیاس‌های پرسشنامهٔ رسالت شغل و حرفه را در دامنهٔ 0/85 تا 0/92 اعلام کردند.

برای تأیید عوامل شش‌گانهٔ این پرسشنامه، با استفاده از نرم افزار لیزرل، تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. نتایج نشان داد که مدل شش عاملی پرسشنامهٔ رسالت شغل و حرفه بر اساس تمامی شاخصها از برازش منطقی و مناسب برخوردار است. این یافته با نتایج پژوهش دیک و همکاران (2012) که با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، برازش مناسب مدل شش عاملی رسالت شغل و حرفه را تأیید کردند و همچنین، پژوهش ژانگ و همکاران (2014) که مدل شش عاملی را با عامل جدیدی با عنوان «امید» تأیید کرده‌اند، همخوانی دارد.

اعتباریابی پرسشنامه رسالت شغل و حرفه ... ♦ 175

مفهوم رسالت شغل و حرفه، مورد علاقه روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت است و این علاقه‌مندی در حال افزایش است. مطالعات متعددی اهمیت آن را در جمعیت دانشجویان و بزرگسالان بررسی کرده‌اند. دافی و سدلاسک (2010) با استفاده از اطلاعات به دست آمده از 5000 دانشجوی کالج، دریافتند که بیش از 40 درصد افرادی که مفهوم خاصی از رسالت شغل و حرفه در کار داشتند، برداشت‌شان نسبت به آن کاملاً درست بود؛ اما این برداشت بر حسب جنسیت و قومیت متفاوت بود. همچنین درصد مشابهی از بزرگسالان نیز به کارشان به عنوان یک رسالت نگاه می‌کنند (بندرسون و تامسون، 2009). همه این موارد نشان می‌دهند که رسالت، طیف گسترده‌ای از افراد را شامل می‌شود. بنابر این، پرسشنامه شش عاملی رسالت شغل و حرفه می‌تواند قابل کاربرد برای گروه‌های مختلف دانشجویان و کارکنان سازمانها و شرکتهای باشد.

بیشتر پژوهشها در مورد رسالت شغل و حرفه، ارتباط آن را با متغیرهای مربوط به زندگی حرفه‌ای بررسی کرده‌اند. دانشجویانی که از رسالت شغلی بالاتری برخوردارند، تمایل و اعتماد به نفس بیشتری در انتخاب حرفه و آینده شغلی خود دارند و آینده خود را مثبت‌تر می‌بینند و در دانشگاه راضی‌ترند (دیک، سارجنت و استگر، 2008¹؛ دافی، آلن و دیک، 2011²؛ دافی و سدلاسک، 2007؛ استگر و همکاران، 2010). به طور مشابه، رسالت شغل و حرفه همبستگی مثبتی با متغیرهای مرتبط با کار در بین کارکنان بزرگسال دارد. برای مثال، آنان به رسالت شغلی‌ای گرایش دارند که به طور مؤثر به هویت شغلی، اهمیت شغلی، تعهد شغلی، معناداری کار، درک وظیفه ملی سازمان و رضایت شغلی منجر شود (بندرسون و تامسون، 2009؛ دیک و دافی، 2009). با یک درجه کمتر، رسالت شغل و حرفه، همبستگی مثبتی با رفاه دارد؛ افرادی که رسالت شغلی بالاتری دارند، به سطوح بالاتری از رضایت نسبت به زندگی دست می‌یابند (دافی و سدلاسک، 2010؛ استگر و دیک، 2009؛ استگر و همکاران، 2010). چنین نتایجی بیانگر این است که رسالت شغل و حرفه و همچنین مؤلفه‌های آن، با زندگی فردی و شغلی افراد ارتباط دارد که می‌تواند در پژوهشهای آتی مد نظر قرار گیرد. همچنین برای سنجش رسالت شغل و حرفه می‌توان از پرسشنامه شش عاملی که در این پژوهش اعتباریابی شده است، استفاده کرد.

با توجه به شواهد روان‌سنجی پرسشنامه رسالت و شغل که در این پژوهش به دست آمده است: (1) از این پرسشنامه می‌توان برای طبقه‌بندی افراد مختلف بر حسب رسالت و جهت‌گیری کارشان استفاده کرد؛ (2) از آنجا که این پرسشنامه به مشاغل خاص یا جمعیت خاصی از دانشجویان و کارکنان محدود نشده، در نمونه‌های دیگر نیز کاربرد دارد؛ (3) با توجه به اینکه این پرسشنامه یک مقیاس چند بعدی است، بهتر می‌تواند پیچیدگی و جنبه‌های مختلف رسالت شغل و حرفه را نمایان سازد.

1. Dik, Sargent & Steger
2. Duffy, Allan & Dik

در جمع‌بندی نهایی باید گفت که ضرایب پایایی و روایی پرسشنامهٔ رسالت شغل و حرفه که در این پژوهش مطالعه شد، مطلوب است و به دلیل کوتاه بودن و سهولت اجرای پرسشنامه، پژوهشگران مختلف می‌توانند از آن در محیط‌های دانشگاهی، اداری و صنعتی کشور استفاده کنند. همچنین این پرسشنامه می‌تواند در گزینش منابع انسانی در پستهای ویژه و کمک به تصمیم‌گیری مدیران در مشاغل مختلف یاری‌رسان باشد. پیشنهاد می‌شود پرسشنامه در نمونه‌های مختلف و در جوامع مختلف به محک آزمایش و آزمون گذاشته شود تا از این رهگذر، مناسب بودن و اعتبار آن مجدد تأیید یا احتمالاً بازبینی شود.



منابع

- قرآن کریم.
- صادقی، مسعود (1393). «اخلاق شغل، حرفه، رسالت! بررسی رابطهٔ انسان و کار از منظری اخلاقی». ماهنامه سوره، سبک زندگی، ش 17 (78-79): 27-28.
- **The Holy Quran.**
- Bunderson, J.S. & J.A. Thompson (2009). "The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Dual Edges of Deeply Meaningful Work". *Administrative Science Quarterly*, 54: 32-57.
- Dawis, R.V. (2000). "Scale Construction and Psychometric Considerations". In: H.E.A. Tinsley & S.D. Brown (Eds.). *Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modeling* (P. 65-94). San Diego, CA: Academic Press.
- Dik, B.J. & R.D. Duffy (2009). "Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice". *The Counseling Psychologist*, 37 (3): 424-450.
- Dik, B.J.; A.M. Sargent & M.F. Steger (2008). "Career Development Strivings: Assessing Goals and Motivation in Career Decision-Making and Planning". *Journal of Career Development*, 35 (1): 23-41.
- Dik, B.J.; B.M. Eldridge, M.F. Steger & R.D. Duffy (2012). "Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS)". *Journal of Career Assessment*, 20 (3): 242-263.
- Dobrow, S.R. & J. Tosti-Kharas (2011). "Calling: The Development of a Scale Measure". *Personnel Psychology*, 64 (4): 1001-1049.
- Duffy, R.D. & W.E. Sedlacek (2007). "The Presence of and Search for a Calling: Connections to Career Development". *Journal of Vocational Behavior*, 70 (3): 590-601.
- Duffy, R.D. & W.E. Sedlacek (2010). "The Salience of a Career Calling among College Students: Exploring Group Differences and Links to Religiousness, Life Meaning, and Life Satisfaction". *The Career Development Quarterly*, 59 (1): 27-40.
- Duffy, R.D.; B.A. Allan & B.J. Dik (2011). "The Presence of a Calling and Academic Satisfaction: Examining Potential Mediators". *Journal of Vocational Behavior*, 79 (3): 74-80.
- Elangovan, A.R.; C.C. Pinder & M. McLean (2010). "Callings and Organizational Behavior". *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3): 428-440.
- Hall, D.T. & D.E. Chandler (2005). "Psychological Success: When the Career is a Calling". *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2): 155-176.
- Hardy, L. (1990). *The Fabric of This World: Inquiries into Calling, Career Choice, and the Design of Human Work*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Peterson, C.; N. Park, N. Hall & M.E.P. Seligman (2009). "Zest and Work". *Journal of Organizational Behavior*, 30 (1): 161-172.
- Pratt, M.G. & B.E. Ashforth (2003). "Fostering Meaningfulness in Working and at Work". *Journal of Organizational Behavior*, 46 (2): 309-327.

- Sadeghi, Masoud (2014). **“Ethics of Job, Career, Calling! Investigating the Relationship between Human and Work from an Ethical Point of View”**. *Sooreh Monthly, Lifestyle*, 17(78-79): 27-28.
- Steger, M.F. & B.J. Dik (2009). **“If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?”**. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1 (3): 303-320.
- Steger, M.F.; N. Pickering, J.Y. Shin & B.J. Dik (2010). **“Calling in Work: Secular or Sacred?”**. *Journal of Career Assessment*, 18 (1): 82-96.
- Steger, M.F.; B.J. Dik & R.D. Duffy (2012). **“Measuring Meaningful Work: the Work and Meaning Inventory (WAMI)”**. *Journal of Career Assessment*, 20 (1): 322-337.
- Weber, M. (1963). **The Sociology of Religion**. Boston, MA: Beacon.
- Wrzesniewski, A.; P. Rozin & G. Bennett (2002). **“Working, Playing, and Eating: Making the Most of Most Moments”**. *Journal of Research in Personality*, 11 (3): 230-243.

