

## بررسی کیفی رضایت شغلی سالمندان بر مبنای الگوی چندمحوری شفیع آبادی و فرهنگ ایرانی - اسلامی

ابراهیم نعیمی<sup>۱</sup>، اعظم کلانی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۷/۳۰

### چکیده

این پژوهش به منظور بررسی کیفی عوامل رضایت شغلی سالمندان با توجه به روایت شغلی (تجربه‌ی زیسته) آنها در فرهنگ ایرانی - اسلامی و بر اساس الگوی چندمحوری شفیع آبادی انجام گرفته است. به صورت مصاحبه نیمه ساختار یافته، برای کسب اطلاعات عینی بود، به این ترتیب که با سالمندان پیرامون روایت شغلی آنها و چگونگی رضایتمندی و یا عدم رضایتمندی شغلی آنها مصاحبه به عمل آمد. سؤالات مصاحبه به روش رویکرد روایت‌درمانی طرح و نتایج حاصل از آن با استفاده از الگوی چندمحوری شفیع آبادی تحلیل شد. آنچه در بررسی عوامل و نحوه‌ی رضایتمندی و یا نارضایتی شغلی سالمندان در داستان شغلی افراد مطرح شد، با توجه به الگوی چندمحوری شفیع آبادی و در نظر داشتن ۵ محور اصلی الگو یعنی هدفمندی، پویایی، خویشتن‌پنداری، نیازها و تصمیم‌گیری در قالب جدول‌هایی ارائه و دسته‌بندی شد. علاوه بر اطلاعاتی که با الگوی چندمحوری شفیع آبادی مطابقت داشت، در فرآیند مصاحبه به موارد ارزشمند دیگری در ارتباط با رضایت شغلی رسیدیم که در فرهنگ ایرانی و اسلامی وجود دارد. یکی از دوران‌های مهم زندگی بشر دوران سالمندی است. چنانچه جوانان هنگام انتخاب شغل به معیارهای مهم و تجربیات مفید و گرانبه‌تر شغلی سالمندان که حاصل عمر آنهاست، توجه نمایند در زمان جوانی و کهنسالی مانع از نارضایتی شغلی آنها می‌شود. در نتیجه این پژوهش که برآمده از گفتگو با سالمندان جامعه‌ای اسلامی و ایرانی است، بیشتر اطلاعات مصاحبه‌شوندگان در قالب محورهای الگو قابل تحلیل بوده و شاخص‌های رضایت شغلی در نتیجه

۱. استادیار گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، پست الکترونیکی: Naeimi@atu.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره، دانشکده رفاه (نویسنده مسئول)

پست الکترونیکی: am.kalae@gmail.com

الگوی چندمحوری شفیع آبادی تایید شده است و این حاکی از جامع و موفق بودن این نظریه می‌باشد. نکات ارزشمندی که در این مصاحبه‌ها یافت شد و مورد تاکید در فرهنگ ایرانی و اسلامی ما می‌باشد، از قبیل نقش اعتقادات و اخلاقیات شامل اعتقاد به برکت در رزق و روزی، شکرگذاری، توکل بر خداوند، وجدان کاری، خیرخواهی و دلسوزی در کار و استفاده از تجربیات شغلی افراد دیگر و همچنین حمایت خانواده در رضایت شغلی است. اگرچه موارد ذکر شده نیز مطابق با الگوی چندمحوری شفیع آبادی می‌باشد و در ۵ محور اساسی می‌گنجد، اما در جامعه ایرانی و اسلامی برخی شاخصه‌ها جایگاه ویژه‌ای برای افراد دارد. در ضمن این تحقیق به بیان دیگری از این الگوی موفق، در فرهنگ ایرانی-اسلامی دست یافتیم.

**واژگان کلیدی:** سالمند، رضایت شغلی، روایت شغلی، الگوی چندمحوری شفیع آبادی

#### مقدمه

«هر پیری در میان طایفه‌اش، همچون پیامبری در میان امتش است» (جوادی آملی، ۱۳۹۱). سالمندان پیامبرانی هستند که با خود پیام مهر و محبت به همراه دارند و توشه گرانبهای تجربیات خود را بی‌هیچ چشمداشت در اختیار همگان قرار می‌دهند. پس به راستی سالمندان، مظهر لطف الهی‌اند و شایسته است که مورد تکریم و توجه بیشتری قرار گیرند. در این مقاله ضمن پرداختن به جایگاه ارزشی سالمند و اشتغال در ادبیات و فرهنگ غنی ایرانی-اسلامی به ویژگی‌های رضایتمندی شغلی سالمندان با تحلیل یافته‌های میدانی بر مبنای الگوی چندمحوری شفیع آبادی خواهیم پرداخت. سالمند تعاریف متعددی دارد که از سه جنبه زمانی، روانی و اجتماعی قابل بررسی است. از نظر زمانی بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، سالمندی برای سن ۶۰ سالگی و بالاتر از آن تعریف می‌شود. سالمندان به سه گروه جوان بین سنین ۶۰ تا ۷۵، میانسال بین سنین ۷۵ تا ۹۰ و کهنسال ۹۰ سال به بالا تقسیم می‌شوند (خداوردی، ۱۳۹۱). از نظر شخصیتی و روانی سالمندان به ۴ دسته قابل تقسیم هستند:

۱. سالمند یکپارچه: این دسته سالمندانی فعال هستند که زندگی منسجمی دارند و دارای ویژگی‌های انعطاف‌پذیری و آرامش هستند و بنابراین روابط مناسبی با دیگران دارند.
۲. سالمند ضد ضربه: این سالمندان مبارزه‌جو و جاه‌طلب هستند و در صدد کنترل و تسلط بر رویدادها و موقعیت‌ها هستند.

۳. سالمند منفعل وابسته: این سالمندان شخصیتی وابسته به دیگران دارند و به راحتی در مقابل رویدادها و اشخاص تسلیم می‌شوند، بنابراین فعالیت کمتری دارند.

۴. سالمند متلاشی: این دسته سالمندانی هستند که از نظر ذهنی و تفکر دچار ضعف و زوال هستند. فعالیت و رضایت آن‌ها نسبت به سالمند بودن به شدت پایین است.

امروزه جهان شاهد افزایش جمعیت سالمندان است. بنابر گزارش مرکز روابط عمومی و اطلاع رسانی وزارت بهداشت، آمارها نشان می‌دهند که تا سال ۲۰۳۰ میلادی، جمعیت سالمندان دنیا از ۹ درصد به ۱۶ درصد و در ایران از ۵.۶ درصد به ۱۷.۵ درصد افزایش خواهد یافت. سالمند با مسائلی همچون تقلیل توانمندی‌های جسمانی و روانی مواجه می‌شود که از تغییرات رشدی آن‌ها شامل تغییرات بدنی، ذهنی و هوشی، روانی، شخصیتی و اجتماعی آن‌ها ناشی می‌شود (خداوردی، ۱۳۹۰).

ارزش و جایگاه سالمند در خانواده و جامعه در ضمن آیات احترام به والدین<sup>۱</sup>، ماجرای زکریا (ع)<sup>۲</sup>، داستان حضرت شعیب (ع)<sup>۳</sup> و حضرت یوسف (ع)<sup>۴</sup> بیان شده است. از تأمل و تدبر در آیات مذکور و توجه به ابتدا و انتهای آیات نکات زیر به دست می‌آید: حمایت از سالمندان یک ارزش الهی و دینی است و سالمندان به خودی خود دارای احترامند؛ تواضع و خشوع در برابر سالمند (والدین سالمند) نوعی احترام و تکریم به آن‌ها است؛ همچنین طلب خیر و برکت برای سالمند روش مناسبی برای دلجویی از اوست و اکرام و احترام سالمندان باید به فرهنگ عمومی جامعه تبدیل شود؛ اکرام سالمندان، عمل صالح، کفاره گناهان و عنایت خداوند بر فرزندان در دین اسلام است (طباطبایی، ۱۳۷۴).

تکریم سالخورده‌گان، بزرگان و پدران و مادران در فرهنگ ایرانی نیز امری واجب و ضروری است. این فرهنگ به صورت زبان، ادبیات و به ویژه ضرب‌المثل‌های ایرانی نمود یافته است. اشعار و ضرب‌المثل‌ها مربوط به ضرورت تکریم بزرگان و سالمندان (مانند یک

۱. اسراء، ۲۳ و ۲۴

۲. مریم، ۲-۴

۳. قصص، ۲۷

۴. یوسف، ۷۸

بزرگتری گفته‌اند و یک کوچکتری) و یا پیرامون تدبیر و تجربه ارزشمند سالمندان (مانند آنچه در آینه جوان بیند، پیر در خشت خام آن بیند) و یا اشاره به ضرورت قدردانی از زحمات والدین و بزرگان دارد (مانند جگرها خون شود تا یک پسر مثل پدر گردد) و همچنین عوارض جسمانی دوره پیری و سالمندی ذکر شده است (مانند پیری به هزار علت آراسته است).

امروزه تغییرات اجتماعی در جامعه منجر به پایین آمدن آستانه تحمل و پذیرش افراد در برخورد با سالمندان شده است و حال آنکه سالمندان معمولاً انتظار دارند بنابر آداب و فرهنگ پیشینیان خود در تکریم سالخوردگان و بزرگان، با آن‌ها رفتار شود (خاشعی، ۱۳۸۵). سالمند با نظر به تقلیل توان جسمی و روانی و محدود شدن فرصت‌های عمر، به طور طبیعی با چالش‌هایی اعم از احساس نارضایتی از زندگی روبرو می‌شود. بسیاری از نارضایتی‌های افراد از زندگی در نتیجه نارضایتی شغلی آنهاست. این نارضایتی زمانی بروز می‌یابد که دیگر فرد در شرایط انتخاب مناسب یا انتخاب مجدد نیست. فقدان زمان و توان در دوران سالمندی به طور همزمان نمود می‌یابد. پرداختن به مسأله رضایتمندی شغلی سالمندان از دو جهت قابل بررسی است. از سویی احساس رضایت و یا عدم رضایتمندی شغلی سالمند با احساس رضایت از زندگی، رضایت خانواده و اطرافیانش در ارتباط است و از سوی دیگر بهره‌مند شدن از تجربیات ارزشمند این افراد برای گروه سنی جوان و میانسال در جهت پیشگیری از نارضایتی شغلی می‌تواند مفید و مؤثر واقع شود.

از سوی دیگر داشتن شغل مناسب یکی از نیازهای مهم و ضروری هر فردی است. بدیهی است که بهره‌مندی از شغل مناسب نه تنها نیازهای اقتصادی و کسب درآمد را تأمین می‌کند بلکه احساس رضایتمندی در فرد ایجاد می‌کند که این خود آثار تربیتی، روان‌شناختی، اجتماعی و معنوی زیادی را در بردارد (رضایی و شفیع آبادی، ۱۳۹۴). بنابراین پرداختن به مقوله رضایت شغلی و بررسی عوامل رضایتمندی و یا عدم رضایت شغلی افراد امری ضروری است.

کار، سرمایه و ذخیره ملی است که می‌تواند به رشد تمدن یاری رساند. اگر افراد جامعه‌ای به طور نسبی بتوانند کار و شغل متناسب با استعدادها، توانایی‌ها و علایق خود داشته باشند،

زمینه برای نوآوری، ابتکار، رشد و پیشرفت جامعه به وجود می‌آید. از نظر لغوی، کار به معنای فعل، عمل و کردار انسان است و به طور کلی کار، مجموعه عملیاتی است که انسان با استفاده از مغز، دست‌ها، ابزار و ماشین‌ها برای استفاده عملی از ماده روی آن انجام می‌دهد و این اعمال نیز متقابلاً بر انسان تأثیر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد (جزایری، ۱۳۸۹).

با تأمل در منابع اصیل اسلامی در می‌یابیم که کار و تلاش جایگاه بسیار والایی دارد. تا جایی که از آن به عنوان سرّ آفرینش و حکمت وجود یاد می‌شود. کار، بهترین جزء عبادت است و عبادت نیز در قرآن، هدف خلقت ذکر شده است. در روایات متعددی کار و تلاش را عامل عزت و شرافت و کرامت انسانی می‌دانند. اسلام، کار و تلاش برای امرار معاش و نیز کار در مسیر تولید برای رفع نیاز خود و دیگران را وظیفه‌ای می‌شمارد که موجب قرب خداوند متعال و از عوامل مهم تأمین‌کننده سعادت در دنیا و آخرت است و سیره ائمه اطهار و تمامی پیامبران، اولیا و صالحان نیز مؤید آن است (اخوان ارمکی، ۱۳۹۰).

از بررسی روایات نیز می‌توان به جایگاه ویژه اشتغال در دین اسلام پی برد. به عنوان نمونه در اندیشه و مرام حضرت علی (ع)، کار از تقدس و احترام خاصی برخوردار است و در این باره چنان اهتمام داشتند که معروف شد علی (ع) یاور هر کسی است که کار می‌کند و دشمن کسی است که به گدایی می‌پردازد. ایشان در طول عمر با برکت خویش علاوه بر رسالت زمامداری امامت، به کارهای زراعت و باغبانی نیز می‌پرداختند. در زمینه احترام و بزرگداشت کار و تلاش مفید و سودمند همین بس که حضرت رسول (ص) نه تنها در کلام به تمجید از تقدس کار پرداختند بلکه دستی را می‌بوسند که از کار ورم کرده است و پینه بسته است و می‌فرمایند: «این دستی است که خدا و پیامبرش آن را دوست دارند» (جزایری، ۱۳۸۹).

از نظر معیار انتخاب شغل از دیدگاه اسلام نیز به عنوان نمونه می‌توان یکی از ملاک‌ها و معیارهای حضرت علی (ع) پیرامون کار و انتخاب شغل، آگاهی داشتن و شناخت لازم به کار را نام برد. زیرا کار توأم با آگاهی در مسیر زندگی و ترقی افراد نقش مؤثر دارد؛ چنان که ایشان می‌فرمایند: عمل‌کننده بدون آگاهی چون رونده‌ای است که بیراهه می‌رود. پس هر چه شتاب کند، از هدفش دورتر می‌شود و عمل‌کننده از روی آگاهی چون رونده‌ای بر

راه راست است (دشتی، ۱۳۸۱). هم‌چنین از نظر جایگاه کسب معاش در برنامه‌ریزی روزانه، حضرت علی (ع) می‌فرماید: مؤمن وقت و ساعات خود را به سه قسمت تقسیم می‌کند:

۱. یک وقت و ساعتی که برای مناجات، دعا و عبادت است.
۲. یک وقت و ساعتی که برای کسب معاش و درآمد است.
۳. یک وقت و ساعتی که برای تفریح و استفاده از لذت‌های حلال است و انسان عاقل جز در این سه مورد وقت نمی‌گذارد. یا کسب معاش یا قدم نهادن برای معاد و آخرت و یا لذت بردن در غیر حرام (دشتی، ۱۳۸۱).

از این رو می‌توان گفت در فرهنگ اسلامی، انبیاء و امامان خود اسوه و الگوهای انسانی در فعالیت و کار هستند. به علاوه، نگاهی به فرهنگ و ادب گذشته ایران نشان می‌دهد که کار، به چه میزان مهم و مورد توجه بوده است. به عنوان نمونه سعدی در گلستان و بوستان خود از کار و کوشش به نیکویی تمجید می‌کند:

به دست آهن تفته کردن خمیر      به از دست بر سینه نزد امیر

کار در دیدگاه مولوی نیز با تحرک ویژه‌ای همراه است. او کار را کسب روزی و تلاش و کوشش را حرکت به سمت خداوند متعال می‌داند. به عنوان نمونه می‌گوید: خداوند حتی روزی داوود پیامبر (ع) را (با آن مقام بلند مرتبه‌اش) در سایه کار و تلاش قرار داده است (فیوضات و حسینی نثار، ۱۳۸۳):

با همه تمکین خدا روزی او      کرده باشد بسته اندر جست‌وجو

بی زره باقی و رنجی روزیش      می‌نیاید با همه پیروزیش

و یا:

دوست دارد یار این آشفته‌گی      کوشش بیهوده به از خفته‌گی

امروزه در جوامع صنعتی و شهری، سالمندی را به معنای بازنشستگی در نظر می‌گیرند. اما در شهرهای کوچک و روستاها، افراد تا آخرین روزهای زندگی خود فعالیت شغلی را ادامه می‌دهند (کریمی، ۲۰۱۵، اکتبر). احساس رضایت از خود یا مفید بودن یکی از

پیامدهای سالمندی است که با داشتن شغل یا عدم اشتغال رابطه متقابل دارد. بنابراین داشتن فعالیت و اشتغال مفید و متناسب با توان جسمی و روحی یکی از امور ضروری در این دوران است. به این صورت که دولت یا جامعه با فراهم آوردن شرایط اشتغال سبک و مناسب با توانایی‌های جسمی و روحی سالمندان در جهت تقویت اعتماد به نفس، شناخت مجدد استعدادها، بهبود وضع مالی آنها و استقلال ارزش‌ها (با حضور در اماکن آموزشی و تربیتی) و تجربیات آنها اقدام نماید. کنار گذاشتن سالمندان و محدود کردن اختیارات و کاهش مسئولیت‌های آنها فقط باعث کاهش رضایت آنها از زندگی و تقویت این باور عمومی منفی در مورد ناتوانی و سربرابر بودن آنها است.

مباحث سالمند و اشتغال هم به طور جداگانه و هم در کنار یکدیگر از جایگاه و ارزش ویژه‌ای در فرهنگ غنی ایرانی-اسلامی برخوردار است، که آشنایی با قدر و منزلت اشتغال و سالمندی در راستای اهداف این مقاله می‌باشد. بنابر اهمیت و ضرورت‌های مطرح شده یکی از اقدامات مهم پژوهشگران می‌تواند مربوط به توصیف و تحلیل تجربیات زیسته‌ی سالمندان در زمینه رضایت شغلی آنها باشد. به این ترتیب شاخصه‌ها و ویژگی‌های رضایت شغلی به دست می‌آید.

در مقوله انتخاب شغل که با رضایت شغلی به صورت جدی و مستقیم در ارتباط است صاحب نظران بسیاری مانند سوپر<sup>۱</sup>، گاتفردسون<sup>۲</sup>، هال ند<sup>۳</sup>، رو<sup>۴</sup>، کرامبولتز<sup>۵</sup>، تیدمن<sup>۶</sup> و اوهارا<sup>۷</sup> و سایرین فعالیت کرده‌اند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۳).

پژوهش‌های انجام شده مرتبط با موضوع سالمندی به محورهای پیرامون سلامت جسمی و روانی سالمندان پرداخته است. به عنوان نمونه در مجله سالمندی ایران، پژوهشی توسط ابراهیم مسعودنیا با عنوان ادراک و باورها نسبت به سالخوردگی و تاثیر آن بر سلامت عمومی سالمندان: ارزیابی مدل خودگردانی انجام شده؛ در مجله سلامت و مراقبت، پژوهشی با عنوان

1. Super D.E.
2. Gattfred son L.S.
3. Hall N.G.
4. Roe A.
5. Kerumboltz J.D.
6. Tiedman D.V.
7. Ohara R.P.

تأثیر فعالیت بدنی بر سلامتی جسمانی و روانی مردان سالمند توسط فاطمه سادات حسینی و رضا حسین زاده در سال ۱۳۹۰ انجام و ارائه شده است. همچنین الهام مرادی (۱۳۹۱) در پایان نامه خود به بررسی حمایت اجتماعی و سلامت روان سالمندان شهر تهران پرداخته و علی کسایان (۱۳۸۹) رابطه بین کیفیت زندگی و سالمندی را در پایان نامه اش بررسی کرده است. پس به منظور بهبود موقعیت سالمندان و ارتقاء توانمندی آن‌ها لازم است، علاوه بر توجه به سلامتی جسمی آن‌ها، شرایط و امکاناتی در جهت عزتمندی، احترام و ارزشمندی سالمند در جامعه فراهم شود و شایسته است به ابعاد سلامت روحی همچون رضایت این افراد از زندگی، اشتغال و رضایت شغلی نیز توجه شود. همچنین در میان پژوهش‌های انجام شده مرتبط به موضوع سالمندی و یا اشتغال با محوریت الگوی شفیع آبادی تاکید بر تحقیق کمی بوده است و از این رو ضرورت چنین تحقیق کیفی‌ای وجود دارد.

جهت به کارگیری مؤثر نظریه‌ها، بهره‌گیری از الگو به دلیل برجسته کردن تشابهات با مدل ذهنی، درک شفاف‌تری از پدیده انتخاب شغل را ایجاد می‌کند. یکی از الگوهای موفق و مطرح شده در انتخاب شغل، «الگوی چندمحوری شفیع آبادی» می‌باشد. در این الگو راهنمایی شغلی به معنای اطلاع‌دهی و آگاه‌سازی مراجعان از عوامل مؤثر در اشتغال موفقیت‌آمیز شامل خصوصیات فردی، ویژگی‌های مشاغل و بازار کار است. در نتیجه‌ی راهنمایی شغلی، کار به کاردان سپرده می‌شود.

الگوی چندمحوری شفیع آبادی ابتدا با نام «الگوی شغلی روان‌شناسی فردی» مطرح شد. زیرا یکی از پایه‌های بنیادین این الگو، نظریه روان‌شناسی آدلر است. نظریه فردی آدلر بر سه اصل استوار است: کل‌نگری، هدفمندی رفتار و انگیزه انسان به تعلق و کمک به رفاه اجتماعی. علاوه بر این در حمایت از پایه‌های اصلی این الگو از دو نظریه مهم دیگر یعنی نظریه نیازهای آنا رو و نظریه تصمیم‌گیری تیدمن و اوهارا نیز بهره گرفته شده است. این الگوی چندمحوری یک الگوی بومی است که نگرش آن به انتخاب شغل رشدی است. بر مبنای این الگو نظریه‌های راهنمایی و مشاوره عموماً و نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی خصوصاً از عقاید مردم و مبانی فرهنگی جامعه متأثرند. به عبارت دیگر مبانی فرهنگی، اعتقادات و نحوه زندگی مردم تا حد زیادی تعیین‌کننده میزان کاربرد، کارایی و سودمندی



یک نظریه و یا یک روش در راهنمایی و مشاوره می‌باشند. انتخاب شغل بر پایه‌ی این الگو فعالیتی است پویا و هدفمند که با توجه به نوع خویش پنداری، میزان ارضای نیازها؛ توان تصمیم‌گیری در درون شیوه زندگی روی می‌دهد (شفیع آبادی، ۱۳۹۳).

مفاهیم اساسی الگوی چندمحوری شفیع آبادی شامل هدفمندی و پویایی، خویش پنداری، تصمیم‌گیری و نیازها می‌باشد.

۱. پویایی: پویایی در انتخاب شغل به شکل تحرک، تغییر پذیری، خلاقیت و نشاط است. انسان علاوه بر تلاش برای یافتن شغل مناسب باید در جهت یادگیری و ویژگی‌های مشاغل نیز بکوشد و بر دانش و مهارت شغلی خود بیفزاید.

۲. هدفمندی: هدفمندی انتخاب شغل به این معناست که انسان از طریق اشتغال می‌خواهد از احساس حقارت و وابستگی به دیگران رها شود و به احساس برتری و استقلال برسد و همچنین روابط اجتماعی مطلوبی را با اطرافیان ایجاد کند و توسعه دهد. آنسباکر<sup>۱</sup> (۱۹۵۶) معتقد است هدف‌ها به رفتار فرد جهت می‌دهند و به صورت سلسه مراتب مطرح می‌شوند، به این معنا که هدف غایی بر هدف‌های آنی و واسطه‌ای متکی است. شیوه زندگی افراد نیز خط مشی رفتار و نحوه‌ی رسیدن به اهداف را معین می‌کنند (شفیع آبادی، ۱۳۹۳).

۳. خویش پنداری: خویش پنداری، تا حد زیادی تعیین‌کننده چگونگی رفتار است (راجرز ۱۹۵۱؛ کوپر اسمیت<sup>۲</sup> ۱۹۶۷). خویش پنداری قضاوتی است که فرد در مورد موفقیت یا شکست، ارزش و توانایی‌ها و ضعف‌ها، اهمیت و اعتباریابی خود دارد. پاسخ به سؤالاتی همچون آیا فرد موفق هستم؟ آیا قادرم چنین کاری را با موفقیت به پایان برسانم؟ نشان‌دهنده خویش پنداری فرد است. قضاوت در مورد خود نه تنها در انتخاب شغل بلکه در تعیین رفتار و گذراندن زندگی نیز مؤثر است. فرد در مسیر انتخاب شغل به خود می‌گوید: «چنین فردی هستم، پس باید به انجام چنین شغلی پردازم.» حداقل ۴ عامل: نگرش و عقاید والدین، طرز تلقی همسالان، نگرش کارکنان مدرسه و علایق شخصی - اجتماعی در ایجاد خویش پنداری مؤثرند.

1. Ansbacher  
2. Cooper sminth

۴. نیازها: ارضای نیازهای اساسی از عوامل مهم در انتخاب شغل است. به طوری که اگر شغلی نیازهای فرد را برآورده نسازد در شرایط عادی انتخاب نخواهد شد. نیازهای افراد انواع مختلفی دارد که به نیازهای جسمانی، اجتماعی-اقتصادی، ذهنی-روانی می‌توان اشاره داشت. چگونگی و میزان ارضای نیازها عامل مهمی در نحوه گذر از مسیر رشدی انتخاب شغل تلقی می‌شود. همچنین اولویت و سلسله مراتب نیازها در افراد مختلف متفاوت است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۳).

۵. تصمیم‌گیری: در نهایت فرد باید در مسیر رشدی انتخاب شغل تصمیم بگیرد شغلی را که با خویش پنداری‌اش همسو است و نیازهایش را برآورده می‌سازد برگزیند. تصمیم‌گیری عملی است خلاق، پویا و هدفمند که در جهت حل یک مسأله انجام می‌گیرد. هیچ‌یک از عوامل خویش پنداری‌ها و نیازها به تنهایی به انتخاب شغل نمی‌انجامد. بلکه بررسی تحلیلی و پیش‌بینی پیامدها و نتایج که به خلاقیت و تجربه در تصمیم‌گیری نیازمند است لازمه یک انتخاب درست و مناسب است. کسی می‌تواند تصمیم‌گیری درست و به موقع داشته باشد که در گذشته روش‌های تصمیم‌گیری را آموخته و به آن‌ها عمل کرده باشد. چنین فردی در مسیر انتخاب شغل نیز موفق و خلاق عمل خواهد کرد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۳).

توجه به این نکات برای تصمیم‌گیری درست و عاقلانه فرد موثر است:

۱. مسأله را به خوبی بشناسد و با جنبه‌ها و زمینه‌های آن کاملاً آشنایی پیدا کند.
  ۲. راه‌حل‌های متعددی برای آن جستجو کند.
  ۳. هر راه‌حل اجتماعی را با دقت در رفع مشکل و عواقب حاصله آن مورد بررسی قرار دهد.
  ۴. مناسب‌ترین راه‌حل را برگزیند و به مرحله اجرا گذارد.
- اگر نتایج حاصل از تصمیم در جهت حل مشکل و رضایت بخشی باشد، شغل ادامه می‌یابد. در غیر این صورت فرد مجدداً مراحل تصمیم‌گیری را تکرار می‌کند. همچنین لازم است قبل از تصمیم‌گیری فرد به تحلیل و تلفیق اطلاعات پردازد.

- تحلیل: بررسی دقیق اجزای یک پدیده جهت شناخت و درک بهتر و بیشتر اجزای تشکیل دهنده آن. با استفاده از تحلیل، آگاهی فرد درباره موضوع افزایش می‌یابد و به تصمیم‌گیری مناسب منتهی می‌شود.
- تلفیق: بهم پیوستن و آمیختن اجزای مؤثر از چند پدیده و تبدیل آن‌ها به یک شیء می‌باشد. به منظور تلفیق کردن لازم است اطلاعات کافی در زمینه هر کدام از اجزای پدیده‌های مختلف که با هم آمیخته می‌شوند داشته باشیم.



شکل ۱. فرایند تصمیم‌گیری

با توجه به آن چه گفته شد، رضایت شغلی سالمندان در پی انتخاب درست و مناسب حاصل می‌شود. در این پژوهش به بررسی کیفی عوامل رضایتمندی و یا عدم رضایتمندی شغلی سالمند با توجه به الگوی چندمحوری شفیع آبادی از طریق مصاحبه با رویکرد روایت درمانی در بستر فرهنگی ایرانی و اسلامی می‌پردازیم. بنابراین سوال اصلی این پژوهش این است که عوامل رضایت و یا عدم رضایت شغلی سالمند با توجه به تجربه زیسته دوران شغلی طی شده کدامند؟ در ضمن این تحقیق مساله ترتیب اولویت‌های سالمند برای انتخاب شغل نیز مورد تحلیل واقع می‌شود و محورهای الگوی شفیع آبادی در فرهنگ ایرانی اسلامی بیان، تقدم و تاخر جدیدی پیدا می‌کنند.

#### روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل سالمندان در حدود ۶۰ سال می‌باشد و نمونه انتخابی، ۱۲ نفر از سالمندان در دسترس بوده‌اند. مصاحبه به صورت نیمه ساختاریافته ترتیب داده شد؛ در طرح سوالات مصاحبه تلاش شد که با رویکرد روایت شغلی عوامل رضایت یا عدم رضایت سالمند و تجربه زیسته اش مورد گفتگو و توجه قرار گیرد.

روایت شغلی رویکرد نسبتاً جدیدی در مشاوره شغلی می‌باشد. روایت شغلی داستانی است در مورد شغل که همراه با شرح چگونگی رسیدن مراجع به جایگاه کنونی‌اش است. به آینده مراجع که بر مبنای گذشته و حال او نیز می‌باشد می‌پردازد. روایت شغلی توصیفی است که فرد از شغل خود برای مشاور ارائه می‌دهد و روایتی است که مراجع از زمانی که شغل خود را انتخاب کرده تا به زمان حال را نقل می‌کند. این نوع مشاوره این امکان را ایجاد می‌کند که عناصر بسیاری را همچون خاطرات گذشته، احساسات فعلی و اهداف آینده را به هم پیوند دهند. روایت شغلی مکملی برای تجزیه و تحلیل داده‌های آزمون‌های عینی می‌باشد. به طور کلی روایت شغلی، فرد را در جهت آگاهی از اینکه در آینده می‌خواهد به کجا برود و همچنین در یافتن معنا در جنبه‌های مختلف زندگی‌اش یاری می‌دهد. همچنین این رویکرد شامل سه مرحله می‌باشد: با هم ساختن، ساختارگشایی و ساختن. در مرحله با هم ساختن مراجع و مشاور با هم به بررسی داستان‌های زندگی مراجع، استفاده از تجارب گذشته و حال او می‌پردازند. در مرحله ساختارگشایی، داستان‌ها را از جهات مختلف بررسی می‌کنند و در نهایت در مرحله ساختن، مراجع داستان‌هایی برای آینده خود می‌نویسد (محمدی، ۱۳۸۶).

در این پژوهش به بررسی کیفی رضایت شغلی سالمندان می‌پردازیم تا با عوامل رضایتمندی و عدم رضایتمندی شغلی و چگونگی تاثیر آن عوامل آشنا شویم. از این رو، برای نیل به این هدف و دستیابی بهتر به گنجینه‌های ارزشمند تجربیات شغلی این افراد روش "روایت شغلی" را به کار می‌گیریم. چرا که، این رویکرد احترام و جایگاه خاصی را برای مراجعان خود در نظر می‌گیرد؛ نیاز سالمند به بزرگداشت، محبت و احترام لازمه مصاحبه با آن‌ها می‌باشد. دیگر اینکه این بررسی از طریق حوزه‌ای است که نه تنها برای ما نا آشنا نیست بلکه اکرام، توجه به سالمند آمیخته با آموزه‌های فرهنگی و دینی ماست. یکی دیگر از نکات مثبت استفاده از این رویکرد سازمان‌دهی و ایجاد معنا در روند مصاحبه می‌باشد. چرا که پاسخگویی به سؤالات مصاحبه به روش روایت شغلی نه تنها جذاب و برای سالمندان دل‌نشین می‌باشد بلکه نظم و یکپارچگی نیز به روند مصاحبه می‌بخشد. زیرا زیربنای رویکرد روایتی این است که افراد تمایل دارند زندگی خود را به صورت یک داستان یکپارچه در نظر گیرند.

از طرفی با توجه به اینکه در تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه از الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی استفاده شده است و نه تنها این الگو اهمیت زیادی را برای تصمیم‌گیری قائل است، بلکه مشاوره شغلی روایتی نیز بر تصمیم‌گیری تأکید بسیار دارد. به عبارتی دیگر تمام فعالیت‌های مشاوره‌ای با انتخاب شغل در طول زندگی ارتباط دارد و به تمام نیازهای افراد (خانواده، کار و اوقات فراغت) در تصمیم‌گیری و طرح‌ریزی شغلی توجه می‌کند.

با توجه به مبانی و اصول این رویکرد و در نظر داشتن ۳ مرحله: با هم ساختن، ساختارگشایی و ساختن، مصاحبه با سالمندان صورت می‌گیرد. به این ترتیب که پژوهشگر با کنجکاوی محترمانه و توأم با علاقه به مصاحبه با سالمندان می‌پردازد و سؤالات به گونه‌ای طرح می‌شوند که در مرحله اول با هم ساختن، به توصیف شغل، کیفیت رضایتمندی شغلی، ارزیابی افراد از روایت شغلی و تجربه‌ی زیسته دوران اشتغال خود پرداخته می‌شود. در مرحله دوم، ساختارگشایی، پژوهشگر و مصاحبه‌شوندگان داستان شغلی توصیف‌شده را از جهات مختلف و از جوانب جدید در نظر می‌گیرند و در مرحله نهایی ساختن، مصاحبه‌شوندگان خود به خلق و نوشتن داستانی جدید می‌پردازند.

به عنوان نمونه، روایت شغلی سالمندی که تنها افسوس و اندوه نداشتن تحصیلات و سواد دلخواهش را دارد توسط او توصیف می‌شود و پس از آن از جهات مختلف در نظر گرفته می‌شود. این نگاه که درس نخواندن او در آن شرایط به دلیل گذشت و ایثار او در حق خانواده‌اش و پدر بیمارش بوده و او مانند قهرمانی برای رفع نیازهای خانواده خود از علاقه‌مندی‌های خویش چشم‌پوشی کرده است، احساس رضایتمندی و ارزشمندی سالمند را تقویت می‌کند و اینکه در مرحله سوم او خود داستان شایسته‌ای را برای خودش رقم می‌زند که برای درس خواندن و مطالعه کردن هرگز دیر نشده است و می‌تواند اکنون به مطالعات پیرامون حوزه‌های مورد علاقه‌اش بپردازد. از طریق این رویکرد به طور عمیق چگونگی رضایتمندی و عدم رضایتمندی شغلی افراد و داستان زندگی شغلی افراد که کاملاً کیفی می‌باشد، بررسی می‌شود.

### یافته‌های پژوهش

در دل روایت‌های شغلی افراد مورد پژوهش، که مرتبط با رضایتمندی و عدم رضایتمندی شغلی آن‌ها بود، برخی شاخصه‌های علل رضایتمندی و یا نارضایتی شغلی کاملاً مشخص بود. در تحلیل آن‌ها با توجه به بومی بودن و موفق بودن الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر آن شدیم تا تحلیل یافته‌های مصاحبه را بر مبنای این الگو بررسی کنیم. ۴ شاخصه مهم این الگو به صورت زیر است که در جدول ۱ ذکر می‌شود.

۱. هدفمندی

۲. پویایی

۳. خویش‌پنداری

۴. نیازها

۵. تصمیم‌گیری

جدول ۲. تحلیل یافته‌های مصاحبه رضایت شغلی سالمندان بر مبنای الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی

بخشی از روایت شغلی	عوامل رضایت شغلی	محورهای الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی
• تو کارم هدف داشتم و می‌خواستم به لقمه نون حلال برای زن و بچم در بیارم.	• اعتقاد راسخ به هدف عینی و معقوله	محور ۱ هدفمندی
• هدفم این بود انسان مفیدی برای خانواده و جامعه باشم.	• داشتن برنامه برای رسیدن به هدف	
• بدون برنامه هیچ کسی تا حالا تو کارش موفق نشده، برای اینکه بنای ماهری بشم رفتم و سالها کارگری کردم تا خوب یاد بگیرم.		
• همیشه سعی می‌کردم تو کارم فکرای تازه‌ای رو عملی کنم. این باعث می‌شد از کارم دلزده و خسته نشم.	• داشتن خلاقیت در کار	
• کار کردن مثل زندگی، بالا و پایین زیاد داره. به چیزی که من رو از شغلم راضی میکنه اینه که زود جا نمی‌زدم. سختی‌های کار رو قبول می‌کردم.	• سازگاری با شرایط انجام کار	محور ۲ پویایی
• کار کردن سختی و مشکلات داره. اما این هنره که زود تسلیم سختی‌ها نشی. به دلیل رضایتم از شغلم همینه. با سختی‌های کارم ساختم.	• شادابی (حسن خوب حین کار)	
• آدم وقتی کارش رو دوست داشته باشه، حسن خوبی موقع کارش داره، این نشاط و سرحالی در کار باعث میشه از شغلتش راضی باشه.		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• من شغلمو دوست داشتم. برای همینم سرکارم معمولاً با انرژی بودم. همین باعث می شد خیلی تلاش کنم و خستگی رو حس نکنم. الان که به دوران شغلم فکر میکنم واقعا راضی ام. چون چیزی کم نداشتم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• احساس موفق بودن (نتیجه بخش بودن کار)</li> <li>• احساس توانمندی</li> <li>• احساس ارزشمندی (اعتبار و کفایت)</li> <li>• احساس استقلال در کار (خودکفایی)</li> <li>• احساس افتخار و غرور شغلی (شغلی که در اجتماع به نظر جایگاه بالاتری دارد).</li> <li>• داشتن علاقه و انگیزه</li> </ul>	<p>محور ۳ خویشن پنداری</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• همیشه تو کارم خودمو آدم موفق و مفیدی برای خانواده و جامعه می دونستم. برای همینه که الان هم از شغلی که داشتم راضی ام.</li> <li>• چی بالاتر از اینه که آدم احساس باارزش بودن کنه. همین اعتبار الانم توی بازار بالاترین سرمایه‌ی منه.</li> <li>• توی کار و حرفه ای که داشتم همیشه تو کلم به خدا بود و دستم روی زانوهای خودم بوده.</li> <li>• به شغلی که داشتم افتخار می کردم. همیشه این تو ذهنم بوده که معلمی شغل انبیاست. مقدس بودن کار برام مهمتر از درآمدش بوده.</li> <li>• کارم رو دوست داشتم و خدا رو شکر می کنم که تو راه کار مورد علاقم مو سفید کردم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• داشتن حقوق کافی در برآوردن مخارج ضروری</li> <li>• احساس آرامش و رضایت در زندگی (در روابط با خود و خانواده)</li> <li>• برقراری روابط درست با خالق و دیگران</li> <li>• تعادل بین تقاضای کار و خانواده</li> </ul>	<p>محور ۴ نیازها</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• از درآمد شغلم راضی بودم خدا رو صد هزار مرتبه شکر. همین که خانوم بچه‌هام از شغلم راضی بودند و می فهمیدند برای اوناست که زحمت می کشیدم کافیه. مرد دل خوشیه کارش به رابطه گرم تو خونه است و محبت اهل و عیال.</li> <li>• اینکه به دستورهایی که خدا امر کرده و مربوط به شغلمون هم میشه اگه با اعتقاد عمل کنیم برکت توی مال رو میاره و همین باعث رضایت میشه.</li> <li>• همه چیز درآمد بالا نیست. زن و بچه هم احتیاج به حضورمون و اون باهم بودن دارند و نباید کل زندگی آدم را کارش بگیره. هر چیزی به اندازه‌اش خوبه.</li> <li>• مهم ترین چیزی که احساس خوب رضایت از شغل رو بهم میده اینه که تو کارم خدا را همیشه در نظر میگرفتم و اگه اون راضی بود کاری رو انجام بدم، حتما این کارو میکردم. حتی اگه به نظرم به ضررم می اومد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تصمیم گیری آگاهانه و معقول (بدون اجبار والدین)</li> <li>• قدرت تصمیم گیری بالا</li> <li>• تصمیم گیری درست و با دقت و توجه به</li> </ul>	<p>محور ۵ تصمیم گیری</p>

- خصوصیات خود در • موقعی که شغلمو تغییر دادم برام مهم بود که اون شغل چه انتظاری از من  
تصمیم‌گیری  
داره و من چه انتظاری از اون. مثلا هیچ وقت روحیه‌ام با شغل پشت میز نشینی  
• توجه به ویژگی‌های سازگار نبوده و دوست نداشتم. تو کار آزاد موفق تر شدم.  
شغل

## جدول ۲. تحلیل یافته‌های مصاحبه عدم رضایت شغلی سالمندان

### بر مبنای الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی

بخشی از روایت شغلی	عوامل عدم رضایت شغلی	محورهای الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی
<ul style="list-style-type: none"> <li>از دوران شغلم خیلی راضی نیستم. چون مدام از این شاخه به اون شاخه پریدم. البته شغل اولم که بساز بفروشی بود خیلی خوب بود. اما از وقتی رفتم تو کارایی که وارد نبودم مثل فرش فروشی و یا پرورش دام چون توخیالم فکر میکردم اینطوری موفق تر میشم؛ خیلی ضربه خوردم. بین واقعیت تا خیال و حدس خیلی فاصله هست. بزرگترین اشتباه شغلم همین بود...</li> <li>یه چیزی که باعث میشه آدم از شغلش خیلی راضی نباشه اینه که فقط به فکر هدف های زودگذرش باشه. راستش من زیاد تو فکر پس انداز و آینده نگری نبودم. شعارم این بود زندگی دو روزه. هرچی در می آوردم بی برنامه خرج میکردم. مثلا مسافرت‌های غیر ضروری و پرخرج و ولخرجی‌های زیاد...</li> <li>این مهمه که انسان بدون دقتی چی از زندگی و شغلش انتظار داره. بعد راه درست رو توکارش انتخاب کنه. خوب ما خیلی کسی نبود راهنمایمون کنه و مسیر درست شغلی رو نشونمون بده.</li> <li>کار اولم توی یه سازمانی بود که درسته که خیلی انجام اون کارای تکراری و یکنواخت رو دوست نداشتم اما اگه همونجا کارم رو ادامه می‌دادم الان خیلی موفق تر بودم. دوستانم که اون کار رو ول نکردند الان جاهای خوبی رسیدند.</li> </ul> <p>(نمونه جمله اول همین ستون)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نداشتن هدف واقع‌بینانه و مشخص (اهداف با بلندپروازی)</li> <li>بی‌برنامگی (دور اندیش نبودن و تنها به فکر هدف‌های آنی بودن)</li> <li>عدم آگاهی از مسیر درست</li> </ul>	محور ۱ هدفمندی
<ul style="list-style-type: none"> <li>تغییر دادن شغل بدون فکر کردن نارضایتی میاره. من حرص می‌زدم ۵ تا شغل عوض کردم. بی مشورت. فکر می‌کردم یه شغل دیگه درآمد بیشتری داره یا راحت‌تره.</li> <li>از شغل اولم راضی نبودم چون اصرار پدرم بود باید مغازه و شغلش حفظ بشه و من ادامه بدم. وقتی هم که توی کاری علاقه نباشه آدم خوب دل به کار نمیده.</li> <li>کارم برام خیلی جالب نبود، حوصله کارم رو نداشتم. انگار مجبور بودم. کار کسل‌کننده‌ای داشتم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تکراری بودن کار (به دلیل تغییرناپذیر بودن یا سختی کار. به عنوان نمونه برخی مشاغل دولتی)</li> <li>عدم سازگاری (حرص و طمع و یا</li> </ul>	محور ۲ پویایی



تغییرات بی در پی (شغلی)	• کسل بودن هنگام کار (دل به کار ندادن)	
• خیلی از دوران شغلیم راضی نیستم چون به نظرم اونقدری کارای مفیدی انجام ندادم. چند تا شغل که بیشتر ضرر بهم زد • شغلی که من داشتم اون جایگاه شغلی دیگه رو نداشت. زحمتش زیاد بوده ولی کسی حسابش نمیکنه. • برادرم که شریکم بود کار رو ول کرد و رفت تهران برای خودش مغازه زد و خیلی هم وضعیت توپ شد اما برای من خوب نشد. دست تنها موندم اگه می موند اوضاع کار و کاسیم این نمیشد. • وقتی کار باب میل نباشه، معلومه ذوق کار کردن هم نیست...	• احساس شکست (بی نتیجه بودن) • احساس بی ارزشی و عدم افتخار و غرور شغلی (عدم اعتبار و کفایت) • احساس وابستگی در کار • بی انگیزگی و بی علاقه بودن	محور ۳ خویشن پنداری
• کار توی کارخونه بافندگی اونقدری نبود که کفاف زندگی رو بده. مجبور بودم بعد از کار برم مسافر کشی. این دوشغله بوده خیلی خستگی می یاره. • چیزی که بزرگترین فشار رو روم میاورد ناراضی بودن خانمم بود. خیلی توقعش بالا بود از من و منو با مردهای اطراف مقایسه میکرد. درآمد خوب بود ولی اون همیشه قدر نشناس بود. خونه به جای استراحت و آرامش بیشتر خستم میکرد. • تو کار کردن خیلی به خودم فشار آوردم. جسمم رو فرسوده کردم. سرما و گرما رو حس نمیکردم. شب و روز کار میکردم...	• عدم برآورده شدن نیازهای ضروری (حقوق نا کافی) • احساس نا آرامی و عدم حمایت عاطفی خانواده (عدم تأمین نیازهای ذهنی روانی) • عدم تعادل در کار	محور ۴ نیازها
• چون اصرار پدرم بود باید مغازش و شغلش حفظ بشه و من ادامه بدم. وقتی هم که توی کاری علاقه نباشه آدم خوب دل به کار نمیده. • تو تغییر دادن شغل هام باید بیشتر دقت می کردم. چوب تصمیم گیری با عجله و بی مشورت رو الان دارم میخورم... که دیر شده. • باید موقع تصمیم گیری به توانایی هام فکر میکردم خیلی از شغل ها مناسب بنیه من نبود. با اینکه دوستشون داشتم. مثلا بساز بفروشی با نقاش ساختمان بودنم بیشتر به توانایی من می خوند تا اینکه برم دامداری و مغازه و اینجور کارا.	• تصمیم گیری نا آگاهانه و یا نامعقول (یا اجباری) • تصمیم گیری عجولانه و غلط • عدم توجه به خصوصیات خود و ویژگی های شغل در تصمیم گیری	محور ۵ تصمیم گیری

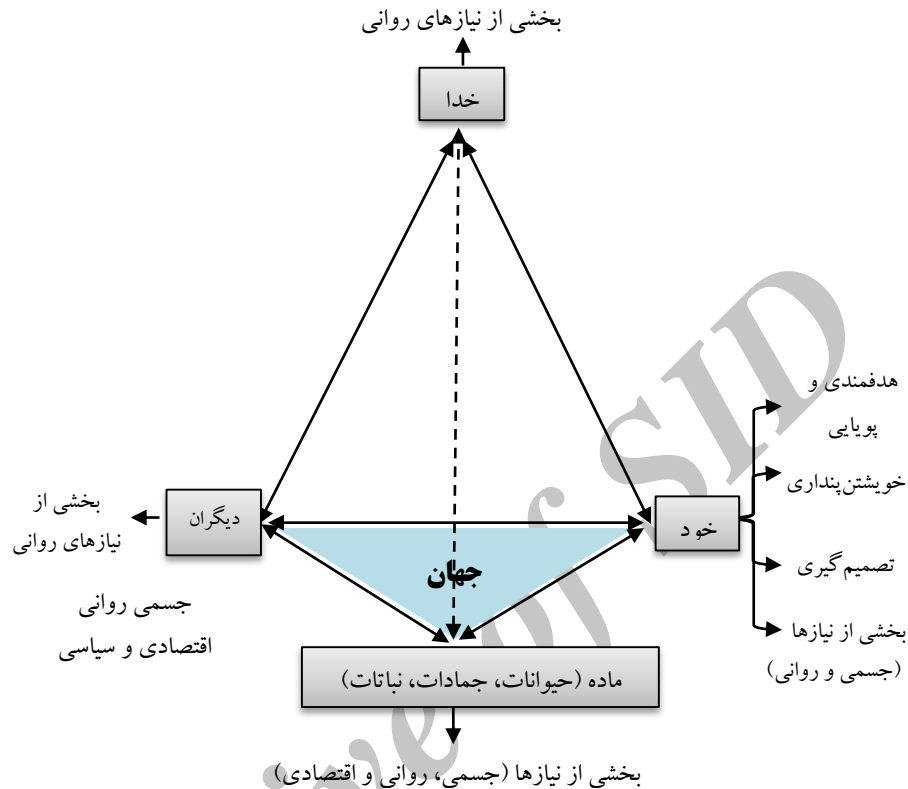
علاوه بر یافته‌هایی که از دل مصاحبه با سالمندان به دست آمد و در جدول‌های شماره ۱ و ۲ به تفکیک ارائه شد به برخی نکات ارزشمند نیز در جریان مصاحبه رسیدیم که اگرچه می‌توان آنها را نیز در الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی قرار داد اما به دلیل تاکید مصاحبه شونده‌گان بر این عوامل و همچنین اهمیت و جایگاه ویژه‌ی این عوامل در فرهنگ ایرانی و اسلامی، آنها را در قالب جدولی مجزا ارائه می‌دهیم و به تحلیل یافته‌ها می‌پردازیم.

همچنین با توجه به به نتایج پژوهش و بنا بر مفاهیم بنیادین الگو که یکی از آنها نظریه‌ی روان‌شناسی فردی آدلر است و با تامل در مبانی این نظریه می‌توانیم به صورتی دیگر این الگوی بومی و موفق (الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی) را بیان کنیم و بر عناصر ارزشمند آن دقت و تاکید بیشتری نماییم. نظریه‌ی روان‌شناسی آدلر بر ۳ اصل استوار است: کل‌نگری، هدفمندی رفتار و انگیزه انسان به تعلق و کمک به رفاه اجتماعی. این دیدگاه بر ۵ تکلیف زندگی که شامل شغل، روابط خانوادگی، روابط اجتماعی، ارتباط با خود و خدا پیدا کردن معنا برای زندگی تاکید دارد. حال با توجه به اصول نظریه آدلر و جایگاه شیوه‌ی زندگی در آن و همچنین تاکید دکتر شفیع‌آبادی بر اهمیت محور نیازها و تاثیر عقاید مردم و مبانی فرهنگی جامعه ایرانی اسلامی یافته‌ها را اینگونه بیان می‌کنیم:

برقراری ارتباط بین فردی مهم‌ترین دستاورد بشری محسوب می‌شود (سهرابی، ۱۳۸۸) و بدیهی است که در هر شغلی ناگزیر از رابطه ایم و در ماهیت هر شغلی نیاز به ارتباط نهفته است. نیاز ارتباطی هر انسانی در جامعه اسلامی از سه بخش تشکیل می‌شود که شامل نیاز به ارتباط با خدا، خود و جهان است. جهان اطراف نیز شامل جامعه انسانی (دیگران)، حیوانات، نباتات و جمادات است. در مسئله اشتغال، بنابر تعریف ارائه شده، فرد روی ماده (حیوانات، نباتات و جمادات) کار می‌کند و خدمتی یا محصولی را به دیگران ارائه می‌دهد. از عناصر مرتبط با انسان در جامعه ایرانی اسلامی، انسان مسلمان با خداوند، دیگران، خود و ماده در ارتباط است. نظر به آنچه مطرح شد و همچنین تحلیل مصاحبه‌ها می‌توان دریافت که برخی موارد مرتبط با محورهای الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی در فرهنگ ایرانی-اسلامی اولویت دارند. اگر ارتباط (در مقوله شغل) را به شکل هرمی در نظر بگیریم، آنگاه قاعده‌ی هرم را جهان هستی در نظر بگیریم، رئوس قاعده شامل خود، دیگران و مادیات می‌باشد که

میان هر سه رابطه ای دو سویه برقرار است و از طرفی کل هستی با خداوند رابطه دارد. در شاخصه‌های الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی محورهای هدفمندی و پویایی، خویش‌پنداری، تصمیم‌گیری در نتیجه نیاز انسان به ارتباط با خود مطرح می‌شود و در راس ارتباط انسان با خود می‌گنجد. محور نیازها (یکی از محورهای الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی) نیز چهار دسته می‌شوند که بخشی از آنها در ارتباط با خداوند (نیاز روانی)، برخی در ارتباط با خود (نیاز جسمی و روانی)، برخی در رابطه با دیگران (اقتصادی، سیاسی و روانی) و بخشی نیز در ارتباط با ماده رفع می‌شود. لازم به ذکر است که اگرچه از منظر اسلامی مابقی نیاز از خداوند نیستیم و در اصل رفع تمامی نیازهایمان در دست خداست اما علت‌های واسطه (سلسله اسباب و علل) به صورت روابط طولی به خداوند متعال (علت همه علتها) می‌رسند. در عین حال معتقدیم که تاثیر هر علتی مستقل از خداوند نیست. بنابراین بخشی از نیازهایمان از طریق توانمندی‌های خود (اخلاقیت، خویش‌پنداری، پویایی و هدفمندی) و گاهی بخشی از نیازهای روانی و اقتصادی از طریق دیگران، بخشی از نیازهای اقتصادی، جسمی و روانی از طریق ماده و بخشی از نیازهای روانی خود را نیز از سوی خداوند تامین می‌کنیم.

بر اساس آنچه بیان شد و نتایج تحلیل مصاحبه‌ها الویت‌های مصاحبه‌شوندگان پیرامون عوامل رضایت شغلی آنها در بستر فرهنگی اسلامی-ایرانی در تقسیم‌بندی اعتقادات، اخلاقیات، حمایت خانواده و استفاده از تجربیات دیگران، قابل توجه هستند. در بخش اعتقادات و باورها (منطبق بر محور نیازها در الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی) مواردی همچون توکل بر خداوند، شکرگزاری و راضی به رضای خداوند بودن و برکت در رزق و روزی مورد تاکید افراد بوده است. بنابر هرم ارتباط در شغل، نیاز به توکل بر خداوند، شکرگزاری و راضی به رضای خداوند بودن در بردار ارتباط (رابطه‌ی جهت‌دار) انسان (خود) به سوی خداوند و برکت در بردار ارتباط خداوند به سمت انسان (خود) قرار می‌گیرد. به همین ترتیب اخلاقیات (منطبق بر محور نیازها) شامل وجدان‌کاری و خیرخواهی و دلسوزی در کار، اگرچه به لحاظ ظاهری و در سطح پایین‌تر در بردار ارتباط با دیگران می‌گنجد اما در سطحی بالاتر و به لحاظ باطنی و معنوی به نوعی ارتباط و معامله با خداست.



شکل ۲. هرم ارتباط در شغل

در فرهنگ ایرانی اسلامی خانواده از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. از نتایج حاصل از مصاحبه در این جامعه و فرهنگ، حمایت خانواده (منطبق بر نیازها) که بُردار ارتباطی دیگران به سوی انسان است؛ اولویت خاصی می‌یابد. مطابق الگوی چندمحوری شفیع آبادی و هرم ذکر شده، نیاز خانواده در بُردار ارتباطی انسان به دیگران جای می‌گیرد و در گرو انتخاب شغل مناسب است و حمایت خانواده را نیز معمولاً در پی دارد. با توجه به محور تصمیم‌گیری و اهمیت آن، از مصاحبه نیز چنین برداشت شد که استفاده از تجربیات دیگران نیز در این محور قرار می‌گیرد و مورد تأکید این بستر فرهنگی می‌باشد؛ که این به نوعی تعامل خود با دیگران است.

جدول ۳. سایر یافته های پژوهش مورد تاکید در فرهنگ ایرانی اسلامی

عوامل رضایت شغلی	بخشی از روایت شغلی
توکل بر خداوند	<p>- تو کارها را تا جایی که توانستی سعی کردی توکل بر خدا کنی.</p> <p>- وقتی باور دارم که خدا همه کاره‌ی دنیاست آرامش بیشتری در کار دارم.</p> <p>- به نظرم بیشترین دلیل موفقیت و رضایتم در شغلم این بوده که امیدم به خدا بوده و تکیه گاهم فقط او بوده.</p> <p>- آگه توکل به خدا نمی‌کردم و اعتمادم به او نبود محال بود تو کارم پیشرفت کنی.</p> <p>چندین بار ورشکسته شدم اما با توکل به خدا دوباره بلند شدم. الان هم خدا رو شکر اوضاع خوبه و از کارم راضیم. ورشکستگی واقعی اینه که آدم ایمان و اعتمادش رو به خدا از دست بده و الا ضرر مالی جبران داره. خدا آخرتمونو حفظ کنه.</p>
اعتقادات و باورها	<p>- هرچی بیشتر خدا رو شکر کنیم نعمتهاش بر ما بیشتر میشه. این رو خدا در قرآن هم گفته.</p> <p>- خیلی وقتا شده رفتم سرکار اون روز هیچی فروش نداشتم. اما قلبا اعتقاد داشتم که من تلاشمو کردم حتما روزی من نبوده. فرداش دو سه برابر فروش داشتم. میخوام بگم همه چیز دست ما بنده‌ها نیست. باید زحمتمونو بکشیم و باقیش رو بسپاریم به خودش.</p> <p>- به قول شاعر شکر نعمت نعمت افزون کند. منم اولش از صفر شروع کردم ولی الان الحمدلله خدا همه چی بهم داده.</p> <p>- ما که طلبکار خدا نیستیم. هرچی داده لطفش بوده و هرچی نداده حکمتش. آگه شاگرد خدا نباشیم کفران نعمته. همین آدمو همیشه ناراضی می‌کنه. فرقی نداره چه تو شغل چه تو زندگی..</p>
برکت در رزق و روزی	<p>- راضی بودن از کسب و کار خیلی به درآمد بالا بستگی نداره و برکت تو مال مهمتره.</p> <p>_ دیدیم خیلی‌ها با وجود درآمد بالا و شغل خوب ولی هشتشون گرو نهشونه. باید روزی آدم برکت داشته باشه.</p> <p>_ روزی حلال توش برکت داره. حتی حقوق کم باشه ولی تو خیر و سلامتی خرج بشه و آدم با دل خوش خرج کنه مهمتر از زیاد بودن درآمده که ندونه چه جور خرج شد.</p>
وجدان کاری	<p>- وجدان کاری داشتن به مرور رضایت رو بالا می‌بره.</p> <p>- اینکه توی کار چقدر با وجدان و با انصاف باشیم خیلی مهمه.</p> <p>- از کارم راضی بودم. چون شبها که سرم رو زمین می‌ذاشتم وجدانم راضی بود چون حق کسی را ضایع نکردم، کم فروشی و گرون فروشی نکردم. خلاصه اینکه تا جایی که توانستم کار رو به نحو احسن انجام دادم.</p>
اخلاقیات	
خیرخواهی و دلسوزی در کار	<p>- شده کاری رو تو شغلم انجام دادم که شاید اصلا وظیفم نبوده اما از انجام دادن همون کارای کوچیک الان حس خوبی به دوران کاریم دارم.</p>

تجربه کسانی که در شغل ما بودند مثله گنج. بارها از تجربه های کسانی که شغلمو داشتند استفاده کردم.	استفاده از
- خوبه توی هر شغلی که هستیم از تجربه آدم هایی که اون شغل رو گذروندن استفاده کنیم.	تجربیات
_هیچ کس بی نیاز از تجربه های دیگران نیست. اشتباه دیگران رو انجام ندادم و کار درستشونو که باعث پیشرفتشون شده رو انجام دادم	دیگران
-آرامشی که زن و بچه تو خونه به مرد میدن کیفیت کار و رضایت کار رو چند برابر میکنه.	حمایت خانواده
-از شغلم راضی بودم به خاطر همسر خوبی که خدا بهم داده. با کم و زیاد من ساخته. خوش اخلاق بوده و بهم امیدواری داده.	
-اگه خانواده حمایت لازمواز مرد نکته انگیزه و رضایت در کار هم خیلی پایین میاد. این خیلی مهمه..	

اگرچه پژوهشی که در آن رضایت شغلی سالمندان بر مبنای الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بررسی شده باشد یافت نشد اما پژوهشهای داخلی متعددی در زمینه اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی انجام شده است که همانند نتایج این تحقیق، موفقیت الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی را تایید می‌کنند. برای نمونه علی طاهری، کاترین فکری و معین لادن در سال ۱۳۹۵ در پژوهشی به بررسی اثربخشی مشاوره شغلی مبتنی بر الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر رفتار کارآفرینانه ۴۰ دانش‌آموزان پسر سال سوم دبیرستان در ۸ جلسه پرداختند و نتایج نشان داد این الگو موجب افزایش رفتار کارآفرینانه دانش‌آموزان پسر سال سوم دبیرستان شده است. در پژوهشی دیگر کاترین فکری، عبدالله شفیع‌آبادی، رحمت‌اله نورانی و احقر قدسی (۱۳۹۲) به منظور تعیین و مقایسه اثربخشی این الگو با نظریه محدودیت و سازش گانفردسون بر مولفه‌های رفتار کارآفرینانه با اجرای ۸ جلسه آموزش دریافتند که اثربخشی الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بیشتر از نظریه‌ی محدودیت و سازش گانفردسون بوده است. همچنین در تحقیقی که مریم سلیمانی، عبدالله شفیع‌آبادی و کیومرث فرح‌بخش (۱۳۹۳) جهت بررسی اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی (SMPVC) بر تغییر هویت شغلی مغشوش بر روی ۲۲ دانش‌آموز دختر دبیرستانی انجام دادند، یافته‌ها نشان داد که استفاده از این الگو در کاهش هویت شغلی مغشوش دانش‌آموزان موثر بوده و مقایسه آن با گروه کنترل تفاوت معناداری را نشان داد.

## بحث و نتیجه‌گیری

سالمندی موهبتی الهی است و سالمند اگر چه نحیف و شکننده شده است اما کوله‌باری از تجارب گرانبها را بر دوش می‌کشد. تجارب ارزشمند آن‌ها مهم و همواره روشنگر راه جوانان می‌باشد. یکی از راه‌های استفاده از تجربیات سالمندان مصاحبه است و یکی از عوامل و ویژگی‌های سلامت روحی سالمند، رضایت آن‌ها از انتخاب شغل است. در فرهنگ ایرانی - اسلامی سالمند جایگاه و اهمیت ویژه‌ای دارد.

از این رو می‌توان گفت در فرهنگ اسلامی، انبیاء و امامان خود اسوه و الگوهای انسانی در فعالیت و کار هستند. از طرف دیگر با توجه و تأمل در ویژگی‌های الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی درمی‌یابیم که در مسیر نزدیک شدن به الگوی عملی و انسان کامل، رعایت شاخصه‌های انتخاب شغل مؤثر است. همچنین از تحلیل و بررسی یافته‌ها و تجربیات شخصی مصاحبه‌شوندگان، بر مبنای الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی مشخص می‌شود که رضایتمندی افراد به عواملی همچون: هدفمندی، پویایی، نیازها، عوامل خودپنداره و تصمیم‌گیری بستگی دارد. علاوه بر این با توجه به رویکرد روایت‌شغلی در دل داستان‌های شغلی سالمندان، که مربوط به توصیف دوران اشتغالشان می‌شود، عوامل رضایتمندی و عدم رضایتمندی شغلی افراد نمود می‌یابد. این اطلاعات را در جدولی که بر مبنای این الگو، تقسیم‌بندی و تحلیل شده بود، ارائه نمودیم. محور هدفمندی و پویایی شامل عواملی همچون اعتقاد راسخ به هدف عینی و معقولانه، داشتن برنامه برای رسیدن به هدف، خلاقیت در کار، سازگاری با شرایط انجام کار و شادابی و حس خوب هنگام کار می‌شدند. خودپنداره شامل برخی عوامل مانند احساس موفق بودن، توانمندی، ارزشمندی، استقلال در کار، علاقه و انگیزه و احساس افتخار و غرور شغلی می‌شود. عواملی که مرتبط با محور نیازها می‌شدند شامل حقوق کافی در برآوردن مخارج ضروری، احساس آرامش و رضایت در زندگی، برقراری روابط درست با خالق، تعادل بین کار و خانواده می‌شدند. در نهایت در محور تصمیم‌گیری نیز برخی عوامل مطرح شدند که شامل تصمیم‌گیری آگاهانه و معقول، قدرت تصمیم‌گیری بالا، توجه به ویژگی‌های خود و شغل مورد نظر در تصمیم‌گیری می‌شدند.

در کنار این نتایج برخی عوامل نارضایتی نیز بررسی شده است. به علاوه محورهای الگو به همراه سایر یافته‌های مورد تاکید در بستر فرهنگ ایرانی اسلامی با توجه به هرم ارتباط در شغل، در جدولی جداگانه آمده است. عوامل رضایت شغلی مصاحبه‌شوندگان در این بستر فرهنگی شامل اعتقادات (توکل بر خداوند، شکرگزاری و راضی به رضای او بودن و برکت در رزق و روزی)، اخلاقیات (وجدان کاری و خیرخواهی و دلسوزی در کار)، استفاده از تجربیات دیگران و حمایت خانواده می‌شدند. اگر چه هر قدر عوامل رضایتمندی بیشتر باشد، در نهایت رضایتمندی شغلی فرد نیز بالاتر است اما به این معنا نیست که برای داشتن رضایتمندی شغلی، لزوماً باید تمامی عوامل مؤثر وجود داشته باشد. ممکن است، شخص علی‌رغم وجود برخی عوامل نارضایتی شغلی، رضایتمندی شغلی بالایی داشته باشد که این مربوط به شدت، اهمیت و اولویت عوامل رضایت‌بخش در جامعه و فرهنگ برای شخص می‌باشد. امید است، روایت شغلی سالمندان به خلق داستان شایسته جایگاه آن‌ها منتهی شود و جوانان نیز از دریای تجربیات سالمندان، نهایت بهره و استفاده را ببرند.

### منابع

- اخوان ارمکی، عباسعلی و فاطمه حمیدیان، ۱۳۹۰، ارزش و اهمیت کار از دیدگاه قرآن، چهارمین همایش ملی قرآن کریم سفینه النجاه عصر، تبریز، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، [https://www.civilica.com/Paper-QURANSAFINEH04-QURANSAFINEH04\\_004.html](https://www.civilica.com/Paper-QURANSAFINEH04-QURANSAFINEH04_004.html)
- اصغر محمدی، کار از دیدگاه حضرت علی (ع)، مجله صحیفه مبین، شماره ۲۵ تاریخ انتشار ۵/۱۰/۱۳۸۶.
- اطلاعات، روزنامه؛ ۴شنبه ۳۱ شهریور، ۱۳۸۹ (www.ettellaat.com)، بازدید ۲ و ۴۳۴، سالمندان کد A 191433
- جزایری، طیبه (۱۳۸۹). پایان‌نامه ارشد مشاوره شغلی، بررسی اثربخشی آموزش مشاوره شغلی به روش روایت شغلی بر کاهش تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم تربیتی.



- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱). مفاتیح الحیاه، قم، نشر اسراء، چاپ ۵. صص ۳۹۷ و ۳۹۸.
- حسین جمالی زاده، جایگاه کار در زندگی انسان، فصلنامه فدک، سال اول، سال اول شماره ۱، صص ۵۵-۷۳.
- خاشعی، رضا (۱۳۸۵). جایگاه و تصویر سالمندان در فرهنگ مردم، مجله فرهنگ، شماره (۲) ۱، صص ۸۹-۱۰۴.
- خداوردی، سیمین (۱۳۹۱). سالمندی و سلامت، مرکز روابط عمومی و اطلاع رسانی وزارت بهداشت، آدرس اینترنتی: [www.shefanews.com](http://www.shefanews.com)
- رضایی، اکرم السادات. شفیع آبادی، عبدالله. فلسفی نژاد، محمدرضا. (۱۳۹۴). مقایسه اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری شفیع آبادی با سازه گرایی ساویکاس بر خودکارآمدی در تصمیم گیری بیکارشدگان جویای کار تحت پوشش بیمه بیکاری. تازه ها و پژوهشهای مشاوره. (۵۴). ۲۶-۵۲
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (مصاحبه بالینی) با اضافات و تجدید نظر کلی، انتشارات رشد، تهران، چاپ ۲۳.
- طباطبایی، محمد حسین (۱۳۷۴). ترجمه تفسیرالمیزان، ج ۱۳، قم، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ص ۱۳۶.
- فرزان شهیدی، آسیب‌شناسی فرهنگ کار در ایران، ۱۳۹۰. نشانی اینترنتی: [http://www.jobportal.ir/s1/Default.aspx?ID=9\\_3\\_562\\_1\\_2725](http://www.jobportal.ir/s1/Default.aspx?ID=9_3_562_1_2725)
- فیوضات، ابراهیم؛ حسینی نثار، مجید (۱۳۸۳). بررسی جایگاه کار و کوشش در شعر فارسی، پژوهشنامه علوم انسانی، شماره (۴۱-۴۲)، صص ۱۰۵-۱۳۰.
- کریمی، غفران. (۲۰۱۵، اکتبر). سالمند و دوران سالمندی. مجلسی، محمدباقر؛ بحار الانوار، ج ۷۵، ص ۱۳۸.
- محمدبن‌الحسن حر عاملی، تفضل وسایل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، قم، آل‌البیت، ق ۱۴۰۹، ج ۱۲، ص ۹۸.
- ناصر علی عبدالله، معجم البسط، مشهد، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، ۱۳۷۷، ص ۶۳.
- نهج‌البلاغه، ترجمه محمد دشتی، ۱۳۸۱، قم، انتشارات مشرقین.