

ساختار عاملی و اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر

شغلی در بین دانشجویان پزشکی

Interactive Structure and Validity of the Persian Version
Of Calling Scale midst Medical Students

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۴/۱۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۵/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۶/۲

M.R. Borna., (Ph.D), N. Pordelan., (Ph.D Student),
S. Khalijian., (Ph.D Student) & M. Seyedtalebi.,
(M.A)

Abstract: Background and Purpose: Calling of a person affects his/her job performance, particularly, in the medical careers involving human; thus, having a calling is significantly important. Due to lack of indigenous instrument for assessing a calling, the aim of this paper provides an interactive structure and validity of the Persian version of a calling scale (CVQ) among the medical students. The present paper is a Methodology, descriptive - survey and practical study. The research community including medical students of the Esfahan University of Medical Science out of which 245 students were selected randomly using the Morgan's table or formula, and the Persian version of the Dik & Duffy's 24-clause calling scale with 6 items was distributed among them. This scale, initially, was translated to Persian and then retranslated into English; after that, the questionnaire was assessed by a group of specialists in order to determine cultural sensitiveness, questions clarification, discrepancies and existing errors in meaningfulness. The order of factors is definitely compatible with what were segregated in the psychometrics of the English version. The Krombach alpha coefficient is 77% for the whole questionnaire and it varies from 70% to 85% for subscales. They all had acceptable correlation. The results of test and retest represented stability for the calling scale and its subscales. The interactive analysis was exploratory, confirmation of 6 subscales and with acceptable consistency. Conclusion: The Persian version of calling scale displayed a good narration and dynamics.

Key words: career calling, medical students, narration, dynamics, interactive analysis

محمدرضا پورنا^۱، نوشین پردلان^۲، صدف خلیجیان^۳ و مرجان سید طالبی^۴

چکیده: هدف پژوهش حاضر مطالعه ساختار عاملی و اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی (CVQ) در بین دانشجویان پزشکی در ایران است. رسالت مسیر شغلی هر فرد بر عملکرد شغلی او تاثیر دارد به خصوص در مشاغل پزشکی که با انسان سرو کار دارند داشتن رسالت مسیر شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. روش پژوهش مطالعه توصیفی-پیمایشی و از نوع هدف کاربردی است. جامعه پژوهش شامل دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه اصفهان بود که تعداد ۲۴۵ نفر از آن‌ها با استفاده از جدول یا فرمول مورگان به صورت تصادفی انتخاب و نسخه فارسی مقیاس ۲۴ ماده‌ای رسالت مسیر شغلی (CVQ) دیک و دافی که شامل ۶ عامل بود بین آن‌ها توزیع گردید. این مقیاس ابتدا به فارسی ترجمه و سپس به انگلیسی برگردانده شد و سپس جمعی از متخصصان، پرسش‌نامه را برای تعیین حساسیت‌های فرهنگی، وضوح سوالات، موارد اختلاف و خطاهای موجود در معنایابی بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد ترتیب فاکتورها عیناً با آن چیزی که در روان‌سنجی نسخه انگلیسی زبان جدا شده بود، مطابقت داشت. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۷۷ و برای خرده‌مقیاس‌ها از ۰/۷۹ تا ۰/۸۵ متغیر بود. همه موارد همبستگی مورد-کلی قابل قبولی داشتند. نتایج آزمون بازآزمون نشان‌دهنده ثبات برای مقیاس رسالت مسیر شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن بود. تحلیل عاملی اکتشافی بیانگر ۶ خرده-مقیاس قابل قبولی بود. نتایج نشان داد نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی (CVQ) روایی و پایایی خوبی را نشان داده است.

کلید واژه‌ها: رسالت مسیر شغلی، دانشجویان پزشکی، روایی، پایایی، تحلیل عاملی

۱. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، گروه روان‌شناسی، اهواز، ایران

۲. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان. اصفهان، ایران. nooshinpordelan@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

۴. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی

مقدمه

پزشکان از زمره افرادی هستند که به واسطه شرایط شغلی حساس خود با عوامل گوناگونی مواجه هستند. مواجهه با عوامل گوناگون به خصوص جان انسان‌ها نیازمند رسالت شغلی بالایی هستند (حسینیان، ۱۳۹۳). از رسالت شغلی تعاریف متفاوتی ارائه شده است که به بهترین شکل به‌عنوان رویکردی نسبت به کار تعریف شده است در این رویکرد مسیر شغلی یک شخص به‌عنوان بخش مرکزی هدف و معنی در زندگی او است که برای کمک به دیگران و رشد یا افزایش خوبی‌ها فرد مورد استفاده قرار می‌گیرد (دیک و دافی^۱، ۲۰۱۳).

رسالت در مفهوم حرفه‌ای به‌عنوان "کاری که یک فرد به‌عنوان هدف خود در زندگی درک می‌کند" توصیف شده است (روسو، دکس و ورزنسیوسکی^۲، ۲۰۱۰). بلاه، مادسن، سالیوان، اسویندلر و تیپتون (۱۹۸۶) در کتاب خود با عنوان عادت‌های قلبی، برای نخستین بار بین شغل، مسیر شغلی و گرایش‌های مسیر رسالت شغلی تفاوت قائل شدند.

کسانی که دارای دیدگاه گرایش شغلی هستند، در شرایط کاملاً بهره‌جویانه کار می‌کنند و توجه چندانی به حقوق و دستمزد آن ندارند. آن دسته که دارای گرایش مسیر شغلی هستند، به‌منظور دستیابی به موفقیت کار می‌کنند و رضایت آن‌ها با ارتقاء و ترفیع، حقوق و دستمزد و قدرت تأمین می‌گردد. به‌عکس، کسانی که دارای گرایش رسالت مسیر شغلی هستند، صرفاً بر روی خود کار تمرکز می‌کنند که دارای ارزش ذاتی است و با هدفی گسترده‌تر، در اصل برای ارتقاء خیر و صلاح مشترک، پیوند می‌یابد (دافی، آلن^۳ و دیک، ۲۰۱۱).

در مورد رسالت مسیر شغلی سه مولفه اصلی شناسایی شده است. اولین مولفه دعوت برونی است که اشاره به عوامل دارد که بیرون از فرد وجود دارند در عوامل بیرونی اگر یک شخص نسبت به نوع خاصی از کار احساس رسالت کند به این دلیل است که آن فرد دارای رسالتی است که ممکن است به دلیل نیازهای جامعه، قدرتی عالی‌تر، میراث خانوادگی یا نیازهای کشور آن شخص یا هر نیروی خارجی نسبت به فرد بیاید. این مولفه با معنای لفظی رسالت و این‌که این اصطلاح چگونه در بافت کاری به لحاظ تاریخی مورد استفاده قرار گرفته است سازگار است. مولفه دوم کار هدفمند است که رویکرد یک شخص نسبت به کار هم‌تراز با احساس گسترده‌تر او نسبت به

-
1. Duffy & Dik
 2. Rosso, Dekas, & Wrzesniewski
 3. Allan

هدف زندگی است، برای چنین افرادی کار یا منشأ هدف زندگی است یا به‌عنوان قلمروی زندگی عمل می‌کند که بیان احساس این هدف را ممکن می‌سازد. سومین مولفه راهنمای اجتماعی است که مسیر شغلی یک شخص به لحاظ فرا اجتماعی جهت‌گیری می‌شود؛ یعنی افرادی که رسالت دارند از مسیر شغلی خود برای کمک مستقیم یا غیرمستقیم به دیگران یا رشد دیگر خوبی‌ها استفاده می‌کنند. ترکیب این مولفه‌ها، یعنی دعوت خارجی، کار هدفمند، انگیزه‌ی فرا اجتماعی چیزی است که رسالت را از مفاهیم مشابه و مرتبط مانند مرکزیتِ مسیر شغلی، تعهد مسیر شغلی، مشغولیت مسیر شغلی، مسیر شغلی معنادار و رفتارهای فرا اجتماعی مسیر شغلی متمایز می‌کند (دوبروو^۱، ۲۰۱۳).

پژوهشگران هم معانی متفاوتی برای رسالت پیشنهاد کرده‌اند که شامل مفهوم‌سازی‌های تک‌بعدی (حسی که شخص به کارش دارد) و چندبعدی (دعوت درونی/ بیرونی، کار به‌عنوان منبع معنا، کار به‌عنوان یک منفعت اجتماعی) است (دافی، آلن ودیک، دافی، ۲۰۱۱). در مرور آن‌ها بر این تعاریفات، دافی و دیک پیشنهاد کرده‌اند که رسالت در بهترین مفهوم خود یک ساخت چندبعدی دارد، چون این مفهوم‌سازی مدعی استفاده‌ی اصلی از این کلمه است و رسالت مسیر شغلی را از دیگر واژه‌های مرتبط مانند احساس، معنا و انگیزه‌ی نفع اجتماعی متمایز می‌کند (دیک، الدریج^۲، استجر^۳ و دافی، ۲۰۱۳). علاوه بر این دیک و دافی ادعا کردند که رسالت یک پیوستار است و به این معنی نیست که یک شخص رسالت دارد و در مقابل، شخص دیگر رسالت ندارد و رسالت را به‌عنوان فرایندی مداوم تشریح نمودند نه چیزی که یک بار برای همیشه کشف می‌شود و اغلب در طول زمان تغییر می‌کند (هال و چندل^۴، ۲۰۰۵). پژوهش درباره‌ی مطالعه‌ی رسالت مسیر شغلی در طول چند سال گذشته افزایش چشمگیری داشته است، حس رسالت به‌طور مستمر به پیشرفت سلامت مسیر شغلی و رفاه مرتبط است. مفهوم رسالت می‌تواند تاثیر قابل توجهی، نه تنها در زندگی کاری فرد، بلکه در دیگر جنبه‌های زندگی روزانه را داشته باشد. هال و چندل پیشنهاد می‌کنند که احساس رسالت می‌تواند یکی از عمیق‌ترین عوامل موفقیت مسیر شغلی شخصی باشد. نگرش موفق یک فرد به مسیر شغلی توانایی‌های مانند سازگاری را فراهم می‌کند که به شخص اجازه می‌دهد که حتی زمانی که موفقیت عینی کسب نکنند احساس رضایت داشته باشند. دیک و دافی برای سنجش رسالت مسیر شغلی پرسشنامه‌ای طراحی کردند که در مطالعات مختلف روایی و پایایی آن بررسی شده

-
1. Dobrow
 2. Eldridge
 3. Steger
 4. Hall & Chandler

ساختار عاملی و اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی در بین....

است. این پرسشنامه معیار چندمنظوره‌ای است برای رسالت شغلی شامل ۲۴ گویه که به شش قسمت (رسالت شغلی در سطح عالی، کار هدفمند، راهنمایی اجتماعی که هرکدام دارای دو سطح آمادگی و جستجو می‌باشند) تقسیم می‌شود (دیک، الدرچ، استجر و دافی، ۲۰۱۳). مفهوم این پرسشنامه در راستای تعریف سه قسمتی "دیک و دافی" برای مسیر شغلی است که قبلاً توضیح داده شد. امتیاز پاسخ‌ها در چهار سطح مشخص می‌شود از ۱ (به معنی این که در مورد من صدق نمی‌کند تا ۴ دقیقاً در مورد من صدق می‌کند). این پرسشنامه در دو مطالعه مورد استفاده قرار گرفت. مطالعه اول بر مبنای تجزیه و تحلیل فاکتور توضیحی و تأییدکننده به‌روش نمونه‌برداری اعتبارسنجی شده از ۴۵۶ دانشجوی صورت گرفت و پرسشنامه با جهت‌گیری فرضی با موضوعات امید به کار، انگیزه اجتماعی، مفهوم زندگی و جستجو برای یافتن مفهوم مرتبط گردید و به این ترتیب درجه اعتبار آن از حیث هماهنگی پاسخ‌ها و تفاوت‌های آن‌ها مشخص گردید. در مطالعه دوم، با اعتبارسنجی BCS، که یک تحلیل چندمنظوره با چند روش است که از ۱۳۴ و ۳۶۵ فرد مطلع استفاده شد. پرسشنامه مسیر شغلی و حرفه‌ای، درجه اعتبار هماهنگی و انسجام و تمایز را مشخص کرده است (دیک و دافی، ۲۰۰۹). در پژوهشی نیز زانک، هرمان، هیرشی، وی^۱ و زانک (زیر چاپ) به اعتبارسنجی این پرسشنامه در نمونه چینی پرداختند

ویژگی برجسته ابزار حاضر سنجش رسالت مسیر شغلی در کنار مولفه‌هایی هم‌چون تعهد و موفقیت شغلی است و قابلیت لازم جهت سنجش جامع رسالت شغلی را دارد. بنابراین با توجه به اهمیت رسالت مسیر شغلی در حوزه شغلی، نیاز به سنجش و ارزیابی آن در جویندگان مشاغل به خصوص مشاغل پزشکی که با انسان سروکار دارند احساس می‌شود. از این‌رو استفاده از پرسش-نامه مناسب و کارآمد می‌تواند در تحقق مطلوب اهداف پژوهشی و به تبع آن در کاربردی کردن نتایج پژوهش در محیط آموزشی مثمرتر باشد. خودگزارش‌دهی به‌عنوان یکی از روش‌های علمی در گردآوری اطلاعات مطرح است و زمانی که با مجموعه‌ای از ملاک‌ها و معیارهای از پیش تعیین شده انجام شود، می‌تواند باعث ارتقا و کفایت اطلاعات شود. هرچه سنجش رفتارها با این معیارها انطباق یابد، اطلاعات به‌دست آمده قابلیت اطمینان بیشتری خواهد داشت. در این راستا بهره‌گیری از ابزاری روا که اطلاعات مناسب در مورد رسالت شغلی در اختیار قرار دهد، از اهمیت بالایی برخوردار است. با استفاده از این ابزار می‌توان نسبت به توانایی‌ها و کاستی‌های جویندگان مشاغل در این زمینه اطلاع‌یافته و برای ارتقاء توانمندی آن‌ها در زمینه برنامه‌ریزی کرد. در

پژوهش حاضر در پی معرفی و بررسی ویژگی‌های فنی پرسشنامه رسالت شغلی در نمونه دانشجویان پزشکی ایرانی هستیم.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی-پیمایشی و از نوع هدف کاربردی است. جامعه پژوهش شامل دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه اصفهان بود به دلیل این‌که هر بعد از پرسشنامه دارای دو بخش آمادگی و جستجو است دانشجویان به‌عنوان اشخاصی که در جستجوی شغل و آمادگی به شغل خود هستند به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. که کلیه دانشجویان پزشکی سال ۱۳۹۱ از ترم دوم، مشغول به تحصیل در سال تحصیلی ۱۳۹۳ تا هشتم را شامل می‌شد. که تعداد ۲۴۵ نفر از آن‌ها به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسش‌نامه‌های پژوهش بین آنان توزیع گردید. ۱۲۳ نفر از گروه نمونه دختر و ۱۲۲ نفر پسر و در دامنه سنی ۱۸ تا ۲۶ سال، میانگین ۲۱/۸۹ و انحراف معیار ۲/۲۴ بودند. برای ترجمه پرسشنامه از رویکرد Jone و همکاران استفاده شد که مخلوطی از استراتژی‌های متقارن و نامتقارن است. با توجه به این‌که ابزار مورد استفاده، برای انگلیسی زبان‌ها تدوین شده بود، ابتدا باید ترجمه و به فارسی برگردانده می‌شد. مقیاس رسالت شغلی توسط دو تن از متخصصین زبان انگلیسی ترجمه شد و برای حفظ روایی محتوا از نظر ۷ تن از متخصصین حوزه آموزش استفاده شد. از نظر نگارش زبان فارسی چندین مرتبه بررسی شد و برای اطمینان از فهم گویه‌ها در اختیار چند دانشجو قرار گرفت تا آن‌ها نیز نظر خود را اعلام کنند. در پایان به‌منظور از بین بردن خطای احتمالی در ترجمه گویه‌ها، از یک متخصص زبان انگلیسی خواسته شد تا مقیاس را مجدداً به زبان انگلیسی برگرداند. نتایج حاکی از صحت عملکرد مترجمان اولیه بود. علاوه بر این یک سطح دیگر تحت عنوان معمولاً در مورد من صدق می‌کند به پاسخنامه اضافه شد و ۵ گزینه شدند (۱ در مورد من صدق نمی‌کند، ۲ تا حدی در مورد من صدق می‌کند، ۳ معمولاً در مورد من صدق می‌کند، ۴ بیشتر اوقات در مورد من صدق می‌کند، ۵ همیشه در مورد من صدق می‌کند). بعد از آماده کردن نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی (CVQ) پژوهشگر طبق برنامه‌ریزی قبلی به دانشکده‌های محل تحصیل دانشجویان پزشکی مراجعه نموده و پس از دسترسی به نمونه‌های منتخب، به معرفی خود و ارائه توضیحاتی مختصر در مورد اهداف پژوهش پرداخت و پس از کسب موافقت آن‌ها در زمان کافی و مکانی مناسب اعم از محیط‌های مناسب موجود در بخش‌های دانشکده و در پایان کلاس‌های درس پرسشنامه‌ها را در اختیار نمونه‌های پژوهش قرار داد. برای تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS به‌منظور تعیین اعتبار سازه،

ساختار عاملی و اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی در بین....

به عبارتی تعیین شدت ارتباط بین سؤالات با سازه‌های مربوطه و همچنین بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ و همبستگی جز به کل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. شرکت در این مطالعه کاملاً داوطلبانه بود و برگه‌های پرسشنامه بی‌نام بودند. به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات نزد محقق کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند. ضمناً هدیه مشارکت نیز به آن‌ها داده شد.

یافته‌ها

میانگین، انحراف استاندارد و آلفای کرونباخ هریک از عامل‌های به‌دست آمده در پژوهش حاضر در جدول ۱ آمده است. پایایی کل مجموعه ۲۴ سوالی برابر با ۰/۷۹ به‌دست آمد.

جدول ۱. آمارهای توصیفی و آلفای کرونباخ عامل‌ها

| خردده مقیاس‌ها | میانگین | انحراف استاندارد | آلفای کرونباخ |
|---------------------------------|---------|------------------|---------------|
| رسالت شغلی در سطح عالی - آمادگی | ۱۱/۳۱ | ۳/۴۶ | ۰/۸۳ |
| رسالت شغلی در سطح عالی - جستجو | ۹/۰۴ | ۲/۸۹ | ۰/۸۵ |
| کار هدفمند - آمادگی | ۱۳/۹۳ | ۱/۸۸ | ۰/۸۵ |
| کار هدفمند - جستجو | ۱۱/۷۸ | ۱/۷۹ | ۰/۸۴ |
| راهنمایی اجتماعی - آمادگی | ۱۸/۱۹ | ۱/۷۰ | ۰/۸۲ |
| راهنمایی اجتماعی - جستجو | ۸/۲۴ | ۲/۸۹ | ۰/۷۹ |
| کل | ۷۲/۵۱ | ۷/۵۷ | ۰/۷۷ |

بررسی پایایی به روش بازآزمایی پس از دو هفته در یک نمونه ۴۵ نفری، ضریب همبستگی $r=۸۵$ را نشان داد. از سویی همبستگی درونی، از طریق ضرایب همبستگی پیرسون میان ۶ عامل بررسی شد (جدول ۲). که نتایج حاکی از همبستگی بالا میان عوامل است.

جدول ۲. نتایج ماتریس همبستگی میان عوامل

| عامل ۱ | عامل ۲ | عامل ۳ | عامل ۴ | عامل ۵ | عامل ۶ |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ۱ | | | | | |
| ۰/۳۴** | ۱ | | | | |
| ۰/۱۵* | ۰/۴۵** | ۱ | | | |
| ۰/۱۷** | ۰/۴۰** | ۰/۲۷** | ۱ | | |
| ۰/۵۳** | ۰/۶۵** | ۰/۶۳** | ۰/۴۴** | ۱ | |
| ۰/۳۸** | ۰/۵۱** | ۰/۳۳** | ۰/۲۰** | ۰/۵۹** | ۱ |
| **. Sig>/۰۱ | | | | | |
| *. Sig>/۰۵ | | | | | |

پس از بررسی ویژگی‌های آماری مقیاس‌ها و آلفای آن‌ها، تحلیل عامل اکتشافی در مورد عوامل صورت گرفت. برای اجرای روش تحلیل مؤلفه اصلی و نشان دادن این نکته که ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه صفر نیست، آزمون کرویت بارتلت (artlett test of sphericity) به کار رفت که نتایج به دست آمده از نظر آماری معنادار بود ($P < 0.001$; $kmo = 0.90$). بنابراین بر پایه نتایج آزمون کرویت بارتلت می‌توان دریافت که اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی به دست آمده در گروه مورد بررسی، تبیین‌پذیر است.

برای استخراج عامل‌های مناسب و هماهنگ با ساختار فرهنگی و اجتماعی گروه نمونه، چندین بار تحلیل عاملی با راه‌حل‌های گوناگون شامل راه‌حل‌های ۴،۳،۲ عامل اجرا شد (منظور از راه‌حل تعداد عامل‌های است که در بخش تحلیل عامل اکتشافی جهت پیدا کردن تعداد عامل به نرم‌افزار داده می‌شود). در نهایت تحلیل عاملی، مشخص شد که با توجه به ساختار اصلی پرسش-نامه، بافت فرهنگی و اجتماعی و نتایج تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی، راه‌حل ۶ عاملی مطابق با اصل پرسش‌نامه از کفایت بیشتری برخوردار است و این راه‌حل به کار برده شد. نتایج نشان داد که ارزش‌های ویژه شش عامل، بزرگ‌تر از یک است و درصد پوشش واریانس مشترک بین متغیره برای این چهار عامل بر روی هم $69/58$ کل واریانس‌ها را تبیین می‌کند. مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تراکمی در جدول ۳ نشان داده شده است. از نمودار سنگ‌ریزه نیز که در شکل ۱ دیده می‌شود. می‌توان دریافت که سهم عامل اول و ششم در واریانس کل متغیرها چشم‌گیر و با سهم بقیه عامل‌ها متفاوت است. افزون بر این، از عامل ششم به بعد نیز شیب نمودار برش یافته و تقریباً هموار می‌شود. برای ساده‌سازی استخراج عامل‌ها و نام‌گذاری آن‌ها از روش چرخش واریماکس استفاده شد. ماتریس عاملی که بر اثر چرخش واریماکس پدید آمد در جدول ۳ نمایش داده شده است. بر پایه نتایج تحلیل با اجرای روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، شمار عامل‌هایی که بر پایه آن‌ها ویژگی‌های نهایی تعیین شد، شش عامل بود.

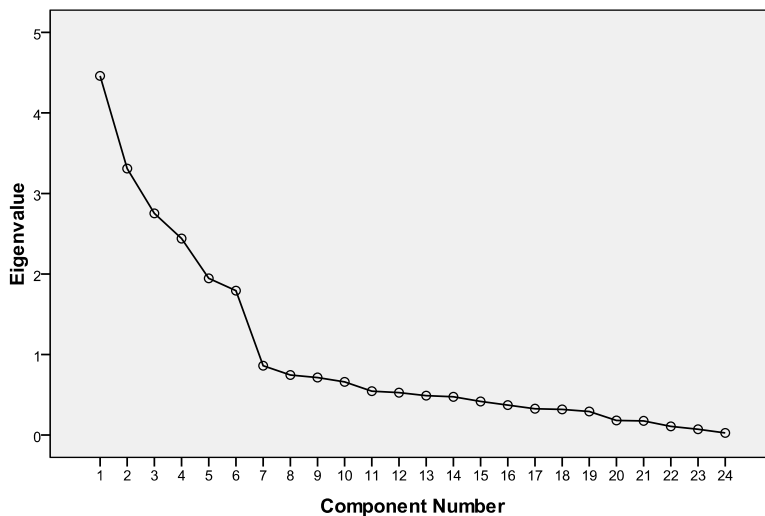
ساختار عاملی و اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی در بین....

جدول ۳. ماتریس ساختار مجموعه ۲۴ سوالی با شیوه واریانس

| عامل ۶ | عامل ۵ | عامل ۴ | عامل ۳ | عامل ۲ | عامل ۱ | سوالات موجود در پرسشنامه |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| | | | | | ۰/۸۵۴ | ۱- من معتقدم که در این خط کاری فعلی‌ام رسالت دارم. |
| | | | | | ۰/۸۲۱ | ۱۱- چیزی در بیرون از من وجود دارد که خط فعلی کاری مرا تعقیب می‌کند. |
| | | | | | ۰/۸۰۸ | ۸- من معتقد نیستم که نیروئی خارج از من مرا در شغلم کمک کرده باشد.* |
| | | | | | ۰/۶۹۳ | ۲۳- من دارم خط کاری را دنبال می‌کنم که معتقدم برای انجام آن رسالت دارم. |
| | | | | ۰/۹۲۸ | | ۲- من در جستجوی رسالت شغلی خود هستم. |
| | | | | ۰/۹۱۵ | | ۱۳- من نسبت به مفهوم رسالت شغلی‌ام شوق دارم. |
| | | | | ۰/۸۱۸ | | ۱۸- من سعی می‌کنم کاری کنم که رسالتم در چارچوب شغلم باشد. |
| | | | | ۰/۵۴۶ | | ۱۹- سعی می‌کنم زمینه کاری را پیدا کنم که دنبالش بودم. |
| | | | ۰/۹۲۳ | | | ۳- کارم به من کمک می‌کند که هدف زندگی‌ام را دنبال کنم. |
| | | | ۰/۹۱۷ | | | ۱۵- من به شغلم به‌عنوان رسیدن به هدف در زندگی نگاه می‌کنم. |
| | | | ۰/۸۲۲ | | | ۲۰- شغل من بخش مهمی از معنی زندگی‌ام است. |
| | | | ۰/۶۲۴ | | | ۲۴- من سعی می‌کنم وقتی کار دارم، هدف زندگی‌ام را به پیش ببرم. |
| | | ۰/۹۱۹ | | | | ۴- من در جستجوی کاری هستم که به من کمک کند تا هدف زندگی‌ام را دنبال کنم. |
| | | ۰/۸۹۴ | | | | ۶- هدف من این است که شغلی داشته باشم که به زندگی من مفهوم ببخشد. |
| | | ۰/۷۴۹ | | | | ۱۴- اتفاقاً، نسبت به شغلم امیدوارم که در راستای هدفم در زندگی باشد. |
| | | ۰/۷۳۹ | | | | ۲۱- من می‌خواهم شغلی را دنبال کنم که با دلیل وجودی من به‌خوبی سازگار باشد. |
| | ۰/۸۶۴ | | | | | ۹- مهم‌ترین جنبه شغل من، نقش آن است که به من کمک می‌کند که نیازهای دیگران را تامین کنم. |
| | ۰/۸۶۰ | | | | | ۱۲- آن‌چه که با دیگران تفاوت ایجاد می‌کند، انگیزه اصلی شغل من است |
| | ۰/۷۶۳ | | | | | ۱۷- کارم در خیر و صلاح عموم نقش داشته باشد. |
| | ۰/۷۵۲ | | | | | ۲۲- من همیشه سعی می‌کنم ارزیابی کنم که چگونه کارم به نفع دیگران باشد. |
| ۰/۸۰۷ | | | | | | ۵- من سعی می‌کنم شغلی پیدا کنم که در نهایت دنیا را به جای بهتری تبدیل کند. |
| ۰/۷۹۰ | | | | | | ۷- من می‌خواهم شغلی پیدا کنم که بعضی از نیازهای جامعه را تامین کند. |
| ۰/۷۷۸ | | | | | | ۱۰- سعی می‌کنم شغلی داشته باشم که به نفع جامعه باشد. |
| ۰/۶۷۸ | | | | | | ۱۶- من به دنبال شغلی هستم که برای دیگران فایده داشته باشد. |
| ۱/۷۹ | ۱/۹۴ | ۲/۴۴ | ۲/۷۵ | ۳/۳۰ | ۴/۴۶ | Eigenvalue |
| ۶۸/۵۹ | ۶۲/۱۱ | ۵۴/۰۰ | ۴۲/۸۳ | ۳۲/۳۷ | ۱۸/۵۸ | درصد واریانس پیش بینی شده تجمعی |
| **/۶۷ | ××/۸۹ | ××/۵۵ | ××/۶۳ | ××/۷۷ | ××/۴۹ | همبستگی مورد-کل |
| /۷۹ | /۸۲ | /۸۴ | /۸۵ | /۸۵ | /۸۳ | آلفای کرونباخ |
| ××Sig= ./۱ | | | ۰/۷۳ | | | مقدار kmo |
| | | | ۳۶۱۶/۸۰ | | | آزمون بارتلت |

چون این پرسش‌نامه برای نخستین بار در جامعه ایرانی اجرا شده کم‌ترین بار عاملی یعنی (۱۹=۰/۵۴) در نظر گرفته شده است. برای تأیید عامل‌های استخراج شده، از مقیاس رسالت شغلی، مدل تحلیل عامل تأییدی اجرا شد. شاخص برازندگی مدل با استفاده از نرم‌افزار Amos برای تأیید شش عامل در جدول ۴ نشان داده شده است.

مقیاس ۱: رسالت شغلی در سطح عالی - آمادگی، مقیاس ۲: رسالت شغلی در سطح عالی - جستجو، مقیاس ۳: کار هدفمند - آمادگی، مقیاس ۴: کار هدفمند - جستجو، مقیاس ۵: راه‌نمائی اجتماعی - آمادگی، مقیاس ۶: راه‌نمائی اجتماعی - جستجو. نمرات معکوس (*).



شکل ۱. نمودار ۶ عاملی چرخش یافته ارزش ویژه (سنگ‌ریزه)

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعات در مورد رسالت مسیر شغلی به روشنی نشان داده‌اند که مفهوم رسالت مسیر شغلی در پشتوانه فرهنگی غرب ریشه دارد به‌طور کلی مطالعه رسالت مسیر شغلی در نمونه‌های غیرغربی تا امروز، به‌خصوص در جمعیت‌های آسیائی، پراکنده بوده است (زانک و همکاران، زیرچاپ).

با توجه به نبود ابزاری جهت ارزیابی رسالت مسیر شغلی و تاثیرات آن در نمونه‌های غیرغربی هدف اول از مطالعه حاضر این بود که یک مقیاس مناسب برای استفاده در ارزیابی رسالت مسیر شغلی در نمونه‌های ایرانی در نظر گرفته شود و قابلیت اتکا و اعتبار این مقیاس جدید سنجیده

ساختار عاملی و اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی در بین....

شود. دوم، اطلاعات جدیدی درباره ابعاد و نقش رسالت مسیر شغلی در میان نمونه‌های ایرانی ارائه می‌دهیم این پژوهش که با هدف کلی بررسی روایی مقیاس رسالت شغلی انجام شد، نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای ۲۴ پرسش و بازآزمایی آن پس از دو هفته در یک نمونه ۲۴۵ نفری، پایایی پرسشنامه را مطلوب نشان داد. اعتدال در مفاهیم از دیدگاه فرهنگی و روایی محتوی ابزار حاضر از سوی جمع خبرگان، که متشکل از مجموعه از کارشناسان و افراد مرتبط بودند، سنجیده شد و نهایتاً ابزار وارد چرخه ترجمه باز ترجمه شد. همه موارد ۷۰ درصد تا ۱۰۰ درصد توافق را بین مصححان کسب نمودند. روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی ارزیابی و مورد تأیید قرار گرفت (مگمایرو ایبل، ۲۰۱۲).

تحلیل عاملی مؤلفه اصلی و چرخش واریماکس به استخراج شش عامل (رسالت شغلی در سطح عالی، کار هدفمند، راهنمایی اجتماعی هرکدام در دو سطح آمادگی و جستجو) منجر شد. تحلیل عاملی تأییدی وجود شش عامل اصلی مقیاس را تأیید کرد. بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر شواهد مطلوبی را در تأیید روایی و پایایی مقیاس رسالت مسیر شغلی نشان داد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مشاوران مراکز آموزشی و کارشناسان آموزشی برای بررسی تفاوت‌های افراد در بدو استخدام شغلی و ارتقاء یا جابجایی شغلی ایشان با کمک مقیاس حاضر به سنجش میزان رسالت شغلی کارجویان بپردازند. در بررسی متون داخلی، گر چه مطالعه‌ای با هدف طراحی و روان‌سنجی مقیاس رسالت شغلی در دانشجویان پزشکی صورت نگرفته است اما پرسشنامه‌های به کار گرفته جهت جمع‌آوری داده‌ها در مطالعات خارجی کم و بیش تاییدکننده عوامل ساختاری پرسش‌نامه حاضر هستند، به‌طور مثال چندین مطالعه از این پرسش‌نامه برای بررسی رابطه کار و نتایج موفقیت‌آمیز آن استفاده کرده‌اند. این پرسش‌نامه با یک نمونه از ۸۵۵ دانشجوی کالج کانادائی انجام شد و مشاهده شد که نتیجه رسالت مسیر شغلی با CDSE و نتایج موردانتظار رابطه مثبت دارد. در میان نمونه دیگری از دانشجویان مقطع زیر کارشناسی، آمادگی برای رسالت شغلی با رضایت زندگی رابطه محکمی نداشت و رابطه آن با مذهبی بودن و مفهوم زندگی متوسط بود. رضایت آکادمیک و مفهوم زندگی را می‌توان به‌طور کامل در پیوند بین این رسالت شغلی و موفقیت توضیح داد. در مطالعه دیگر، پیوند بین رسالت مسیر شغلی و رضایت آکادمیک مشخص شد و این پیوند با CDSE و امید به کار در حد متوسط بود. در نهایت، در مطالعه‌ای در مورد بزرگسالان شاغل، دافی، دیک و استگر دریافتند که تقریباً نیمی از نمونه، دارای رسالت شغلی بودند و این رسالت با مقاصد ترک کار رابطه ضعیف و با تعهد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه متوسط داشت. این پژوهشگران فهمیدند که تعهد شغلی با رضایت شغلی ارتباط کامل و با تعهد سازمانی رابطه جزئی دارد. و بین رسالت شغلی و مقاصد ترک کار به‌عنوان

عامل بازدارنده عمل می‌کند. همان‌طور که از نتایج این مطالعات برمی‌آید، امتیازات براساس یافته‌های مطالعاتی که از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند، می‌تواند به‌عنوان گزینه معیارهای رسالت شغلی به‌کار رود.

شاخص KMO اشاره می‌کند که ماتریکس همبستگی برای انجام تحلیل مناسب است. ۶ عامل ($Eigenvalue > 1$) کشف شد. شواهد بیشتر در خصوص روایی سازه مقیاس، الگوی روابط مشاهده شد بین زیرشاخه‌ها است. به‌علاوه قدرت و جهت این همبستگی از نظر مفهومی پرمعنی و با دانش کنونی ما در مورد رسالت مسیر شغلی سازگار است.

در کل یافته‌ها با توجه به الف) توافق درونی از طریق آلفای کرونباخ و همبستگی مورد - کل، ب) الگوی مشاهده شده از همبستگی‌ها در ابزار و ج) نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در مدل‌های استخراج شده از ساختار عاملی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی حمایت مثبتی دارند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این است که در نمونه پزشکی بررسی شده است. جهت استفاده از این پرسشنامه در مطالعات آتی، ارزیابی بیشتر روایی و پایایی آن با توجه به تفاوت در خصوصیات و ویژگی‌های جمعیتی پیشنهاد می‌شود. البته محققان بعدی می‌توانند بنا بر ضرورت و با حمایت منابع معتبر علمی موارد یا سازه‌هایی را به ابزار مذکور برای ارزیابی ابعاد دیگر رسالت شغلی اضافه نمایند یا به‌صورت تخصصی‌تر و سوالات تخصصی‌تر در گروه پرستاری و پزشکی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج پژوهش نشان داده است که علی‌رغم این که پرسشنامه کنونی از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است، با وجود ممکن است در برخی ابعاد با نمونه پژوهش‌ها و مطالعات خارجی تفاوت دارد. اگر محققان دیگر در فعالیت‌های پژوهشی خود قادر باشند سایر موارد رسالت شغلی را برای جامعه ایرانی تعیین نمایند، این امر می‌تواند گامی رو به جلو در تأیید بیشتر روایی سازه‌های نسخه فارسی این ابزار باشد.

قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از پاسخ‌گویان و سایر اعضای تیم پژوهش که با سعه صدر پژوهشگران را در انجام این پژوهش یاری رساندند کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

منابع

حسینیان، سیمین؛ پردلان، نوشین، حیدری، حمید؛ سلیمی، سمانه (۱۳۹۳) تحلیل ساختاری فرسودگی شغلی پرستاران با مؤلفه‌های مبتنی بر پذیرش، تعهد و تنظیم هیجان. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران. دوره ۲۴، شماره ۱۱۳ - (۳-۱۳۹۳)

Duffy R. D, & Dik B. J. (2013) Research on calling:What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*. 83(3), 428-436.

Dobrow, S. R.(2013) .Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior*.34, 431-452

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011) The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*.79, 74-80.

Dik, B. J., & Duffy, R.D(2009). Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*;37(3), 424-450.

Dik, B. J., Eldridge, B.M., Steger, M.F., & Duffy, R. D (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS).

Journal of Career Assessment; 20, 242-263.

-Hall, D.T., & Chandler, D. E (2005.) Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior* 26 (2), 155-176.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*. 30, 91-127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001

Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J., & Zhang. J. (in press). Assessing calling in Chinese college students: Development of a measure and its relation to hope. *Journal of Career Assessment*.

Hagmaier, T., & Abele, A. E.(2012.)The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 81,39-51. doi: 10.1016/j.jvb.2012.04.001

پیوست

پرسشنامه رسالت شغلی و حرفه‌ای

راهنمایی: لطفاً نشان دهید تا چه میزان معتقدید که گزارش‌های زیر وضعیت شما را با استفاده از عدد موردنظر توصیف می‌کند. شغل خود را در کل و همان‌طور که در ذهن‌تان است توضیح دهید. به‌عنوان مثال، اگر در شغلی پاره وقت کار می‌کنید که قسمتی از آن را به‌عنوان شغل خود در نظر نمی‌گیرید، شغل‌تان را در کل حساب کنید. سعی کنید پاسخ‌تان دقیق باشد و تا حد امکان در ارزیابی خود به‌طور عینی عمل کنید. اگر فکر می‌کنید سوالاتی وجود دارد که به شما مربوط نمی‌شود، عدد "۱" را قید کنید.

| |
|----------------------------------|
| ۱= در مورد من صدق نمی‌کند |
| ۲= خیلی کم در مورد من صدق می‌کند |
| ۳= معمولاً در مورد من صدق می‌کند |
| ۳= بیشتر در مورد من صدق می‌کند |
| ۴= کاملاً در مورد من صدق می‌کند |

- ۱- من معتقدم که در این خط کاری فعلی‌ام رسالت دارم.
- ۲- من در جستجوی رسالت شغلی خود هستم.
- ۳- کارم به من کمک می‌کند که هدف زندگی‌ام را دنبال کنم.
- ۴- من در جستجوی کاری هستم که به من کمک کند تا هدف زندگی‌ام را دنبال کنم.
- ۵- من سعی می‌کنم شغلی پیدا کنم که در نهایت دنیا را به جای بهتری تبدیل کند.
- ۶- هدف من این است که شغلی داشته باشم که به زندگی من مفهوم ببخشد.
- ۷- من می‌خواهم شغلی پیدا کنم که بعضی از نیازهای جامعه را تامین کند.
- ۸- من معتقد نیستم که نیروئی خارج از من مرا در شغلم کمک کرده باشد.
- ۹- مهم‌ترین جنبه شغل من، نقش آن است که به من کمک می‌کند که نیازهای دیگران را تامین کنم.
- ۱۰- سعی می‌کنم شغلی داشته باشم که به نفع جامعه باشد.
- ۱۱- چیزی در بیرون از من وجود دارد که خط فعلی کاری مرا تعقیب می‌کند.
- ۱۲- آن‌چه که با دیگران تفاوت ایجاد می‌کند، انگیزه اصلی شغل من است.
- ۱۳- من نسبت به مفهوم رسالت شغلی‌ام شوق دارم.
- ۱۴- اتفاقاً، نسبت به شغلم امیدوارم که در راستای هدفم در زندگی باشد.
- ۱۵- من به شغلم به‌عنوان راه رسیدن به هدف در زندگی نگاه می‌کنم.
- ۱۶- من به دنبال شغلی هستم که برای دیگران فایده داشته باشد.
- ۱۷- کارم در خیر و صلاح عموم نقش داشته باشد.
- ۱۸- من سعی می‌کنم کاری کنم که رسالتم در چارچوب شغلم باشد.
- ۱۹- سعی می‌کنم زمینه کاری را پیدا کنم که دنبالش بودم.
- ۲۰- شغل من بخش مهمی از معنی زندگی‌ام است.
- ۲۱- من می‌خواهم شغلی را دنبال کنم که با دلیل وجودی من بخوبی سازگار باشد.
- ۲۲- من همیشه سعی می‌کنم ارزیابی کنم که چگونه کارم به نفع دیگران باشد.
- ۲۳- من دارم خط کاری را دنبال می‌کنم که معتقدم برای انجام آن رسالت دارم.
- ۲۴- من سعی می‌کنم وقتی کار دارم، هدف زندگی‌ام را به پیش ببرم.