

ارائه مدل رضایت از زندگی در زوجین دو سر شاغل بر پایه خشنودی و رسالت مسیر شغلی
 Life Satisfaction Model in Dual-Career Couples based on Job Satisfaction and
 Career Calling

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۴/۱۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۰۵/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۶/۰۵

K. Gram., (Ph.D)

کاظم گرام^۱

Abstract

Satisfaction and meaning in life are the ultimate goals in human life; therefore, individuals are striving to achieve it throughout their lives. The purpose of this study was to provide a life satisfaction model in dual-career couples based on job satisfaction and career calling. This study was a descriptive-correlational study. The research statistical population consists of the government company's employees in Tehran province. Based on convenience sampling method, 210 of them were selected as sample size. Multidimensional Measure of Calling (Hagmaier & Abele, 2012), The Satisfaction with Life Scale (SWL) (Diener, 1985), The Meaning in Life Questionnaire (Steger, 2006), and Brayfield and Rothe's Job Satisfaction Scale (1951) were used to collecting data. Then, the data were analyzed in two levels of descriptive (mean and standard deviation) and inferential (Pearson correlation and path analysis) and analyzed using SPSS and AMOS software. The findings showed that career calling has a positive relationship with life satisfaction, job satisfaction, the meaning of life and life satisfaction, and the research model has a suitable fit. According to the findings of the research, it can be concluded that career calling has a significant positive effect on job satisfaction, meaning in life and life satisfaction in dual-career couples. Therefore, paying attention to the career calling variables in two-career couples can cause improvement in their satisfaction of life.

Keywords: Life Satisfaction, Career Calling, Dual-career couples

چکیده

مقدمه: رضایت و معنا در زندگی هدف برتر در زندگی افراد بشر به شمار می‌رود؛ لذا افراد در تمام طول زندگی خود در تلاش برای دستیابی به آن هستند. هدف: هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل رضایت از زندگی در زوجین دو سر شاغل بر اساس متغیرهای خشنودی شغلی، رسالت مسیر شغلی و رضایت از زندگی می‌باشد. روش: این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کارمندان یک شرکت دولتی در استان تهران تشکیل داد که بر اساس نمونه‌گیری در دسترس و آسان تعداد ۲۱۰ نفر از آن‌ها به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رسالت مسیر شغلی هگمایر و ایبل (۲۰۱۲)، رضایت از زندگی داینر (۱۹۸۵)، معنای زندگی استگر (۲۰۰۶) و خشنودی شغلی بریفیلد و روث (۱۹۵۱) استفاده شد. سپس داده‌های پژوهش در دو سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (همبستگی پیروسون و تحلیل مسیر) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند که رسالت مسیر شغلی با رضایت از زندگی، خشنودی شغلی، معنای زندگی و رضایت از زندگی رابطه مثبت معناداری دارد و مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که رسالت مسیر شغلی تأثیر مثبت معناداری بر خشنودی شغلی، معنای زندگی و رضایت از زندگی در زوجین دو سر شاغل دارد لذا توجه به متغیر رسالت مسیر شغلی در زوجین دو سر شاغل می‌تواند باعث بهبود رضایت از زندگی در آن‌ها شود.

کلیدواژه‌ها: رضایت از زندگی، رسالت مسیر شغلی، زوجین

دو سر شاغل

۱. نویسنده مسئول: دکترای روان‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، اراک، ایران
 kazemgram@gmail.com

ازدواج یک رویداد مهم در زندگی شخصی به‌عنوان همراهی مادام‌العمر همراه با فردی که مبتنی بر اعتماد متقابل، تعهد، حمایت، عاشقانه، شور و شوق است که از عوامل اجتماعی و اقتصادی مختلفی همچون اشتغال تأثیر می‌گیرد (بگم، مقتهار، وانی و سنق^۱، ۲۰۱۷). امروزه تعداد زوج‌های هر دو سر شاغل^۲ در دانشگاه‌ها و دیگر مراکز در حال افزایش است. تمایل زیاد زنان برای گرفتن مدارک عالی تحصیلی باعث شده است که زنان در کنار مردان مشغول به کار و تحصیل باشند (تاناکو^۳، ۲۰۱۷)، به‌طوری‌که امروزه زوجین هر دوشاغل بزرگ‌ترین گروه خانواده‌های غیر سنتی هستند. در این نوع خانواده‌ها، زن و شوهر هر دو کار و شغل خود را دارند و از درآمد مشترکشان زندگی خانوادگی خود را اداره می‌کنند. این الگو با خانواده‌های سنتی که در آن شوهر مسئولیت مسائل اقتصادی خانواده را بر عهده‌دارند و زن کاملاً به خانه‌داری می‌پردازد متفاوت است (فلاح چای و خالویی، ۱۳۹۵) و این خود باعث ایجاد افزایش احترام به خود، بهبود تعاملات اجتماعی و معنا در زندگی می‌باشد (گواهی جهان، ۱۳۸۶؛ فلاح چای و خالویی، ۱۳۹۵؛ داگلاس، دافی و آتین^۴، ۲۰۱۶)، که خود یک انگیزه اساسی انسان محسوب می‌شود (فرانکل^۵، ۱۹۸۵).

رضایت و معنا در زندگی هدف برتر در زندگی افراد بشر به شمار می‌رود؛ لذا افراد در تمام طول زندگی خود در تلاش برای دستیابی به آن هستند (میر فرهادی، موسوی، تبری، کاظم نژاد^۶، ۲۰۱۱). مفهوم معنای زندگی بر سه پایه استوار است: آزادی اراده، معناجویی و معنای زندگی. آزادی اراده به این معناست که انسان در انتخاب جایگاهی که با آن مواجهه می‌شود، آزاد است. معناجویی در خود مسئولیت به همراه دارد. مسئولیت ساختن جامعه و فرهنگ، انتخاب شکل مرگ و معناداری زندگی. فرانکل معنای زندگی را در لذت و خوش‌گذرانی نمی‌داند، بلکه تجربه زندگی در لحظه بدون هیچ‌گونه الگوی پیش‌پنداشت و تفسیر را معنای زندگی می‌داند (فرانکل، ۲۰۱۴؛ به نقل از اورنگ، هاشمی رزینی، رامشینی، و اورنگ، ۱۳۹۷). رضایت از زندگی نیز یکی از قدیمی‌ترین و پایدارترین مسائل موردبررسی در مطالعات دوران بزرگ‌سالی است که عموماً به‌عنوان بررسی کلی از شرایط موجود، از مقایسه خواسته‌های فرد تا دسترسی واقعی به آن‌ها بیان می‌گردد (بچتولد^۷، ۲۰۰۴).

1. Beegam, Muqthar, Wani, & Singh
2. Dual-Career Couples
3. Tzanakou
4. Douglass, Duffy & Autin
5. Frankl
6. Mirfarhadi, Mousavi, Tabari, Kazemnejhad
7. Bechtold

دینر معتقد است رضایت فرد از زندگی، از نگرش و ارزیابی عمومی وی نسبت به کلیت زندگی خود و یا برخی از جنبه‌های زندگی همچون زندگی خانوادگی، شغلی، اوقات فراغت و درآمد منشاء می‌گیرد (دینر و لوکاس^۱، ۲۰۰۰). معنادرمانی با در نظر گرفتن گذرایی هستی و وجود انسانی به‌جای بدبینی و انزوا، انسان را به تلاش و فعالیت فرامی‌خواند و بیان می‌کند که آنچه انسان‌ها را از پای درمی‌آورد، رنج‌ها و سرنوشت نامطلوبشان نیست، بلکه بی‌معنا شدن زندگی است که مصیبت‌بار است. اگر رنج شجاعانه پذیرفته شود، زندگی معنا خواهد داشت و معنای زندگی می‌تواند باعث رضایت از زندگی شود (فرانکل، ۱۹۸۵ به نقل از صفاری نیا و درتاج، ۱۳۹۶). از متغیرهای که می‌تواند ارتباط نزدیکی با معنا و رضایت از زندگی داشته باشد رسالت مسیر شغلی^۲ است که در دهه گذشته محبوبیت زیادی پیدا کرده است. به‌طوری‌که مطالعات اولیه پیرامون سنجش رسالت مسیر شغلی از سال ۲۰۰۷ شروع شده و از سال ۲۰۱۰ نخستین مقالاتی اس‌ای با این عنوان نمایه شده‌اند. مفهوم رسالت ریشه مذهبی دارد با این حال، از آنجایی که به دنیای کار نیز گسترش یافته است، محققان سازمانی آن را به بسیاری از رفتارها و نگرش‌های مهم حرفه‌ای مرتبط می‌کند (دافی و دیک^۳، ۲۰۱۲).

مفاهیم بی‌شماری از رسالت ارائه شده (دافی، آتین، آلن، و داگلاس^۴، ۲۰۱۵) که برخی از آن‌ها تک‌بعدی (به‌عنوان مثال، دوپرو^۵، ۲۰۱۳) و برخی چندبعدی است (به‌عنوان مثال، دیک و دافی، ۲۰۰۹). رسالت مسیر شغلی، وقتی به‌عنوان اسم بکار رود، به یک فرمان، درخواست یا دعوت جهت رفتن به جایی یا انجام کاری اشاره دارد. این امر مستلزم وجود یک رسالت دهنده یا منبع فراخوان است، یعنی کسی که رسالت را صادر می‌کند. در طول تاریخ این واژه اشاره به مسئولیت کار کردن به شیوه‌ای داشته که برای دیگران مفید و سودمند باشد. استوارت باندرسون^۶ و جفری تامپسون^۷ بر اهمیت وظیفه و سرنوشت تأکید می‌کنند، مفاهیمی که در دیدگاه‌های سنتی محوری هستند، اما در مفهوم‌پردازی‌های مدرن چندان نقشی ندارند. معنای لفظی واژه رسالت تأیید کننده این تصور است که رسالت مسیر شغلی از یک منبع خارجی می‌آید و کاربرد تاریخی آن بر پذیرش و پیگیری رسالت به‌عنوان وظیفه‌ای در قبال جامعه و منفعت عام تأکید می‌کند (دیک و دافی، ۲۰۱۲).

1. Diener & Lucas
2. Career calling
3. Duffy & Dik,
4. Duffy, Autin, Allan & Douglass
5. Dobrow
6. Stuart Bunderson
7. Jeffrey Thompson

Archive of SID

دیک و دافی در ابتدا رسالت مسیر شغلی را به عنوان فراخوانی متعالی تعریف می کنند که گویی فراتر از خود نشأت می گیرد تا فرد را به نقشی خاص در زندگی نزدیک کند، به شیوه ای که حس هدفمندی یا معناداری خاصی را نشان داده یا به دست می دهد و ارزش ها و اهداف دیگر محور را به عنوان سرچشمه های اصلی انگیزه به کار می گیرد. با توجه به طولانی بودن این تعریف، آن را به بخشهای تشکیل دهنده اش تجزیه می کنند (دیک و دافی، ۱۳۹۵). دافی و دیک (۲۰۱۳) اظهار داشتند که رسالت بیشتر به عنوان یک ساختار چندبعدی شناخته می شود؛ بنابراین، در مطالعه حاضر، رسالت را این طور تعریف نمودیم اعتقاد به این که مسیر شغلی فرد بخش مهمی از یک مفهوم گسترده تر هدف و معنا در زندگی است و در برخی جهات برای کمک به دیگران یا پیشبرد اهداف والاتر مورداستفاده قرار می گیرد (دافی و دیک، ۲۰۱۳).

پژوهشگران بررسی کرده اند که چگونه رسالت مسیر شغلی به خوشبختی، یعنی معنای زندگی و رضایت از زندگی ربط پیدا می کند. سه مطالعه که با استفاده از نمونه های بیشتری از دانشجویان مقطع کارشناسی انجام شد، نشان داد که رسالت مسیر شغلی با رضایت از زندگی ارتباط چندانی ندارد، اما با معنای زندگی این رابطه در حد متوسط است. مشابه همین نتایج در مورد دانشجویان پزشکی سال اول و سوم به دست آمد. در مورد بزرگسالان، مطالعات رده بندی شده توسط دیویدسون و کادل^۱ (۱۹۹۴) و و رژیسنیوسکی، مکاولی، روزن واسچوارتز^۲ (۱۹۹۷) هر یک نشان داد که بزرگسالان در گروه رسالت مسیر شغلی بیش از سایر گروه ها از زندگی رضایت بیشتری داشتند، و پترسون، پارک، هال و سلیگمن^۳ (۲۰۰۹) با یک مطالعه تجربی در مورد تقریباً ۱۰۰۰۰ شاغل بزرگسال به این نتیجه رسیدند که رسالت مسیر شغلی با رضایت از زندگی و نسبت به میل به زندگی رابطه ای در حد متوسط دارد. مطالعات کیفی با گروهی از روانشناسان، نگهبانان باغ وحش و بزرگسالان مذهبی هر یک در تأیید آن بود که افراد دارای رسالت مسیر شغلی از زندگی خود رضایت بیشتری دارند (به نقل از دیک و دافی، ۲۰۱۵).

برای توضیح رابطه بین درک رسالت مسیر شغلی و رضایت از زندگی، دو مطالعه انجام شد. استگر، پیکرینگ، شین و دیک^۴ (۲۰۱۰) گروهی از دانشجویان کالج را مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که صرف نظر از سطح تعهد مذهبی دانشجویان، معنای زندگی واسطه این رابطه است. دافی، آلن و بوت^۵ (۲۰۱۲) با بررسی گروهی دیگر از دانشجویان کالج، متوجه شدند که معنای زندگی و رضایت تحصیلی به عنوان واسطه مستقیم بین رابطه درک رسالت مسیر شغلی با رضایت از زندگی عمل می کند. دانشجویانی که به

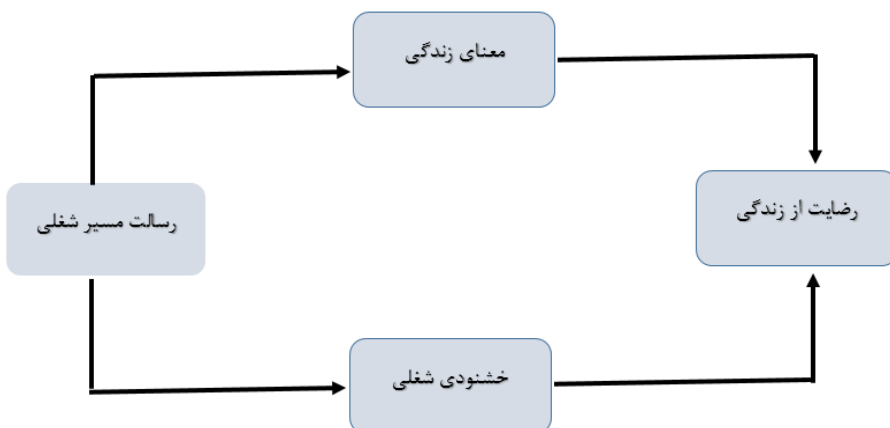
1. Davidson & Caddell
2. Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz
3. Peterson, Park, Hall & Seligman
4. Steger, Pickering, Shin & Dik
5. Bott

این رسالت توجه می‌کنند از زندگی راضی‌ترند چون معنای زندگی را بیشتر می‌دانند و در عرصه تحصیلی احساس رضایت می‌کنند. خلاصه این‌که رسالت مسیر شغلی با مفهوم بیشتر زندگی و رضایت از زندگی پیوند محکم دارد و معنای زندگی و رضایت تحصیلی می‌توانند به‌عنوان واسطه پیوند بین رسالت مسیر شغلی و رضایت از زندگی عمل کند.

با توجه به مطالب گفته شده انتظار می‌رود که متغیرهای مثبت شغلی مثل رسالت و خشنودی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت و معنای زندگی داشته باشند لذا با توجه به اینکه تاکنون مطالعات انجام‌شده در مورد رسالت شغلی دانش آموزان و بزرگسالان دانشگاه‌های ایالات متحده و استرالیا صورت گرفته است و تعداد محدودی از مطالعات با جمعیت غیر آمریکایی مورد بررسی قرار گرفته است و در ایران تاکنون تحقیقات محدودی در این زمینه صورت گرفته است و با توجه به اینکه زوجین هر دوشاغل به تدریج به‌عنوان الگوی غالب زندگی زناشویی در اکثر کشورها تبدیل شده است انجام این تحقیق ضروری به نظر می‌رسد. لذا هدف پژوهشگران پاسخگویی به فرضیات زیر است.

۱. بین رسالت مسیر شغلی و رضایت از زندگی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.
۲. بین رسالت مسیر شغلی و معنای زندگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۳. بین رسالت مسیر شغلی و خشنودی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. مدل رضایت از زندگی بر اساس رسالت مسیر شغلی، معنای زندگی و خشنودی شغلی دارای برازش مناسبی می‌باشد.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی است که با استفاده از پرسشنامه به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را کارمندان شاغل در یکی از شرکت‌های دولتی استان تهران در سال ۱۳۹۶ تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۱۰ نفر از آن‌ها که مشمول زوجین دوسر شاغل بودند به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و پس از هماهنگی با مسئولان و دادن اطمینان نسبت به محرمانه بودن اطلاعات، پرسشنامه پژوهش بین آن‌ها توزیع گردید. ملاک ورود به پژوهش شامل متاهل بودن و داشتن همسر شاغلی بود و ملاک خروج از پژوهش عدم تکمیل پرسشنامه یا دادن پاسخ‌های تصادفی به پرسشنامه بود. پرسشنامه‌ها به‌صورت خود گزارش دهی تکمیل شدند. ۸۰ درصد از افراد شرکت‌کننده در پژوهش زن و ۲۰ درصد از آن‌ها مرد، ۲۵ درصد در فاصله سنی ۲۰ تا ۲۹ سالگی، ۴۳/۳ درصد در فاصله سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۱/۷ درصد بیش از ۴۰ سال سن داشتند. ۹۱/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۵ درصد فوق لیسانس و ۳/۳ درصد دارای مدرک فوق دیپلم بودند. در پایان داده‌ها با استفاده از دو نرم افزار SPSS و Amos نسخه ۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

در این پژوهش از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد

رسالت چند بعدی مسیر شغلی: این پرسشنامه ۹ سؤالی دارای سه بعد: شناسایی و سازگاری P-E (معیار رسالت مسیر شغلی چندبعدی MCM - IP)، نیروی هدایت متعالی (MCM - TGF)، معنا و مفهوم و رفتار ارزش محور (MCM - SMVB) می‌باشد که در سال ۲۰۱۲ توسط هگمایر و ایبل^۲ ساخته شد. در پژوهش حاضر منظور از رسالت مسیر شغلی نمره کلی این مقیاس می‌باشد. این مقیاس دارای ۹ گویه است که به‌صورت ۵ گزینه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» تنظیم یافته است. حداقل نمره ۹ و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۴۵ می‌باشد؛ نمرات بالا نشان دهنده رسالت مسیر شغلی بیشتر و نمرات کمتر نشان دهنده رسالت مسیر شغلی کمتر می‌باشد. هگمایر و ایبل روایی و پایایی مناسبی در یک نمونه بزرگ آلمانی برای این ابزار گزارش داده‌اند (هگمایر و ایبل، ۲۰۱۲). اعتبار یابی این مقیاس در ایران توسط پردلان صورت گرفت که نتایج یافته‌ها با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی نشان از روایی و پایایی بالای پرسشنامه داشت؛ پردلان و همکاران پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ را برای کل پرسشنامه ۰/۷۲ و برای خرده مقیاس‌ها از ۰/۶۶ تا ۰/۷۷ متغیر گزارش

1. Multidimensional Calling Measure
2. Hagmaier & Abele

دادند(پردلان، علیزاده، خلیجیان ویزدانی، ۱۳۹۵). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۷۲ می‌باشد.

پرسشنامه معنای زندگی: در پرسشنامه معنای زندگی استگر و همکاران برای دو عامل وجود معنا در زندگی و جست‌وجوی معنا در زندگی ۱۰ گویه وجود دارد که برای هرکدام از مقیاس‌ها ۵ سؤال در نظر گرفته شده است. استیگر و همکاران اعتبار درونی را برای مقیاس‌های فرعی وجود ۸۶ درصد و جست‌وجو ۷۸ درصد گزارش کرده‌اند. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۷) نمره‌گذاری می‌شود؛ نمرات بالا نشان دهنده معنای زندگی بیشتر و نمرات کمتر نشان دهنده معنای زندگی کمتر می‌باشد. با توجه به درجه‌بندی پاسخ‌ها، نمره کل در این آزمون بین ۱۰ تا ۷۰ خواهد بود. مجموع نمره‌های سؤال‌های ۲، ۳، ۷، ۸ و ۱۰ میزان تلاش فرد برای یافتن معنا و مجموع نمره‌های سؤال‌های ۱، ۴، ۵، ۶ و ۹ میزان معنی‌داری زندگی فرد را مشخص می‌کند. طبق پژوهش‌های استگر، فرازیر، ایشی و کلا^۱ (۲۰۰۶) اعتبار این مقیاس برای ارزیابی زندگی ۸۶ درصد، برای زیرمقیاس وجود معنا ۸۶ درصد و برای زیرمقیاس جست‌وجوی معنا ۸۷ درصد برآورد شده است.

پایایی زیرمقیاس‌های وجود معنا و جست‌وجوی معنا به ترتیب ۷۰ درصد و ۷۳ درصد به دست آمد. اشتها^۲ (۲۰۰۹) پایایی آزمون و باز آزمون این مقیاس را در ایران با دو هفته فاصله برای زیرمقیاس وجود معنا ۸۴ درصد و برای زیرمقیاس جست‌وجوی معنا ۷۴ درصد به دست آورد. آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس جست‌وجوی معنا ۷۵ درصد و برای زیرمقیاس داشتن معنا ۷۸ درصد محاسبه شد. بنابراین به نظر می‌رسد این مقیاس همسانی درونی خوبی دارد(اشتها^۲، ۲۰۰۹). پایایی کل پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۲ می‌باشد.

رضایت از زندگی داینر: در این تحقیق از پرسشنامه رضایت از زندگی که توسط دینر، امونس، لارسن و گریفین^۳ (۱۹۸۵) ساخته شده است استفاده شد. این پرسشنامه ۵ گویه‌ای برای سنجش میزان رضایت کلی از زندگی تهیه شده است که نمرات بالا نشان دهنده رضایت از زندگی بیشتر و نمرات کمتر نشان دهنده رضایت از زندگی کمتر می‌باشد. در برابر هر گویه طیف لیکرت ۵ نمره‌ای از کاملاً راضی‌ام (۵) تا کاملاً ناراضی‌ام (۱) قرار دارد دینر و همکارانش، (۱۹۸۵)، روایی (به شیوه‌ی همگرا و افتراقی) و پایایی (آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵) مطلوبی برای این مقیاس گزارش کرده‌اند. و مقیاس توسط خیر و سامانی، (۱۳۸۳)، برای استفاده در ایران

1. Steger, Frazier, Oishi & Kaler
2. Diener, Emmons, Larsen & Griffin

Archive of SID

مورد انطباق قرار گرفته است و شواهد روایی و پایایی آن مطلوب گزارش شده است (به نقل از امینی، فرحبخش و نیکو زاده، ۱۳۹۱). پایایی کل این پرسشنامه در این پژوهش ۰/۷۱ می‌باشد.

پرسشنامه خشنودی شغلی (jsq): پرسشنامه خشنودی شغلی (بریفیلد و روث، ۱۹۵۱) یک پرسشنامه ۵ ماده‌ای است که خشنودی شغلی کارکنان را در طیف ۵ درجه‌ای از کاملاً موافق (۵) تا کاملاً مخالفم (۱)، می‌سنجد. نمرات بالا نشان دهنده خشنودی شغلی بیشتر و نمرات کمتر نشان دهنده خشنودی شغلی کمتر می‌باشد. جاج و همکاران (۲۰۰۲) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۱ الی ۰/۸۵ گزارش داده‌اند در پژوهش محمدی ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۵۵ و ۰/۵۵ به دست آمد. و روایی پرسشنامه از طریق همبسته کردن ۰/۶۸ به دست آمده است (محمدی، ۱۳۹۵). پایایی کل این پرسشنامه در این پژوهش ۰/۷۶ می‌باشد.

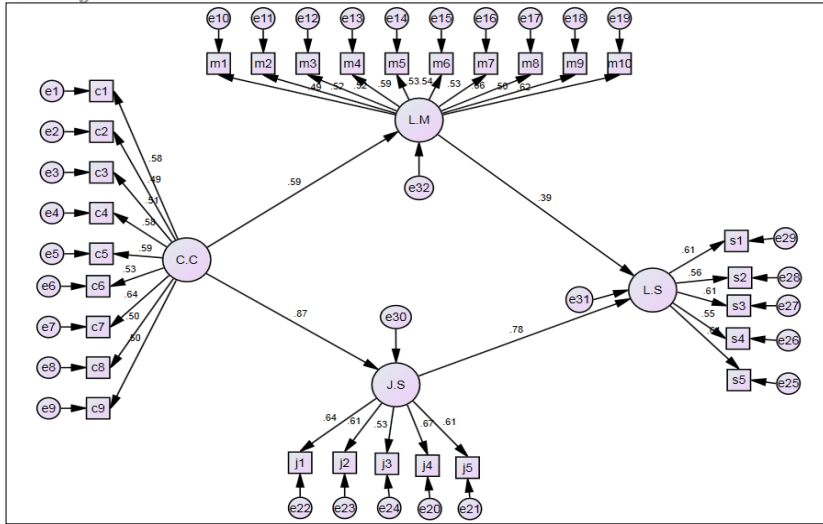
یافته‌های پژوهش

به منظور انجام تحلیل داده‌ها ابتدا پیش فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان از نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش داشت. در جدول ۱ مشخصات توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) همراه با ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۱: مشخصات توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴
رضایت زندگی	۱۵/۳۹	۵/۱۵	۱			
خشنودی شغلی	۱۵/۱۸	۵/۰۴	**۰/۷۴	۱		
رسالت مسیر شغلی	۳۰/۲۶	۸/۰۰	**۰/۶۴	**۰/۶۳	۱	
معنای زندگی	۴۳/۷۳	۱۲/۳۷	**۰/۶۶	**۰/۵۶	**۰/۴۰	۱

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بین رسالت مسیر شغلی با متغیرهای رضایت از زندگی، خشنودی شغلی و معنای زندگی همبستگی مثبت معناداری دارد که این مقدار در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ از نظر آماری معنادار می‌باشد.



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش

نتایج بررسی و برازش مدل در جدول شماره ۳ آمده است. کلیه مقادیر شاخص‌ها به ملاک‌های برازندگی نزدیک هستند و بیانگر کفایت مطلوب و نسبتاً قابل قبول الگوی ساختاری می‌باشند. در نتیجه مدل پژوهش دارای برازش قابل قبولی بوده و مورد تأیید واقع می‌گردد. شاخص برازش تطبیقی CFI شاخص برازش و شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که نماینده برازش مقتصد هست نشان‌دهنده تناسب مدل برازش است. GFI (شاخص نیکویی برازش) که نماینده برازش مطلق می‌باشند مقدار ۰/۹۷ و نزدیک به آن را برای مدل نشان می‌دهند و بر این امر دلالت دارند که در مجموع داده‌های جمع‌آوری شده نزدیک به دامنه قابل قبول است و مدل تدوین شده تأیید می‌شود.

جدول ۳: مقادیر شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری تحقیق

شاخص	شاخص	شاخص	نسبت	درجه	کای	شاخص
ریشه دوم	برازش	برازش	کای	آزادی	اسکوئر	برازش
میانگین	شده	توکر	به	(df)	به	
مربعات	تطبیقی	لوئیس	درجه		درجه	
باقیمانده	مقتصد	(CFI)	آزادی		آزادی	
(RMSEA)	(PCFI)		(X ² /df)			
۰/۰۲۵	۰/۸۹	۰/۹۷	۰/۸۸	۳۷۳	۴۲۰/۴۷۳	مقدار

Archive of SID

شاخص تطبیقی (CFI) که برای آزمون مدل استفاده می‌شود، هر چه بیشتر از ۰/۹ باشد نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. شاخص مطلق (GFI) این پرسش را مطرح می‌سازد که آیا واریانس خطا که پس از برازش مدل باقی می‌ماند؛ مقدار قابل‌توجهی است یا خیر. در پژوهش حاضر چون نزدیک به ۰/۹ است، نشان‌دهنده مناسب بودن برازش مدل است. در جدول ۴ مقادیر برآورد استاندارد بین متغیرها آورده شده است.

جدول ۴: مقادیر برآورد استاندارد بین متغیرها

رابطه بین متغیرها	برآورد استاندارد	سطح معناداری
رسالت مسیر شغلی ← - معنای زندگی	۰/۵۹	۰/۰۰۱
رسالت مسیر شغلی ← - خشنودی شغلی	۰/۸۶	۰/۰۰۱
خشنودی شغلی ← - رضایت زندگی	۰/۷۷	۰/۰۰۱
معنای زندگی ← - رضایت زندگی	۰/۳۹	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود متغیر رسالت مسیر شغلی بر معنای زندگی و خشنودی شغلی تأثیر مثبت معناداری دارد. و همچنین خشنودی شغلی و معنای زندگی بر رضایت از زندگی تأثیر مثبت معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف ارائه مدل رضایت زندگی در زوجین دو سر شاغل بر اساس متغیر رسالت مسیر شغلی، معنای زندگی و خشنودی شغلی، صورت گرفت. از جمله دلایلی که این مقاله را نسبت به مقالات پیشین متمایز می‌کند این است که بررسی و مطالعه متغیرهای شغلی در زوجین دو سر شاغل کمتر مورد بررسی قرار گرفته است و اینکه تاکنون پژوهشی در ایران به ارائه مدل معنای زندگی بر اساس رسالت شغلی نپرداخته است. در ابتدا نتایج ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داد که بین رسالت مسیر شغلی و رضایت از زندگی در زوجین دو سر شاغل رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج یافته‌های این بخش با پژوهش‌های دیویدسون و کادل (۱۹۹۴) و ورژینسیوسکی و همکاران (۱۹۹۷) که هرکدام نشان داد بزرگ‌سالان در گروه رسالت مسیر شغلی بیش از سایر گروه‌ها از زندگی رضایت بیشتری داشتند، همسو هست.

نتایج همچنین از پژوهش پترسون و همکاران (۲۰۰۹) که با یک مطالعه تجربی در مورد تقریباً ۱۰۰۰۰ شاغل بزرگ‌سال به این نتیجه رسیدند رسالت مسیر شغلی با رضایت از زندگی و نسبت به میل به زندگی رابطه‌ای در حد متوسط دارد، حمایت می‌کند. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که داشتن رسالت مسیر شغلی، عامل توجه به اینکه افراد قادر به ساخت مقاصد آینده مسیر شغلی خود و توانا در مقابله با گذارهای مسیر شغلی و شرایط دشوار کار هستند

باعث ایجاد احساسات مثبت در افراد برای مقابله با مشکلات و موفقیت در زندگی است، به خصوص در زوجین دو سر شاغل که نسبت به زوج‌های یک سر شاغل دارای مشکلات شغلی بیشتری هستند. در نتیجه تحریک بیشتر حس رضایت از زندگی، بیشتر می‌شود. در بررسی فرضیه بین رسالت مسیر شغلی و معنای زندگی رابطه وجود دارد نتایج نشان داد بین رسالت مسیر شغلی و معنای زندگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بدین معنی که با افزایش رسالت مسیر شغلی معنای زندگی نیز افزایش خواهد یافت. برای توضیح رابطه بین درک رسالت مسیر شغلی و رضایت از زندگی، دو مطالعه انجام شد.

استگرو همکاران (۲۰۱۰) گروهی از دانشجویان را مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که صرف‌نظر از سطح تعهد مذهبی دانشجویان، معنای زندگی واسطه این رابطه است. دافی، آلن و بوت (۲۰۱۲) با بررسی گروهی دیگر از دانشجویان کالج، متوجه شدند که معنای زندگی و رضایت تحصیلی به‌عنوان واسطه مستقیم بین رابطه درک رسالت مسیر شغلی با رضایت از زندگی عمل می‌کند، پس می‌توان گفت نتایج یافته‌های این فرضیه با پژوهش استگرو و همکاران (۲۰۱۰) و دافی، آلن و بوت (۲۰۱۲)، همسو می‌باشد.

در بررسی فرضیه بین رسالت مسیر شغلی و خشنودی شغلی رابطه معناداری وجود دارد، نتایج نشان داد بین دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بدین معنی که با افزایش رسالت مسیر شغلی، خشنودی شغلی نیز افزایش خواهد یافت. تحقیقات در مورد بزرگسالان شاغل نیز نشان داده‌اند که ارتباط بین توجه به رسالت مسیر شغلی و نتایج مثبت کار وجود دارد. بزرگسالان شاغل دارای رسالت مسیر شغلی معمولاً به شغل و سازمان‌های خود تعهد بیشتری دارند نتایج این پژوهش با یافته‌های دافی، دیک و استگر (۲۰۱۱) که کارکنان دانشگاهی را مورد بررسی قرار دادند و متوجه شدند که در نزد آنان رسالت مسیر شغلی با تعهد شغلی ارتباط و تعهد سازمانی دارای ارتباط متقابل است اما با مقاصد ترک شغل ارتباط کمتری دارد و همچنین دریافتند که تعهد شغلی به‌عنوان عامل واسطه پیوند بین رسالت مسیر شغلی و تعهد سازمانی و مقاصد ترک شغل عمل می‌کند، همسو است. در زوج‌های دو سر شاغل مشکلات اقتصادی کمتری وجود دارد و نسبت به زوج‌های یک سر شاغل استرس و اضطراب کمتری دارند که به آنها کمک می‌کنند رضایت و معنای زندگی بیشتری داشته باشند. پژوهشگران با استفاده از سایر نمونه‌های بزرگسالان شاغل متوجه شدند که رسالت مسیر شغلی با تعهد شغلی، تعهد سازمانی و مقاصد ترک شغل مرتبط بوده است. بزرگسالان شاغل دارای رسالت مسیر شغلی معمولاً کار خود را معنادارتر می‌بینند. با توجه به نمونه‌های مطالعه شده دانشجویان کالج در آمریکا و آلمان، بزرگسالان شاغل دارای رسالت مسیر شغلی معمولاً کار خود را معنادارتر می‌بینند. در مجموع، دید افراد نسبت به شغل خود به‌عنوان رسالت مسیر شغلی، با تعهد شغلی و سازمانی پیوند دارد و معنی کار را افزایش می‌دهد.

Archive of SID

در بررسی فرضیه مدل رضایت از زندگی بر اساس رسالت مسیر شغلی، معنای زندگی و خشنودی شغلی دارای برازش مناسبی می‌باشد. نتایج نشان داد که شاخص‌ها برازندگی مدل از مقدار مطلوب و قابل قبولی برخوردار هستند. همان‌طور که در مدل نشان داده شد متغیرهای رسالت مسیر شغلی دارای تأثیر مثبت معناداری بر خشنودی شغلی و معنای زندگی می‌باشند و همچنین دو متغیر خشنودی شغلی و معنای زندگی دارای تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت از زندگی می‌باشد.

در تبیین یافته‌های این فرض می‌توان گفت توجه رسالت مسیر شغلی به خط مشخصی از کار، ارتباط تنگاتنگی با حس قوی‌تری از شناخت شغلی فردی و معنای زندگی داشته است، زوجین شاغلی که به این رسالت توجه می‌کنند از زندگی راضی‌ترند چون مفهوم زندگی را بیشتر درک می‌کنند و در عرصه شغلی احساس خشنودی می‌کنند. مطالعه دافی و سدلاسک (۲۰۰۷) بر روی بیش از ۳۰۰۰ دانشجویان کالج سال اول نشان داد که رسالت مسیر شغلی ارتباط محکمی با تصمیم‌گیری و سهولت انتخاب مسیر شغلی و همچنین درک روشن نسبت به اولویت‌های شغلی شخص دارد. پیوند رسالت مسیر شغلی با نحوه تصمیم‌گیری با مطالعه استگر و همکاران (۲۰۱۰) بر روی نمونه دیگری از دانشجویان کالج در آمریکا به اثبات رسید و هیرشی و هرمان^۱ (۲۰۱۲) نیز به ارتباط رسالت مسیر شغلی با هویت شغلی در نمونه‌ای از دانشجویان کالج در آلمان پی بردند. همچنین مطالعه داگلاس، دافی و اتن (۲۰۱۵) نشان داد که ارتباط محکمی بین رسالت مسیر شغلی و معنای زندگی وجود دارد. تحقیقات دیگر بر روی نمونه‌هایی از دانشجویان کالج در آمریکا و کانادا نیز نشان داد همین پیوند بین رسالت مسیر شغلی را بافایده و انتظارات فردی بیشتر در تصمیم‌گیری در مسیر شغلی وجود دارد. به‌طور خلاصه، نتایج حاصل از این دسته مطالعات نشان می‌دهد افرادی که بر رسالت مسیر شغلی تأکید می‌کنند، شاخص‌های مثبت‌تری از خشنودی شغلی و رضایت از زندگی را از خود به نمایش می‌گذارند.

پژوهش حاضر به چند طریق محدود شده است. اول، یافته‌ها و بازتاب‌های گزارش شده در اینجا به‌صورت کمی است. امید است که تحقیقات آینده به شرکت‌کنندگان سایر مناطق ایران به‌صورت کیفی، باهدف تأیید تصمیم‌پذیری ملاحظاتی که در اینجا تدوین شده بپردازد. همچنین می‌تواند سایر متغیرهای روان‌شناسی مثبت را مانند خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری در نظر بگیرند، و نقش آن‌ها را در ساخت مسیر شغلی و طراحی زندگی افراد دو سر شاغل مطالعه نمایند. بنابراین تحقیقات آینده می‌تواند بر اساس تحقیقات طولی صورت گیرد تا به بررسی این بپردازد که آیا رسالت مسیر شغلی در رابطه با انعطاف‌پذیری مسیر شغلی در طول زمان به‌گسترش رضایت از زندگی و شغلی غنی و دقیق، که برای تسهیل مدیریت عدم قطعیت و تغییرات غیرمنتظره مفید است کمک می‌کند.

منابع

- امینی فهیمه، فرح بخش کیومرث، نیکوزاده کردمیرزا عزت الله (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای بین رضایت از زندگی، تاب آوری و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه و سایر بخش‌ها. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱ (۴): ۹-۱۷.
- اورنگ، سهیلا؛ هاشمی رزینی، هادی؛ رامشینی، مریم؛ اورنگ، طوبا (۱۳۹۷). بررسی معنای زندگی و بهزیستی روان‌شناختی، جوانان، بزرگسالان و سالمندان (مطالعه مقایسه‌ای از نظر سن). مجله سالمندی ایران؛ ۱۳ (۲): ۱۸۲-۱۹۷.
- پردلان، نوشین؛ علیزاده، مرجان، خلیجیان، صدف؛ یزدانی، شهربانو (۱۳۹۵). ساختار عاملی و اعتباریایی فرم کوتاه مقیاس رسالت چند بعدی مسیر شغلی در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۲ (۳): ۱۴۳-۱۵۶.
- سفاری نیا، مجید؛ درتاج، افسانه (۱۳۹۶). اثربخشی معنادرمانی گروهی بر امید به زندگی و بهزیستی روانی و اجتماعی سالمندان زن ساکن آسایشگاه‌های شهر دبی. مجله سالمندی ایران؛ ۱۲ (۴): ۴۸۲-۴۹۳.
- فلاح چایی، سید رضا؛ خالویی، سجاد (۱۳۹۵). مقایسه کیفیت زندگی و بهزیستی روان‌شناختی در زوجین هر دو شاغل و یکی شاغل. فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی-شناختی، ۷ (۲۷): ۲۷-۱۹.
- گواهی جهان، فاطمه (۱۳۸۶). رابطه بین داشتن معنا در زندگی و رضایت از زندگی زناشویی. روان‌شناسی تربیتی (روان‌شناختی و علوم تربیتی) ۳ (۸): ۴۹-۶۹.
- محمدی بهنام (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابهام نقش با خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتارهای پویای شغلی. مجله ارگونومی؛ ۴ (۱): ۲۰-۲۷.

- Bechtold, T. B. (2004). Predictors of life satisfaction among private liberal arts college and university faculty.
- Beegam, H., Muqthar, M., Wani, M. A., & Singh, B. (2017). Marital Adjustment among Single and Dual Working Couples.
- Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the scientific study of religion*, 135-147.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Personality and Subjective Well-Being Across the Life Span. In *Temperament and Personality Development Across the Life Span* (pp. 221-244): Psychology Press.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- 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., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Templeton Foundation Press.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2014). Strategies for discerning and living a calling. *APA handbook of career intervention*, 305-317.
- Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of organizational behavior*, 34(4), 431-452.

- Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment, 24*(2), 253-269.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 428-436.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 590-601.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies, 13*(3), 469-479.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., Allan, B. A., & Douglass, R. P. (2015). Assessing work as a calling: An evaluation of instruments and practice recommendations. *Journal of Career Assessment, 23*(3), 351-366.
- Eshthead, A. (2009). Investigation of group therapy on well-being of university students. MSc. thesis]. Tehran: Tehran Psychiatric Institute,
- Frankl, V. E. (1985). Man's search for meaning: Simon and Schuster.
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 39-51.
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 309-321.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of personality and social psychology, 83*(3), 693.
- Mirfarhadi N, Mousavi S, Tabari R, Kazemnejhad leili E.(2011) Study the role of personal factors on life satisfaction of nurses employed in hospitals affiliated to Guilan University of Medical Sciences. *J Holist Nurs Midwifery; 21* (1) :52-58.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P.(2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 161-172. doi:10.1002/job.584
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology, 53*(1), 80.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment, 18*(1), 82-96.
- Tzanakou, C. (2017). Dual career couples in academia, international mobility and dual career services in Europe. *European Educational Research Journal, 16*(2-3), 298-312.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality, 31*(1), 21-33.