

## ساختار عاملی و اعتباریابی فرم کوتاه مقیاس رسالت چند بعدی مسیر شغلی در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان

نوشین پرولان\*، مرجان علیراده\*\*، صدف خلیجان\*\*\* و شربانوزیرانی\*\*\*\*

### چکیده

رسالت شغلی رویکردی نسبت به کار که در آن شغل فرد بخش اصلی و مرکزی زندگی او است و با استفاده از آن برای انجام دادن کارهای جامعه‌پسند و کمک به دیگران تلاش می‌کند. هدف پژوهش حاضر مطالعه ساختار عاملی و اعتباریابی فرم کوتاه مقیاس رسالت چند بعدی مسیر شغلی، در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان بود. مطالعه حاضر توصیفی - پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه پژوهش دانشجویان دانشگاه اصفهان بودند که تعداد ۳۰۷ نفر از آنها با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس (آسان) انتخاب و فرم ترجمه‌شده مقیاس ۹ ماده‌ای رسالت مسیر شغلی، بین آنها توزیع شد. این مقیاس ابتدا به فارسی ترجمه و سپس به انگلیسی برگردانده شد و سپس جمعی از متخصصان، پرسشنامه را برای تعیین حساسیت‌های فرهنگی، وضوح سؤالات، موارد اختلاف و خطاهای موجود در معنایابی بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که تحلیل عاملی اکتشافی بیان‌کننده ۳ خرده‌مقیاس مقبول بود که در ادامه ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۲ و برای خرده‌مقیاس‌ها از ۰/۶۶ تا ۰/۷۷ متغیر بود. همه موارد همبستگی مورد-کلی مقبولی داشتند و نتایج آزمون - بازآزمون نشان‌دهنده ثبات برای مقیاس رسالت مسیر شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن بود. همچنین نتایج نشان داد نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی، روایی و پایایی خوبی را نشان داده است. کلیدواژه‌ها: رسالت مسیر شغلی؛ اعتباریابی؛ تحلیل عاملی؛ دانشجویان

\* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران n.pordelan@gmail.com

\*\* عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، گروه روان‌شناسی، اهواز، ایران

\*\*\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، ایران

\*\*\*\* کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی

## مقدمه

رسالت مسیر شغلی، ذهنیت، گرایش یا دورنمایی است که افراد، گروه‌ها یا فرهنگ‌ها از آن برای معنا بخشیدن به کار خود استفاده می‌کنند (سمپسون و اسبورن، ۲۰۱۵). این گرایش‌ها در چارچوب‌های فرهنگی مشترک نسبت به کار انعکاس پیدا می‌کنند که طی قرن‌ها در تاریخ مغرب زمین تغییر و تحول یافته است. مطالعات درباره 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 غیر غربی تا امروز، به‌خصوص در جمعیت‌های آسیائی، پراکنده بوده است (زانک، هرمان، هیرشی، وی و زانک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). مطالعه درباره رسالت مسیر شغلی به صورت علمی از سال ۲۰۰۷ مطرح و به سرعت به یک سری تحقیقات منتهی شد، به طوری که طی ۵ سال گذشته، بیش از ۵۰ مطالعه و تحقیق درباره موضوع رسالت مسیر شغلی انجام شده است (دافی و دیک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳) رسالت در مفهوم حرفه‌ای به‌عنوان «کاری که یک فرد به‌عنوان هدف خود در زندگی درک می‌کند» توصیف شده است (سمپسون و اسبورن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). پس از مفهوم اخلاق شغلی پروتستان ماکس وبر، ایده رسالت مسیر شغلی رواج یافت. رسالت در اصل معنایی دینی داشت و به معنای انجام کاری بود که خداوند انجام آن را «رسالت» فرد قرار داده بود. اما رسالت در معنای مدرن آن معنای دینی خود را از دست داده و به معنای کار لذت‌بخشی استعمال می‌شود که سبب بهتر شدن دنیا شود. لذا مفهوم رسالت در دوران مدرن شکل جدیدی به خود گرفته است و به یکی از چند معنایی اطلاق می‌شود که افراد به شغل خود نسبت می‌دهند (والری<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵).

بلا، مادسن، سالیوان، اسویندلر و تپیتون به نقل از برنا، پردلان، خلیجیان، خسروانی و حسینیان (۱۳۹۴) 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

1. Zhang, Herrmann, Hirschi & Wei
2. Duffy & Dik
3. Sampson & Osborn
4. Valerie

و ترفیع، حقوق و دستمزد و قدرت تأمین می‌شود. 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. پژوهشگران هم معانی متفاوتی برای رسالت پیشنهاد کرده‌اند که شامل مفهوم‌سازی‌های تک‌بعدی و چندبعدی است (دیک و دافی، ۲۰۰۹).

با وجود اینکه مفهوم‌سازی‌های تئوریک نشان می‌دهند که رسالت مسیر شغلی ممکن است چند بعدی باشد، برخی از پژوهش‌ها رسالت مسیر شغلی را عمدتاً یک بعدی می‌دانند. برای نمونه، پرسشنامه زندگی کاری پنسیلوانیا، رسالت مسیر شغلی را یکی از سه شکل گرایش کاری، یعنی شغل، زندگی کاری و رسالت مسیر شغلی در نظر می‌گیرد. پرسشنامه رسالت مسیر شغلی نئوکلاسیک، یکی معیار یک بعدی دیگری از رسالت مسیر شغلی است که از شش مورد تشکیل می‌شود و تجربه اشتیاق، سرنوشت و سازگاری را پوشش می‌دهد. در ضمن، دوبرا و توستی-خاراس<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) اخیراً یک مقیاس رسالت مسیر شغلی یک بعدی را، بر مبنای مفهومی از رسالت مسیر شغلی، به‌عنوان تجربه میل مصرفی و معنادار افراد نسبت به یک قلمرو نفوذ منتشر کرده‌اند. سرانجام، مقیاس توجیه رسالت مسیر شغلی و همچنین پرسشنامه رسالت مسیر شغلی و حرفه‌ای (BCS و CVQ) که اخیراً منتشر شده، هر دو جستجوی فرد و آمادگی رسالت مسیر شغلی را بررسی می‌کنند. با وجود اینکه BCS تنها از دو مورد تشکیل می‌شود، CVQ با استفاده از ۱۲ مورد، آمادگی و جستجوی رسالت مسیر شغلی را می‌سنجد. مقیاس‌های آمادگی و جستجو در CVQ نیز هر یک به سه خرده مقیاس (فراخوان متعالی، کار هدفمند و جهت‌گیری اجتماعی) تقسیم می‌شوند، لذا CVQ تا اینجا تنها معیار چند بعدی رسالت مسیر شغلی است، اما تاکنون در میان افراد شاغل و نمونه دانشجویی آزمایش نشده است (هاگمایر و ابیل، ۲۰۱۲).

دیک و دافی برای سنجش رسالت مسیر شغلی، پرسشنامه‌ای طراحی کردند (cvq) که در مطالعات مختلف روایی و پایایی آن بررسی شده 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 هر کدام دو سطح آمادگی و جستجو دارند) تقسیم می‌شود. از

---

1. Dobrow & Tosti-Kharas  
2. Hagmaier & Abele

این پرسشنامه دو مطالعه استفاده شد. مطالعه اول بر مبنای تجزیه و تحلیل عامل توضیحی و تأییدکننده به روش نمونه‌برداری اعتبارسنجی شده از ۴۵۶ دانشجوی انجام شد و پرسشنامه با جهت‌گیری فرضی با موضوعات امید به کار، انگیزه اجتماعی، مفهوم زندگی و جستجو برای یافتن مفهوم مرتبط شد و به این ترتیب درجه اعتبار آن از حیث هماهنگی پاسخ‌ها و تفاوت‌های آن‌ها مشخص شد. در مطالعه دوم، با اعتبارسنجی BCS، که یک تحلیل چندمنظوره با چند روش است و 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، ۲۰۱۲). در پژوهشی نیز زانک، هرمان، هیرشی، وی و زانک به اعتبارسنجی پرسشنامه رسالت مسیر شغلی (cvq) با ۱۱ گویه و سه عامل (نوع‌دوستی، نیروی هدایت‌کننده، معنا و هدف) در نمونه چینی اقدام کردند (زانک و همکاران، ۲۰۱۶).

در تحقیقی که دیک و دافی (۲۰۱۲) در میان ۴۳۵ دانشجو انجام دادند و پاسخ‌ها را برای یافتن مضامین مشترک تحلیل کردند، به این نتیجه رسیدند بسیاری از دانشجویان به نیروهای بیرونی مانند خداوند، عطایای خداوند یا سرنوشت که یکی از دانشجویان آن‌را این‌طور تعریف کرده بود: «مسیری که خداوند برای زندگی من تعیین کرده است» اشاره کرده بودند. برخی دیگر از منابع درونی مانند سابق درونی یا اشتیاق مثلاً غریزه یا کششی طبیعی به سمت زمینه یا مسیر شغلی خاص نام برده بودند. دانشجویان همچنین بر اهمیت تناسب قوی میان این عطایا، اشتیاقات و حس هدفمندی با یک شغل خاص تأکید می‌کردند که اغلب به پیشرفت، وضوح و نشاط منجر می‌شود. برای مثال، «احساسی است که نمی‌توانم توضیح دهم، احساس اینکه بخشی از چیزی باشم که باعث بهتر شدن خودم و دیگران می‌شود». در نهایت، دانشجویان به اثرگذاری مثبت بر دیگران، به عنوان مشخصه اصلی رسالت مسیر شغلی اشاره کرده‌اند. برای نمونه، هدایت شدن به سمت چیزی، به این دلیل که نه تنها به خودم، بلکه به دیگران نیز کمک می‌کند. اکثر دانشجویان بیان می‌کردند که رسالت مسیر شغلی نه تنها برای کار، بلکه برای سایر جنبه‌های زندگی نیز مانند روابط، تحصیلات، تفریحات و معنویت مهم است. برای برخی، تمام جنبه‌های زندگی تحت تأثیر رسالت مسیر شغلی قرار داشت. یکی از دانشجویان نوشته بود: «هرچیزی که بنا به دلیلی، چه قابل توضیح باشد و چه نباشد، احساس می‌کنی به سمت انجام آن کشیده می‌شوی، رسالت شغلی تو است» (دیک و دافی، ۲۰۱۲) این پژوهش موجب تقویت این واقعیت می‌شود که مضامین مشترکی میان نگرش

مردم به رسالت مسیر شغلی و چند بعدی بودن رسالت مسیر شغلی وجود دارد. هاگمایر و ایبل (۲۰۱۲) بر مبنای همین پژوهش‌ها و مفهوم‌سازی‌های اخیر از رسالت مسیر شغلی، تحقیقات خود را با این فرض شروع کردند که رسالت مسیر شغلی می‌تواند یک تجربه چند بعدی باشد و معیار سنجش آن نیز باید چند بعدی باشد. بر این اساس، مطالعه اول آن‌ها مبنایی برای رسیدن به تعریفی از «رسالت مسیر شغلی» قرار گرفت، آن‌طور که مردم عادی می‌فهمند؛ مطالعه دوم آن‌ها این هدف را دنبال می‌کرد که پنج نوع اصلی رسالت مسیر شغلی را که در مطالعه اول مطرح شد، اعتبار سنجی کند. سپس، بر پایه آن، نسخه اولیه‌ای از مقیاس رسالت مسیر شغلی آزمایش شد و در مطالعه سوم، ساختار عاملی (فاکتوریال) این مقیاس چند بعدی را در یک نمونه آلمانی تجزیه و تحلیل کردند و نتایج به استخراج پنج عامل: ۱. شناخت کار شخص؛ ۲. احساس و معنا؛ ۳. سازگاری شخص با محیط؛ ۴. رفتار مبتنی بر ارزش و ۵. نیروی هدایت‌کننده متعالی منتهی شد. در مطالعه چهارم، معیار جدید در نمونه انگلیسی و آمریکایی آزمایش شد. در پژوهش حاضر نسخه ۹ سؤالی و سه عاملی اعتباریابی شده است.

رسالت مسیر شغلی در ایران تا حدود زیادی ریشه در باورهای مذهبی مردم دارد، به‌عنوان مثال داستان زندگی امام حسین (ع) و هدف از قیام آن حضرت که زنده کردن ارزش‌های اسلامی بوده است، نمونه‌ای از داشتن رسالت مسیر شغلی است. تاکنون به صورت علمی چه در افراد جویای شغل و چه در صاحبان مشاغل، رسالت مسیر شغلی بررسی نشده است هر چند در ایران نیز برای اولین بار پرسشنامه ۲۴ سؤالی رسالت مسیر شغلی (CVQ) را برنا، پردلان، خلیجیان و سید طالبی (۱۳۹۴) اعتباریابی کردند. در پژوهش فعلی محقق قصد دارد، ساختار عاملی و اعتباریابی مقیاس رسالت چند بعدی مسیر شغلی (MCM) را بررسی کند. ویژگی بارز این ابزار علاوه بر کوتاه و کم‌ترشدن تعداد سؤالات، سنجش چند بعدی رسالت مسیر شغلی در کنار مؤلفه‌هایی هم‌چون تعهد و موفقیت شغلی است و قابلیت لازم برای 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 و افراد شاغل به کار احساس می‌شود. از این‌رو استفاده از پرسشنامه مناسب و کارآمد می‌تواند در تحقق مطلوب اهداف پژوهشی و به تبع آن در کاربردی کردن نتایج پژوهش در محیط آموزشی مفید و مؤثر باشد. خودگزارش‌دهی به عنوان 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 ارتقاء 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 دربارهٔ رسالت شغلی در اختیار قرار دهد، اهمیت بالایی دارد. با استفاده از این ابزار می‌توان از توانایی‌ها و کاستی‌های جویندگان مشاغل در این زمینه اطلاع‌یافت و برای ارتقاء توانمندی آن‌ها در آن زمینه برنامه‌ریزی کرد. بنابراین، این پژوهش به دلیل اهمیت رسالت شغلی و نقش آن در مسیر شغلی دانشجویان و به‌منظور تعیین روایی و پایایی پرسشنامهٔ رسالت مسیر شغلی (MCM) در نمونهٔ دانشجویان دانشگاه اصفهان اجرا شد.

## روش

مطالعهٔ حاضر مطالعه‌ای توصیفی - پیمایشی و از نوع هدف کاربردی است. جامعهٔ پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان بودند که کلیهٔ دانشجویان مشغول به تحصیل از سال تحصیلی ۱۳۹۱ - ۱۳۹۴ (ترم دوم - هشتم) را شامل می‌شد، که تعداد ۳۰۷ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی (در این نوع نمونه‌گیری هر یک از اعضای جامعه تعریف شده شانس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه را دارند، منظور از مستقل بودن این است که انتخاب یک عضو به هیچ وجه در انتخاب سایر اعضای جامعه تأثیری ندارد) و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و بعد از آماده کردن نسخهٔ فارسی مقیاس چند بعدی رسالت مسیر شغلی<sup>۱</sup> (MCM) پژوهشگر طبق برنامه‌ریزی قبلی به دانشکده‌های محل تحصیل دانشجویان مراجعه کرده و پس از دسترسی به نمونه‌های منتخب، به معرفی خود و ارائهٔ توضیحاتی مختصر دربارهٔ اهداف پژوهش اقدام کرد 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. نمونهٔ بیشتر به این دلیل انتخاب شد که برای برآورد حجم نمونه برای هر متغیر آشکار، ۱۵ آزمودنی در نظر گرفته شد (گال، بورگ و گال، ۱۳۸۴). برای ترجمهٔ پرسشنامه از رویکرد Jones 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. ترجمه مقیاس رسالت شغلی را دو متخصص زبان انگلیسی انجام دادند و روایی محتوا را ۷ نفر از متخصصان رشته مشاوره و علوم تربیتی تأیید کردند. از نظر نگارش زبان فارسی چندین مرتبه بررسی شد و برای اطمینان از فهم گویه‌ها در اختیار چند دانشجو گذاشته شد تا آن‌ها نیز نظر خود را اعلام کنند. در پایان به منظور 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. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS به منظور تعیین اعتبار سازه، 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. مشارکت 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

پس از بررسی ویژگی‌های آماری مقیاس‌ها و آلفای آن‌ها، تحلیل عامل اکتشافی درباره عوامل انجام شد. برای اجرای روش تحلیل مؤلفه اصلی و نشان دادن این نکته که ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه صفر نیست، آزمون بارتلت<sup>۱</sup> به کار رفت که نتایج به دست آمده از نظر آماری معنادار بود ( $KMO=0/69$ ;  $P<0/001$ ). بنابراین، بر پایه نتایج آزمون کرویت بارتلت می‌توان دریافت که در گروه مورد بررسی، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی به دست آمده، تبیین‌پذیر است.

برای استخراج عامل‌های مناسب و هماهنگ با ساختار فرهنگی و اجتماعی گروه نمونه، چندین بار تحلیل عاملی با راه‌حل‌های گوناگون شامل راه‌حل‌های ۳، ۲، ۱ عامل اجرا شد (منظور از راه‌حل، تعداد عامل‌های است که در بخش تحلیل عامل اکتشافی برای پیدا کردن تعداد عامل به نرم‌افزار داده می‌شود). در نهایت پس از انجام دادن تحلیل عاملی، مشخص شد که با توجه به ساختار اصلی پرسشنامه، بافت فرهنگی و اجتماعی و نتایج تحلیل عامل اکتشافی، راه‌حل ۳ عاملی مطابق با اصل پرسشنامه، از کفایت بیشتری بهره‌مند است و به همین دلیل این راه‌حل به کار برده شد. نتایج نشان

---

1. Bartlett test of sphericity

داد که ارزش‌های ویژه یک عامل، بزرگ‌تر از یک است. مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تراکمی در جدول ۱ نشان داده شده است. از نمودار سنگ‌ریزه (اسکری) نیز که در شکل ۱ دیده می‌شود. می‌توان دریافت که سهم عامل اول تا سوم در واریانس کل متغیرها چشم‌گیر و با سهم بقیه عامل‌ها متفاوت است. افزون بر این، از عامل سوم 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 ۱ نمایش داده شده است. بر پایه نتایج تحلیل عاملی مواد پرسشنامه با اجرای روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، بر پایه ۳ عامل (عامل اول: شناسائی و سازگاری P-E؛ عامل دوم: نیروی هدایت متعالی؛ عامل سوم: معنا و مفهوم و رفتار ارزش محور) ویژگی‌های نهایی تعیین شد.

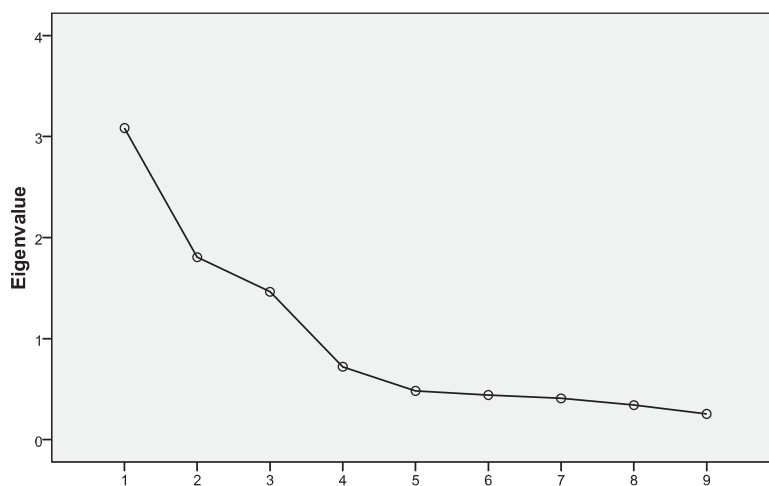
جدول ۱: ماتریس ساختار مجموعه ۹ سؤالی با شیوه واریماکس

انحراف استاندارد	میانگین	عامل ۳	عامل ۲	عامل ۱	
۲/۵۱	۱۰/۸۷	(MCM – IP) عامل اول: شناسائی و سازگاری P-E (معیار رسالت مسیر شغلی چند بعدی)			
۱/۲۰	۳/۷۱		۰/۸۵	۱. من با شغلم می‌توانم تمام توانم را نشان دهم.	
۱/۰۸	۳/۶۴		۰/۸۱	۲. من از شغلی که دارم خوشحالم.	
۰/۸۲	۳/۵۲		۰/۶۹	۳. من کارم را می‌شناسم.	
۲/۰۶	۱۰/۷۶	عامل دوم: نیروی هدایت متعالی (MCM – TGF)			
۰/۹۷	۳/۵۶		۰/۸۶	۴. یک ندای درونی مرا در انجام شغلم هدایت می‌کند.	
۰/۸۲	۳/۷۲		۰/۷۴	۵. سرنوشت من این است که دقیقاً کاری که دارم انجام دهم.	
۰/۸۲	۳/۴۷		۰/۶۸	۶. من از ندای درونی پیروی می‌کنم که مرا در مسیر شغلم راهنمایی می‌کند.	
۱/۹۸	۱۱/۱۸	عامل سوم: معنا و مفهوم و رفتار ارزش محور (MCM – SMVB)			
۰/۸۰	۳/۴۷	۰/۸۱		۷. من با انجام دادن کارم به خیر عمومی خدمت می‌کنم.	
۰/۸۵	۳/۹۰	۰/۷۳		۸. شغلم به من کمک می‌کند که دنیا را جای بهتری بسازم.	
۰/۸۲	۳/۷۹	۰/۷۱		۹. من معیارهای اخلاقی بالائی برای انجام کارم دارم.	
		۱/۵۶	۱/۸۰	۳/۰۸	Eigenvalue
		۷۰/۵۸	۵۴/۳۲	۳۴/۲۶	درصد واریانس پیش‌بینی شده تجمعی
		۰/۶۶	۰/۷۰	۰/۷۸	همبستگی مورد-کل
		۰/۷۱	۰/۶۸	۰/۷۴	آلفای کرونباخ
				۰/۶۹	مقدار kmo
				۳۶۲/۱۵	آزمون بارتلت



بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ نشان داد کل پرسشنامه با الفای ۰/۷۲ پایایی مناسبی دارد و همینطور مؤلفه‌های شناسایی و سازگاری با آلفای ۰/۷۴، نیروی هدایت متعالی با آلفای ۰/۶۸ و معنا و مفهوم و رفتار ارزش محور با آلفای ۰/۷۱ نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد.

همبستگی بین هر مؤلفه با کل پرسشنامه نیز از ۰/۶۶ تا ۰/۷۸ به دست آمد.



نمودار ۳: عاملی چرخش یافته ارزش ویژه (سنگریزه)

همان‌طور که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، سه عامل دارای مقدار ویژه بالاتر از یک هستند. یعنی مجموعه ۹ گویه مربوط به مقیاس به ۳ عامل تقلیل پذیر است.

## بحث و نتیجه‌گیری

رسالت یک نظام اخلاقی استعلائی و مؤلّد است که می‌خواهد «کار خوب» تولید کند - یعنی نتایجی ایجاد کند که اخلاقی و کامل باشند. افراد، سازمان‌ها و جامعه از این نتایج نفع می‌برند. منبع رسالت متفاوت است و می‌تواند معنوی، درون-فردی، بین-فردی، موقعیتی، اجتماعی یا وجودی باشد. افراد و سازمان‌ها می‌توانند رسالت داشته باشند. رسالت فرد تمام نقش‌های زندگی از جمله شغل را شامل می‌شود. رسالت از ابعاد بازگشتی و وابسته به هم

تشکیل شده است (دیک و دافی، ۲۰۱۲). مطالعات دربارهٔ رسالت مسیر شغلی به روشنی نشان داده است که مفهوم رسالت مسیر شغلی در پشتوانهٔ فرهنگی غرب ریشه دارد، به‌طور کلی مطالعهٔ رسالت مسیر شغلی در نمونه‌های غیرغربی تا امروز، به‌خصوص در جمعیت‌های آسیائی، پراکنده بوده است (زانک و همکاران، زیر چاپ).

با توجه به نیاز به ابزاری برای ارزیابی رسالت مسیر شغلی و تأثیرات آن در نمونه‌های غیرغربی هدف اول از مطالعهٔ حاضر این بود که یک مقیاس مناسب با فرم کوتاه‌تری برای استفاده در ارزیابی رسالت مسیر شغلی در نمونه‌های ایرانی در نظر گرفته شود و قابلیت اتکاء و اعتبار این مقیاس جدید سنجیده شود. هدف دوم پژوهش دستیابی به اطلاعات جدیدی دربارهٔ ابعاد و نقش رسالت مسیر شغلی در میان نمونه‌های ایرانی بود؛ بر طبق نتایج این پژوهش، که با هدف ساختار عاملی و اعتباریابی فرم کوتاه مقیاس رسالت مسیر شغلی در میان دانشجویان انجام شد، بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ نشان داد که کل پرسشنامه با آلفای ۰/۷۲ از پایایی مناسبی بهره‌مند است و همین‌طور مؤلفه‌های شناسائی و سازگاری با آلفای ۰/۷۴، نیروی هدایت متعالی با آلفای ۰/۶۸ و معنا و مفهوم و رفتار ارزش‌محور با آلفای ۰/۷۱ نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. همبستگی بین هر مؤلفه با کل پرسشنامه نیز از ۰/۶۶ تا ۰/۷۸ به‌دست آمد. اعتدال در مفاهیم از دیدگاه فرهنگی و روایی محتوی ابزار حاضر از سوی جمع خبرگان، اعم از کارشناسان و افراد مرتبط سنجیده شد و نهایتاً ابزار وارد چرخهٔ ترجمهٔ باز ترجمه شد. همه موارد ۷۰٪ تا ۱۰۰٪ توافق را بین مصححان کسب کردند. روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی ارزیابی و تأیید شد.

تحلیل عاملی مؤلفهٔ اصلی و چرخش واریماکس به استخراج سه عامل (شناسائی و سازگاری، نیروی هدایت متعالی، معنا و مفهوم و رفتار ارزش‌محور) منجر شد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر شواهد مطلوبی را در تأیید روایی و پایایی مقیاس رسالت مسیر شغلی نشان داد. پیشنهاد می‌شود مشاوران مراکز آموزشی و کارشناسان آموزشی، برای بررسی تفاوت‌های افراد در بدو استخدام شغلی و ارتقاء یا جابه‌جایی شغلی ایشان با کمک مقیاس حاضر، میزان رسالت شغلی کارجویان را بسنجند. در بررسی متون داخلی، ضریب همبستگی پرسشنامه با پرسشنامهٔ رسالت مسیر شغلی (CVQ) برنا و همکاران سنجیده شد و نتایج حاکی از همبستگی ۰/۶۰ بین دو پرسشنامه بود. پرسشنامه‌های به‌کار گرفته برای جمع‌آوری داده‌ها در

مطالعات خارجی کم و بیش تأییدکننده عوامل ساختاری پرسشنامه حاضر هستند، به طور مثال چندین مطالعه از پرسشنامه رسالت مسیر شغلی برای بررسی رابطه کار و نتایج موفقیت آمیز آن استفاده کرده‌اند. و همچنین 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 به طور کامل در پیوند بین 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 درباره 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 به عنوان 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 و ۳ عامل ( $Eigenvalue > 1$ ) کشف شد. شواهد بیشتر در خصوص روایی سازه مقیاس، الگوی روابط مشاهده شده بین زیرشاخه‌ها است. به‌علاوه قدرت و جهت این همبستگی از نظر مفهومی پرمعنی و با دانش کنونی ما درباره رسالت مسیر شغلی سازگار است.

یافته‌های پژوهش 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، از ساختار عاملی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی حمایت مثبتی می‌کنند.

به طور خلاصه، نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان داد که رسالت مسیر شغلی (MCM) از پایایی و روایی لازم بهره‌مند است و می‌توان از آن برای سنجش این سازه در دانشجویان استفاده کرد. این مقیاس می‌تواند کاربردهای فراوانی در پژوهش‌های روان‌شناختی، به ویژه

تحقیقات روان‌شناسی تربیتی، صنعتی و سازمانی داشته باشد. از آن‌جا که در تحقیق حاضر مشاهده شد رسالت مسیر شغلی (MCM) از ویژگی‌های روان‌سنجی مناسبی بهره‌مند است، پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات بعدی برای بررسی و سنجش سازه رسالت مسیر شغلی در محیط مختلف از این مقیاس استفاده شود.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این است که در یک نمونه دانشگاهی بررسی شده است. البته محققان بعدی می‌توانند بنابر ضرورت و با حمایت منابع معتبر علمی موارد یا سازه‌هایی را به ابزار مذکور برای ارزیابی ابعاد دیگر رسالت شغلی اضافه کنند یا به صورت تخصصی‌تر و سؤالات تخصصی‌تر در گروه مختلف تحصیلی بررسی شود. نتایج پژوهش نشان داده است که به‌رغم اینکه پرسشنامه کنونی، روایی و پایایی مناسبی دارد، با وجود این 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 کنند، این امر می‌تواند گامی رو به جلو در تأیید بیشتر روایی سازه‌ای 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 اجرای این پژوهش یاری رساندند کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

## منابع

- برنا، محمدرضا، پردلان، نوشین، خسروانی، افشین، خلیجیان، صدف، حسینیان، سیمین (۱۳۹۴). تحلیل مسیر رسالت شغلی پرستاران با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و خودکارآمدی، فصلنامه بالینی پرستاری و مامایی، ۴ (۴): ۱-۱۲
- پردلان، نوشین، برنا، محمدرضا، خلیجیان، صدف و سید طالبی، مرجان (۱۳۹۴). ساختار عاملی و اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی در بین دانشجویان پزشکی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷ (۲۳): ۴-۲۸
- دیک، برایان و دافی، رایان (۱۳۹۵). رسالت مسیر شغلی خود را بسازید، ترجمه پردلان، نوشین، افرازی‌زاده، فیض‌الله، اسمعیلی، انسیه و خلیجیان، صدف، رشت: کدیور.
- گال، مردیت، بورگ، والتر و گال، جویس (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. جلد دوم. ترجمه احمدرضا نصر و همکاران. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

- 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*, 1069072711434410.
- 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.
- Dobrow, S. R. & TOSTI-KHARAS, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049.
- 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(1): 74-80.
- 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. & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3): 428-436.

- Hagmaier, T. & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 39-51.
- Myers, V. L. (2013). *Conversations about calling: advancing management perspectives*: Routledge.
- Sampson Jr, J. P. & Osborn, D. S. (2015). Using information and communication technology in delivering career interventions. *APA handbook of career intervention*, 2, 57-70.
- Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J. & Zhang, J. (2015). Assessing Calling in Chinese College Students Development of a Measure and Its Relation to Hope. *Journal of Career Assessment*, 1069072715595804.

---

## Factor Structure and Validation of the Short Form of Multidimensional Calling Measure

---

Nooshin Pordelan<sup>1</sup>

PhD student of Counseling, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Marjan Alizadeh

Faculty member, Department of Psychology, Islamic Azad university  
(Ahwaz Branch), Ahwaz, Iran

Sadaf Khalijian

PhD student of Educational Administration, Shahid Beheshti University,  
Tehran, Iran

Shahrbano Yazdani

MA in Psychology, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

### Abstract

Career calling is an attitude in which an individual's job is the main and central part of his or her life and is used by them to help others. The main objective of the current study was to evaluate the factor structure and validate the short form of the multidimensional calling measure (MCM) among the students of Isfahan University. In this descriptive survey whose objective was an applied one, the population includes all the students of Isfahan University, out of which, 307 participants were selected using convenient sampling. To collect the data, a translated version of the 9-item multidimensional calling measure was distributed among the participants. This measure was first translated into Persian and then was translated back into English. Next, a group of experts evaluated the questionnaire in order to determine its cultural sensitivity, the clarity of language of the questions,

---

1. n.pordelan@gmail.com

DOI: 10.22051/jontoe.2016.2550

Reseived:2015/11/6

Accepted:2016/10/18



discrepancies, and errors of meaning finding. The results of exploratory factor analysis revealed three acceptable sub-scales. The Cronbach alpha coefficient for the entire questionnaire was 0.72 and for the subscales, this coefficient varied from 0.66 to 0.77. All the items had acceptable item-general correlation and the results of the test-pretest indicated the sustainability for the career calling measure and its sub-scales. Moreover, the results showed that the Persian version of the multidimensional calling measure (MCM) had acceptable reliability and validity.

*Keywords:* Career calling measure; Validation; Factor analysis; University students