

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان Investigation of Psychometric Properties of Employee Well-Being Scale

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۴/۲۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۱۰/۲۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۴/۲۳

N. Kaabamir., (M.A) F. Shabandi., (M.A) &
S.S. Hashemi sheikh shabani., (Ph.D)

Abstract: This study aimed to investigate of psychometric properties of Employee Well-Being Scale of Zheng, Zhu, Zhao & Zhang (2015). For this purpose, 201 employees of industrial company in Bushehr were selected randomly and completed questionnaires. The instruments of research contained Employee Well-Being, Job Satisfaction, Positive and Negative Affect, Affective Commitment, Job Performance and Turnover Intention scales. The internal consistency with Cronbach's alpha and correlation of each questionnaire's items with total score of scale showed acceptable reliability. The validity of employee well-being scale was confirmed through multiple ways. First, confirmatory factor analysis showed that three-factor structure of this scale is good. Second, results of convergent and discriminant validity showed that employee well-being scale has significant positive relationship with job satisfaction and positive affect and significant negative relationship with negative affect. Third, results of predictive validity indicated that employee well-being was able to predict job satisfaction, affective commitment, and turnover intention and job performance. Overall, the results showed that Employee Well-Being Scale is valid and reliable scale for measuring Iranian's employee well-being.

Keywords: Reliability, Validity, Factor Structure, Employee Well-Being Scale

نوری کعب عمیر^۱، فاطمه شبندی^۲ و سید اسماعیل
هاشمی شیخ شبانی^۳

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان ژنگ، ژو، زائو و ژانگ (۲۰۱۵) انجام شد. بدین منظور، ۲۰۱ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی در بوشهر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کردند. ابزارهای پژوهش شامل مقیاس‌های بهزیستی کارکنان، خشنودی شغلی، عاطفه‌ی مثبت و منفی، تعهد عاطفی، عملکرد شغلی و تمایل به ترک شغل بودند. بررسی همسانی درونی سؤالات پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ و همبستگی هرسؤال با نمره‌ی کل آزمون نشان داد که این مقیاس از پایایی قابل قبولی برخوردار است به منظور بررسی روایی مقیاس بهزیستی کارکنان از چند روش استفاده شد. اول، تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ساختار سه عاملی این مقیاس از برازش مناسبی برخوردار است. دوم، نتایج بهزیستی کارکنان حاصل از بررسی روایی همگرا و افتراقی نشان داد که مقیاس بهزیستی کارکنان با مقیاس‌های خشنودی شغلی و عاطفه‌ی مثبت رابطه‌ی مثبت معنادار و با عاطفه‌ی منفی رابطه‌ی منفی معناداری دارد. سوم، نتایج حاصل از روایی پیش‌بین نشان داد که بهزیستی کارکنان قادر به پیش‌بینی خشنودی شغلی، تعهد عاطفی، تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی می‌باشد. در مجموع، یافته‌های تحقیق نشان دادند که مقیاس بهزیستی کارکنان یک مقیاس پایا و معتبر برای سنجش بهزیستی کارکنان ایرانی می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: پایایی - روایی - ساختار عاملی - مقیاس

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز
۳. دانشیار و دکترای روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

حیات و پویایی هر سازمانی در گرو داشتن نیروی انسانی سالم، متخصص و متعهد با سطحی از عملکرد قابل قبول است. لذا انسان به عنوان مهمترین سرمایه‌ی سازمانی، همواره مورد توجه شرکت‌ها و سازمان‌های موفق بوده و به همین دلیل، سازو کارهایی برای ارتقاء سطح عملکرد و بهره‌وری افراد طراحی و به مرحله‌ی اجرا گذاشته شده است. دستیابی به این مهم ممکن نیست مگر این‌که، سلامت و بهزیستی کارکنان به عنوان مهم‌ترین فاکتور در حوزه‌ی بهره‌وری منابع انسانی مورد توجه ویژه قرار گیرد. آگاه بودن از سطح سلامت و بهزیستی کارکنان می‌تواند راه‌گشایی برای بسیاری از مشکلات درون سازمانی باشد. بنابراین می‌توان، معطوف نمودن توجه سازمان به این امر را یکی از مهم‌ترین وظایف مشاوران سازمانی دانست. مشاوران سازمانی می‌توانند از طریق سنجش مستمر سلامت و بهزیستی کارکنان و به تبع آن ارائه‌ی راه‌کارهای اثربخش جهت حفظ و یا بهبود آن، در ارتقاء عملکرد کارکنان و در نهایت سازمان کمک‌رسان باشند (الیس، اس‌وای و پلوت، ۲۰۱۵).

امروزه، کار به عنوان یک هویت اجتماعی، نقش به‌سزایی را در مسیر موفقیت و سلامت و بهزیستی افراد ایفا می‌کند؛ با توجه به این‌که، محیط و شرایط کاری از دیگر موقعیت‌های زندگی متفاوت است بنابراین، لازم است که مفهوم بهزیستی کارکنان^۱ نیز از دیگر مفاهیم کلی بهزیستی متمایز شود (ژنگ، ژو، زائو و ژانگ، ۲۰۱۵). تاکنون، پژوهشگران در رابطه با تعریف مفهوم بهزیستی کارکنان به توافق نرسیده‌اند. در بسیاری از پژوهش‌ها، بهزیستی روان‌شناختی^۲ (رایت و کروپانزانو، ۲۰۰۴)، بهزیستی ادراک شده^۳ (داینر و رایان، ۲۰۱۱)، خشنودی شغلی^۴ (ویلیامز و آندرسون، ۱۹۹۱) و یا عواطف مثبت و منفی^۵ (تامپسون و پروتاس، ۲۰۰۶)، به عنوان جایگزینی برای مفهوم بهزیستی کارکنان به کار برده می‌شدند (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به این‌که بهزیستی کارکنان در محیط کار با پیامدهای مهمی همچون افزایش عملکرد شغلی^۶ (بیکر، ۲۰۱۵؛ پیچ و ولا-برودریک، ۲۰۰۹)، تعهد سازمانی^۷ (کوهن و شامای، ۲۰۱۰)، رفتار شهروندی سازمانی^۸ (گارگ، راستاگی و کاتاریا، ۲۰۱۵)، خشنودی شغلی (آلاتاند، ۲۰۱۵) و کاهش ترک

1. Employee Well-being
2. Psychological Well-being
3. Subjective Well-being
4. Job Satisfaction
5. Positive and Negative Affect
6. Job Performance
7. Organizational Commitment
8. Organizational Citizenship Behavior

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

شغل^۱ (رایت و بُنت، ۲۰۰۷) همراه است، پژوهشگران به دنبال آن بودند تا مدلی را طراحی کنند که بتوان از طریق آن بهزیستی افراد را به‌طور خاص و ویژه در محیط کار تبیین کرد. بر همین اساس، رویکردهای مختلفی در زمینه تعریف و مفهوم‌سازی بهزیستی افراد در محیط کار شکل گرفته‌اند. هورن، تاريس، شافلی و شرس (۲۰۰۴)، با توجه به تعریف ریف (۱۹۸۹) از بهزیستی روان‌شناختی، الگوی جامعی برای بهزیستی ویژه‌ی محیط کار ارائه دادند. این الگو، بهزیستی حرفه‌ای را یک مؤلفه‌ی چندبعدی می‌داند که متشکل از ابعاد بهزیستی عاطفی^۲، بهزیستی اجتماعی^۳، بهزیستی تخصصی^۴، بهزیستی شناختی^۵ و بهزیستی روان‌تنی^۶ است. شولتز (۲۰۰۸)، نیز با استناد به پژوهش‌های ریف (۱۹۸۹) در رابطه با بهزیستی روان‌شناختی، یک مدل چندبعدی برای بهزیستی شغلی معرفی کرد. براساس الگوی شولتز (۲۰۰۸)، بهزیستی شغلی شامل ۶ بعد روابط سازمانی مثبت^۷، خودپذیری حرفه‌ای^۸، خودمختاری در شغل^۹، هدفمندی در شغل^{۱۰}، تسلط بر محیط^{۱۱} و فرصت‌های پیشرفت در شغل^{۱۲} است. پیچ و ولا-برودریک (۲۰۰۹)، با توجه به پیشینه‌ی نظری سلامت و بهزیستی روان‌شناختی، یک مدل نظری جامعی را برای بهزیستی کارکن مطرح کردند. براساس این مدل، بهزیستی کارکن متشکل از دو سازه‌ی بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی ادراک شده است. بر پایه‌ی این الگوهای و مدل‌های معرفی شده، پژوهشگران از شاخص‌های متفاوتی برای سنجش بهزیستی در محیط کار استفاده می‌کردند. به‌طور مثال، پیچ و ولا-برودریک (۲۰۰۹)، عواطف مثبت و منفی، خشنودی شغلی، خشنودی از زندگی^{۱۳} و بهزیستی کاری^{۱۴} را از شاخص‌های بهزیستی کارکنان در محیط کار معرفی کردند. هم‌چنین، رایت و بُنت (۲۰۰۷) و کوهن و شامای (۲۰۱۰)، بهزیستی روان‌شناختی را به‌عنوان مفهومی برای سنجش بهزیستی افراد در محیط کار به‌کار بردند. در پژوهش ممبینی (۱۳۹۳) نیز، خشنودی شغلی، رضایت از زندگی و سلامت روانی شاخص‌های سنجش و بررسی

-
1. Turnover
 2. Affective Well-being
 3. Social Well-being
 4. Professional Well-being
 5. Cognitive Well-being
 6. Psychosomatic Well-being
 7. Positive Organizational Relationships
 8. Professional Self-acceptance
 9. Job Autonomy
 10. Job Purpose
 11. Environmental Mastery
 12. Job Growth
 13. Life Satisfaction
 14. Workplace Well-being

کارکنان به کار برده شده بودند. جانگ، بوسما، پیتر و سیگریت (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود و برای بررسی بهزیستی کارکنان، شاخص‌های فرسودگی هیجانی^۱، سلامت روانی، شکایات جسمی و رضایت شغلی را به کار بردند.

بهزیستی کارکنان به عنوان "کیفیت زندگی کارکنان و وضعیت روان‌شناختی آنان در محیط کار" تعریف شده است (سیگرت، وارندورف، نسبک، جورج و بورش-سوپان، ۲۰۰۶). وانهاالا و تامی (۲۰۰۶)، بیان می‌کنند که بهزیستی کارکنان به "بهزیستی کلی، فرسودگی هیجانی و خشنودی شغلی شخص کارکنان" اشاره دارد. با این وجود، بسیاری از پژوهشگران بر این نکته تأکید کرده‌اند که، لازم است در تبیین مفهوم بهزیستی کارکنان به جنبه‌های غیر از کار نیز توجه کرد؛ روابط خانوادگی کارکنان، خشنودی از زندگی شخصی و نیز ویژگی‌های فردی و محیطی نیز جزئی از بهزیستی کارکنان را تشکیل می‌دهند (سیگرت و همکاران، ۲۰۰۶؛ وانهاالا و تامی، ۲۰۰۶، پیچ و ولا-برودریک، ۲۰۰۹؛ ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). ژنگ و همکارانش (۲۰۱۵) بر پایه‌ی مدل پیچ و ولا-برودریک، تعریف جامعی را از بهزیستی کارکنان ارائه دادند؛ براساس این تعریف، بهزیستی کارکنان یک سازه‌ی چند مؤلفه‌ای و متشکل از (۱) بهزیستی روانشناختی، (۲) بهزیستی زندگی شخصی^۲ و (۳) بهزیستی کاری است. در این تعریف، علاوه بر جنبه‌های کاری، عوامل غیرکاری هم‌چون بهزیستی شخصی و نیز بهزیستی زندگی خانوادگی به عنوان جزئی از بهزیستی کارکنان، مدنظر قرار گرفته‌اند.

بهزیستی روان‌شناختی به معنای داشتن نگرش مثبت نسبت به خود، داشتن روابط مثبت و صمیمانه با دیگران، احساس استقلال و داشتن نقش فعال در زندگی، احساس کنترل بر محیط، هدف‌دار بودن زندگی و احساس رشد مدارم، است (کوهن و شامی، ۲۰۱۰). مؤلفه‌ی بهزیستی زندگی شخصی، خود، دو بُعد را پوشش می‌دهد؛ بُعد شخصی و بُعد خانوادگی. بُعد شخصی به احساسات و عواطف شخصی اشاره دارد. تجربیات روزمره‌ی شخصی فرد می‌تواند بر سلامت و بهزیستی او در محیط کار تأثیر بگذارد. از طرفی مسائل خانوادگی نیز یک جزء لاینفک از زندگی هر شخص به حساب می‌آید؛ با وجود این که کار و زندگی خانوادگی به ظاهر دو حوزه‌ی مجزا از هم هستند، اما شرایط خانوادگی می‌تواند بهزیستی فرد کارکن را متأثر سازد (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). آخرین مؤلفه در این تعریف، مؤلفه‌ی بهزیستی کاری است که به معنای عدم وجود تجارب منفی هم‌چون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی^۳ در افراد تعریف شده است. این

-
1. Emotional Exhaustion,
 2. Life Well-being
 3. Job Burnout

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

بعد می‌تواند از عوامل کاری مانند حقوق و مزایا، احساس امنیت شغلی، حمایت‌های دریافت شده از محیط کار، سبک مدیریت و ساختار شغل، تأثیر بپذیرد (پیچ و ولا-برودریک، ۲۰۰۹).

به اعتقاد کروپانزانو و رایت (۲۰۰۱)، بهزیستی دارای مفهومی بسیار گسترده و شامل چندین شاخصه‌ی متفاوت است؛ از این‌رو، پژوهشگران مختلف شاخصه‌های متفاوتی را به‌عنوان شاخصه‌ی اصلی بهزیستی در مطالعات خود به‌کار می‌برند. همین امر می‌تواند سبب شود که در هر پژوهش برخی از جنبه‌های اصلی بهزیستی مورد غفلت قرار گیرند. علاوه بر این، بهزیستی سازه‌ای است که تمامی حیطه‌های زندگی یک شخص را متأثر می‌سازد و از تمامی حیطه‌ها نیز تأثیر می‌پذیرد. ایس، اسکویند و هلر (۲۰۰۷) و نیز وانها و تامی (۲۰۰۶)، بیان می‌کنند که بهزیستی کارکنان تنها متأثر از عوامل کاری و سازمانی نیست بلکه، عوامل غیرکاری هم‌چون مسائل شخصی و زندگی خانوادگی نیز می‌توانند بر بهزیستی افراد در محیط کار تأثیر بگذارند. آنان بیان می‌کنند که مقیاس‌ها و شاخص‌های مورد استفاده در مطالعات و پژوهش‌ها برای سنجش بهزیستی در محیط کار، قادر نیستند مفهوم بهزیستی کارکنان را به‌طور کامل و جامع پوشش دهند؛ از این رو، یک خلأ بسیار مهم در ارتباط با مفهوم بهزیستی کارکنان وجود دارد و آن عدم وجود یک مقیاس کامل و جامع برای سنجش این سازه است.

در همین راستا، ژنگ و همکارانش برای اندازه‌گیری این سازه، با توجه به تعریفی که از بهزیستی کارکنان ارائه دادند، مقیاسی را برای سنجش این سازه طراحی و معرفی کردند. این مقیاس شامل ۱۸ ماده می‌باشد که سه مؤلفه‌ی بهزیستی روانشناختی، بهزیستی زندگی شخصی و بهزیستی کاری را می‌سنجد. در ابتدا، آنان با استفاده از روش مصاحبه‌ی نیمه ساختاریافته^۱ توانستند ۹۳ ماده را استخراج کنند سپس این ۹۳ ماده را در نمونه‌ای شامل ۴۰۰ مدیر و کارکن در چین، اجرا کردند که تنها ۲۳ ماده باقی ماندند. در نهایت، ۵ ماده‌ی دیگر به‌خاطر همسانی بالا با دیگر ماده‌ها حذف و تنها ۱۸ ماده برای مقیاس بهزیستی کارکنان مورد تأیید قرار گرفتند. نهایتاً، این ۱۸ ماده مجدداً در نمونه‌ای شامل ۳۴۰ کارکن یکی از فرودگاه‌های بزرگ چین اجرا شد و مورد تأیید نهایی قرار گرفت. برای بررسی پایایی^۲ و روایی^۳ این مقیاس پنج مطالعه‌ی مجزا در ۵ نمونه انجام شد.

ژنگ و همکارانش برای بررسی پایایی این مقیاس، مطالعه‌ای را بر روی یک نمونه‌ی ۲۹۵ نفری اجرا کردند. همسانی درونی^۴ با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای بهزیستی

1. Semi-Structured Interview

2. Reliability

3. Validity

4. Internal Consistency

روانشناختی، بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی کاری و کل مقیاس ۰/۸۸، ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۹۳ محاسبه شد. همچنین، ضریب همبستگی میان اجرای اول آزمون و اجرای آن پس از یک ماه، ۰/۷۳ بود (پایایی آزمایی-بازآزمایی^۱). این ضرایب نشان‌دهنده‌ی پایایی بالا و مطلوب این مقیاس می‌باشند.

در مطالعه‌ی دوم و سوم و برای بررسی ساختار عاملی مقیاس، با استفاده از تحلیل عوامل اکتشافی^۲ و تحلیل عوامل تأییدی^۳، این مقیاس را در دو نمونه شامل ۲۹۵ و ۴۲۴ کارکن اجرا کردند. در رابطه با تحلیل عوامل اکتشافی به‌شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس، نتایج نشان داد که ۱۸ ماده‌ی این مقیاس بر ۳ عامل با توان تبیین واریانس ۶۳/۸۹ درصد قرار دارند. نتایج حاصل از تحلیل عوامل تأییدی نیز ساختار سه عاملی این مقیاس را تأیید کردند ($X^2=306/28$, $DF=132$, $CFI=0/95$, $TLI=0/94$, $RMSEA=0/06$, $SRMR=0/04$). در رابطه با روایی همگرا^۴ و افتراقی^۵، ژنگ و همکارانش مطالعه‌ی چهارم را انجام دادند. در این مطالعه برای بررسی روایی همگرا، از پرسش‌نامه‌های خشنودی شغلی و عاطفه‌ی مثبت و برای روایی افتراقی از پرسش‌نامه‌ی عاطفه‌ی منفی در نمونه‌ای شامل ۲۹۰ کارکن از یک شرکت تولیدی، استفاده شد. ضرایب همبستگی بهزیستی کارکنان با خشنودی شغلی، عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۵۴ و ۰/۲۵- بدست آمدند که همگی در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند. این نتایج حاکی از روایی همگرا و افتراقی مطلوب این مقیاس است. در مطالعه‌ی آخر، پژوهشگران برای بررسی روایی پیش‌بین^۶، پرسش‌نامه‌های خشنودی شغلی، تعهد عاطفی^۷، تمایل به ترک شغل^۸ و عملکرد شغلی را به‌همراه مقیاس بهزیستی کارکنان در نمونه‌ای شامل ۲۷۷ کارکن، توزیع کردند. نتایج حاکی از روایی پیش‌بین مطلوب برای این مقیاس بود (ضرایب همبستگی بهزیستی کارکنان با خشنودی شغلی، تعهد عاطفی، تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی به ترتیب ۰/۴۳، ۰/۳۲، ۰/۲۲- و ۰/۲۱ محاسبه شدند که همگی در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند).

ژنگ و همکارانش (۲۰۱۵) یک مطالعه‌ی بین فرهنگی انجام دادند تا نقش فرهنگ را در پاسخ کارکنان به این مقیاس بررسی کنند. آنان نمونه‌ی خود را از یک شرکت چندفرهنگی در آمریکا

-
1. Test-retest Reliability
 2. Exploratory Factor Analysis
 3. Confirmatory Factor Analysis
 4. Convergent
 5. Discriminant
 6. Predictive
 7. Affective Commitment
 8. Turnover Intention

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

که فرهنگ‌های اسپانیایی، آمریکایی اسپانیایی تبار، آفریقایی، آمریکایی آفریقایی تبار، آسیایی، آمریکایی آسیایی تبار و بومیان آمریکا را شامل می‌شد، انتخاب نمودند. ژنگ و همکارانش از کل ۱۰۹۴ کارکن، ۲۵۰ کارکن را انتخاب و این مقیاس را بر آنان اجرا کردند. نتایج حاصل از تحلیل عوامل تأییدی، ساختار سه عاملی این مقیاس را در این نمونه‌ی چندفرهنگی نیز تأیید کردند ($X^2=190/44$, $DF=132$, $CFI=0/97$, $TLI=0/97$, $RMSEA=0/04$, $SRMR=0/04$).

بنابراین، با توجه به اهمیت این سازه در محیط کاری و نبود یک مقیاس کامل و جامع برای اندازه‌گیری این مفهوم و با استناد به مطالعات انجام شده توسط سازندگان این مقیاس که نشان دادند این مقیاس از پایایی و روایی مطلوب و بالایی برخوردار است، هدف پژوهش حاضر بررسی ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان شامل تحلیل عوامل تأییدی، روایی همگرا و افتراقی، روایی پیش‌بین، و همسانی درونی در فرهنگ ایرانی است. بر این اساس، در این پژوهش فرضیه‌های زیر آزمون می‌شوند:

۱. پایایی: مقیاس بهزیستی کارکنان از همسانی درونی کافی برخوردار است.
۲. ساختار عاملی: ۱۸ ماده‌ی مقیاس بهزیستی کارکنان روی سه عامل مکتون به‌طور معنی‌داری بار می‌گذارند.
۳. روایی همگرا: مقیاس بهزیستی کارکنان با مقیاس عاطفه‌ی مثبت و خشنودی شغلی رابطه‌ی مثبت دارد.
۴. روایی افتراقی: مقیاس بهزیستی کارکنان با مقیاس عاطفه‌ی منفی رابطه‌ی منفی دارد.
۵. روایی پیش‌بین: مقیاس بهزیستی کارکنان با مقیاس خشنودی شغلی، تعهد عاطفی و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و با مقیاس تمایل به ترک شغل رابطه‌ی منفی دارد و قادر است این ۴ متغیر را به‌طور معناداری پیش‌بینی کند.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه‌ی کارکنان یک شرکت صنعتی در استان بوشهر در سال ۱۳۹۴ بود. از این جامعه ۲۱۰ نفر به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند که از این بین ۹ پرسشنامه ناقص تکمیل شده بودند، به‌همین دلیل نمونه به ۲۰۱ نفر کاهش یافت (نرخ بازگشت ۹۵/۷۱٪ است). ۷۱/۶ درصد آزمودنی‌ها را مرد و ۲۸/۴ درصد زن؛ ۱۴/۴ درصد مجرد و ۸۵/۶ درصد متأهل؛ با حداقل سابقه‌ی کاری ۲ و حداکثر ۳۰ سال بودند. علاوه بر این، میانگین سنی کارکنان نمونه‌ی پژوهش ۴۱/۵۱ با انحراف معیار ۹/۱۹ بود.

ابزار سنجش

مقیاس بهزیستی کارکنان: این مقیاس را ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) طراحی کردند. به منظور ساخت این مقیاس، آن‌ها ابتدا براساس مصاحبه‌ی نیمه‌ساختاریافته که با یک نمونه‌ی ۴۰۰ نفری از مدیران و کارکنان یک شرکت چینی انجام به عمل آوردند، ۹۳ ماده ایجاد کردند. این ماده‌ها به نحوی طراحی شدند که هر سه مؤلفه‌ی بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی زندگی شخصی و بهزیستی کاری را شامل شوند. در نهایت، با توجه به همبستگی بالا میان ماده‌ها، تنها ۱۸ ماده باقی ماندند. به ماده‌های این مقیاس در یک طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. هر مؤلفه از ۶ ماده تشکیل می‌شود؛ حداقل نمره در هر خرده‌مقیاس ۷ و حداکثر نمره ۴۲ است. نمره‌ی کل مقیاس نیز از جمع نمرات هر سه مؤلفه‌ی بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی زندگی شخصی و بهزیستی کاری به‌دست می‌آید؛ حداقل نمره برای کل مقیاس ۱۸ و حداکثر نمره ۱۲۶ است. نتایج تحلیل پایایی نشان داد که کل مقیاس و هر سه مؤلفه‌ی آن از همسانی درونی بالایی برخوردارند. براساس تحلیل عوامل تأییدی، این مقیاس ساختار سه عاملی دارد و هر ۶ ماده روی عامل مربوط به خود به‌طور معنی‌داری بار گذاشتند. نتایج هم‌چنین نشان داد که این مقیاس با خشنودی شغلی، تعهد عاطفی، عاطفه‌ی مثبت و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و با عاطفه‌ی منفی و تمایل به ترک شغل رابطه‌ی منفی دارد. این مقیاس توسط مؤلف اول به زبان فارسی برگردانده شد و روانی و سلاست برگردان آن توسط مؤلفان دیگر تأیید شد. در قسمت نتایج به ویژگی‌های روانسنجی آن اشاره می‌شود.

مقیاس خشنودی شغلی: برای اندازه‌گیری خشنودی شغلی از مقیاس ۳ ماده‌ای وار، کوک و وال (۱۹۷۹) استفاده شد. این مقیاس خشنودی کلی کارکنان را از شغل‌شان می‌سنجد و دارای پاسخ‌های ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. لواسانی، کیوان‌زاده و ارجمند (۱۳۸۷)، پایایی این مقیاس را به‌روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش دادند. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شده است. برای بررسی روایی مقیاس با استفاده از نرم افزار AMOS-22 شاخص‌های جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۱ (RMSEA)، شاخص برازندگی تطبیقی^۲ (CFI) و شاخص نیکویی برازش^۳ (GFI) بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۵، CFI=۰/۹۷، GFI=۰/۹۱) که نشان می‌دهد تمامی ماده‌ها بار عاملی معنی‌داری بر عامل خود داشتند و مقیاس از روایی مطلوبی برخوردار است.

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Comparative Fit Index
3. Goodness of Fit Index

مقیاس عاطفه‌ی مثبت و منفی: جهت سنجش عاطفه‌ی مثبت و منفی از مقیاس ۲۰ ماده-ای واتسون، کلارک و تلگان (۱۹۸۸) استفاده شده است. ۱۰ ماده‌ی این مقیاس، عاطفه‌ی مثبت و ۱۰ ماده‌ی دیگر آن، عاطفه‌ی منفی را که افراد بطور کلی تجربه می‌کنند، می‌سنجد. پاسخ‌ها بر روی یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار کم/ اصلاً) تا ۵ (بسیار زیاد) قرار دارند. میری، کریمیان و استوار (۱۳۹۴) پایایی این مقیاس را به‌روش آلفای کرونباخ، برای عاطفه‌ی مثبت $0/85$ و برای عاطفه‌ی منفی $0/79$ گزارش دادند. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ برای عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی به‌ترتیب برابر $0/84$ و $0/83$ می‌باشد. شاخص‌های تحلیل عوامل تأییدی پرسشنامه نیز با استفاده از نرم افزار AMOS-22 بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند (عاطفه‌ی مثبت: $RMSEA=0/03$ ، $CFI=0/95$ ، $GFI=0/94$ ؛ عاطفه‌ی منفی: $RMSEA=0/04$ ، $CFI=0/94$ ، $GFI=0/94$) که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است.

مقیاس تعهد عاطفی: در این پژوهش، از مقیاس تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۰) برای سنجش تعهد عاطفی کارکنان استفاده شد. این مقیاس شامل ۲۴ ماده و ۳ خرده مقیاس تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد. در این پژوهش تنها از ۸ ماده‌ی خرده‌مقیاس تعهد عاطفی استفاده شده است و پاسخ‌ها بر این خرده‌مقیاس، بر روی یک طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) قرار دارند. نبی‌زاده قرقوزار، آتش‌زاده شوریده، خزایی و علوی‌مجد (۱۳۹۲)، ضریب پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ $0/82$ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی مقیاس تعهد عاطفی با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/72$ محاسبه شد. شاخص‌های به‌دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 ($RMSEA=0/05$ ، $CFI=0/94$ ، $GFI=0/95$) نیز حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است.

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی پاترسون^۱ (۱۹۹۲) شامل ۱۰ سؤال می‌باشد و هر سؤال دارای یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) است و از آزمودنی خواسته می‌شود یکی از پاسخ‌های هر سؤال را که به بهترین وجه منعکس‌کننده‌ی نظر وی می‌باشد، انتخاب کند. شکرکن و همکاران (۱۳۸۰) ضریب پایایی این پرسشنامه را به‌روش آلفای کرونباخ $0/74$ و به‌روش تنصیف $0/68$ گزارش دادند. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به‌روش آلفای کرونباخ، $0/80$ محاسبه شد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند ($RMSEA=0/04$ ، $CFI=0/92$ ، $GFI=0/94$) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه بودند.

مقیاس تمایل به ترک شغل: برای سنجش تمایل کارکنان به ترک شغلشان، از مقیاس ۳ ماده‌ای کامان، فیچمن، جنکینس و کلش (۱۹۷۹) استفاده است. این مقیاس دارای پاسخ‌هایی با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشد. رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، ضریب پایایی این مقیاس را به‌روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش دادند. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ برای مقیاس تمایل به ترک شغل ۰/۶۷ است. شاخص‌های تحلیل عوامل تأییدی پرسشنامه نیز با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند ($GFI=0.97$, $CFI=0.96$, $RMSEA=0.04$) که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است.

بحث و نتیجه‌گیری

جدول ۱، یافته‌های توصیفی و ضریب آلفای کرونباخ هر سه خرده‌مقیاس بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی کاری، بهزیستی روان‌شناختی و نیز کل مقیاس بهزیستی کارکنان را نشان می‌دهد. در جدول ۲ نیز، یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی ماده‌های مقیاس بهزیستی کارکنان با نمره‌ی خرده‌مقیاس مربوط به خودشان و نمره‌ی کل نشان داده شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ضرایب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌ها و کل

مقیاس بهزیستی کارکنان ($n=201$)

متغیر	انحراف معیار \pm میانگین	ضریب آلفای کرونباخ
بهزیستی زندگی شخصی	$33/05 \pm 6/94$	۰/۸۶
بهزیستی کاری	$33/17 \pm 7/73$	۰/۹۰
بهزیستی روان‌شناختی	$34/99 \pm 4/82$	۰/۷۴
کل مقیاس	$101/22 \pm 16/17$	۰/۹۱

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، هر سه خرده‌مقیاس و نیز کل مقیاس میانگینی بالاتر از میانگین مقیاس را دارند (خرده‌مقیاس‌های بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی کاری و بهزیستی روان‌شناختی دارای میانگین مقیاس برابر ۲۱ و کل مقیاس دارای میانگین مقیاس ۶۳ می‌باشد). همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی کاری، بهزیستی روان‌شناختی و کل مقیاس به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۰، ۰/۷۴ و ۰/۹۱ هستند. این نتایج نشان‌دهنده‌ی مطلوب بودن همسانی درونی هر سه خرده‌مقیاس و کل مقیاس است که در نهایت، در راستای تأیید فرضیه‌ی اول تحقیق است.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی ماده‌های مقیاس بهزیستی

کارکنان با نمره‌ی خرده‌مقیاس‌های خود و نمره کل (n= 201)

انحراف معیار \pm میانگین	همبستگی با نمره خرده‌مقیاس	همبستگی با نمره کل		
ماده ۱	۰/۷۰	۰/۵۹	بخش تخصصی تجربیات زندگی	مقیاس بهزیستی زندگی
ماده ۲	۰/۷۳	۰/۵۱		
ماده ۳	۰/۸۴	۰/۶۹		
ماده ۴	۰/۸۴	۰/۶۹		
ماده ۵	۰/۸۴	۰/۷۳		
ماده ۶	۰/۶۷	۰/۵۸		
ماده ۷	۰/۸۵	۰/۶۸	مقیاس بهزیستی کاری	خرده‌مقیاس
ماده ۸	۰/۹۰	۰/۷۰		
ماده ۹	۰/۹۲	۰/۷۶		
ماده ۱۰	۰/۷۶	۰/۷۳		
ماده ۱۱	۰/۶۱	۰/۶۲		
ماده ۱۲	۰/۸۵	۰/۶۷		
ماده ۱۳	۰/۶۵	۰/۷۳	مقیاس بهزیستی روانشناختی	خرده‌مقیاس
ماده ۱۴	۰/۶۹	۰/۵۸		
ماده ۱۵	۰/۷۶	۰/۶۱		
ماده ۱۶	۰/۶۲	۰/۳۷		
ماده ۱۷	۰/۷۹	۰/۶۵		
ماده ۱۸	۰/۵۲	۰/۳۳		

* تمامی ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند

در جدول ۲ همبستگی همه‌ی ماده‌ها با نمرات خرده‌مقیاس مربوط به خودشان و نیز کل مقیاس محاسبه شد که تمامی ضرایب همبستگی در سطح معناداری $p < 0/01$ معنادار بودند. به عبارت دیگر، همه‌ی ماده‌های مقیاس بهزیستی کارکنان از همسانی لازم برخوردارند. روایی سازه، به منظور بررسی ساختار زیربنایی مقیاس بهزیستی کارکنان که نوعی از روایی سازه است، از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 بر روی ماده‌های این مقیاس انجام شد. برای انجام این تحلیل، ۱۸ ماده‌ی مقیاس

بهزیستی کارکنان در ابتدا به عنوان یک عامل و سپس به عنوان سه عامل لحاظ شدند. شاخص‌های برازش هر دو مدل یک عاملی و سه عاملی در جدول ۳ نشان داده شده‌اند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش ساختار یک عاملی و سه عاملی مقیاس بهزیستی کارکنان

شاخص‌های برازش ساختار	X ²	DF	X ² /DF	IFI	CFI	RMSEA
یک عاملی	۳۱۳/۹۷	۱۱۷	۲/۶۸	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۰۹۲
سه عاملی	۲۳۳/۸۴	۱۲۲	۱/۹۲	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۰۶۸

شاخص‌های برازش مربوط به مدل یک عاملی و سه عاملی در جدول ۳ نشان داده شده‌اند. مجذور خی (χ^2) شاخص برازندگی مطلق مدل است و میزان انطباق کوواریانس‌هایی که ساختار عاملی دلالت ضمنی بر آن‌ها دارد را با کوواریانس‌های مشاهده شده نشان می‌دهد. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌شود. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خی را نسبت به درجه‌ی آزادی آن (مجذور خی نسبی، $\frac{\chi^2}{df}$) مورد بررسی قرار می‌دهند و معمولاً نسبت ۲ را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند (کالکوئیت^۱، ۲۰۰۱). در جدول ۳، شاخص برازش افزایشی^۲ (IFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) نیز درج شده‌اند. این‌ها دو شاخص برازندگی هستند که برازش یک مدل معین را با مدل پایه که قائل به وجود کوواریانس میان متغیرها نیست، مقایسه می‌کنند (بنتلر^۳، ۱۹۹۰؛ به نقل از هاشمی شیخ‌شبانی بشلیده، تقی‌پور و نیسی، ۱۳۹۰). هر چه مقدار این دو شاخص به ۱ نزدیکتر باشد، برازش بهتری را نشان می‌دهد و مقدار ۰/۹ به‌عنوان یک ملاک سرانگشتی نیکویی برازش تعیین شده است. شاخص دیگر، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) است. اگرچه RMSEA صفر نشان‌دهنده‌ی برازش کامل است اما به‌دست آوردن چنین مقداری غیرواقعی است. براساس این شاخص، مقادیر بزرگتر از ۰/۱ برازش ضعیف، مقادیر بین ۰/۰۸ و ۰/۱ برازش متوسط، مقادیر بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ برازش قابل قبول و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ برازش خوب را نشان می‌دهند

1. Colquitt
2. Incremental Fit Index
3. Bentler

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

(کالکویت، ۲۰۰۱). علاوه بر این، برای مقایسه‌ی برازش دو مدل با یکدیگر، معناداری مقدار تفاضل مجذور خی‌دو (کای دو) دو مدل با مقدار بحرانی خی‌دو در یک درجه آزادی مقایسه می‌شوند (مقدار خی‌دو بحرانی براساس جدول توزیع خی‌دو و با توجه به درجه آزادی، تعیین می‌شود). در صورتی که مقدار تفاضل از مقدار بحرانی بیشتر باشد، برازش مدل دوم تأیید می‌شود (درجه آزادی موردنظر، همان تفاضل میان درجه آزادی هر دو مدل است).

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهند که هر دو ساختار یک عاملی و سه عاملی مقیاس بهزیستی کارکنان از برازش قابل قبولی برخوردارند؛ اما با توجه به شاخص‌های آماری ارائه شده در جدول ۳، ساختار سه عاملی به مراتب برازش بهتری نسبت به ساختار یک عاملی دارد. هم‌چنین، بررسی مقدار تفاضل مجذور خی‌دو (کای دو) دو ساختار با مقدار مجذور خی‌دو بحرانی نیز در سطح ۰/۰۱ معنادار است (مقدار تفاضل مجذور خی‌دو برابر با ۸۰/۱۳؛ مقدار خی‌دو بحرانی برابر با ۱۵/۰۹؛ و درجه آزادی برابر با ۵ است).

روایی همگرا و افتراقی. یکی از روش‌های بررسی اعتبار و روایی یک مقیاس جدید، روایی همگرا و افتراقی است. روایی همگرا را می‌توان از طریق بررسی الگوی همبستگی‌های بین مقیاس سازه‌ی مورد نظر با مقیاس سازه‌های مشابه دیگر بررسی کرد. هم‌چنین، در مقیاس‌هایی با ساختار عاملی که دارای خرده‌مقیاس هستند، همبستگی میان این خرده‌مقیاس‌ها نیز می‌تواند برای بررسی اعتبار همگرا به کار گرفته شود. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سازد، ضروری است. روایی افتراقی به این موضوع اشاره دارد که آیتم‌های مربوط به سازه‌های مختلف به‌صورتی بسیار قوی از یکدیگر متمایز و قابل تفکیک می‌باشند تا براساس آن بتوان نتیجه گرفت که دو سازه یک هدف را اندازه‌گیری نمی‌کنند.

جدول ۴، ضرایب همبستگی مقیاس بهزیستی کارکنان و خرده‌مقیاس‌های آن با خشنودی شغلی، عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی میان متغیرهای پژوهش (n=201)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
بهزیستی کارکنان	۱۰۱/۲۲	۱۶/۱۷	۱						
بهزیستی زندگی شخصی	۳۳/۰۵	۶/۹۴	۰/۸۲**	۱					
بهزیستی کاری	۳۳/۱۷	۷/۷۳	۰/۸۴**	۰/۴۵**	۱				
بهزیستی روانشناختی	۳۴/۹۹	۴/۸۲	۰/۸۳**	۰/۵۹**	۰/۵۷**	۱			
خشنودی شغلی	۱۰/۷۹	۲/۹۰	۰/۵۵**	۰/۳۳**	۰/۶۳**	۰/۳۸**	۱		
عاطفه‌ی مثبت	۳۷/۸۶	۵/۵۱	۰/۴۱**	۰/۳۸**	۰/۲۰**	۰/۵۱**	۰/۱۸**	۱	
عاطفه‌ی منفی	۲۴/۸۲	۶/۴۱	۰/۲۳**	۰/۱۹**	۰/۱۸*	۰/۲۳**	۰/۱۴*	۰/۲۰**	۱

* سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵

** سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول ۴، بهزیستی کارکنان با خرده‌مقیاس‌های بهزیستی زندگی شخصی ($r=0/83$), بهزیستی کاری ($r=0/82$, $p<0/01$), بهزیستی روان‌شناختی ($r=0/83$, $p<0/01$) رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد؛ این یافته‌ها بیانگر مناسب بودن روایی همگرا مقیاس بهزیستی کارکنان است. همچنین، بهزیستی کارکنان با خشنودی شغلی ($r=0/55$, $p<0/01$) و عاطفه‌ی مثبت ($r=0/41$, $p<0/01$) رابطه‌ی مثبت معنادار و با عاطفه‌ی منفی ($r=-0/25$, $p<0/01$) رابطه‌ی منفی معناداری دارد. همچنین، یافته‌های جدول ۴ نشان داد که هر سه خرده‌مقیاس بهزیستی زندگی شخصی ($r=0/82$, $p<0/01$), بهزیستی کاری ($r=0/84$, $p<0/01$) و بهزیستی روان‌شناختی ($r=0/83$, $p<0/01$) همبستگی بالایی با بهزیستی کارکنان دارند. در مجموع، این یافته‌ها حاکی از تأیید فرضیه‌ی سوم و چهارم مبنی بر مطلوب بودن روایی همگرا و افتراقی مقیاس بهزیستی کارکنان می‌باشند.

روایی پیش‌بین. آزمون‌ها و مقیاس‌هایی که به‌منظور پیش‌بینی رویدادها و یا پدیده‌های به-خصوصی ساخته و به‌کار گرفته می‌شوند، نیاز دارند که از روایی پیش‌بین نیز برخوردار باشند. روایی پیش‌بین، قابلیت یک مقیاس را در پیش‌بینی دیگر سازه‌های مرتبط نشان می‌دهد. بر همین اساس، جدول ۵، ضرایب همبستگی مقیاس بهزیستی کارکنان و خرده‌مقیاس‌های آن با خشنودی شغلی، تعهد عاطفی، تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی میان متغیرهای پژوهش (n= 201)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
بهزیستی کارکنان	۱۰۱/۲۲	۱۶/۱۷	۱						
بهزیستی زندگی شخصی	۳۳/۰۵	۶/۹۴	۰/۸۲**	۱					
بهزیستی کاری	۳۳/۱۷	۷/۷۳	۰/۸۴**	۰/۴۵**	۱				
بهزیستی روانشناختی	۳۴/۹۹	۴/۸۲	۰/۸۳**	۰/۵۹**	۰/۵۷**	۱			
خشنودی شغلی	۱۰/۷۹	۲/۹۰	۰/۵۵**	۰/۳۳**	۰/۶۳**	۰/۳۸**	۱		
تعهد عاطفی	۳۸/۰۷	۱۰/۲۶	۰/۵۱**	۰/۲۷**	۰/۶۲**	۰/۳۲**	۰/۵۱**	۱	
تمایل به ترک شغل	۸/۷۱	۲/۷۶	۰/۳۶**	۰/۱۷*	۰/۴۷**	۰/۲۱**	۰/۴۷**	۰/۶۶**	۱
عملکرد شغلی	۴۰/۴۲	۴/۴۳	۰/۵۱**	۰/۳۴**	۰/۴۰**	۰/۵۶**	۰/۳۳**	۰/۱۷*	۰/۱۲*

*سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵

** سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱

یافته‌های جدول شماره ۵ نشان داد که، بهزیستی کارکنان با هر چهار عامل متغیر خشنودی شغلی ($r = 0/55, p < 0/01$)، تعهد عاطفی ($r = 0/51, p < 0/01$)، تمایل به ترک شغل به صورت ($r = -0/36, p < 0/01$) و عملکرد شغلی ($r = 0/51, p < 0/01$) همبستگی معناداری دارد.

با این حال، ضرایب همبستگی فقط نشان‌دهنده‌ی رابطه میان دو متغیر هستند؛ از این‌رو، برای برآورد میزان پیش‌بینی‌کنندگی متغیر مستقل (بهزیستی کارکنان) در پیش‌بینی متغیرهای ملاک (خشنودی شغلی، تعهد عاطفی، تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی) از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. جدول ۶ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه را در پیش‌بینی متغیرهای ملاک نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه بهزیستی کارکنان با متغیرهای ملاک (n=201)

متغیر پیش‌بین	(ضریب همبستگی) R	(ضریب تعیین) R ²	F	P
متغیر ملاک: خشنودی شغلی				
بهزیستی کارکنان	۰/۵۵	۰/۳۱	۸۸/۲۰	۰/۰۰۱
متغیر ملاک: تعهد عاطفی				
بهزیستی کارکنان	۰/۵۱	۰/۲۶	۶۷/۹۱	۰/۰۰۱
متغیر ملاک: تمایل به ترک شغل				
بهزیستی کارکنان	۰/۳۶	۰/۱۳	۲۹/۴۵	۰/۰۰۱
متغیر ملاک: عملکرد شغلی				
بهزیستی کارکنان	۰/۵۱	۰/۲۶	۶۸/۷۲	۰/۰۰۱

نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که همبستگی بهزیستی کارکنان با خشنودی شغلی ۰/۵۵ است که با $F= ۸۸/۲۰$ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. همچنین، بهزیستی کارکنان ۳۱ درصد واریانس خشنودی شغلی را تبیین می‌کند. همبستگی بهزیستی کارکنان با تعهد عاطفی نیز ۰/۵۱ است که با $F= ۶۷/۹۱$ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. همچنین، بهزیستی کارکنان توانسته است ۲۶ درصد واریانس تعهد عاطفی را تبیین کند. در رابطه با تمایل به ترک شغل، همبستگی بهزیستی کارکنان با آن ۰/۳۶ است که با $F= ۲۹/۴۵$ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. بهزیستی کارکنان نیز توانسته است ۱۳ درصد واریانس تمایل به ترک شغل را پیش‌بینی کند. آخرین متغیر ملاک در پژوهش حاضر عملکرد شغلی است که همبستگی آن با بهزیستی کارکنان ۰/۵۱ است که با $F= ۶۷/۹۱$ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. همچنین، بهزیستی کارکنان ۲۶ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. در مجموع، این یافته‌ها حاکی از مطلوب بودن روایی پیش‌بین مقیاس بهزیستی کارکنان و در راستای تأیید فرضیه‌ی پنجم می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان بود. در پژوهش‌های قبلی، جهت اندازه‌گیری سازه‌ی بهزیستی کارکنان در محیط کار معمولاً از مقیاس‌های غیرمستقیم شامل بهزیستی روان‌شناختی، خشنودی شغلی و یا عواطف مثبت و منفی استفاده می‌شد (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). بر همین اساس، ژنگ و همکاران (۲۰۱۵)، بر پایه‌ی مدل پیچ و ولا-برودریک و با نظر به این‌که بهزیستی کارکنان متأثر از

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

حیطه‌های کاری و غیرکاری است، استدلال کرده‌اند که استفاده از مقیاس‌های مستقیم برای اندازه‌گیری بهزیستی کارکنان بهتر از مقیاس‌های غیرمستقیم است. بر این اساس، آن‌ها مقیاسی را تحت عنوان مقیاس بهزیستی کارکنان جهت اندازه‌گیری این سازه طراحی کردند. در پژوهش حاضر، به بررسی اعتبار و پایایی این مقیاس پرداخته شد. نتایج نشان داد که مقیاس ۱۸ ماده‌ای بهزیستی کارکنان که دارای سه خرده‌مقیاس بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی کاری و بهزیستی روانشناختی است، از همسانی درونی بالایی برخوردار است. ژنگ و همکاران (۲۰۱۵)، نیز پایایی این مقیاس را مطلوب گزارش دادند؛ براساس یافته‌های آنان ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد بهزیستی روانشناختی، بهزیستی زندگی شخصی و بهزیستی کاری به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۹۳ و برای کل مقیاس ۰/۹۳ است. یافته‌های پژوهش حاضر نیز هم‌راستا با یافته‌های ژنگ و همکارانش (۲۰۱۵)، و مؤید فرضیه‌ی اول پژوهش است.

علاوه بر پایایی، روایی و اعتبار این مقیاس نیز به چند روش تأیید شد. نخست، با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی ساختار سه بعدی این مقیاس تأیید شد و نتایج نشان دادند که هر ۱۸ ماده توانستند بار عاملی معناداری را بر عوامل خود بگذارند. این نتیجه با یافته‌های ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) همسان است؛ مطابق با یافته‌های ژنگ و همکاران (۲۰۱۵)، ساختار سه عاملی مقیاس بهزیستی کارکنان نسبت به ساختار یک عاملی آن، از برازش مطلوب‌تری برخوردار است. دوم، این مقیاس با مقیاس‌های خشنودی شغلی و عواطف مثبت همبستگی مثبت معنادار و با مقیاس عواطف منفی همبستگی منفی معناداری داشت. براساس مطالعات جانگ و همکاران (۲۰۰۰) و ایس و همکاران (۲۰۱۵)، بهزیستی کارکنان با خشنودی شغلی رابطه‌ی مثبت و با عواطف منفی رابطه‌ی منفی دارد. علاوه بر این، این یافته با یافته‌های ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) نیز همسو است؛ پژوهش ژنگ و همکارانش (۲۰۱۵)، نشان داد که بهزیستی کارکنان با خشنودی شغلی $(r=0/68, p<0/01)$ ، عواطف مثبت $(r=0/54, p<0/01)$ رابطه‌ی مثبت معناداری و با عواطف منفی $(r=-0/25, p<0/01)$ رابطه‌ی منفی معناداری دارد. این یافته و نیز نتایج پژوهش حاضر، بیانگر مطلوب بودن روایی همگرا و افتراقی این مقیاس است. سوم، مقیاس بهزیستی کارکنان قادر بود که متغیرهای مهمی همچون خشنودی شغلی، تعهد عاطفی، تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی را به‌طور معناداری پیش‌بینی کند. پژوهش‌های بیکر (۲۰۱۵) نشان دادند که بهزیستی کارکنان یکی از پیش‌بین‌های مهم عملکرد کارکنان است؛ براساس مطالعات کوهن و شامای (۲۰۱۰) نیز، سلامت و بهزیستی کارکنان می‌تواند تعهد آنان را به سازمان پیش‌بینی کند. خشنودی شغلی (آلاتاند، ۲۰۱۵) و تمایل به ترک شغل (رایت و بُنت، ۲۰۰۷) نیز از متغیرهای متأثر از بهزیستی کارکنان هستند. نتایج پژوهش ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) نیز نشان دادند که

بهزیستی کارکنان می‌تواند خشنودی شغلی ($r=0/43, p<0/01$)، تعهد عاطفی ($r=0/32, p<0/01$)، عملکرد شغلی ($r=0/21, p<0/01$) و تمایل به ترک شغل ($r=-0/22, p<0/01$) کارکنان را پیش‌بینی کند که این یافته در پژوهش حاضر نیز به‌دست آمد. در مجموع، این یافته‌ها نشان‌دهنده‌ی دارا بودن مقیاس بهزیستی کارکنان از روایی پیش‌بین مطلوب است. به‌طور خلاصه، نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که مقیاس بهزیستی کارکنان از پایایی و روایی لازم برخوردار است و می‌توان از آن برای سنجش این سازه در کارکنان ایرانی استفاده کرد. این مقیاس می‌تواند کاربردهای فراوانی در پژوهش‌های روانشناختی، به‌ویژه تحقیقات روان-شناسی صنعتی و سازمانی داشته باشد. از آن‌جا که در پژوهش حاضر مشاهده شد مقیاس بهزیستی کارکنان از ویژگی‌های روان‌سنجی مناسبی برخوردار است، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های بعدی جهت بررسی و سنجش سازه‌ی بهزیستی کارکنان در محیط کاری از این مقیاس استفاده شود.

با وجود این که مقیاس از پایایی و روایی مناسبی برخوردار است ولی پژوهش حاضر دارای کاستی‌ها و محدودیت‌هایی نیز است. یکی از این کاستی‌ها، انجام این پژوهش در یک نمونه است که این سبب می‌شود تعمیم‌پذیری یافته‌ها به جمعیت‌های دیگر با مشکل مواجه شود. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های اعتباریابی بیشتری روی مقیاس بهزیستی کارکنان صورت گیرد. لازم است این مقیاس در محیط‌های مختلف و در جمعیت‌های دیگر اعتباریابی شود تا بتوان از آن به نحو مطمئن‌تری استفاده نمود.

منابع

- رحیم‌نیا، فربرز؛ هوشیار، وجیهه. (۱۳۸۹). تأثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی. نشریه‌ی مدیریت فردا. ۹(۲۴)، ۴۲-۲۳.
- شکرکن، حسین؛ نعامی، عبدالزهر؛ نیسی، عبدالکاسم؛ مهربانی‌زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰). بررسی رابطه‌ی خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. مجله‌ی علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. ۳(۴)، ۲۲-۱.
- لواسانی، مسعود غلامعلی؛ کیوان‌زاده، محمد؛ ارجمند، ندا. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. فصلنامه روانشناسی معاصر. ۳(۲)، ۷۳-۶۱.
- ممبینی، علی اکبر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی استرس‌زاهای شغلی با خشنودی شغلی، رضایت از زندگی و سلامت روان با توجه به نقش تعدیل‌کننده‌ی برخی متغیرهای شخصیتی و سازمانی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

میری، انور؛ کریمیان، عدالت؛ استوار، فتاح. (۱۳۹۴). نقش عاطفه مثبت و منفی و سبک‌های مسأله‌گشایی در پیش‌بینی رضایت از زندگی در افراد مبتلا به دیابت. فصلنامه پرستاری دیابت دانشکده پرستاری و مامایی زابل. ۳(۳)، ۷۵-۸۷.

نبی‌زاده قرقوزار، زهره؛ آتش‌زاده شوریده، فروزان؛ خزایی، ناهید؛ علوی‌مجد، حمید (۱۳۹۲). بررسی میزان تعهد سازمانی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری. ۲(۲)، ۴۸-۴۱.

هاشمی شیخ‌شبان، سید اسماعیل؛ بشلیده، کیومرث؛ تقی‌پور، منوچهر؛ نیسی، عبدالکلام. (۱۳۹۰). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس خودارزشیابی‌های محوری. مجله‌ی پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره. ۱(۱)، ۹۹-۱۱۸.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, 1-18.

Bakker, A. B. (2015). Towards a multilevel approach of employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 6, 839-843.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.

Cohen, A. & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officer. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 33, 1, 30-51.

Colquit, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.

Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182-199.

Dawkins, S.L. (2014). New directions in Psychological Capital research: A critical analysis and theoretical and empirical extensions to individual- and team-level measurement. *Submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy*.

Diener, E. & Ryan, K. (2011). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39, 4, 391-406.

Garg, P., Rastogi, R. & Kataria, A. (2015). Promoting citizenship behaviors in workplace: The relevance of organizational justice and psychological well-being of employees. *Jindal Journal of Business Research*, 2, 2, 1-18.

Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and non-work domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 3, 326-341.

Ilies, R., S.Y., S., & Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-11.

- Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317-1327.
- Olatunde, B.E. (2015). Job satisfaction and psychological wellbeing among mental health nurses. *International Journal of Nursing Didactics*, 5, 8, 12-18.
- Owolabi, A.B. (2012). Effect of organizational justice and organizational environment on turnover intention of health workers in Ekiti state, Nigeria. *Research in World Economy*, 3, 1, 28-34.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “what,” “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 3, 441-458.
- Ryff C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in the quest of successful aging. *International Journal of Behavior Development*, 35, 12-55.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: Baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17, 1, 62-68.
- Shultz, M. (2008). Occupational well-being: The development of a theory a measure: *Kansas State University*.
- Thompson, C. A. & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 1, 100-118.
- Vanhala, S., & Tuomi, K. (2006). HRM, company performance and employee well-being. *International Review of Management Studies*, 17, 3, 241-255.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 6, 1063-1070.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 3, 601-617.
- Wright, T. A. & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 2, 141-252.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33, 4, 338-351.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. & Zhang, CH (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 5, 621- 644.

مقیاس بهزیستی کارکنان

عبارت	کاملاً موافقم	نسبتاً موافقم	کمی موافقم	نظری ندارم	کمی مخالفم	نسبتاً مخالفم	کاملاً مخالفم
بهزیستی زندگی شخصی	از زندگی‌ام راضی‌ام						
	به هرچیزی که در زندگی آرزوی آن را دارم، می‌توانم برسم.						
	اکثر اوقات احساس خوشحالی می‌کنم						
	در زندگی شخصی‌ام، در یک موقعیت خوبی قرار دارم						
	زندگی بسیار شادی دارم						
	دوست ندارم از شیوه‌ای که در زندگی دارم، دل بکنم						
بهزیستی کاری	از وظایف و مسئولیت‌های شغلی‌ام راضی هستم						
	بطور کلی، از شغل فعلی خود خشنودم						
	واقعاً از کار خود لذت می‌برم						
	همیشه می‌توانم راه‌هایی را برای افزایش کیفیت شغل خود پیدا کنم						
	کار برای من یک تجربه‌ی بامعنا است						
	اساساً، از دستاوردهای شغلی خود راضیم						
بهزیستی روانشناختی	احساس می‌کنم، همواره در حال رشد هستم						
	امور روزانه‌ام را به خوبی مدیریت می‌کنم						
	بطور کلی، نسبت به خودم احساس خوبی دارم و اعتماد به نفس دارم						
	دیگران فکر می‌کنند که مایلیم زمانی را با دیگران سپری کنم						
	قادرم که یک برنامه‌ی زمانی منعطفی را برای شغل خود تنظیم کنم						
	دوست دارم که با اعضای خانواده و دوستانم رابطه‌ی صمیمانه‌ای داشته باشم، چرا که از این طریق می‌توانیم همدیگر را بهتر بشناسیم						