

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

تاریخ دریافت مقاله ۱۳۹۴/۴/۲۱، تاریخ درج‌ت 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، زانو 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 هر سؤال 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 مع تبر برای سنجش بهزیستی کارکنان ایرانی می‌باشد

کلید واژه‌ها: پایایی - روایی - ساختار عاملی - مقیاس

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

noorikaabomeir@yahoo.com

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 سرمایه ی 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 مرحله ی اجرا گذاشته شده است. دستیابی به این مهم ممکن نیست مگر این‌که، سلامت و بهزیستی کارکنان به عنوان مهم ترین فاکتور در حوزه ی 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 مهم ترین وظایف مشاوران سازمانی دانست. مشاوران سازمانی می‌توانند از طریق سنجش مستمر سلامت و بهزیستی کارکنان و به تبع آن ارائه ی راه کارهای اثربخش جهت حفظ و یا بهبود آن، در ارتقاء عملکرد کارکنان و در نهایت سازمان کمک رسان 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 به‌کار برده می‌شدند (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به این‌که بهزیستی کارکنان در محیط کار با پیامدهای مهمی هم چون افزایش عملکرد شغلی^۶ (بیکر، ۲۰۱۵؛ پیچ و ولا-برودریک، ۲۰۰۹)، تعهد سازمانی^۷ (کوهن و شامای، ۲۰۱۰)، رفتار شهروندی

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

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

سازمانی^۱ (گارگ، راستاگی و کاتاریا، ۲۰۱۵)، خشنودی شغلی (آلاتاند، ۲۰۱۵) و کاهش ترک شغل^۲ (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 مفهوم سازی 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 ویژه ی محیط کار ارائه دادند. این الگو، بهزیستی حرفه‌ای را یک مؤلفه ی چندبعدی می‌داند که متشکل از ابعاد بهزیستی عاطفی^۳، بهزیستی اجتماعی^۴، بهزیستی تخصصی^۵، بهزیستی شناختی^۶، و بهزیستی روان‌تنی^۷ است. شولتز (۲۰۰۸)، (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^۸، خودپذیری حرفه‌ای^۹، خودمختاری در شغل^{۱۰}، هدفمندی در شغل^{۱۱}، تسلط بر محیط^{۱۲} و فرصت‌های پیشرفت در شغل^{۱۳} 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 سازه ی 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. بطور مثال، پیچ و ولا- برودریک (۲۰۰۹)، عواطف مثبت و منفی، خشنودی شغلی، خشنودی از زندگی^{۱۴} و بهزیستی کاری^{۱۵} را از شاخص‌های بهزیستی کارکنان در محیط کار معرفی کردند. هم‌چنین، رایت و بُنت (۲۰۰۷) و کوهن و شامای (۲۰۱۰)، بهزیستی روان‌شناختی

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

را به عنوان مفهومی برای سنجش بهزیستی افراد در محیط کار به کار بردند. در پژوهش ممبینی (۱۳۹۳) نیز، خشنودی شغلی، رضایت از زندگی و سلامت روانی شاخص های سنجش و بررسی کارکنان به کار برده شده بودند. جانگ، بوسما، پیترو و سیگریت (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود و برای بررسی بهزیستی کارکنان، شاخص های فرسودگی هیجانی^۱، سلامت روانی، شکایات جسمی و رضایت شغلی را به کار بردند.

بهزیستی کارکنان به عنوان " کیفیت زندگی کارکنان و وضعیت روان شناختی آنان در محیط کار" تعریف شده است (سیگرت، وارندورف، نسبک، جورج و بورش - سوپان، ۲۰۰۶). وانهاالا و تامی (۲۰۰۶)، بیان می کنند 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 کرده اند که، لازم است در تبیین مفهوم بهزیستی کارکنان به جنبه های غیر از کار نیز توجه کرد؛ روابط خانوادگی کارکنان، خشنودی از زندگی شخصی و نیز ویژگی های فردی و محیطی نیز جزئی از بهزیستی کارکنان را تشکیل می دهند (سیگرت و همکاران، ۲۰۰۶؛ وانهاالا و تامی، ۲۰۰۶، پیچ و ولا-برودریک، ۲۰۰۹؛ ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). ژنگ و همکارانش (۲۰۱۵) بر پایه ی مدل پیچ و ولا-برودریک، تعریف جامعی را از بهزیستی کارکنان ارائه دادند؛ براساس این تعریف، بهزیستی کارکنان یک سازه ی چند مؤلفه ای و متشکل از (۱) بهزیستی روانشناختی، (۲) بهزیستی زندگی شخصی^۲ و (۳) بهزیستی کاری است. در این تعریف، علاوه بر جنبه های کاری، عوامل غیرکاری هم چون بهزیستی شخصی و نیز بهزیستی زندگی خانوادگی به عنوان جزئی از بهزیستی کارکنان، مدنظر قرار گرفته اند.

بهزیستی روان شناختی 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، هدف دار بودن زندگی و احساس رشد مدارم، است (کوهن و شامی، ۲۰۱۰). مؤلفه ی بهزیستی زندگی شخصی، خود، دو بُعد را پوشش می دهد؛ بُعد شخصی و بُعد خانوادگی. بُعد شخصی به احساسات و عواطف شخصی اشاره دارد. تجربیات روزمره ی شخصی فرد می تواند بر سلامت و بهزیستی او در محیط کار تأثیر بگذارد. از طرفی مسائل خانوادگی نیز یک جزء لاینفک از زندگی هر شخص به حساب می آید؛ با وجود این که کار و زندگی خانوادگی به ظاهر دو حوزه ی مجزا از هم هستند، اما شرایط خانوادگی می تواند بهزیستی فرد کارکن را متأثر سازد (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). آخرین مؤلفه در این تعریف، مؤلفه ی بهزیستی کاری است که به معنای عدم وجود

1. Emotional Exhaustion,
2. Life Well-being

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

تجارب منفی هم‌چون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی^۱ در افراد تعریف شده است. این بُعد می‌تواند از عوامل کاری مانند حقوق و مزایا، احساس امنیت شغلی، حمایت‌های دریافت شده از محیط کار، سبک مدی‌ت 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 وانهاالا و تامی (۲۰۰۶)، بیان می‌کنند که بهزیستی کارکنان تنها متأثر از عوامل کاری و سازمانی نیست بلکه، عوامل غیرکاری هم چون 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 این‌رو، 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^۲ 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^۳ و روایی^۴ این مقیاس پنج مطالعه‌ی مجزا در ۵ نمونه انجام شد.

1. Job Burnout
2. Semi-Structured Interview
3. Reliability
4. Validity

ژنگ و همکارانش برای بررسی پایایی این مقیاس، مطالعه‌ای را بر روی یک نمونه ی ۲۹۵ نفری اجرا کردند. همسانی درونی^۱ با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای بهزیستی 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-باز آزمایی^۲). 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^۳ و تحلیل عوامل تأییدی^۴، این مقیاس را در دو نمونه شامل ۲۹۵ و ۴۲۴ کارکن اجرا کردند. در رابطه با تحلیل عوامل اکتشافی به شیوه‌ی 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^۵ و افتراقی^۶، 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 نمونه‌ی 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^۷، پرسشنامه‌های خشنودی شغلی، تعهد عاطفی^۸، تمایل تمایل به ترک شغل^۹ و عملکرد شغلی را به همراه مقیاس بهزیستی کارکنان در نمونه‌ی 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

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

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

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 بین‌فرهنگی انجام دادند تا نقش فرهنگ را در پاسخ کارکنان به این مقیاس بررسی کنند. آنان نمونه‌ی خود را از یک شرکت چندفرهنگی در آمریکا 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 سه‌عاملی 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 مکنون به طور 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 به طور 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 به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند که از این بین ۹

پرسشنامه ناقص تکمیل شده بودند، به همین 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 سابقه ی کاری ۲ و حداکثر ۳۰ سال بودند. علاوه بر این، میانگین سنی کارکنان نمونه ی 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 مصاحبه ی نیمه ساختاریافته که با یک نمونه ی 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 مؤلفه ی بهزیستی روان شناختی، بهزیستی زندگی شخصی و بهزیستی کاری را شامل شوند. در نهایت، با توجه به همبستگی بالا میان ماده ها، تنها ۱۸ ماده باقی ماندند. به ماده های 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 خرده مقیاس ۷ و حداکثر نمره ۴۲ است. نمره ی کل مقیاس نیز از جمع نمرات هر سه مؤلفه ی بهزیستی روان شناختی، بهزیستی زندگی شخصی و بهزیستی کاری به دست می‌آید؛ حداقل نمره برای کل مقیاس ۱۸ و حداکثر نمره ۱۲۶ است. نتایج تحلیل پایایی نشان داد که کل مقیاس و هر سه مؤلفه ی 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 به طور معنی داری بار گذاشتند. نتایج هم چنین نشان داد که این مقیاس با خشنودی شغلی، تعهد عاطفی، عطفه ی مثبت و عملکرد شغلی رابطه ی مثبت و با عاطفه ی منفی و تمایل به ترک شغل رابطه ی منفی دارد. این مقیاس توسط مؤلف اول به زبان فارسی برگرداننده 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 شغل شان می‌سنجد و دارای پاسخ‌های ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. لواسانی، کیوانزاده و ارجمند (۱۳۸۷)، پایایی این مقیاس را به روش 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^۱ (CFI) و شاخص نیکویی برازش^۲

1. Root Mean Square Error of Approximation

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

(GFI) بر روی ماده های این مقیاس محاسبه شدند ($CFI=0/97$, $RMSEA=0/05$)
($GFI=0/91$) که نشان می‌دهد تمامی ماده‌ها بار عاملی معنی‌داری بر عامل خود داشتند و مقیاس از روایی مطلوبی برخوردار است.

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 نرم‌افزار AMOS-22 بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند (عاطفه‌ی مثبت: $CFI=0/95$, $RMSEA=0/03$ ، $GFI=0/94$ ؛ عاطفه‌ی منفی: $CFI=0/94$, $RMSEA=0/04$, $GFI=0/94$) 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 خرده مقیاس تعهد عاطفی استفاده شده است و پاسخ‌ها بر این خرده مقیاس، بر روی یک طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) قرار دارند. نبی‌زاده قرقوزار، آتش زاده شوریده، خزایی و علوی‌مجد (۱۳۹۲)، ضریب پایایی این مقیاس را به‌روش 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 به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 ($GFI=0/95$, $CFI=0/94$, $RMSEA=0/05$) نیز حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است.

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی پاترسون^۳ (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

1. Comparative Fit Index
2. Goodness of Fit Index
3. Paterson

وی می‌باشد، انتخاب کند. شکرکن و همکاران (۱۳۸۰) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ و به روش تنصیف ۰/۶۸ گزارش دادند. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۰ محاسبه شد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS-22 محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۴، CFI=۰/۹۲، GFI=۰/۹۴) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه بودند.

مقیاس تمایل به ترک شغل: برای سنجش تمایل کارکنان به ترک شغل شان، 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 به روش 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 نرم افزار AMOS-22 بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۴، CFI=۰/۹۶، GFI=۰/۹۷) که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است.

بحث و نتیجه‌گیری

جدول ۱، یافته‌های توصیفی و ضریب آلفای کرونباخ هر سه خرده مقیاس بهزیستی زندگی شخصی، بهزیستی کاری، بهزیستی روان شناختی و نیز کل مقیاس بهزیستی کارکنان را نشان می‌دهد. در جدول ۲ نیز، یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی ماده های 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	۳۳/۰۵ \pm ۶/۹۴	۰/۸۶
بهزیستی کاری	۳۳/۱۷ \pm ۷/۷۳	۰/۹۰
بهزیستی روان‌شناختی	۳۴/۹۹ \pm ۴/۸۲	۰/۷۴
کل مقیاس	۱۰۱/۲۲ \pm ۱۶/۱۷	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

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

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 خرده مقیاس 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
شخصی خرده‌مقیاس زندگی	ماده ۱	۵/۹۸ \pm ۱/۴۷	۰/۷۰
	ماده ۲	۵/۴۰ \pm ۱/۶۵	۰/۷۳
	ماده ۳	۵/۳۸ \pm ۱/۳۸	۰/۸۴
	ماده ۴	۵/۶۴ \pm ۱/۳۷	۰/۸۴
	ماده ۵	۵/۴۱ \pm ۱/۵۵	۰/۷۳
	ماده ۶	۵/۲۴ \pm ۱/۶۳	۰/۶۷
کاری خرده‌مقیاس بهزیستی	ماده ۷	۵/۲۵ \pm ۱/۷۱	۰/۸۵
	ماده ۸	۵/۲۸ \pm ۱/۷۵	۰/۹۰
	ماده ۹	۵/۳۳ \pm ۱/۷۶	۰/۹۲
	ماده ۱۰	۵/۶۰ \pm ۱/۴۱	۰/۷۶
	ماده ۱۱	۶/۱۵ \pm ۱/۱۴	۰/۶۱
	ماده ۱۲	۵/۵۶ \pm ۱/۵۲	۰/۸۵
روانشناختی خرده‌مقیاس بهزیستی	ماده ۱۳	۵/۴۶ \pm ۱/۵۷	۰/۶۵
	ماده ۱۴	۶ \pm ۱/۰۱	۰/۶۹
	ماده ۱۵	۶/۰۶ \pm ۱/۰۶	۰/۷۶
	ماده ۱۶	۵/۲۳ \pm ۱/۴۸	۰/۶۲
	ماده ۱۷	۵/۷۰ \pm ۱/۱۷	۰/۷۹
	ماده ۱۸	۶/۵۴ \pm ۰/۸۹	۰/۵۲

* تمامی ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند

در جدول ۲ همبستگی همه‌ی ماده‌ها با نمرات خرده مقیاس 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 نرم افزار 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	FI	RM SEA
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 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 χ^2 از صفر بزرگتر باشد، برازن دگی مدل کمتر می‌شود. مجذور χ^2 معنی دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور χ^2 ، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی دار می‌شود. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور χ^2 را نسبت به درجه‌ی آزادی آن (مجذور χ^2 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 شیخ شبانی بشلیده،

1. Colquitt
2. Incremental Fit Index
3. Bentler

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

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 به دست 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 (کالکوئیت، ۲۰۰۱). علاوه بر این، برای مقایسه‌ی برازش دو مدل با یکدیگر، معناداری مقدار تفاضل مجذور خی دو (کای دو) دو مدل با مقدار بحرانی خی دو در یک درجه آزادی مقایسه می‌شوند (مقدار خی دو بحرانی براساس جدول توزیع خی دو و با توجه به درجه آزادی، تعیین می‌شود). در صورتی که مقدار تفاضل از مقدار بحرانی بیشتر باشد، برازش مدل دوم تأیید می‌شود (درجه‌ی آزادی موردنظر، همان تفاضل میان درجه‌ی 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 خی دو (کای دو) دو ساختار با مقدار مجذور خی دو بحرانی نیز در سطح ۰/۰۱ معنادار است (مقدار تفاضل مجذور خی دو برابر با ۸۰/۱۳؛ مقدار خی دو 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 خرده مقیاس هستند، همبستگی میان این خرده مقیاس‌ها 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 می‌سنجد، ضروری است. روایی افتراقی به این موضوع اشاره دارد که آیتم‌های مربوط به سازه‌های مختلف به صورتی 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 خرده مقیاس‌های 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
بهبودی کارکنان	۱۰۱/۲۲	۱۶/۱۷	۱						
بهبودی زندگی شخصی	۳۳/۰۵	۶/۹۴	۰/۸۲**	۱					
بهبودی کاری	۳۳/۱۷	۷/۷۳	۰/۸۴**	۰/۴۵**	۱				
بهبودی 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، بهبودی کارکنان با خرده‌مقیاس‌های بهبودی زندگی شخصی ($r=0/83$)، بهبودی کاری ($r=0/82$, $p<0/01$)، بهبودی روان‌شناختی ($r=0/83$)، رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد؛ این یافته‌ها بیانگر مناسب بودن روایی همگرا مقیاس بهبودی کارکنان است. همچنین، بهبودی 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 ($r=-0/25$)، رابطه‌ی منفی معناداری دارد. همچنین، یافته‌های جدول ۴ نشان داد که هر سه خرده‌مقیاس بهبودی زندگی شخصی ($r=0/82$, $p<0/01$)، بهبودی کاری ($r=0/84$, $p<0/01$) و بهبودی روانشناختی ($r=0/83$, $p<0/01$) همبستگی بالایی با بهبودی کارکنان دارند. در مجموع، این یافته‌ها حاکی از تأیید فرضیه‌ی سوم و چهارم مبنی بر مطلوب بودن روایی همگرا و افتراقی مقیاس بهبودی کارکنان می‌باشند.

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

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 این رو، 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 این که بهزیستی کارکنان متأثر از 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 خرده مقیاس 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 ۰/۸۸، ۰/۹۲ 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 به طور معناداری پیش بینی 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 به دست 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، به ویژه تحقیقات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی داشته باشد. از آن جا 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 این رو، 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، و جیهه. (۱۳۸۹). تأثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی. نشریه‌ی مدیریت فردا. ۹(۲۴)، ۴۲-۲۳.
- شکرکن، حسین؛ نعیمی، عبدالزهر؛ نیسی، عبدالکاسم؛ مهربانی زاده 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.

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

- 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)، ۶۱-۷۳.
- ممبینی، علی اکبر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی استرس‌زاهای شغلی با خشنودی شغلی، رضایت از زندگی و سلامت روان با توجه به نقش تعدیل کننده‌ی برخی متغیرهای شخصیتی و سازمانی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- میری، انور؛ کریمیان، عدالت؛ استوار، فتح. (۱۳۹۴). نقش عاطفه مثبت و منفی و سبک‌های مسئله‌گشایی 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؛ آتش زاده شوریده، فروزان؛ خزایی، ناهید؛ علوی مجد، حمید (۱۳۹۲). بررسی میزان تعهد سازمانی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری. ۲(۲)، ۴۸-۴۱.
- هاشمی شیخ‌شبنانی، سید اسماعیل؛ بشلیده، کیومرث؛ نقی‌پور، منوچهر؛ نیسی، عبدالکاظم. (۱۳۹۰). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس خودارزشیابی‌های محوری. مجله‌ی پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره. ۱۱(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 fulfillment 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.

بررسی کفایت شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی کارکنان

- 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

کاملاً مخالفم	نسبتاً مخالفم	کمی مخالفم	نظری ندارم	کمی موافقم	نسبتاً موافقم	کاملاً موافقم	عبارت	
							از زندگی‌ام راضی‌ام	بهزیستی زندگی شخصی
							به هر چیزی 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	
							از وظایف و مسئولیت‌های شغلی‌ام راضی هستم	بهزیستی کاری
							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	
							احساس می‌کنم، همواره در حال رشد هستم	بهزیستی اجتماعی
							امور روزانه‌ام را به خوبی مدیریت می‌کنم	
							بطور کلی، نسبت به خودم احساس خوبی دارم و اعتماد به نفس دارم	

							دیگران فکر می کنند که مایلیم زمانی را با دیگران سپری کنم
							قادرم که یک برنامه ی زمانی منعطفی را برای شغل خود تنظیم کنم
							دوست دارم که با اعضای خانواده و دوستانم رابطه ی صمیمانه ای داشته باشم، چرا که از این طریق می توانیم همدیگر را بهتر بشناسیم