Psychometric Properties of the Career Well-Being Scale in Iranian Employees

Elaheh Sadeghi[1], Fatemeh Samiee[2*], Mohammad Reza Abedi[3]

1. Ph.D. Student in Counseling, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: el.sadeghi@edu.ui.ac.ir https://orcid.org/0000-0001-6100-0256

2. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: f.samiee@edu.ui.ac.ir http://orcid.org/0000-0003-2235-7169

3. Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: m.r.abedi@edu.ui.ac.ir https://orcid.org/0000-0003-1092-8980

Pre-Print Version

Abstract

Aim: This study aimed to investigate the psychometric properties of Coetzee et al.'s (2020) Career Well-Being Scale.

Method: The present research employed a descriptive correlational method. The statistical population comprised university employees in the city of Isfahan in 2025. From this population, 360 individuals were selected using a random sampling method. Research instruments included Coetzee et al.'s (2020) Career Well-Being Scale, Schultz's (2008) Occupational Well-being Scale, and Maslach and Jackson's (1981) Burnout Inventory. Data were analyzed using confirmatory factor analysis, correlation coefficient, Cronbach's alpha, McDonald's omega coefficient, and composite reliability index, employing the specialized software SPSS-26 and Mplus 8.3. Convergent and divergent validity of the scale were calculated using the Occupational Well-being and Burnout Inventories.

***Conclusion*:** The results indicated that the three- first-order factor model, which positive affective career, career meaningfulness, and career networking/social support, and the first-factor second-order model demonstrated good fit. The Cronbach's alpha values for career well-being, positive affective career state, career meaningfulness, and career networking/social support were 0.92, 0.87, 0.82, and 0.84, respectively, and McDonald's Omega values were 0.88, 0.87, 0.83, and 0.84, respectively.

Results: In sum, the research findings indicated that the Career Well-Being Scale possesses acceptable psychometric properties for employees. Therefore, counselors and organizations can utilize this instrument in studies related to career well-being.

Key words: *Confirmatory Factor Analysis, Factor Structure, Career Well-Being, Psychometric Properties*

ویژگی‌های روان سنجی مقیاس بهزیستی مسیرشغلی در کارکنان ایرانی

الهه صادقی[۱] ، فاطمه سمیعی[۲]*، محمدرضا عابدی[۳]

۱.دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
el.sadeghi@edu.ui.ac.ir
https://orcid.org/0000-0001-6100-0256

۲. دانشیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. f.samiee@edu.ui.ac.ir
http://orcid.org/0000-0003-2235-7169

۳. استاد گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. m.r.abedi@edu.ui.ac.ir
https://orcid.org/0000-0003-1092-8980

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی مسیرشغلی کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰) انجام شد.

روش: روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه در شهر اصفهان در سال ۱۴۰۴ بود. از این میان، تعداد ۳۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل مقیاس بهزیستی مسیرشغلی کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰)، مقیاس بهزیستی شغلی شولتز (۲۰۰۸) و سیاهه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) بود. داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، ضریب همبستگی، آلفای کرونباخ، ضریب امگا مک‌دونالد و شاخص پایایی ترکیبی و بهره‌گیری از نرم‌افزارهای تخصصی SPSS-26 و Mplus 8.3 تحلیل شد. روایی همگرا و روایی واگرای مقیاس با استفاده از پرسشنامه‌های بهزیستی شغلی و فرسودگی شغلی محاسبه شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مدل سه‌عاملی مرتبه اول که شامل عاطفه مثبت شغلی، معناداری شغلی و شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی است و مدل تک عاملی مرتبه دوم از برازش مطلوبی برخوردار هستند. مقادیر آلفای کرونباخ بهزیستی مسیرشغلی، عاطفه مثبت شغلی، معناداری شغلی و شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۷، ۰/۸۲ و ۰/۸۴ و مقادیر امگا مک دونالد به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۷، ۰/۸۳ و ۰/۸۴ به دست آمد.

نتیجه‌گیری: درمجموع، یافته‌های پژوهش نشان داد که مقیاس بهزیستی مسیرشغلی برای کارکنان از ویژگی‌های روان‌سنجی قابل‌قبولی برخوردار است. بنابراین، مشاوران و سازمان‌ها می‌توانند از این ابزار در مطالعات مرتبط با بهزیستی مسیرشغلی، استفاده کنند.

کلیدواژه‌ها: *تحلیل عاملی تأییدی، ساختار عاملی، بهزیستی مسیرشغلی، ویژگی‌های روان‌سنجی*

مقدمه

بهزیستی[1] ریشه در روان‌شناسی مثبت[2] دارد؛ شاخه‌ای از علم روان‌شناسی که نخستین‌بار توسط مارتین سلیگمن مطرح شده (سلیگمن و چیکسنتمیهالی، ۲۰۰۰) و به مطالعه توانمندی‌ها، فضیلت‌ها و عوامل شکوفایی انسان‌ها می‌پردازد. این رویکرد بر این فرض استوار است که سلامت روان صرفاً نبود اختلال نیست، بلکه مستلزم وجود هیجانات مثبت، معنا، تعامل سازنده و رشد فردی نیز هست (سلیگمن، ۲۰۰۲). بنابراین، بهزیستی به تجربه و عملکرد مطلوب فرد در ابعاد مختلف زندگی اشاره دارد و می‌توان آن را ارزیابی مثبت فرد از کیفیت زندگی و میزان شکوفایی و کارکرد بهینه او در حوزه‌های مختلف زندگی تعریف کرد. سطوح بالای بهزیستی با رضایت از زندگی، احساسات مثبت، بهره‌وری، افزایش معنای زندگی و کاهش پریشانی روانی همراه است (روگری و همکاران، ۲۰۲۰).

روان‌شناسی مثبت، بستری نظری برای تبیین بهزیستی در حوزه‌های مختلف زندگی از جمله حوزه شغلی، فراهم کرده است (رابرتسون و همکاران، ۲۰۲۴). در این چارچوب، بهزیستی مسیرشغلی[3] به احساسات و تجارب مثبت فرد در رابطه با مسیرشغلی خود اشاره دارد (کوئتزی، ۲۰۲۱). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مؤلفه‌هایی مانند معنا در کار، استفاده از نقاط قوت و حمایت سازمانی، نقش کلیدی در شکوفایی شغلی، سلامت روان و بهزیستی کارکنان دارند (دونالدسون و همکاران، ۲۰۲۵). در همین راستا، توجه پژوهشگران به بهزیستی در زمینه‌های مرتبط با کار و اشتغال افزایش یافته است. بهزیستی مسیرشغلی و ادراک مثبت و احساس خشنودی از مسیر شغلی، زمینه‌ساز شکل‌گیری رفتارهای خودتنظیمی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی[4] شده (ویهلم و هیرسچی، ۲۰۱۹) و آمادگی فرد برای مواجهه با چالش‌ها و ناملایمات شغلی را بالا می‌برد (کوئتزی، ۲۰۲۱). افزون براین، پژوهشگران ارتباط بهزیستی کارکنان را با رضایت از زندگی (وزیاک-بیالوولسکا و همکاران، ۲۰۲۰)، اشتیاق شغلی (کوون و هو، ۲۰۲۱)، بهره‌وری (جانسون و همکاران، ۲۰۱۸) و نوآوری (السامانی و همکاران، ۲۰۲۳) نشان داده‌اند. در مقابل، ضعف در مدیریت بهزیستی کارکنان می‌تواند پیامدهای منفی فردی و سازمانی و حتی اجتماعی-اقتصادی

---

[1] . well-being

[2] . positive psychology

[3] .career well-being

[4] .career adaptability

به همراه داشته باشد (می، ۲۰۲۲؛ توکدمیر، ۲۰۲۲) و حتی حوزهٔ اجتماعی و اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهد (کیندر و همکاران، ۲۰۲۳). این پیامدها موجب شده است که پژوهشگران توجه ویژه‌ای به مفهوم‌سازی و سنجش دقیق این سازه معطوف کنند.

به دنبال افزایش توجه به مفهوم بهزیستی مسیرشغلی، مدل‌های مختلفی برای سنجش آن ارائه شده است. نخستین‌بار، شولتز (۲۰۰۸) با اقتباس از مدل بهزیستی روان‌شناختی[۱] ریف (۱۹۸۹)، مفهوم بهزیستی شغلی[۲]را مطرح کرد. مدل بهزیستی روان‌شناختی ریف یکی از جامع‌ترین و پرکاربردترین مدل‌های بهزیستی است که بهزیستی روان‌شناختی را در قالب ابعاد عملکرد مثبت انسان مفهوم‌سازی می‌کند. بر همین اساس، شولتز ابعادی همچون روابط سازمانی مثبت[۳]، خودپذیری حرفه‌ای[۴]،خودمختاری شغلی[۵]،هدفمندی در شغل[۶]،تسلط محیطی[۷] و رشد شغلی[۸]را به‌عنوان مؤلفه‌های بهزیستی شغلی معرفی نمود و مقیاس بهزیستی شغلی[۹]را بر پایه همین ابعاد ساخت.

همچنین، پارکر و هایت (۲۰۱۱) بهزیستی شغلی را در قالب مؤلفه‌هایی نظیر خشنودی شغلی[۱۰]، احترام سازمان به کارکنان[۱۱]، مراقبت سرپرست[۱۲] و تداخل کار در زندگی شخصی[۱۳]مفهوم‌سازی کرده و پرسشنامه بهزیستی کاری را با ۳۱ گویه تدوین کردند. ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) نیز بهزیستی کارکنان را سازه‌ای چندبعدی شامل بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی زندگی شخصی[۱۴]و بهزیستی کاری[۱۵]دانسته و بر همین اساس، مقیاس بهزیستی کارکنان[۱۶] را در قالب ۱۸ گویه و سه زیرمقیاس فوق طراحی کردند. با وجود ارزشمندی این ابزارها، مدل‌های

---

1. psychological well-being
2. occupational wellbeing
3. positive organizational relationships
4. professional self acceptance
5. job autonomy
6. job purpose
7. environmental mastery
8. job growth
9. occupational wellbeing scale
10. work satisfaction
11. organizational respect for the employee
12. employer care
13. intrusion of work into private life
14. life well-being
15. workplace well-being
16. employee well-being scale

زیربنایی آن‌ها عمدتاً بر شاخص‌های عینی (مانند درآمد و ارتقا) یا ذهنی (مانند رضایت شغلی) تمرکز داشته‌اند، در حالی که پژوهش‌های جدید بر چندبعدی بودن این سازه تأکید می‌کنند. کوئتزی (۲۰۲۱) بهزیستی مسیرشغلی را به‌عنوان یک وضعیت روان‌شناختی پویا و پیچیده در نظر می‌گیرد که دربرگیرنده ابعادی همچون عاطفه مثبت[1]، حمایت اجتماعی[2] و معناداری[3] است. بر این اساس، کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰) مقیاس بهزیستی مسیرشغلی را طراحی کردند.

با وجود گسترش پژوهش‌ها در حوزه بهزیستی مسیرشغلی، ابزارهای موجود برای سنجش این سازه با محدودیت‌هایی همراه هستند. برخی از این ابزارها به دلیل تعداد زیاد گویه‌ها، موجب خستگی پاسخ‌دهندگان و کاهش دقت پاسخ‌ها می‌شوند. بعضی از ابزارهای موجود نیز صرفاً برای گروه‌های شغلی خاص تدوین شده‌اند و از تعمیم‌پذیری محدودی برخوردارند. از سوی دیگر، برخی مقیاس‌ها به‌صورت محقق‌ساخته و متناسب با اهداف یک پژوهش خاص طراحی شده‌اند و به همین دلیل، فاقد جامعیت کافی هستند.

در این میان، مقیاس بهزیستی مسیرشغلی کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰) با ساختاری مختصر، ابعاد اصلی و بنیادین بهزیستی مسیرشغلی را به‌صورت جامع پوشش می‌دهد و شواهد روایی و پایایی آن در مطالعات پیشین گزارش شده است. افزون بر این، مقیاس یادشده قابلیت استفاده در بافت‌ها و جمعیت‌های پژوهشی متنوع را دارد؛ امری که آن را به ابزاری مناسب برای پژوهش‌های حوزه مشاوره شغلی تبدیل می‌کند. مقیاس بهزیستی مسیرشغلی نه‌تنها امکان سنجش کمی بهزیستی مسیرشغلی را فراهم می‌کند، بلکه کاوش عمیق جنبه‌های آن می‌تواند به شکل‌گیری روایت شغلی مراجع کمک کرده و دستیابی به اشتغال معنادار را در او تقویت کند. همچنین، این مقیاس به‌عنوان یک ابزار رشد مسیرشغلی، انگیزه و استقلال مراجع را برمی‌انگیزد و امکان تعیین و پیگیری اهداف شغلی را برای او فراهم می‌کند (کوئتزی و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر این، با وجود اهمیت روزافزون بهزیستی مسیرشغلی، پژوهشی در رابطه با مقیاس بهزیستی مسیرشغلی در بافت فرهنگی ایران یافت نشد. از آنجا که تفاوت‌های فرهنگی می‌توانند بر ادراک افراد از بهزیستی و نحوه پاسخ‌دهی به ابزارهای سنجش تأثیرگذار باشند و نیز بهره‌گیری

---

1. positive affective
2. social support
3. meaningfulness

از ابزارهای معتبر و متناسب با فرهنگ ایرانی می‌تواند زمینه انجام پژوهش‌های دقیق‌تر و طراحی مداخلات مؤثرتر در حوزه مشاوره شغلی را فراهم سازد، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس در جامعه ایرانی دارای اهمیت است. بنابراین، پژوهش حاضر به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی مسیرشغلی (کوئتزی و همکاران، ۲۰۲۰) در بافت فرهنگی ایران می‌پردازد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا مقیاس بهزیستی مسیرشغلی از روایی و پایایی کافی برخوردار است؟

روش

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه این پژوهش شامل کلیه کارکنان یک دانشگاه در شهر اصفهان در سال ۱۴۰۴ بود که از آن میان، تعداد ۳۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. بر اساس دیدگاه کلاین (۲۰۲۳)، حداقل حجم نمونه مطلوب برای انجام تحلیل عاملی، معادل حداقل ۵ تا ۱۰ برابر تعداد گویه‌های مقیاس مورد نظر توصیه شده است. با توجه به اینکه مقیاس بهزیستی مسیرشغلی، دارای ۱۴ گویه است، محدوده نمونه لازم بین ۷۰ تا ۱۴۰ نفر برآورد می‌گردد. از این رو، حجم نمونه گردآوری شده در این مطالعه که ۳۶۰ نفر است، کافی بوده و می‌تواند نتایج معتبر ارائه دهد. ملاک ورود به پژوهش داشتن حداقل ۲ سال سابقه کار، قرار داشتن در رسته شغلی اداری دانشگاه و عدم داشتن پست سازمانی هیئت علمی و ملاک خروج تکمیل ناقص پرسشنامه ها و نیز عدم تمایل به مشارکت در پژوهش بود .

داده ها با استفاده از مقیاس بهزیستی مسیرشغلی کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰)، مقیاس بهزیستی شغلی شولتز (۲۰۰۸) و سیاهه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) جمع‌آوری شدند. سپس داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، ضریب همبستگی، آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS-26 و Mplus 8.3 تجزیه و تحلیل شد.

مقیاس بهزیستی مسیرشغلی مورد استفاده در پژوهش حاضر، از نسخه اصلی ارائه‌شده توسط کوئتزی و همکاران (۲۰۲۱) اقتباس شد. به‌منظور تهیه نسخه فارسی و اطمینان از تطابق مفهومی و زبانی آن با نسخه اصلی، فرایند ترجمه و بازترجمه انجام شد (استفانا، ۲۰۲۵). در گام نخست،

نسخه انگلیسی مقیاس توسط مترجمی مسلط به زبان انگلیسی به فارسی ترجمه شد. سپس، دو متخصص در حوزه مشاوره شغلی، نسخه ترجمه‌شده را از نظر وضوح، مفهوم‌بودن، تناسب اصطلاحات و انطباق معنایی گویه‌ها با سازه مورد نظر بررسی کردند و اصلاحات پیشنهادی آنان در نسخه فارسی اعمال شد. در مرحله بعد، نسخه فارسی اصلاح‌شده توسط مترجم دیگری که با نسخه اولیه مقیاس آشنایی نداشت، به زبان انگلیسی بازترجمه شد. سپس، نسخه بازترجمه‌شده با نسخه اصلی مقیاس مقایسه شد تا میزان تطابق مفهومی و زبانی گویه‌ها بررسی و موارد احتمالی اختلاف اصلاح شود. حاصل این فرایند، نسخه اولیه فارسی مقیاس بود.

در ادامه، برای بررسی روایی محتوایی، نسخه اولیه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان مرتبط با حوزه مشاوره شغلی و روان‌سنجی قرار گرفت. روایی محتوایی گویه‌ها با استفاده از نسبت روایی محتوا (CVR)[1] و شاخص روایی محتوا (CVI)[2] ارزیابی شد. برای محاسبه CVR، از تعداد متخصصانی که هر گویه را از نظر ضرورت وجود آن در ابزار ضروری تشخیص داده بودند، استفاده شد. مقدار CVR تمامی گویه‌ها بیش از ۰/۶۲ بود که با توجه به مقدار بحرانی لاوشه (۱۹۷۵) برای ۱۰ متخصص، حاکی از تأیید ضرورت گویه‌ها بود. همچنین، CVI گویه‌ها بر اساس سه مؤلفه وضوح، سادگی و مرتبط‌بودن و مطابق روش والتز و باوسل[3] (۱۹۸۱) محاسبه شد. مقدار CVI تمامی گویه‌ها بیش از ۰/۷۹ به دست آمد که نشان‌دهنده برخورداری گویه‌ها از روایی محتوایی مطلوب بود. پس از بررسی روایی محتوا، به‌منظور ارزیابی وضوح و قابلیت فهم گویه‌ها از دیدگاه جامعه هدف، نسخه اولیه در اختیار سه نفر از کارکنان دانشگاه قرار گرفت. بازخوردهای دریافت‌شده در خصوص میزان وضوح و قابل‌فهم‌بودن گویه‌ها بررسی شده و پس از اطمینان از مناسب بودن عبارت‌بندی گویه‌ها، نسخه نهایی مقیاس تهیه شد و به‌صورت مداد-کاغذی در میان کارکنان دانشگاه توزیع گردید.

این پژوهش در راستای رعایت اصول اخلاقی در پژوهش، از کمیته شناسه اخلاق دانشگاه اصفهان کد اخلاق به شماره IR.UI.REC.1404.300 دریافت کرد. همچنین، جمع‌آوری داده‌ها

[1] . content validity ratio

[2] . content validity index

[3] . Waltz and Bausell

پس از اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان و با حفظ محرمانگی کامل اطلاعات و بدون ذکر نام آنان انجام شده و داده‌ها به‌صورت جمعی تحلیل گردید.

ابزار پژوهش

ابزاری که جهت جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت، پرسشنامه‌های زیر بود:

۱ -*مقیاس بهزیستی مسیرشغلی*: این مقیاس که توسط کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰) طراحی شده، دارای ۱۴ گویه و سه بعد عاطفه مثبت شغلی، معناداری شغلی و شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی می‌باشد. گویه‌ها در یک مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت (۱ = کاملاً مخالفم؛ ۷ = کاملاً موافقم) رتبه‌بندی شده‌اند. بعد عاطفه مثبت شغلی شامل گویه‌های یک تا شش بوده و به احساسات لذت‌جویانه مثبت اشاره دارد که مسبب احساس رضایت و دستیابی به اهداف مسیرشغلی است. بعد معناداری مسیرشغلی شامل گویه‌های هفت تا ده بوده و به شرایطی روان‌شناختی اشاره دارد که اراده کار و انگیزه‌های شغلی خودمختار و خودساز را تسهیل می‌کند. شبکه‌سازی مسیرشغلی یا حمایت اجتماعی شامل گویه‌های یازده تا چهارده، بعدی است که شرایط اجتماعی-هیجانی را منعکس می‌کند و از انگیزه‌های در مسیرشغلی حمایت می‌کند. کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰) با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی اولیه، یک ساختار سه‌عاملی برای این مقیاس به دست آوردند و همسانی درونی آن را با کمک ضریب پایایی همسانی مرکب درونی محاسبه نمودند. یافته‌ها نشان داد که ضریب پایایی همسانی درونی برای بعد عاطفه مثبت شغلی (۰/۸۶)، بعد شبکه‌سازی/حمایت اجتماعی شغلی (۰/۸۵) و بعد معناداری مسیرشغلی (۰/۸۷) می‌باشد. علاوه بر این، کوئتزی و همکارانش (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «بررسی اعتبار سازه مقیاس بهزیستی مسیرشغلی و کاربرد بالقوه آن به‌عنوان ابزاری برای توسعه شغلی در فضای شغلی همه‌گیری کرونا» انجام دادند. این مطالعه که نمونه آن کارمندان یک شرکت صنعتی در آفریقای جنوبی بودند، علاوه بر تأیید اعتبار مقیاس، کاربرد آن را در مداخلات توسعه شغلی متمرکز بر بازیابی از دست دادن استقلال و اراده مراجعان هنگام مواجهه با ناملایمات و پریشانی شغلی نشان داد. در این پژوهش، ضرایب آلفای کرونباخ و ضرایب پایایی ترکیبی ۰/۹۴ بود. این

ضرایب برای بعد عاطفه مثبت شغلی ۰/۹۱، برای معناداری مسیرشغلی ۰/۸۵ و برای حمایت اجتماعی یا شبکه‌سازی ۰/۸۹ به دست آمد.

۲- *مقیاس بهزیستی شغلی*: ابزار دیگری که در این پژوهش استفاده شد، مقیاس بهزیستی شغلی شولتز (۲۰۰۸) بود. این مقیاس دارای ۵۴ ماده و شش خرده‌مقیاس شامل خودمختاری (گویه‌های ۱ تا ۹)، تسلط بر محیط (گویه‌های ۱۰ تا ۱۸)، پیشرفت در شغل (گویه‌های ۱۹ تا ۲۷)، روابط سازمانی مثبت (گویه‌های ۲۸ تا ۳۶)، هدفمندی در شغل (گویه‌های ۳۷ تا ۴۵) و خودپذیری حرفه‌ای (گویه‌های ۴۶ تا ۵۴) می‌باشد. نمره‌گذاری این مقیاس با استفاده از یک طیف لیکرتی هفت درجه‌ای (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) انجام می‌گردد و گویه‌هایی که بار معنایی منفی دارند، به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. شولتز (۲۰۰۸) روایی این مقیاس و هر شش بعد آن را مطلوب و پایایی ابعاد آن را در دامنه‌ای از ۰/۷۱ تا ۰/۸۲ گزارش کرد. نعامی و پیریایی (۱۳۹۲) نیز پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ را عدد ۰/۸۵ برای کل مقیاس و برای خرده‌مقیاس‌های آن در دامنه‌ای بین ۰/ ۷۷ تا ۰/۸۹ به‌دست آوردند. در پژوهش اسپنانی و همکاران (۱۴۰۱) هم پایایی مقیاس ۰/۷۳ گزارش شده است.

۳ -*سیاهه فرسودگی شغلی*[1]: این سیاهه را مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۱ در قالب ۲۲ گویه طراحی کردند. خستگی عاطفی[2](شامل نه گویه)، فقدان موفقیت فردی[3](شامل پنج گویه) و مسخ شخصیت[4](شامل هشت گویه) زیرمقیاس‌های این سیاهه را تشکیل می‌دهند. نمره‌دهی این سیاهه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) صورت می‌گیرد و نمره بالاتر به معنای فرسودگی شغلی بیشتر است. برخی گویه‌ها نیز دارای نمره‌گذاری معکوس هستند. سازندگان پایایی سیاهه را با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه محاسبه کرده و ضرایب خستگی عاطفی ۰/۹۰، دگرگونی شخصیت ۰/۷۹ و فقدان موفقیت فردی را ۰/۷۱ به دست آوردند. در ایران نیز اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۶) پایایی آن را ۰/۹۲ گزارش کردند.

---

1. burnout inventory
2. emotional exhaustion
3. personal accomplishment
4. depersonalization

یافته‌ها

جامعه این پژوهش شامل کلیه کارکنان یک دانشگاه در شهر اصفهان در سال ۱۴۰۴ بود که از آن میان، تعداد ۳۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. از این نمونه، ۲۱۷ نفر (۶۰/۳ درصد) زن و ۱۴۳ نفر (۳۹/۷ درصد) مرد بودند. میزان تحصیلات: ۲۵ نفر فوق‌دیپلم، ۱۴۸ نفر کارشناسی، ۱۴۶ نفر کارشناسی ارشد و ۴۱ نفر دکتری بودند. میانگین سنی کارکنان ۲۹/۴۱ سال با انحراف معیار ۸/۳۸ بود.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS-26 و Mplus 8.3 استفاده شد. به این منظور، ابتدا جهت کفایت حجم نمونه و انجام مفروضه‌های لازم برای معادلات ساختاری، از روش تحلیل شبیه‌سازی مونت‌کارلو[1] استفاده شده و چند معیار برای تعیین کفایت حجم نمونه بررسی شد. معیار اول این است که پارامتر و خطای استاندارد بیش از ٪۱۰ برای هیچ‌یک از پارامترها در مدل نباشد. معیار دوم این است که سوگیری خطای استاندارد برای پارامتری که قدرت برای آن ارزیابی می‌شود، بیش از ٪۵ نباشد. معیار سوم این است که بین ۰/۹۱ و ۰/۹۸ باقی بماند. نتایج برای نمونه ۳۶۰ نفری در خصوص معیار اول یعنی سوگیری پارامتر کمتر از ٪۵، در ارتباط با معیار دوم یعنی خطای استاندارد برای قدرت پارامتر برابر ۰/۸۰ و در خصوص معیار سوم که شاخص پوشش[2] است، بیش از ۰/۹۳ بود. بر اساس نظر موتن و موتن[3] (۲۰۰۲)، در صورتی که میزان سوگیری پارامتر برای متغیرها بیش از ٪۱۰ و سوگیری خطای استاندارد برای قدرت پارامتر بیش از ٪۵ نباشد و شاخص پوشش بین ۰/۹۱ تا ۰/۹۸ قرار داشته باشد، حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی کفایت لازم را داراست.

پیش از اجرای تحلیل عاملی تأییدی، بررسی پیش‌فرض‌های این تحلیل ضروری است. در پژوهش حاضر، نمونه‌گیری به شیوه غیرهدفمند انجام شده است که می‌تواند استقلال مشاهدات را در فرایند تحلیل را تضمین کند و از شیوه‌های مرسوم در مطالعات روان‌سنجی است. از دیگر پیش‌فرض‌های تحلیل عاملی تأییدی، همسانی واریانس‌ها می باشد. در این پژوهش، این پیش‌فرض در قالب تغییرناپذیری در میان گروه‌های جنسیتی مورد بررسی قرار گرفته و نتایج آن

---

[1]. Monte Carlo simulation
[2] .coverage
[3]. Muthén & Muthén

در ادامه ارائه شده است. بر اساس نتایج، عدم تفاوت معنادار در واریانس‌های عاملی و خطاهای باقیمانده میان گروه‌های مورد مطالعه حاکی از همسانی واریانس‌ها می باشد.

سپس نرمال بودن پراکندگی داده‌ها با استفاده از مقادیر چولگی[1] و کشیدگی[2] و ساختار مفهومی مقیاس با استفاده از همبستگی بین بهزیستی مسیرشغلی و ابعاد آن بررسی شد. با توجه به اینکه مقادیر به‌دست‌آمده برای سازه بهزیستی مسیرشغلی و هر یک از ابعاد آن در محدوده ۱ ± قرار داشت، نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت (میشرا و همکاران، ۲۰۱۹). یافته‌های حاصل از آمار توصیفی و شاخص‌های میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	۱	۲	۳	۴
۱ -بهزیستی مسیرشغلی	۶۳/۴۷	۱۶/۱۵	-۰/۳۶	-۰/۱۲	۱			
۲ -عاطفه مثبت شغلی	۲۶/۶۳	۷/۸۵	-۰/۴۰	-۰/۴۵	۰/۹۳ **	۱		
۳ -معناداری شغلی	۱۹/۶۷	۵/۳۵	-۰/۴۷	-۰/۱۱	۰/۸۵ **	۰/۷۱**	۱	
۴ -شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی	۱۷/۱۷	۵/۳۰	-۰/۳۷	-۰/۳۹	۰/۸۱ **	۰/۶۳**	۰/۵۴**	۱

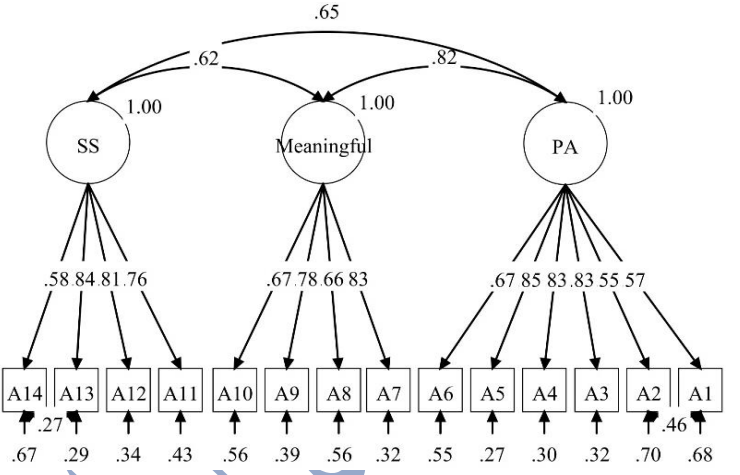
** $p < ۰/۰۱$

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بهزیستی مسیرشغلی با عاطفه مثبت شغلی، معناداری شغلی و شبکه‌سازی شغلی همبستگی مثبت معناداری داشت ($p <$ ۰/۰۱). همچنین، همبستگی بین عاطفه مثبت شغلی با معناداری شغلی و شبکه‌سازی شغلی و همبستگی معناداری شغلی با شبکه‌سازی شغلی مثبت و معنادار برآورد شد ($p <$ ۰/۰۱). در ادامه، با توجه به تأیید مفروضه‌ها، تحلیل عاملی تأییدی انجام شده و نتایج آن در جدول ۲ و شکل‌های ۱ و ۲ آمده

[1] . skewness

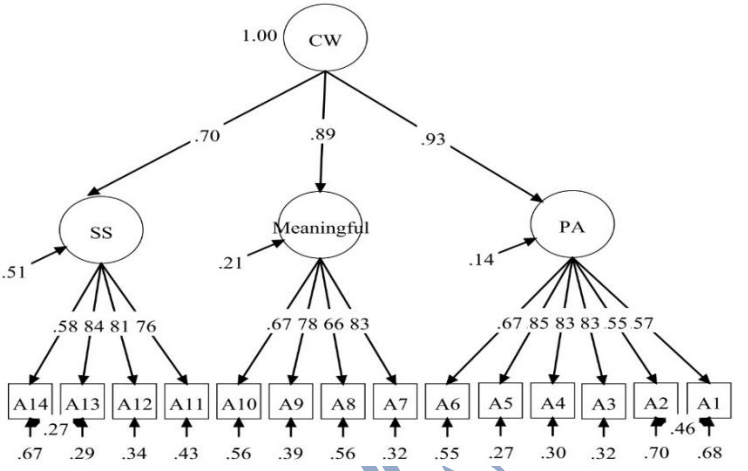
[2] . kurtosis

است. مدل سه‌عاملی مرتبه اول که در آن گویه‌ها به‌عنوان متغیرهای آشکار و سه بعد بهزیستی مسیرشغلی به‌عنوان متغیرهای مکنون مرتبط، مدل تک‌عاملی مرتبه دوم که در آن بهزیستی مسیرشغلی به‌عنوان یک عامل مرتبه دوم و سه بعد بهزیستی مسیرشغلی به‌عنوان عوامل مرتبه اول در نظر گرفته شد.



شکل ۱ ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل سه عاملی مرتبه اول

یادداشت: PA: عاطفه مثبت شغلی؛ SS: شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی



شکل ۲ ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل تک عاملی مرتبه دوم

یادداشت: PA: عاطفه مثبت شغلی؛ SS: شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی؛ CW: بهزیستی مسیرشغلی

در شکل ۱ ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل سه‌عاملی و در شکل ۲ ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل تک‌عاملی مرتبه دوم ارائه شده است. اصلاح مدل بر اساس شاخص‌های اصلاحی[1] (MI) گزارش‌شده توسط Mplus انجام شد. مقادیر $MI \geq 10$ به‌عنوان مبنای بررسی اصلاحات احتمالی در نظر گرفته شدند و هرگونه اصلاح با توجه به توجیه نظری مدل انجام گرفت. در جدول ۲ شاخص‌های کلی برازش مدل قبل و بعد از اصلاح مدل، آمده است.

جدول ۲. شاخص‌های کلی برازش مدل

مدل	χ^2	DF	*P*	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
سه عاملی مرتبه اول	۳۱۷/۹۱	۷۴	۰/۰۰۰۱	۰/۸۹۱	۰/۹۱۱	۰/۰۹۶	۰/۰۶۲

[1] . Modification Indices

قبل از اصلاح مدل	تک عاملی مرتبه دوم	۳۱۷/۹۱	۷۴	۰/۰۰۰۱	۰/۸۹۱	۰/۹۱۱	۰/۰۹۶	۰/۰۶۲
بعد از اصلاح مدل	سه عاملی مرتبه اول	۲۲۴/۲۰	۷۲	۰/۰۰۰۱	۰/۹۳۰	۰/۹۴۵	۰/۰۷۷	۰/۰۵۹
	تک عاملی مرتبه دوم	۲۲۴/۲۰	۷۲	۰/۰۰۰۱	۰/۹۳۰	۰/۹۴۵	۰/۰۷۷	۰/۰۵۹

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، نسبت کای‌اسکوئر به درجه آزادی (χ^2/df) که به عنوان کای‌اسکوئر نسبی شناخته می‌شود، ۳/۱۱ به‌دست آمد و با توجه به اینکه مقادیر ۱ تا ۵ برای این شاخص مناسب تفسیر می‌شوند، این مقدار نشانگر یک وضعیت قابل‌قبول برای مدل است. شاخص‌های برازش تطبیقی، بر مبنای مقایسه مدل مفروض با مدل استقلال، نشان‌دهنده میزان فاصله مدل مفروض از مدل استقلال می‌باشند که دامنه‌ای بین صفر تا یک را پوشش می‌دهند و مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ به عنوان مقادیر قابل‌قبول در نظر گرفته می‌شوند (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸).

در هر دو مدل، شاخص برازش تطبیقی[1] (CFI) و شاخص برازش توکر-لویس[2] (TLI) به‌ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۳ بود. در نهایت، شاخص ریشه دوم میانگین مربعات[3](RMSEA) و شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استانداردشده[4](SRMR) به‌ترتیب ۰/۰۷ و ۰/۰۵ به‌دست آمده است. از آنجایی که مقدار کمتر از ۰/۰۵ یک برازش خوب و مقادیر کمتر از ۰/۰۸ یک برازش قابل‌قبول را نشان می‌دهد (شوماخر و لومکس، ۲۰۱۰)، هر دو مدل سه‌عاملی مرتبه اول و تک‌عاملی مرتبه دوم قابل‌قبول هستند.

پس از تأیید ساختار عاملی، به‌منظور بررسی ثبات ساختار اندازه‌گیری مقیاس در میان گروه‌های جنسیتی، آزمون تغییرناپذیری[5]ساختار عاملی مقیاس بهزیستی مسیرشغلی برحسب

[1] . comparative fit index
[2] . Tucker-Lewis index
[3] . root mean squared error of approximation
[4] . standardized root mean squared error
[5]. measurement invariance

جنسیت، سه مدل شکلی[1]، متریک[2] و اسکالر[3] به داده‌ها برازش داده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل‌های بین گروهی

	χ^2	df	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$(df)	ΔCFI	ΔRMSEA
شکلی	۳۳۲/۹۷	۹۴	۰/۹۳۲	۰/۰۸۵	-	-	-
متریک	۳۳۹/۴۱	۸۳	۰/۹۳۳	۰/۰۸۱	۶/۴۴	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۴
اسکالر	۳۴۳/۸۸	۷۲	۰/۹۳۶	۰/۰۷۷	۴/۴۶	۰/۰۰۳	-۰/۰۰۴

بر اساس نتایج جدول ۳، مقدار ΔCFI بزرگ‌تر از ۰/۰۱ -، ΔRMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۵ و $\Delta\chi^2$ از نظر آماری معنادار برآورد نشد (چئونگ و رنزولد، ۲۰۰۲)، لذا تفاوت قابل توجهی بین کارکنان زن و مرد در بهزیستی مسیرشغلی وجود ندارد و مدل دارای ثبات است. پس از بررسی ساختار مقیاس، به بررسی روایی و اعتبار آن پرداخته شد. در همین راستا، از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای بررسی روایی همگرا استفاده شد. شاخص (AVE) اندازه‌گیری مقدار واریانسی است که توسط یک سازه در رابطه با مقدار واریانس ناشی از خطای اندازه‌گیری گرفته می‌شود. مقادیر این شاخص برای شرایط عاطفه مثبت شغلی، معناداری شغلی و شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی به ترتیب ۰/۵۳، ۰/۵۵ و ۰/۵۷ برآورد شد که بر اساس معیار فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بالاتر از ۰/۰۵ و قابل قبول است.

روایی همگرای بهزیستی مسیرشغلی کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰) با مقیاس معتبر بهزیستی شغلی شولتز (۲۰۰۸) و روایی واگرا با سیاهه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین دو مقیاس بهزیستی مسیرشغلی کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰) و بهزیستی شغلی شولتز (۲۰۰۸) همبستگی مثبت و معنادار ($r = ۰/۴۷$ ،$p<۰/۰۱$) و بین بهزیستی مسیرشغلی کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰) و فرسودگی شغلی

[1]. configural
[2]. metric
[3]. scalar

مسلش و جکسون (۱۹۸۱) همبستگی منفی و معنادار ($r =-۰/۴۸$ ،$p<۰/۰۱$) وجود داشت. برای بررسی همسانی درونی مقیاس بهزیستی مسیرشغلی از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب امگا مک‌دونالد و شاخص پایایی ترکیبی[1] (CR) استفاده شد. مقادیر آلفای کرونباخ بهزیستی مسیرشغلی، عاطفه مثبت شغلی، معناداری شغلی و شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۷، ۰/۸۲ و ۰/۸۴ برآورد شد و مقادیر ضریب امگا مک‌دونالد به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۷، ۰/۸۳ و ۰/۸۴ به دست آمد. مقادیر شاخص پایایی ترکیبی (CR) برای عاطفه مثبت شغلی، معناداری شغلی و شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۳ و ۰/۸۴ برآورد شد که بر اساس معیار فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بالاتر از ۰/۷۰ و قابل قبول است.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس بهزیستی مسیرشغلی در کارکنان دانشگاه بود. اهمیت بررسی این مقیاس در بافت کارکنان ایرانی از آن جهت است که بهزیستی مسیرشغلی مفهومی صرفا معادل رضایت از شغل یا فقدان مشکلات شغلی نیست، بلکه به کیفیت تجربه فرد از مسیرشغلی و منابعی اشاره دارد که به او امکان می‌دهند مسیر شغلی خود را به‌صورت مثبت و معنادار تجربه و دنبال کند. از این منظر، بررسی ساختار و ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس می‌تواند روشن کند که آیا ابعاد پیشنهادشده در الگوی نظری آن در بافت فرهنگی و شغلی ایران نیز به همان صورت قابل شناسایی هستند یا خیر.

نخستین نکته قابل توجه در یافته‌های پژوهش، تأیید هم‌زمان ساختار سه‌عاملی مرتبه اول و ساختار تک‌عاملی مرتبه دوم بود. این الگو از نظر مفهومی حاکی از آن است که بهزیستی مسیرشغلی نه یک تجربه یکپارچه و تک‌بعدی، بلکه سازه‌ای چندوجهی است که از تجربه‌های متمایز اما مرتبط تشکیل می‌شود. در این چارچوب، عاطفه مثبت شغلی بیشتر به کیفیت هیجانی تجربه مسیرشغلی، معناداری شغلی به ادراک هدفمندی و ارزشمندی این تجربه و شبکه‌سازی شغلی/حمایت اجتماعی به دسترسی فرد به منابع بین‌فردی مرتبط با مسیرشغلی اشاره دارد.

[1] . composite reliability

بنابراین، وجود همبستگی میان این ابعاد از نظر نظری قابل انتظار است؛ زیرا فرد ممکن است زمانی تجربه بهزیستی بیشتری داشته باشد که مسیرشغلی او هم از نظر هیجانی خوشایند باشد، هم برای او معنا و هدف ایجاد کند و هم از حمایت و منابع اجتماعی برخوردار باشد. در عین حال، تفاوت ماهوی این مؤلفه‌ها سبب می‌شود که هیچ‌یک به‌تنهایی نتواند تمام مفهوم بهزیستی مسیرشغلی را پوشش دهد.

اهمیت تأیید مدل مرتبه دوم در همین نکته نهفته است. اگرچه سه مؤلفه بهزیستی مسیرشغلی از یکدیگر متمایزند، ارتباط آنها به اندازه‌ای است که می‌توان آنها را جلوه‌های یک سازه گسترده‌تر در نظر گرفت. در نتیجه، بهزیستی مسیرشغلی را می‌توان در دو سطح تفسیر کرد: در سطح نخست، بررسی جداگانه ابعاد برای شناسایی جنبه خاصی از تجربه مسیر شغلی که ممکن است نیازمند توجه باشد؛ و در سطح دوم، استفاده از نمره کلی برای ارائه تصویری جامع‌تر از بهزیستی مسیرشغلی. این ویژگی از نظر کاربرد اندازه‌گیری اهمیت دارد، زیرا امکان می‌دهد پژوهشگر بسته به سؤال پژوهش، به جای انتخاب اجباری میان یک نمره کلی و ابعاد اختصاصی، از هر دو سطح اطلاعات استفاده کند.

این الگو همچنین با ساختار نظری ارائه‌شده توسط کوئتزی و همکاران (۲۰۲۰) سازگار است و با یافته‌های کوئتزی و همکاران (۲۰۲۱) و یشیلتاش (۲۰۲۵) درباره ساختار سه‌عاملی مقیاس همخوانی دارد. همسویی این نتایج در نمونه‌های متفاوت را می‌توان نشانه‌ای از آن دانست که سازمان‌یافتگی پیشنهادی برای سازه صرفاً محصول ویژگی‌های یک نمونه خاص نیست. با این حال، این همسویی به معنای یکسان بودن تجربه بهزیستی مسیرشغلی در بافت‌های فرهنگی مختلف نیست؛ بلکه نشان می‌دهد که ممکن است عناصر اصلی سازه در بافت‌های متفاوت قابل شناسایی باشند، در حالی که نحوه تجربه یا اهمیت نسبی هر یک از آنها می‌تواند تحت تأثیر شرایط شغلی و فرهنگی قرار گیرد.

از سوی دیگر، نتایج تغییرناپذیری اندازه‌گیری در زنان و مردان، امکان مقایسه ساختار اندازه‌گیری مقیاس میان دو گروه را فراهم می‌کند. اهمیت این یافته در واقع فراتر از این گزاره است که «زنان و مردان تفاوتی ندارند». آزمون تغییرناپذیری اساساً به این پرسش پاسخ می‌دهد که آیا سازه مورد اندازه‌گیری و رابطه میان گویه‌ها و ابعاد آن در دو گروه به شیوه‌ای قابل مقایسه

عمل می‌کند یا خیر. بنابراین، یافته حاضر نشان می‌دهد که تفاوت‌های مشاهده‌شده در نمرات مقیاس، در صورت انجام مقایسه‌های گروهی، الزاماً ناشی از تفاوت در معنای گویه‌ها یا ساختار اندازه‌گیری ابزار نیست. این تمایز اهمیت دارد؛ زیرا پیش از تفسیر تفاوت‌های گروهی، لازم است اطمینان حاصل شود که ابزار در گروه‌های مورد مقایسه معنای یکسانی دارد.

در عین حال، این یافته نباید به معنای نبود هرگونه تفاوت جنسیتی در سطح بهزیستی مسیرشغلی تفسیر شود. تغییرناپذیری اندازه‌گیری درباره برابری ساختار اندازه‌گیری است و به‌تنهایی نشان نمی‌دهد که زنان و مردان از نظر سطح بهزیستی مسیرشغلی تفاوت ندارند. همچنین، عوامل اجتماعی، شغلی و سازمانی مؤثر بر تجربه مسیر شغلی در پژوهش حاضر مستقیماً بررسی نشده‌اند؛ بنابراین، نمی‌توان از این یافته درباره علت یا نبود تفاوت‌های جنسیتی در بهزیستی مسیرشغلی نتیجه‌گیری کرد. این تمایز، تفسیر دقیق‌تر یافته تغییرناپذیری را امکان‌پذیر می‌کند.

الگوی روابط مقیاس بهزیستی مسیرشغلی با سازه‌های مرتبط نیز شواهدی درباره جایگاه این سازه در شبکه مفهومی بهزیستی شغلی فراهم می‌کند. رابطه مثبت با بهزیستی شغلی شولتز (۲۰۰۸) را می‌توان ناشی از اشتراک میان دو سازه در تأکید بر کیفیت مثبت تجربه فرد در حوزه کار دانست. با این حال، وجود این رابطه لزوماً به معنای همسانی دو سازه نیست. بهزیستی شغلی مفهومی گسترده‌تر از کیفیت تجربه فرد در محیط کار را دربرمی‌گیرد، در حالی که بهزیستی مسیرشغلی بر جنبه‌هایی متمرکز است که به تجربه و پیشبرد مسیر شغلی مربوط می‌شوند. به همین دلیل، همبستگی مثبت اما نه کامل میان دو مقیاس از نظر مفهومی قابل انتظار است: آنها بخشی از یک فضای مفهومی مشترک را پوشش می‌دهند، اما بر جنبه‌های کاملاً یکسانی از تجربه شغلی تمرکز ندارند. این تمایز برای نشان دادن ارزش افزوده مقیاس بهزیستی مسیرشغلی در مقایسه با سنجه‌های کلی‌تر بهزیستی شغلی اهمیت دارد.

در مقابل، رابطه منفی با فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که بهزیستی مسیرشغلی در جهتی متفاوت از تجربه فرسودگی سازمان یافته است. این الگو از نظر نظری نیز قابل فهم است؛ زیرا فرسودگی شغلی با خستگی و فرسایش ناشی از فشارهای شغلی ارتباط دارد، در حالی که مؤلفه‌های بهزیستی مسیرشغلی بر تجربه مثبت، معناداری و منابع اجتماعی تأکید می‌کنند.

بنابراین، هرچه فرد مسیر شغلی خود را از نظر هیجانی مثبت‌تر و معنادارتر تجربه کند و منابع اجتماعی بیشتری در اختیار داشته باشد، انتظار می‌رود تجربه فرسایشی شغلی کمتری گزارش کند. با این حال، از آنجا که پژوهش حاضر مقطعی است، رابطه مشاهده‌شده نباید به صورت رابطه علّی تفسیر شود. برای مثال، نمی‌توان نتیجه گرفت که افزایش بهزیستی مسیرشغلی الزاماً موجب کاهش فرسودگی می‌شود؛ زیرا این امکان نیز وجود دارد که فرسودگی شغلی بر ارزیابی فرد از مسیر شغلی و تجربه بهزیستی او اثر بگذارد یا متغیرهای دیگری بر هر دو سازه تأثیرگذار باشند. بنابراین، یافته حاضر بیش از آنکه شواهدی درباره جهت اثرگذاری فراهم کند، جایگاه مرتبط اما متمایز این دو سازه را در شبکه روابط روان‌شناختی شغلی نشان می‌دهد.

در کنار شواهد مربوط به روایی سازه، الگوی ضرایب پایایی نیز نشان می‌دهد که گویه‌های مقیاس در هر یک از ابعاد، به اندازه کافی هماهنگ عمل می‌کنند. همگرایی نتایج آلفای کرونباخ، امگا و پایایی ترکیبی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا اتکا به یک ضریب واحد ممکن است تصویری ناقص از پایایی ابزار ارائه کند. توافق نسبی این شاخص‌ها نشان می‌دهد که انسجام مشاهده‌شده در مقیاس صرفاً حاصل ویژگی یک روش برآورد پایایی نیست. از این منظر، مقیاس می‌تواند برای پژوهش‌هایی که به اندازه‌گیری تفاوت‌های فردی در بهزیستی مسیرشغلی نیاز دارند، ابزار مناسبی باشد. با وجود این، پایایی بالا نباید با روایی یکسان تلقی شود؛ هماهنگی گویه‌ها نشان می‌دهد که آنها به شکل منسجمی عمل می‌کنند، اما به‌تنهایی ثابت نمی‌کند که سازه مورد نظر را به‌طور کامل و بدون خطا اندازه‌گیری می‌کنند. اعتبار استفاده از مقیاس در پژوهش حاضر در مجموع از ترکیب شواهد ساختار عاملی، روایی همگرا و واگرا و شاخص‌های پایایی حاصل می‌شود.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر تصویری نسبتاً منسجم از ویژگی‌های اندازه‌گیری مقیاس بهزیستی مسیرشغلی در کارکنان ایرانی ارائه می‌کند. مهم‌ترین دلالت نظری این یافته‌ها آن است که بهزیستی مسیرشغلی را می‌توان سازه‌ای چندبعدی اما یکپارچه در نظر گرفت؛ سازه‌ای که کیفیت هیجانی تجربه مسیر شغلی، ادراک معنا و هدفمندی و منابع اجتماعی مرتبط با مسیر شغلی را در یک چارچوب مشترک گرد هم می‌آورد. چنین برداشتی به درک بهزیستی مسیرشغلی به‌عنوان مفهومی فراتر از رضایت از شغل یا فقدان فرسودگی کمک می‌کند و توجه را از صرفاً «احساس خوب در شغل فعلی» به کیفیت کلی تجربه و پیشبرد مسیر شغلی معطوف می‌سازد.

از نظر کاربردی، ساختار سه‌بعدی مقیاس این امکان را فراهم می‌کند که پژوهشگران و متخصصان، در صورت استفاده از آن برای اهداف پژوهشی یا ارزیابی، علاوه بر نمره کلی بهزیستی مسیرشغلی، الگوی ابعاد آن را نیز مورد توجه قرار دهند. برای نمونه، پایین‌تر بودن نسبی یک بعد در مقایسه با ابعاد دیگر می‌تواند در طراحی پرسش‌های تکمیلی درباره تجربه شغلی فرد مفید باشد؛ با این حال، استفاده از نمرات مقیاس برای تشخیص بالینی یا تعیین نیاز قطعی به مداخله، مستلزم ایجاد هنجارهای مناسب و بررسی نقاط برش و اعتبار ملاکی در مطالعات آینده است. ازاین‌رو، یافته‌های حاضر بیشتر از کاربرد پژوهشی و ارزیابی اولیه مقیاس حمایت می‌کنند و نباید به‌تنهایی مبنای تصمیم‌های تشخیصی یا مداخله‌ای قرار گیرند.

پژوهش حاضر، در کنار این یافته‌ها، محدودیت‌هایی نیز دارد. نمونه پژوهش از کارکنان اداری یک دانشگاه انتخاب شد؛ بنابراین، ممکن است ویژگی‌های محیط دانشگاهی و ماهیت مشاغل اداری بر نحوه پاسخ‌گویی افراد اثر گذاشته باشد و تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی نیازمند احتیاط باشد. افزون بر این، ماهیت مقطعی مطالعه امکان بررسی ثبات زمانی مقیاس و جهت روابط میان بهزیستی مسیرشغلی و پیامدهای شغلی را محدود می‌کند. همچنین، تغییرناپذیری اندازه‌گیری تنها بر اساس جنسیت بررسی شد و مشخص نیست که ساختار مقیاس در گروه‌های متفاوت از نظر نوع شغل، وضعیت استخدامی، سابقه کاری یا سایر ویژگی‌های شغلی نیز به همان صورت عمل کند.

بر این اساس، پژوهش‌های آینده می‌توانند ساختار و ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس را در سازمان‌ها و گروه‌های شغلی متنوع بررسی کنند و تغییرناپذیری اندازه‌گیری آن را بر اساس متغیرهایی مانند نوع شغل، وضعیت استخدامی و سابقه شغلی مورد آزمون قرار دهند. بررسی تغییرناپذیری مقیاس در بافت‌های فرهنگی و سازمانی متفاوت نیز می‌تواند به روشن شدن میزان ثبات ساختار نظری آن کمک کند. همچنین، استفاده از نظریه سؤال–پاسخ می‌تواند اطلاعات دقیق‌تری درباره عملکرد گویه‌ها در سطوح مختلف بهزیستی مسیرشغلی فراهم کند. از سوی دیگر، مطالعات طولی می‌توانند مشخص کنند که بهزیستی مسیرشغلی چگونه در طول زمان تغییر می‌کند و تا چه اندازه با پیامدهایی مانند فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی، رضایت شغلی، قصد ترک شغل و انطباق‌پذیری مسیرشغلی ارتباط زمانی دارد. انجام مطالعات آمیخته نیز می‌تواند

به درک عمیق‌تر تجربه زیسته کارکنان از بهزیستی مسیرشغلی و چگونگی تعامل میان ابعاد هیجانی، معنایی و اجتماعی آن کمک کند.

در نهایت، شواهد حاصل از پژوهش حاضر از مناسب بودن ساختار سه‌بعدی و سلسله‌مراتبی مقیاس، عملکرد قابل قبول آن در سنجش روایی و همسانی درونی و قابلیت مقایسه ساختار اندازه‌گیری آن میان زنان و مردان در نمونه مورد مطالعه حمایت می‌کند. بنابراین، مقیاس بهزیستی مسیرشغلی می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای پژوهش درباره کیفیت تجربه مسیر شغلی کارکنان ایرانی مورد استفاده قرار گیرد؛ هرچند تعمیم کاربرد آن به گروه‌های شغلی و جمعیتی گسترده‌تر و استفاده از آن برای تصمیم‌های تشخیصی یا مداخله‌ای، به شواهد تکمیلی نیاز دارد.

موازین اخلاقی

در اجرای این پژوهش، اصول اخلاق پژوهش به‌طور کامل رعایت شد. رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان اخذ شده و حفظ حریم خصوصی شرکت‌کنندگان مد نظر قرار گرفت. پژوهش پس از دریافت کد اخلاق از مرجع ذی‌صلاح، اجرا و مراحل آن بر پایه صداقت و شفافیت علمی، کرامت شرکت‌کنندگان و مسئولیت‌پذیری پژوهشگران انجام شد.

مشارکت نویسندگان

مقاله حاضر از رساله دکتری نویسنده اول در رشته مشاوره استخراج شده است. اساتید راهنما و مشاور با مشارکت در طراحی پژوهش و نظارت بر فرایند اجرا و نگارش، در تدوین این مقاله نقش داشته‌اند.

تعارض منافع

این پژوهش بدون دریافت حمایت مالی از نهادها یا سازمان‌های داخلی و خارجی انجام شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران مراتب قدردانی خود را از شرکت‌کنندگان این پژوهش، ابراز می‌دارند.

References

Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9*(2), 233–255. [Link]

Coetzee, M. (2021). Career wellbeing and career agility as coping attributes in the modern career space. In *Agile Coping in the Digital Workplace: Emerging Issues for Research and Practice* (pp. 35-51). Springer International Publishing. [Link]

Coetzee, M. (2021). Psychological states of career wellbeing and affective commitment as predictors of dual career agility types. *African Journal of Career Development*, 3(1), a47. [Link]

Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2021). Exploring the construct validity of the Career Well-being Scale for its potential application as a career development tool in the coronavirus disease 2019 pandemic career space. *African Journal of Career Development*, 3(1), a39. [Link]

Coetzee, M., Bester, M. S., Ferreira, N., & Potgieter, H. (2020). Facets of career agility as explanatory mechanisms of employees' career adaptability. *African Journal of Career Development*, *2*(1), a11. [Link]

Coetzee, M., & Schreuder, A. M. G. (2021). *Careers: An organisational perspective* (6th ed.). Juta. [Link]

Elsamani, Y., Mejia, C., & Kajikawa, Y. (2023). Employee well-being and innovativeness: A multi-level conceptual framework based on citation network analysis and data mining techniques. *PLOS ONE, 18*(1), Article e0280005. [Link]

Eslami, A., Kouti, L., Javadi, M. R., Assarian, M., & Eslami, K. (2015). An investigation of job stress and job burnout in Iranian clinical pharmacist. *Journal of Pharmaceutical Care,* 21-25. [Link]

Espanani, M., Abedi, M. R., & Nilfrooshan, P. (2022). Compare the effects of career counseling method based on Holland's theory, social cognitive career theory, and solution-focused counseling on career well-being of high school students in Isfahan city. *Journal of Counseling Research, 21*(84), 22-61. [Link]

Evarist, A. (2018). Adolescent trauma and psychosocial wellbeing in Entebbe-Uganda. *Universal Journal of Psychology, 6*(3), 67–79. [Link]

Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50. [Link]

Jiang, Z. (2017). Social support and career psychological states: An integrative model of person-environment fit. *Journal of Career Assessment, 25*(2), 219–237. [Link]

Johnson, S., Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2018). *Well-being: Productivity and happiness at work* (2nd ed.). Springer-Verlag. [Link]

Kaabomeir, N., & Naami, A. (2016). The effect of perceived organizational justice on organizational loyalty and job well-being with mediating role of social undermining and moderating role of job control in employees of Ahwaz Golestan Hospital. *Nursing Education, 5*(3), 35–63. [Link]

Kinder, A., Hughes, R., & Cooper, C. L. (Eds.). (2023). *Occupational health and wellbeing: Challenges and opportunities in theory and practice*. Routledge. [Link]

Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling.* Guilford publications. [Link]

Koon, V. Y., & Ho, T. S. (2021). Authentic leadership and employee engagement: The role of employee well-being. *Human Systems Management, 40*(1), 81–92. [Link]

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, *28*(4), 563-575. [Link]

Leutner, F., & Chamorro-Premuzic, T. (2018). Stronger together: Personality, intelligence and the assessment of career potential. *Journal of Intelligence, 6*(4) ,49. [Link]

Lomax, R.G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling (3rd ed.). Routledge. [Link]

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-113. [Link]

May, E. (2022). The great resignation is here: What does that mean for developers? *Stack Overflow Blog*. [Link]

Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia, 22*(1), 67–72. [Link]

Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size and determine power. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9*(4), 599–620. [Link]

Naami, A., & Piryaei, S. (2013). The role of subjective occupational success in prediction of occupational well-being in employees of an industrial company. *Journal of Behavioral Sciences, 7*(4), 315–320. [Link]

Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the work well-being questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease, 199*(6), 394-397. [Link]

Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2024). Resilience, wellbeing and work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 97*(1), 1–23. [Link]

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081. [Link]

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press. [Link]

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5–14. [Link]

Shultz, M. (2008). *Occupational well-being: The development of a measure*. Kansas State University. [Link]

Stefana, A., Damiani, S., Granziol, U., Provenzani, U., Solmi, M., Youngstrom, E. A., & Fusar-Poli, P. (2025). Psychological, psychiatric, and behavioral sciences measurement scales: best practice guidelines for their development and validation. *Frontiers in Psychology, 15*, 1494261. [Link]

Tokdemir, G. (2022). Software professionals during the COVID-19 pandemic in Turkey: Factors affecting their mental well-being and work engagement in the home-based work setting. *Journal of Systems and Software, 188*, 111286. [Link]

Waltz, C. F., & Bausell, B. R. (1981). *Nursing research: Design statistics and computer analysis*. F. a. Davis. [Link]

Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study. *Frontiers in Public Health, 8*, Article 103. [Link]

Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Eds.), *Theory, research and dynamics of career wellbeing: Becoming fit for the future*, 117-137. [Link]

Yeşiltaş, M. D. (2025). Turkish adaptation of Career Well-Being Scale: Validity and reliability analysis. *Business and Economics Research Journal, 16*(1), 69–86. [Link]

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. H. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior, 36*(5), 621–644. [Link]

نسخه پیش از انتشار