

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2021, 8(1), 1-26
DOI: 10.22055/JIOPS.2021.37472.1225

Received: 18.05.2021
Accepted: 16.08.2021

Investigating the Psychometric Properties of Decent Work Questionnaire

Raziyeh Abedini Velamdehy^{1*} 

1. PhD Student of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Citation: Abedini Velamdehy R. (2021). Investigating the psychometric properties of decent work questionnaire. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 1-28.

Abstract

Introduction

Given increasing evidence that challenges the implicit autonomy assumption in the field of vocational psychology (that all people have the autonomy to make career choices), the psychology of working theory (PWT) expands the current vocational research and practice by taking an inclusive consideration that people are facing contextual constraints and thus may not be able to make free choices in their career. The purpose of this study was to investigate the psychometric properties of Decent Work Scale in employees of one hospital in Mashhad city.

Method

The sample consisted of 180 employees who were selected by census method, who completed Decent Work (2017), Social Support (1998), Adjustment (1961), and Job Satisfaction questionnaires were completed.

* **Corresponding Author:** Raziyeh Abedini Velamdehy
Email: raziyeh.abedini@yahoo.com



© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Results

Evaluation of internal consistency of questionnaire by Cronbach's alpha method and correlation of each question with total score, showed that questions of this scale have acceptable internal consistency. In order to investigate the validity of the Decent Work Scale, several methods were used. The exploratory factor analysis with principal components method and varimax rotation, as expected, showed that 15 items of the Decent Work Scale were loaded on five factors of individually directed safe working conditions, access to healthcare, adequate compensation, free time, and complementary values. Confirmatory factor analysis showed that 3 items of this scale significantly loaded on the five-factorial and the five-factorial model has a better fit with the data than the one-factorial model. The results of the convergent validity showed there is a positive correlation between the total score of the scale and the scores of safe working conditions, access to healthcare, adequate compensation, free time, and complementary values subscales. Also, the correlation of Decent Work Scale with job satisfaction (0.59), job adjustment (0.26) and social support (0.30) has been calculated.

Discussion

It should be noted that the Decent Work Scale in the workplace can better predict the five factors of safe working conditions, access to healthcare, adequate compensation, free time and rest, and organizational value. Overall, the study findings showed that this scale, similarity to the West research, is composed of five factors and has acceptable validity and reliability. Consequently, it can be applied to measure this construct in Iranian employees.

Keywords: Decent work, psychometric properties

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۲/۲۸

بهار و تابستان ۱۴۰۰، ۸(۱)، ۲۶-۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۲۵

DOI: 10.22055/JIOPS.2021.37472.1225

بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شغل خوب و انطباقی

راضیه عابدینی و لامدهی^{۱*}

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

با توجه به این که کارکنان به دنبال مشاغلی هستند که در آن امکانات اولیه مرتبط با زمینه شغلی را دارا باشد و حق انتخاب و استقلال داشته باشند، هدف از این پژوهش بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شغل خوب و انطباقی دافی و همکاران در کارکنان بیمارستان مشهد بود تا این مسئله مورد بررسی قرار گیرد. بدین منظور نمونه‌ای شامل ۱۸۰ نفر از کارکنان به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های شغل خوب و انطباقی دافی و همکاران، حمایت اجتماعی ادراک‌شده زیمن، سازگاری شغلی بل و خشنودی شغلی تسو و ایگان را تکمیل کردند. بررسی همسانی درونی سؤالات پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ و همبستگی هر سؤال با نمره کل آزمون نشان داد سؤالات این مقیاس از همسانی درونی قابل قبولی برخوردارند. به‌منظور بررسی روایی مقیاس شغل خوب و انطباقی از چند روش استفاده شد. اول تحلیل عامل اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس، مطابق با انتظار نشان داد که ۱۵ ماده پرسشنامه شغل خوب و انطباقی روی پنج عامل شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل بار می‌گذارند. دوم، تحلیل عاملی تأییدی نشان داد روی هر پنج عامل به‌طور مجزا سه ماده به‌طور معنی‌داری بار گذاشتند و مدل پنج عاملی برازش خوبی با داده‌ها دارد. سوم، نتایج حاصل از بررسی روایی همگرا نشان داد میان نمره کل مقیاس و نمرات خرده‌مقیاس‌های شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین، همبستگی مقیاس

* نویسنده مسئول: راضیه عابدینی و لامدهی

رایانامه: raziye.abedini@yahoo.com

شغل خوب و انطباقی با خشنودی شغلی (۰/۵۹)، سازگاری شغلی (۰/۲۶) و حمایت اجتماعی (۰/۳۰) محاسبه شد. نکته‌ای که باید به آن توجه کرد این بود که خود مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار می‌تواند بهتر پنج عامل شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های سازمانی را پیش‌بینی کند. در مجموع یافته‌های پژوهش نشان دادند که مقیاس شغل خوب و انطباقی همسان با پژوهش‌های انجام‌شده در غرب از پنج عامل تشکیل شده است و از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است. در نتیجه می‌توان از این پرسشنامه برای سنجش این سازه در کارکنان ایرانی استفاده کرد.

کلیدواژگان: شغل خوب و انطباقی، ویژگی‌های روان‌سنجی

مقدمه

شغل بخش مهمی از زندگی کارکنان در نظر گرفته شده است که ارتباط نزدیکی با خودپنداره، عزت‌نفس، احساس کنترل، هویت شخصی، و بهزیستی روان‌شناختی و فیزیکی کارکنان دارد (Blustein et al., 2017; Guichard, 2009). پیرامون این مبحث، نظریه روان‌شناسی کار (work psychology theory) مدلی نظری مطرح کرده است که با تمرکز بر ریشه‌های زمینه‌ای مرتبط با شغل فرایندهای روانی و اجتماعی کارکنان را توصیف می‌کند و توضیح می‌دهد که چگونه این عوامل زمینه‌ای بر بهزیستی کارکنان از طریق بعد روان‌شناختی کار تأثیر می‌گذارند. این مبحث با عنوان شغل خوب و انطباقی (Decent work) به‌عنوان محور اصلی این نظریه در نظر گرفته شده است (Duffy et al., 2016). این سازه شغل خوب و انطباقی از سال ۱۹۹۹ توسط سازمان بین‌المللی کار توسعه و گسترش یافت و نظریه PWT به‌عنوان یک مفهوم روان‌شناختی مورد پذیرش قرار گرفت که منعکس‌کننده شرایط اصلی مرتبط با شغل افراد بود که می‌بایست به عنوان ماهیت اصلی شغل برای همه افراد در نظر گرفته می‌شد (Blustein et al., 2016). به این معنا که وقتی کارکنان می‌خواهند وارد حوزه کاری شوند به دنبال این هستند که ببینند آیا شرایط حداقلی مرتبط با دنیای کنونی در آن شغل مورد نظر وجود دارد که در واقع گویای یافتن نوعی آرامش خیال برای خود هستند که دغدغه اولیه و حداقلی برای تأمین مخارج اولیه خود را نداشته باشند. برای تأیید این مطلب مفهوم شغل خوب و انطباقی در مطالعات Taylor (2017) که توسط دولت انگلستان خواسته شده بود نیز دیده شد. در پژوهش Taylor (2017) که به دنبال رشد اقتصادی بود این مسئله مورد پیگیری قرار گرفت که برای

رسیدن به رشد اقتصادی در اقتصاد بریتانیا، همه مشاغل باید عادلانه و شایسته و با چشم‌اندازی واقع‌بینانه در جهت توسعه باشد تا پاسخ‌گو باشد. نتایج این پژوهش به نفع یک بازار کار انعطاف‌پذیر با مقررات محدود می‌باشد، که به دنبال آن باید به حمایت از امنیت شغلی و شغل خوب و انطباقی دست یافت.

برای تأیید این مطلب فرضیه استقلال ضمنی که برگرفته از روان‌شناسی حرفه‌ای است، مطرح می‌شود که بر مبنای آن همه افراد به دنبال این هستند که برای انتخاب‌های شغلی خود استقلال داشته باشند. برای تأیید این مطلب و برگرفته از تحقیقات و پژوهش‌های نظریه روان‌شناسی کار، کارکنان به دنبال یافتن مشاغلی با حداقل‌ها هستند ولی وقتی در محیط کاری وارد می‌شوند محدودیت‌های زمینه‌ای مربوط به حوزه کاری را مشاهده می‌کنند که مانعی می‌شود تا کارکنان قادر نباشند در مسیر شغلی (career) خود به یک انتخاب آزادانه دست یابند (Blustein, 2001; Duffy et al., 2016). نظریه روان‌شناسی کار بر این باور است که شغل خوب و انطباقی شغلی است که می‌تواند بین محدودیت‌های زمینه‌ای مربوط به محیط کار و پیامدهای روان‌شناختی مرتبط نقش میانجی را ایفا کند زیرا بر مبنای این فرض اساسی ایمن‌سازی مناسب شرایط کاری برای ایجاد هویت اجتماعی مثبت ضروری است (Blustein et al., 2017; Duffy et al., 2016). اکثر پژوهش‌ها پیشایندهای ایمن کردن شغل خوب و انطباقی در بین کارکنانی که با محدودیت‌های درونی و بیرونی معینی موجود در سازمان مانند اقلیت‌های جنسیتی و افراد مبتلا به بیماری مزمن رودرو بودند، مورد بررسی قرار دادند و یک سری عوامل را در تأثیرگذاری بر این متغیر مؤثر یافتند. اما در کل پژوهش‌ها گویای این مطلب هستند که کارکنان به دنبال این هستند که در محیط کاری خود مشاغلی را عهده دار باشند که حداقل چهار جنبه آزادی، امنیت، عدالت و کرامت انسانی برای آن‌ها تأمین شود (Tokar & Kaut, 2018).

می‌توان گفت نظریه روان‌شناسی کار یک نظریه امیدبخش (promising theory) می‌باشد زیرا بر عدالت اجتماعی، بهزیستی کارکنان در توسعه کار راهه شغلی، کرامت انسانی و حمایت سیاسی تأکید می‌کند (Blustein et al., 2008; Blustein et al., 2005; Blustein et al., 2004). معنی لغوی که می‌توان برای واژه Decent می‌توان مطرح کرد عبارت است از درخور، شایسته، مناسب، بانزاکت و مؤدبانه. هم‌چنین معنی کلمه (Decent work) را می‌توان کار مناسب و آبرومندانه نیز ترجمه

کرد شغلی که حداقل‌ها را دارا می‌باشد به همین علت و بر مبنای مترادف‌ها و متضادهایی که برای این واژه مطرح شده است تصمیم بر این شد که واژه شغل خوب و انطباقی برای این واژه در نظر گرفته شود تا بتواند مفهوم مورد نظر این واژه را تا حدودی بیان کند. اگر بخواهیم تعریفی از شغل خوب و انطباقی ارائه دهیم باید بگوییم "شغل مناسب و ایده‌آل شغلی است که بر اساس آن به حقوق اساسی و بنیادی کارکنان در حوزه کاری احترام گذاشته می‌شود که شامل شرایط ایمن در محیط کار، احترام به یکپارچگی جسمانی و روحی کارکنان در حوزه‌های کاری که انجام می‌دهند، می‌باشند". هم‌چنین باید گفت شغل خوب و ایده‌آل هم در بخش‌های دولتی و خصوصی و نیز به همه نوع مشاغل، افراد و خانواده‌ها می‌پردازد. طبق گفته سازمان بین‌المللی کار، شغل خوب و انطباقی شامل فرصت برای مشاغلی است که هم تولیدکننده باشند و هم درآمد مناسبی داشته باشند، امنیت در محیط کار ایجاد کنند و حمایت اجتماعی برای خانواده‌ها فراهم نمایند، چشم‌اندازهای خوبی هم برای رشد شخصی ایجاد کنند، به کارکنان اجازه دهند تا دغدغه‌ها و نگرانی‌های خود را بیان دارند، سازماندهی و مشارکت را در تصمیماتی که بر زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد فراهم کنند و برابری فرصت را برای زنان و مردان ایجاد نماید (Blackett, 2018). بنابراین شغل خوب و انطباقی نوعی تجربه درونی کار می‌باشد که از طریق بهزیستی روان‌شناختی که فراهم می‌کند، احساس رضایت از شغل را برای کارکنان به دنبال دارد.

بررسی نظریه PWT به چند دلیل مهم و اساسی به نظر می‌رسد. از یک طرف عوامل زمینه‌ای و بین‌فردی قابل توجهی انتخاب شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند که کاربرد این عوامل زمینه‌ای و بین‌فردی در تجربیات کاری کارکنان ضروری به نظر می‌رسد (Fouad et al., 2008). از طرف دیگر، توزیع نامتوازن منابع مالی، حقوق و پاداش‌های کاری موضوعی است که در میزان رضایت و نارضایتی کارکنان تأثیر شگرفی دارد و این محدودیت منابع و فقدان آزادی در تصمیم‌گیری‌های شغلی می‌تواند نگرانی‌هایی را برای کارکنان به دنبال داشته باشد. به همین علت توسعه کارراه شغلی و بهزیستی کارکنان از موضوعات مورد بررسی می‌باشد که می‌تواند نتایج خوبی را در بهبود عملکرد سازمانی ایفا کند (Jin, 2016; Zhanget al., 2011).

تا به امروز، هیچ ابزاری که بتواند تمام ابعاد این مقیاس را از دیدگاه روان‌شناسی مورد ارزیابی و سنجش عملی قرار دهد، وجود نداشته است. (Duffy et al (2017) تصمیم گرفتند که این ابزار را توسعه دهند و ابزار معتبری در این حوزه طراحی کنند و چندین اعتبار را با دو نمونه از

بزرگسالان شاغل در آمریکای شمالی مورد بررسی قرار دادند. در مطالعه اول که ۲۷۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند، با کمک تحلیل عوامل اکتشافی گویه‌هایی از سؤالات را از بین مجموعه بزرگی از ماده‌ها انتخاب کردند و یک پرسش‌نامه کل با ۱۵ ماده طراحی کردند که شامل ۵ خرده‌مقیاس بود. به این صورت که هر خرده‌مقیاس با ۳ سؤال مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌گرفت. (Duffy et al, 2017) پنج خرده‌مقیاس را شرایط کار ایمن از نظر فیزیکی و بین‌فردی، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های سازمانی مکمل ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی معرفی کردند. این پنج بُعد عبارت‌اند از:

۱- شرایط کار ایمن از نظر فیزیکی و بین‌فردی (safe working conditions): این بُعد

شامل یک چارچوب قانونی برای مدیریت شرایط فیزیکی، زمینه‌ای و روان‌شناختی محیط‌های کاری (ایمنی و بهداشت) می‌باشد. مطابق با این چارچوب، کارفرمایان مسئولیت تضمین ایمنی و حفاظت از کارکنان را به عهده می‌گیرند تا بتوانند مسائل خطرناک مرتبط با محیط کار را نظارت کرده و بر اجرای سیستم بازرسی کنند. علی‌رغم این حمایت‌ها، مشاهده می‌شود که کارکنان در حین انجام کار در معرض خطر قرار دارند که این میزان مرگ و میر و آسیب‌های جسمانی می‌تواند مورد توجه باشد. بنابراین وجود این شرایط کاری ایمن می‌تواند مانع خسارت‌های سنگینی باشد که در حین کار بر سازمان وارد می‌شود. زیرا تحقیقاتی که در زمینه بهداشت و ایمنی محل کار توسط کنگره (Trades Unions Congress) انجام گرفته است، نشان داد که شایع‌ترین خطرات و آسیب‌های گزارش‌شده توسط نمایندگان ایمنی اتحادیه عبارتند از استرس، آزار و اذیت، کار زیاد، فشار کاری و ساعت‌های طولانی کار. درحالی‌که اکثر کارفرمایان ارزیابی‌هایی را در حوزه خطرات و ممیزی‌های ایمنی انجام می‌دهند، اما حدود نیمی از نمایندگان ایمنی اتحادیه کیفیت این ارزیابی‌های خطر را بی‌کیفیت می‌دانند و حدود نیمی از آن‌ها گفته‌اند که سازمان آن‌ها هرگز توسط یک آژانس خارجی مورد بازرسی قرار نگرفته است. سلامت نیروی کار شامل سلامت فیزیکی و سلامت روانی می‌باشد که بهبود این شرایط روانی می‌تواند موجب پیشگیری بسیاری از مشکلات و حوادث ناشی از کار و افزایش سطح سلامت کارکنان گردد (Jamea & Rabbani, 2020). بنابراین اگر شرایط کار ایمن فراهم باشد کارکنان شغل خود را

شغل خوب و انطباقی می‌یابند زیرا کارکنان به دنبال مشاغلی هستند که تأمین حداقلی ایمنی را برای آنها فراهم کند.

۲- اوقات فراغت و استراحت (free time and rest): پژوهش‌های اخیر در رابطه با تعادل کار-زندگی نگرش‌های مثبتی را از کارکنان گزارش کرده‌اند. در حال حاضر سازمان‌ها برای کارکنان مرخصی‌هایی را در نظر می‌گیرند ولی مطالعات نشان داده یک عده از کارکنان حتی از مرخصی‌های سالانه خود نیز استفاده نمی‌کنند. از طرفی ساعات اوقات فراغت کارکنان (شامل فعالیت‌های خارج از کار، رفت و آمد به محل کار، مطالعه یا مسئولیت مراقبتی) کارکنان کاملاً متفاوت است. با توجه به مشاهدات قبلی در مورد گرایش به تعادل کار/زندگی، نتایج نشان داده است که در موقعیت‌های مدیریتی بالاتر و در مشاغلی که نیازمند مهارت و مدیریت می‌باشد پایین‌ترین سطح اوقات فراغت/ استراحت وجود دارد زیرا این مدیران دائماً خود را درگیر در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با سازمان می‌بینند و زمان خود را برای حضور در جلسات و کنگره‌ها برنامه‌ریزی می‌کنند. وقتی نیازهای افراد تأمین نشود، فشارهای زندگی افزایش می‌یابد که ممکن است در عملکرد کاری آن‌ها اثر منفی داشته باشد (Arjmandrad & Shokrkon, 2020). بنابراین می‌توان گفت اگر در حوزه‌های کاری چه در سطح کارکنان و چه در سطح مدیریت به اوقات فراغت توجه جدی شود می‌تواند زمینه‌ساز خشنودی شغلی باشد و به دنبال این موضوع، افراد شغل خود را ایمن یابند (McGinnity & Calvert, 2009; Ford & Collinson, 2011).

۳- پرداختی مناسب (adequate compensation): پرداختی مناسب به این معناست که سازمان‌ها درآمدهایی را در اختیار کارکنان قرار دهند که بتوانند هم‌زمان با تغییرات شرایط محیطی عهده‌دار مخارج زندگی خود باشند که در واقع شغل خوب و انطباقی محسوب می‌شود. در واقع کارکنان به دنبال یافتن و حضور در مشاغلی هستند که میزان حقوق و دریافتی آن‌ها متناسب با شرایط کنونی که در آن قرار دارند همخوانی داشته باشد یعنی دخل آن‌ها با خرج آن‌ها تناسب داشته باشد. مشاهده می‌شود بعضی از سازمان‌ها زمانی که تحت فشار شرایط محیطی قرار می‌گیرند به کاهش دستمزدها می‌پردازند که می‌تواند باعث نارضایتی در کارکنان شود و آن‌ها را تحت فشار و تنش قرار دهد. هم‌چنین این کاهش دستمزدها و اخراج کارکنان باعث افزایش حس عدم امنیت شغلی در کارکنان می‌شود و استانداردهای زندگی را کاهش می‌دهد (Cram et al., 2017).

۴- ارزش‌های سازمانی مکمل ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی (organizational values)

(that complement family and social values): ارزش‌های مکمل، اشاره به این مسئله دارد که کارکنان علاقمندند که به سازمانی وارد شوند که بتوانند اولویت‌ها و اقدامات فردی خود را به سمت اولویت‌های سازمانی هدایت کنند. زمانی که ارزش‌های فردی و سازمانی هم تراز شوند، می‌توان انتظار داشت که تعامل کارکنان با سازمان آن‌ها افزایش یابد. به‌طور واضح‌تر می‌توان بیان کرد که کارکنان به سازمان‌هایی گرایش پیدا می‌کنند که ارزش‌های سازمان در راستای ارزش‌های فردی خودشان باشد زیرا این مسئله باعث می‌شود که کارکنان رابطه بهتری با سازمان خود برقرار کنند و هماهنگ با سازمان عمل کنند. این امر به همان اندازه مهم است که بگوییم انحراف سازمانی می‌تواند در انحراف کارکنان تأثیرگذار باشد. جایی که تناسب ارزش‌های بین ارزش‌مدیر و کارکنان ضعیف باشد کارکنان به احتمال زیاد نارضایتی خود را از محیط کار ابراز می‌کنند. هر چند تحقیقات چندانی در مورد هم‌تراز بودن ارزش‌های سازمان با ارزش‌های کارکنان انجام نشده است اما باید به این نکته توجه کرد که اگر ارزش‌های فردی و سازمانی در راستای همدیگر و مکمل یکدیگر باشند کارکنان احساس خشنودی و رضایت خواهند کرد.

۵- دسترسی به امکانات بهداشتی (access to healthcare): در سازمان‌ها رابطه قوی بین فعالیت اقتصادی و بهداشت و دسترسی به امکانات بهداشتی وجود دارد (Corsi et al., 2019). نتایج نشان داده است که بین مشاغل تمام‌وقت و سطوح پایین بیماری‌های جدی مثل حملات قلبی و بعضی از سرطان‌ها رابطه وجود دارد (Dorling & Jones, 2017). در تأیید این موضوع باید گفت چنانچه سازمان‌ها امکانات بالای بهداشتی داشته باشند می‌تواند در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر بگذارد به این معنا که سازمان‌هایی که از لحاظ بهداشتی محیطی برای کارکنان خود فراهم می‌کنند که حداقل امکانات بهداشتی را رعایت کنند کارکنان عملکرد شغلی بالایی را از خود نشان می‌دهند (Dorling & Fairbairn, 2013). برخی از کشورها همانند ایالات متحده، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی در هنگام استخدام ارائه می‌شود ولی در بعضی کشورها مانند انگلستان خدمات بهداشت جهانی از طریق بهداشت ملی ارائه می‌شود. این مسیرهای بهداشتی هر چند ممکن است محدود باشد اما در طی سالیان افزایش یافته و می‌تواند جایگزین خوبی برای سازمان‌ها محسوب شود. در کشور ما نیز کارکنان علاقمندند وارد سازمان‌هایی شوند که حداقل امکانات بهداشتی از قبیل بیمه را دارا باشند حتی اگر حقوق آن سازمان نسبت به سازمان‌هایی که کارکنان خود را بیمه نمی‌کنند کمتر باشد. در

واقع از نظر کارکنان بیمه کردن جزء حداقل امکانات بهداشتی می‌باشد.

در مطالعه دوم نمونه ۵۸۹ نمونه شرکت‌کننده انتخاب شدند و داده‌هایی از آن‌ها با کمک تحلیل عوامل تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و مدل چندعاملی بهترین و قوی‌ترین تناسب را با داده‌ها ارائه داد. مدل‌های اسکالر و متریک هم نشان داد که ساختار این سازه در بین جنسیت، درآمد، طبقه اجتماعی، گروه‌های قومیتی مختلف تفاوتی نداشت. در نهایت طبق سازه‌ای که Duffy et al. (2017) طراحی کردند نمره کلی سازه و پنج خرده‌مقیاس‌های آن همسو با سازه‌های مشابه که از روایی همگرا و افتراقی برخوردار بودند، همبستگی داشت و نمرات خرده‌مقیاس‌ها بخصوص در پیش‌بینی نمرات خشنودی شغلی، معنی‌داری کار و قصد ترک شغل از اعتبار پیش‌بینی برخوردار بود. در مطالعه اعتبار یابی پرسش‌نامه (Dodd et al., 2019) به دنبال بررسی این موضوع بودند که آیا سازه شغل خوب و انطباقی در کشور انگلستان هم از اعتبار مناسب برای سنجش متغیر شغل خوب و انطباقی برخوردار است یا خیر؟ در ادامه آن‌ها از طریق تحلیل کیفی بررسی کردند که آیا سازه مذکور مفاهیم بیشتری را می‌تواند شامل شود یا متناسب با همان کار دافی و همکاران می‌باشد. Dodd et al. (2019) فرض کردند که مدل دوعاملی می‌تواند بهترین تناسب را برای پرسش‌نامه شغل خوب و انطباقی شامل شود و معتقد بودند که از اعتبار پیش‌بینی بالایی برخوردار خواهد بود. این محققان برای جذب شرکت‌کنندگان از نمونه‌گیری هدفمند استفاده کردند و دانشجویانی را از دوره کارشناسی آموزش دادند که پرسش‌نامه باز پاسخ را با روش کیفی به تعداد ۴۰ نفر مورد بررسی قرار دهند و همچنین پرسش‌نامه‌ها را از طریق شبکه‌های اجتماعی، رسانه‌های اجتماعی و مجازی همانند توئیتر و فیسبوک در بین شرکت‌کنندگان توزیع کنند و اهداف پژوهش را برای افراد شرکت‌کننده بازگو کنند. در تحلیل اولیه که با روش تحلیل عامل تأییدی انجام شد، مشخص شد که سه خرده‌مقیاس پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های سازمانی مکمل ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی، دارای چولگی و کشیدگی زیر یک بودند ولی دو خرده‌مقیاس شرایط کار ایمن از نظر فیزیکی و بین‌فردی و دسترسی به امکانات بهداشتی دارای چولگی منفی بودند و به دلیل این‌که دو ماده دارای نمرات افراطی بودند از پرسش‌نامه حذف شدند. در ادامه ۱۲۴ شرکت‌کننده برای تکمیل پرسش‌نامه موردبررسی قرار گرفتند که داده‌های ۹۷ نفر قابل تحلیل بود. بر اساس مطالعه محققان مشخص شد که مدل دوعاملی برازش مطلوب‌تری را با داده‌ها نشان داد ولی با مدل همبستگی طراحی شده آن‌ها، تفاوت معنی‌داری نداشت.

البته (Duffy et al. 2017) تأکید کردند که بعضی آیتم‌ها متناسب با فرهنگ کشور آن‌ها مطرح شده است و ممکن است با فرهنگ کشورهای دیگر همخوانی نداشته باشد. به همین علت آن آیتم‌ها باید مورد بازبینی قرار گیرد و متناسب با فرهنگ کشور مورد بررسی، برگردانده شود. برای مثال در مورد مسائل و مراقبت‌های بهداشتی ممکن است در کشوری بیمه تأثیر بیشتری را دارد و در کشور دیگر ممکن است همسو بودن مراقبت‌های بهداشتی با استانداردهای جهانی بیشترین ضریب را در بین افراد داشته باشد. بنابراین اگر محقق و پژوهشگری خواست که این سازه را به زبان خود ترجمه کند باید بعضی سؤالات را مورد بازبینی قرار دهد و متناسب با فرهنگ کشور خود طراحی کند. پس می‌توان گفت این سازه ابزاری مفید و سودمند برای محققان و دست‌اندرکارانی است که تلاش می‌کنند تا به یک ارزیابی مناسبی از تلاش بزرگسالان شاغل دست یابند.

بر اساس آنچه گفته شد به نظر می‌رسد سازه شغل خوب و انطباقی در محیط کار در فرهنگ‌های مختلف که مورد پژوهش قرار گرفتند از ساختار پنج عاملی برخوردار بود و با متغیرهایی مانند عدالت سازمانی، خشنودی شغلی، معناداری کار و قصد ترک شغل و ... رابطه دارد. بر این اساس، هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس ۱۵ ماده‌ای شغل خوب و انطباقی در محیط کار در کارکنان بیمارستان شهر مشهد است. هدف بررسی این موضوع نیز می‌باشد که آیا این پرسش‌نامه در جامعه ایران هم بر مبنای پنج عامل مورد سنجش قرار می‌گیرد یا این که می‌توان همه ماده‌ها را تحت یک عامل کل بررسی کرد؟

در پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر آزمون می‌شوند:

- ۱- پایایی: مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار از همسانی درونی کافی برخوردار است.
- ۲- ساختار عاملی: پنج ویژگی شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل پنج عامل مکنون را تشکیل می‌دهند.
- ۳- ساختار عاملی: ۱۵ ماده مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار روی یک عامل مکنون به‌طور معنی‌داری بار نمی‌گذارند.
- ۴- ساختار عاملی: هر ۳ ماده مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار روی یک عامل مکنون به‌طور معنی‌داری بار می‌گذارند و جمعاً پنج عامل مکنون مطرح می‌شود.
- ۵- اعتبار همگرا: مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار با مقیاس حمایت اجتماعی ادراک‌شده، سازگاری شغلی و خشنودی شغلی رابطه مثبت دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان یکی از بیمارستان‌های شهر مشهد در سال ۱۳۹۹ بودند. از این جامعه آماری تعداد ۱۸۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند که از این تعداد همه پرسش‌نامه‌ها قابل تحلیل بودند. ۲۶ درصد اعضای نمونه پژوهش مرد و ۷۴ درصد زن؛ ۵۲ درصد مجرد و ۴۸ درصد متأهل، از نظر سطح تحصیلات ۳ درصد فوق‌دیپلم، ۷۶ درصد لیسانس و ۲۱ درصد بالای فوق‌لیسانس؛ از نظر پست سازمانی ۱۳ درصد مدیر، ۶۰ درصد پرستار، ۱۱ درصد بخش اداری و ۱۶ درصد کارشناس اتاق عمل و متوسط باسابقه کاری ۸ سال بودند. علاوه بر این، میانگین سنی کارکنان نمونه ۳۰ سال با انحراف معیار ۵/۵۳ بود.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه شغل خوب و انطباقی در محیط کار (Decent Work Questionnaire): در پژوهش حاضر جهت سنجش شغل خوب و انطباقی در محیط کار از پرسش‌نامه (Duffy et al., 2017) استفاده شد که از پنج ویژگی شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل تشکیل شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۵ ماده است که برای اندازه‌گیری هر یک از ابعاد ۳ ماده طراحی شده است که پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. از نمونه سؤالات این پرسش‌نامه عبارت‌اند از: "در ارتباط با افرادی که در محیط کار هستند احساس امنیت می‌کنم" و "خدمات درمانی خوبی در شغلم وجود دارد". نمرات بالاتر به این معناست که شرکت‌کنندگان شغل خود را شغل خوب و انطباقی ادراک می‌کنند. بر طبق مطالعات (Duffy et al., 2017) پنج خرده‌مقیاس پایایی درونی قوی از (۰/۸۲ تا ۰/۹۷) را کسب کردند. همچنین در پژوهش (Wang et al., 2019) آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه گردید. در پژوهش (Dodds et al., 2019) شاخص‌های تحلیل عامل تأییدی با مقادیر IFI (۰/۹۸)، CFI (۰/۹۸)، RMSEA (۰/۰۵) و مجذور کای نسبی (۱/۸۸) محاسبه شد که تأیید بر شاخص‌های برازندگی مناسب می‌باشد. این پرسش‌نامه برای اولین بار در این پژوهش توسط

پژوهشگر ترجمه و اعتباریابی شده است که آلفای کرونباخ برای مقیاس کل ۰/۸۳ و خرده‌مقیاس‌های شرایط کار ایمن (۰/۸۰)، دسترسی به امکانات بهداشتی (۰/۹۰)، پرداختی مناسب (۰/۷۷)، اوقات فراغت (۰/۷۹) و ارزش‌های مکمل (۰/۸۵) محاسبه گردید. هم‌چنین جهت تعیین روایی این پرسش‌نامه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که، مقادیر IFI (۰/۸۹)، CFI (۰/۸۸)، RMSEA (۰/۱۰) و مجذور کای نسبی (۱/۸۸) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تأیید قرار گرفت.

پرسش‌نامه چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده (The Multidimensional Questionnaire)

(Support of Perceived Social): در پژوهش حاضر برای سنجش حمایت اجتماعی ادراک‌شده از پرسش‌نامه Zeman and Shipman. (1997) استفاده شد که شامل سه خرده‌مقیاس حمایت اجتماعی ادراک‌شده از طرف دوستان، خانواده و افراد مهم زندگی می‌باشد. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ گویه است که هر خرده‌مقیاس با ۴ آیتم مورد سنجش قرار می‌گیرد که پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. از نمونه سؤالات این پرسش‌نامه عبارت‌اند از "خانواده‌ام واقعاً سعی می‌کند که به من کمک کند" و "فرد خاصی در زندگی‌ام وجود دارد که برای احساساتم ارزش قائل‌است". نمرات بالاتر از ۳۶ به این معناست که حمایت اجتماعی ادراک‌شده در فرد زیاد است. (Bruwer et al. 2008) پایایی درونی این پرسش‌نامه را در یک نمونه ۷۸۸ نفری با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ۸۶ تا ۹۰ درصد برای خرده‌مقیاس‌ها و ۸۶ درصد برای پرسش‌نامه کل گزارش نموده‌اند. (Salimi et al. 2009) ضریب آلفای کرونباخ سه خرده‌مقیاس حمایت اجتماعی ادراک‌شده از سوی خانواده، دوستان و افراد مهم زندگی به ترتیب ۸۹ درصد، ۸۶ درصد و ۸۲ درصد ذکر نموده‌اند. در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی پرسش‌نامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای مقیاس کل (۰/۸۸) و برای خرده‌مقیاس‌های حمایت از خانواده (۰/۸۵)، حمایت دوستان (۰/۹۰) و حمایت افراد مهم زندگی (۰/۸۹) محاسبه گردید. هم‌چنین جهت تعیین روایی این پرسش‌نامه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که، مقادیر IFI (۰/۹۶)، CFI (۰/۹۶)، RMSEA (۰/۰۸) و مجذور کای نسبی (۱/۶۳) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تأیید قرار گرفت.

پرسش‌نامه سازگاری شغلی (Bell Adjustment Questionnaire): در پژوهش حاضر برای سنجش سازگاری شغلی از پرسش‌نامه سازگاری (Bell et al. (1961) استفاده شد که شامل پنج خرده‌مقیاس سازگاری در خانه، سازگاری بهداشتی، سازگاری اجتماعی، سازگاری عاطفی و سازگاری شغلی می‌باشد. این پرسش‌نامه شامل ۱۶۰ گویه است که هر خرده‌مقیاس با ۳۲ آیتم مورد سنجش قرار می‌گیرد که پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۳ درجه‌ای از صفر (خیر) تا ۲ (بله) نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش از خرده‌مقیاس سازگاری شغلی استفاده شده است. از نمونه سؤالات این پرسش‌نامه عبارت‌اند از "آیا دچار ترس از دست دادن شغل فعلی تان می‌شوید؟" و "آیا اغلب فکر کردن برای ارائه یک اظهارنظر مناسب در یک بحث گروهی، برایتان مشکل است؟". (Bell et al. (1961) اعتبار پرسش‌نامه را با استفاده از فرمول پیشگویی اسپیرمن-براون برای سازگاری در خانه (۰/۹۱)، سازگاری بهداشتی (۰/۸۱)، سازگاری اجتماعی (۰/۸۸)، سازگاری عاطفی (۰/۹۱) و سازگاری شغلی (۰/۸۵) محاسبه کردند. در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی پرسش‌نامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که سازگاری شغلی (۰/۸۳) محاسبه گردید. هم‌چنین جهت تعیین روایی این پرسش‌نامه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که، مقادیر IFI (۰/۸۰)، CFI (۰/۷۹)، RMSEA (۰/۰۶) و مجذور کای نسبی (۱/۳۰) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تأیید قرار گرفت.

پرسش‌نامه خشنودی شغلی (Job satisfaction Questionnaire): در پژوهش حاضر برای سنجش خشنودی شغلی از پرسش‌نامه خشنودی شغلی (Tsui, Egan and O'Reilly III (1992) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۶ آیتم است که پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. از نمونه سؤالات این پرسش‌نامه عبارت‌اند از "من از سرپرست کاری خود راضی هستم" و "من از فرصت‌هایی که در این سازمان برای ارتقاء و پیشرفت وجود دارد راضی هستم". (Shanshan (2015) پایایی پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۶) محاسبه کرد. این پرسش‌نامه برای اولین بار در این پژوهش توسط پژوهشگر ترجمه و اعتباریابی شده است که آلفای کرونباخ (۰/۸۱) محاسبه گردید. هم‌چنین جهت تعیین روایی این پرسش‌نامه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که، مقادیر IFI (۰/۸۸)، CFI (۰/۸۸)، RMSEA (۰/۱۰) و مجذور کای نسبی (۲/۵۶) محاسبه شد که به ملاک‌های برازندگی نزدیک است و مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی تمامی ماده‌های پرسشنامه در جدول ۱ نشان داده شده است.

Table 1. Mean, Std. deviation and correlation coefficients between items of Decent Work Scale with total score

Row	Items	Std. Deviation ± Mean	r
1	I feel emotional safely interacting with people at work	4.46 ± 1.68	0.61**
2	At work, I feel safe from emotional or verbal abuse of any kind	4.02 ± 1.78	0.62**
3	I feel physically safe interacting with people at work	4.81 ± 1.74	0.58**
4	I get good healthcare benefits	4.09 ± 1.98	0.68**
5	I have a good healthcare plan	4.28 ± 1.79	0.67**
6	I am provided acceptable options for healthcare	3.88 ± 1.86	0.68**
7	I am not properly paid for my work	2.45 ± 1.57	-0.04
8	I do not feel I am paid enough based on my qualifications and experience	2.71 ± 1.52	0.58**
9	I am rewarded adequately for my work	2.75 ± 1.66	-0.13'
10	I do not have enough time for non-work activities	3.52 ± 1.72	0.29*
11	I have no time to rest during the work week	2.31 ± 1.88	-0.03
12	I have free time during the work week	3.81 ± 1.82	-0.09
13	The values of my organization match my family values	4.88 ± 1.58	0.32**
14	My organization's values align with my family values	4.99 ± 1.43	0.60**
15	The values of my organization match the values within my community.	5.15 ± 1.80	0.64**
Whole Questionnaire		66.51 ± 10.72	
Cronbach's alpha coefficients		0.83	

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، کارکنان بالاترین میانگین‌ها را در ماده‌های ۴ (۴/۶۸) و ۶ (۴/۶۸) و کمترین میانگین در ماده ۱۱ (۲/۳۱) کسب کرده‌اند. هم‌چنین میانگین، انحراف معیار و همسانی درونی کل مقیاس به ترتیب ۶۶/۵۱، ۱۰/۷۲ و ۰/۸۳ می‌باشد، که ضریب آلفای کرونباخ مقیاس شغل خوب و انطباقی در حد قابل قبول است. این نتیجه در راستای تأیید فرضیه اول پژوهش می‌باشد. افزون بر این، همبستگی هر یک از ماده‌های مقیاس ذکر شده با نمره کل مقیاس نیز محاسبه شد، که همبستگی همه سؤال‌ها به غیر از چهار ماده (۷، ۹، ۱۱ و ۱۲) با نمره کل مقیاس در سطح $p < 0.01$ معنی‌دار بود. دامنه این ضرایب از ۰/۲۹ تا ۰/۶۸ در نوسان بوده است. به عبارت دیگر، همه پرسش‌های مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار از همسانی لازم برخوردارند. آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی میان متغیرها در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

Table 2. Mean, Std. Deviation and correlation coefficients between the variables

Row	Variables	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Decent work	66.51	10.72	*								
2	Safe working conditions	13.29	4.40	0.72**	*							
3	Access to healthcare	12.25	5.13	0.74**	0.32**	*						
4	Adequate compensation	7.90	3.94	0.50**	0.10*	0.23**	*					
5	Free time and rest	11.28	4.57	0.51**	0.23**	0.33**	0.29**	*				
6	Complementary values	15.02	3.70	0.69**	0.39**	0.35**	0.13	0.08	*			
7	Job satisfaction	27.45	6.94	0.59**	0.43**	0.55**	0.40**	0.39**	0.57**	*		
8	Job adjustment	28.34	6.79	0.26**	0.27**	0.24**	0.29**	0.51**	0.50**	0.38**	*	
9	Social support	64.75	12.57	0.30**	0.25**	0.15*	0.26**	0.04	0.41**	0.30**	-0.13	*

نکته قابل توجه در مندرجات جدول ۲، ضریب همبستگی نسبتاً قوی بین پنج بعد شغل خوب و انطباقی در محیط کار با نمره کل می‌باشد. با توجه به ضرایب همبستگی بالا میان پنج بعد، به‌منظور بررسی بعدمندی، ابتدا تحلیل عامل اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی روی این مقیاس به‌صورت تک‌بعدي شغل خوب و انطباقی در محیط کار و پنج بعدی (شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل) نیز انجام شد. زمانی که به‌صورت تک‌بعدي انجام گرفت مقیاس KMO (کایزر-میر-ولکین) و شاخص بارتلت به‌ترتیب برابر با ۰/۷۱ و ۶۵۳/۹۴ محاسبه شدند اما برای تک‌ماده مقدار ارزش ویژه و واریانس تبیین شده گزارش داده نشد. در واقع نتیجه این‌گونه می‌شود که اگر کل ۱۵ سؤال تحت یک بعد و با عنوان شغل خوب و انطباقی در محیط کار یک سازه مستقل را تشکیل نمی‌دهد. به همین علت، از تحلیل عامل اکتشافی برای بررسی پنج عامل مستقل تحلیل صورت گرفت. مطابق با تحلیل عامل اکتشافی که ۱۵ ماده را بر مبنای پنج عامل تحلیل کرد، مقیاس KMO (کایزر-میر-ولکین) و شاخص بارتلت به‌ترتیب برابر با ۰/۷۱ و ۶۵۳/۹۴ محاسبه شدند. مقدار ویژه عامل اول (۲/۳۴)، عامل دوم (۲/۰۶)، عامل سوم (۱/۹۱)، عامل چهارم (۱/۸۹) و عامل پنجم (۱/۷۱) بزرگ‌تر از یک بودند و به‌ترتیب ۱۵/۶۲ درصد، ۱۳/۷۶ درصد، ۱۲/۷۷ درصد، ۱۲/۶۵ درصد و ۱۱/۴۳ درصد واریانس این مقیاس را تبیین کردند. نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که پنج عامل تشکیل یک سازه واحد را می‌دهند. بنابراین این یافته‌ها فرضیه دوم پژوهش را تأیید کرد. جالب‌ترین نکته‌ای که باید به آن توجه کرد این است که سه سؤال در هر خرده‌مقیاس ضرایب معنی‌دار بالایی را داشتند یعنی دقیقاً همانند پرسش‌نامه اصلی هر سه سؤال توصیف‌کننده خرده‌مقیاس‌های مرتبط بودند. جدول ۳ ضرایب هر ماده را بر روی عامل‌ها نشان می‌دهد.

Table 3. Coefficients of each items on the determined factors

Material	1	2	3	4	5
1	0.91				
2	0.81				
3	0.75				
4		0.84			
5		0.82			
6		0.70			
7			0.81		
8			0.70		
9			0.66		
10				0.81	
11				0.75	
12				0.64	
13					0.79
14					0.76
15					0.63

علاوه بر تحلیل عامل اکتشافی، به منظور بررسی ساختار زیربنایی مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار که نوعی از اعتبار سازه است از تحلیل عامل تأییدی نیز استفاده شد. تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-24 روی ماده‌های این مقیاس ابتدا به صورت یک عاملی و سپس پنج عاملی انجام شد. برای انجام این تحلیل از برآورد حداکثر درست نمایی (maximum likelihood) استفاده شد و در یک‌بعدی همه ابعاد تحت یک سازه و در پنج عاملی ۳ ماده در عامل اول شرایط کار ایمن، ۳ ماده در عامل دوم دسترسی به امکانات بهداشتی، ۳ ماده در عامل سوم پرداختی مناسب، ۳ ماده در عامل چهارم اوقات فراغت و ۳ ماده در عامل پنجم ارزش‌های مکمل لحاظ شدند و پنج عامل به صورت مکنون در نظر گرفته شدند. آماره‌های برازش مربوط به مدل تک‌بعدی در جدول ۴ نشان داده شده‌اند. مجذور خلی شاخص برازندگی مطلق است و میزان انطباق کوواریانس‌هایی که ساختار عاملی دلالت ضمنی بر آن‌ها دارد را با کوواریانس‌های مشاهده‌شده نشان می‌دهد. هر چه مجذور خلی از صفر بزرگ‌تر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خلی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده‌شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خلی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌شود. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور خلی را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور خلی نسبی (relative chi-square)) مورد بررسی قرار می‌دهند و معمولاً نسبت ۲ را به عنوان یک شاخص سرانگشتی نیکویی برازش استفاده می‌کنند (Colquitt et al., 2001). در واقع مجذور خلی دو نسبی گزارش می‌دهد که مدل طراحی شده چه میزان با مدل موجود در جامعه شباهت دارد. در جدول ۳ شاخص برازش افزایشی (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 (Bentler, 1990). در واقع این دو شاخص بیان می‌کنند مدل طراحی شده چه میزان با مدل‌های ضعیف متفاوت است.

هر چه مقدار این دو شاخص به ۱ نزدیک‌تر باشد، برازش بهتری را نشان می‌دهد و مقدار ۰/۹ به عنوان یک ملاک سرانگشتی نیکویی برازش تعیین شده است. شاخص دیگر، تقریب ریشه میانگین مربعات خطا (RMSEA) است. اگرچه RMSEA صفر نشان‌دهنده‌ی برازش کامل است، اما (Browne and Cudeck, 1992) اظهار می‌دارند که به دست آوردن چنین مقداری غیرواقعی است. آن‌ها استدلال می‌کنند که مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۱ برازش ضعیف، مقادیر بین ۰/۰۸ و ۰/۱

برآزش متوسط، مقادیر بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ برآزش معقول و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ برآزش خوب را نشان می‌دهند. جدول ۴ نیز شاخص تحلیل عامل تاییدی را نشان می‌دهد.

Table 4. Factor structure of one-factor and five-factor scales of Decent Work Scale

Fit index	χ^2	df	χ^2/df	IFI	CFI	RMSEA
Acceptable limit	-	-	Nearly 2	Greater than 0.90	Greater than 0.90	0.1 and Less
one-factor	440.75	90	4.89	0.43	0.41	0.21
five-factor	150.91	80	1.88	0.88	0.89	0.10

نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهند که مدل یک عاملی مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار با داده‌ها برآزش ضعیفی دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مقادیر IFI، CFI و RMSEA در این مدل با ملاک‌های برآزندگی که قبلاً اشاره شدند، فاصله دارد. شکل ۱ ساختار عاملی مقیاس تک عاملی شغل خوب و انطباقی در محیط کار را نشان می‌دهد. همان‌طور که از شکل ۱ دریافت می‌شود، ماده‌های ۷ و ۸ حذف شدند زیرا بار عاملی زیر ۰/۲۵ و غیرمعنی‌دار بودند و بقیه ماده‌ها روی یک عاملی به‌طور معنی‌داری بار گذاشته‌اند. بزرگ‌ترین بار عاملی به ماده ۶ با بار عاملی ۰/۸۷ مربوط است و کوچک‌ترین بار عاملی، به ماده شماره ۸ با بار عاملی ۰/۱۵ مربوط است. این یافته فرضیه سوم را تأیید کرد که نمی‌توان این مقیاس را تک عاملی در نظر گرفت.

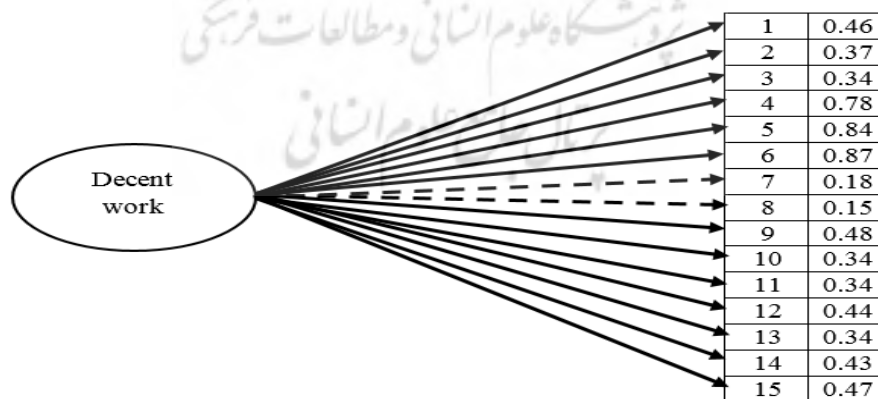


Figure 1. One-Factor structure of Decent Work Scale

هم‌چنین، در جدول ۴ ساختار پنج عاملی شغل خوب و انطباقی در محیط کار نیز نشان داده شده است که با روش تحلیل عامل تأییدی محاسبه گردیده است. نتایج مندرج در جدول ۴ نیز نشان می‌دهند که پنج عاملی شغل خوب و انطباقی در محیط کار با داده‌ها برازش نسبتاً مطلوبی دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مقادیر CFI، IFI و RMSEA در این مدل به ملاک‌های برازندگی که قبلاً اشاره شدند، نزدیک است. شکل ۲ ساختار عاملی مقیاس پنج عاملی شغل خوب و انطباقی در محیط کار را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت که مدل مذکور با داده‌ها برازش دارد. بزرگ‌ترین بار عاملی در عامل شرایط کار ایمن مربوط به ماده ۲ با بار عاملی ۰/۸۱، در عامل دوم دسترسی به امکانات بهداشتی مربوط به ماده ۵ با بار عاملی ۰/۹۵، در عامل سوم پرداختی مناسب مربوط به ماده ۷ با بار عاملی ۰/۷۷، در عامل چهارم اوقات فراغت مربوط به ماده ۱۰ با بار عاملی ۰/۷۷ و در عامل پنجم ارزش‌های مکمل مربوط به ماده ۱۴ با بار عاملی ۰/۹۰ می‌باشد. این یافته فرضیه چهارم را تأیید کرد که مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار متشکل از پنج عامل مستقل می‌باشد.

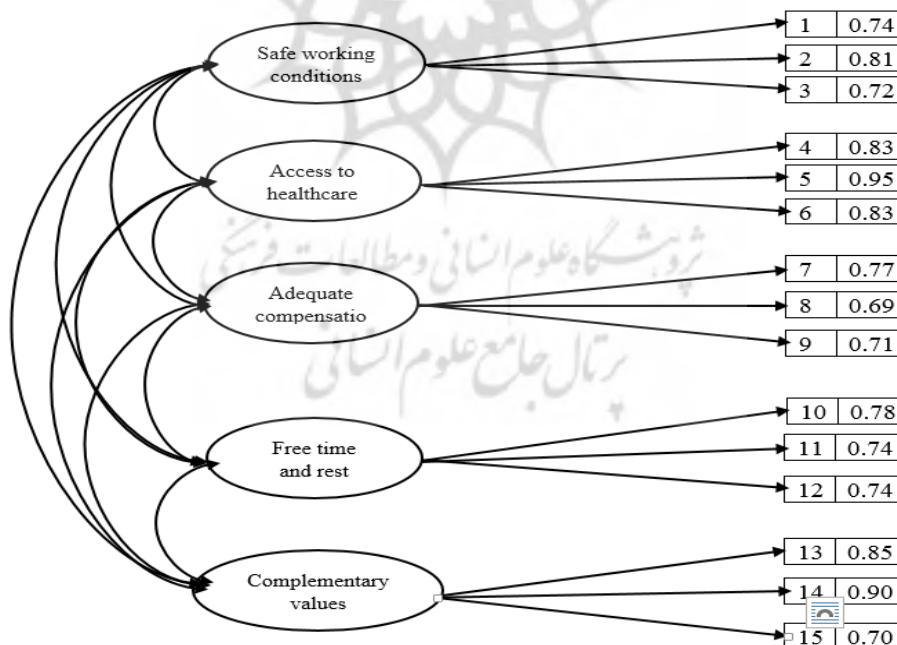


Figure 2. Five-Factor structure of Decent Work Scale

در ادامه برای این که مطمئن باشیم پنج عامل یکی هستند یا به صورت مجزا می‌باشند و در واقع اعتبار افتراقی دو عامل رو مورد بررسی قرار دهیم، به بررسی و مقایسه این دو مدل از طریق تفاضل دو کای اسکور و درجات آزادی و معنی‌داری دو مدل پرداخته شد. با بررسی کای اسکور و درجه آزادی یک عاملی ($df=90$, $CMIN=440/751$) و کای اسکور و درجه آزادی پنج عاملی ($df=80$, $CMIN=150/908$) و کاهش مقدار کای اسکور و این که تحلیل تفاوت همبستگی ($r=0/80$) معنی‌دار بوده، می‌توان تأکید کرد که مدل پنج عاملی بهتر از مدل یک عاملی است.

هم‌چنین یکی از روش‌های بررسی اعتبار یک مقیاس جدید، اعتبار همگرا است. این امر را می‌توان از طریق بررسی الگوی همبستگی‌های بین مقیاس سازه موردنظر با مقیاس سازه‌های دیگری که در گزاره‌های نظریه آمده است بررسی کرد (Campbell et al., 1996). از این رو، در تحقیق حاضر مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار را با مقیاس‌های دیگر همبسته کردیم تا از طریق بررسی انطباق آنها با پیش‌بینی‌های نظری در خصوص اعتبار سازه آن استنباط به عمل آوریم. جدول شماره ۵ ضریب همبستگی بین مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار و پنج بعد شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل و متغیرهای سازمانی (خشنودی شغلی، سازگاری شغلی و حمایت اجتماعی) را نشان می‌دهد.

Table 5. Correlation coefficients between the variables

Statistical index	Variable	R	P	n
	Safe working conditions	0.72**	0.0001	180
	Access to healthcare	0.74**	0.0001	180
	Adequate compensation	0.50**	0.0001	180
	Free time and rest	0.51**	0.0001	180
	Complementary values	0.69**	0.0001	180
	Job satisfaction	0.59**	0.0001	180
	Job adjustment	0.26**	0.015	180
	Social support	0.30**	0.006	180

از آنجایی که ادعا می‌شود شغل خوب و انطباقی در محیط کار سازه مرتبه بالاتری است که هر پنج عامل شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل را در خود دارد، لذا انتظار داشتیم که شغل خوب و انطباقی در محیط کار

با این پنج عامل همبستگی بالایی داشته باشد. همان‌طور که از مندرجات جدول ۵ دریافت می‌شود، شغل خوب و انطباقی در محیط کار همبستگی بالایی با شرایط کار ایمن (۰/۷۴)، دسترسی به امکانات بهداشتی (۰/۵۰)، پرداختی مناسب (۰/۵۱)، اوقات فراغت (۰/۶۹) و ارزش‌های مکمل (۰/۵۹) دارد و این مقیاس همگرایی معنی‌داری با پنج عامل نشان داد. همچنین مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار با متغیرهای خوشنودی شغلی، سازگاری شغلی و حمایت اجتماعی همبستگی دارد. بنابراین فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار در جامعه مورد پژوهش بود. این مقیاس که توسط Duffy et al. (2017) ساخته شده است که شامل ۱۵ ماده بود که پنج عامل شرایط کار ایمن (۳ ماده)، دسترسی به امکانات بهداشتی (۳ ماده)، پرداختی مناسب (۳ ماده)، اوقات فراغت (۳ ماده) و ارزش‌های مکمل (۳ ماده) را شامل می‌شد. در این پژوهش هدف بررسی این موضوع بود که این مقیاس چه مقدار در جامعه ایرانی دارای اعتبار و روایی می‌باشد و از طرفی آیا مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار دافی و همکاران در جامعه ایرانی هم‌با همان پنج بعد با مجموع ۱۵ ماده پاسخگو خواهد بود و یا این‌که قابل‌تقلیل به ماده‌های کمتر می‌باشد؟

در پژوهش حاضر به بررسی اعتبار این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ پرداخته شد. نتایج نشان داد که مقیاس ۱۵ ماده‌ای شغل خوب و انطباقی در محیط کار از همسانی درونی قابل‌قبولی برخوردار است. علاوه بر پایایی، اعتبار این مقیاس نیز با روش همبستگی تأیید شد. این مقیاس با عامل شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل همبستگی داشت که حاکی از اعتبار همگرایی این مقیاس است.

نکته‌ای که باید به آن توجه کرد این‌که خود مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار می‌تواند بهتر از پنج عامل شرایط کار ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل متغیرهای سازمانی را پیش‌بینی کند. سؤالی که مطرح می‌شود این است که چرا مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار بهتر این کار را انجام می‌دهند؟ یک تبیین این است که مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار چیزی بیش از شرایط کار

ایمن، دسترسی به امکانات بهداشتی، پرداختی مناسب، اوقات فراغت و ارزش‌های مکمل را اندازه‌گیری می‌کند و به‌طور مستقیم می‌تواند پنج عامل را اندازه‌گیری کند.

نکته قابل توجه این است که وقتی شغل خوب و انطباقی در محیط کار به‌عنوان یک عامل در نظر گرفته شد باید ماده‌های ۷ و ۸ حذف می‌شدند زیرا بارهای عاملی زیر ۰/۲۵ را دارا بودند و معنی‌دار نبودند تا اینکه بتوان رویی بالایی برایش در نظر گرفت. از طرفی وقتی به‌عنوان پنج عامل در نظر گرفته شد هیچ‌کدام از ماده‌ها حذف نشدند و حتی بارهای عاملی بالایی را از خود نشان دادند. جالب این است که ساختار پنج عاملی بر مبنای تحلیل عامل تأییدی و تحلیل عامل اکتشافی میزان ملاک‌های برازش نسبتاً مطلوب گزارش شدند.

به‌طور خلاصه نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که مقیاس شغل خوب و انطباقی در محیط کار از اعتبار و پایایی لازم برخوردار است و می‌توان از آن برای سنجش این سازه در کارکنان ایرانی استفاده کرد. این مقیاس می‌تواند کاربردهای فراوانی در پژوهش‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی داشته باشد و پیشنهاد می‌شود از این مقیاس در تحقیقات مرتبط استفاده کنند تا بتواند به همان نتایج دست پیدا کنند. نتایجی که از این پژوهش به دست آمد نشان داد که کارکنان به دنبال یافتن مشاغلی هستند که دارای حداقل امکانات اولیه برای آن‌ها باشد. در هر کشوری می‌تواند این حداقل‌ها متفاوت باشد ولی طبق این مقیاس این حداقل‌هایی که می‌تواند در سازمان‌ها وجود داشته باشد به پنج دسته طبقه‌بندی می‌شود. در کشور ما نیز مشاهده شده که وجود این پنج عامل حداقلی می‌تواند هم بر خشنودی کارکنان و هم بر سازگاری شغلی و در ادامه بر عملکرد شغلی آنها تاثیرگذار باشد. بنابراین می‌توان گفت چنانچه دنبال کارکنان خشنودتر هستیم و هم‌چنین سازمان‌هایی که بتوانند بیشترین عملکرد را داشته باشند بنابراین توجه کردن به این پنج خرده‌مقیاس می‌تواند بسیار کمک کننده باشد.

از جمله کاستی‌هایی که می‌توان در این پژوهش ذکر کرد بررسی اعتبار تجربی و اعتبار افزایشی این مقیاس می‌باشد. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی پژوهش‌های اعتباریابی بیشتری روی این مقیاس بخصوص با روش اعتبار افزایش و اعتبار تجربی صورت گیرد. زیرا آنچه کاستی در این پژوهش را نشان می‌داد این بود که متغیرهایی که بتواند در کنار این مقیاس به‌عنوان پیامد مورد اندازه‌گیری قرار بگیرد و میزان پیش‌بینی‌کنندگی این مقیاس را نشان دهد وجود نداشت. هم‌چنین لازم است این مقیاس در محیط‌های مختلف روی جوامع مختلف اعتباریابی شود تا بتوان از آن به نحو مطمئن‌تری استفاده نمود.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله از تمامی کارکنان بیمارستان مشهد که در شرایط سخت کرونایی ما را در انجام این پژوهش همراهی کردند کمال تشکر را دارم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Arjmandrad, I., & Shokrkon, H. (2020). The Relationship of Social Capital and Quality of Work Life with Job Performance and Work Engagement. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 225-240. (Persian)
- Bell, C. G., Fujisaki, H., Heinz, J. M., Stevens, K. N., & House, A. S. (1961). Reduction of speech spectra by analysis by synthesis techniques. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 33(12), 1725-1736.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238.
- Blackett, A. (2018). Regulatory Innovation on Decent Work for Domestic Workers in the Light of International Labour Organization Convention No. 189. *International Journal of Comparative Labour Law*, 34(2), 141-148.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.
- Blustein, D. L., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the international labor organization: The role of psychology in the decent work agenda*. Paris: International Labor Organization.
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), 141-179.

- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407.
- Blustein, D. L., Schultheiss, D. E. P., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 423-440.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Bruwer, B., Emsley, R., Kidd, M., Lochner, C., & Seedat, S. (2008). Psychometric properties of the Multidimensional Scale of perceived social support in youth. *Comprehensive Psychiatry*, 49(2), 195-201.
- Campbell, J. D., Trapnell, P. D., Heine, S. J., Katz, I. M., Lavallee, L. F., & Lehman, D. R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 141-156.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Corsi, A., Palmisano, B., Tratwal, J., Riminucci, M., & Naveiras, O. (2019). Brief report from the 3rd international meeting on bone marrow adiposity (BMA 2017). *Frontiers in Endocrinology*, 10, 336.
- Cram, W. A., Proudfoot, J. G., & D'arcy, J. (2017). Organizational information security policies: a review and research framework. *European Journal of Information Systems*, 26(6), 605-641.
- Dodd, V., Hooley, T., & Burke, C. (2019). Decent work in the UK: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 270-281.
- Dorling, D., & Fairbairn, D. (2013). *Mapping: Ways of representing the world*. New York, NY: Routledge.
- Dorling, D., & Jones, O. P. (2017). *The equality effect: Improving life for everyone*. Oxford: New Internationalist Publications Limited.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., ... & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Ford, J., & Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, Employment and Society*, 25(2), 257-273.

- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 43-59.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 251-258.
- Jamea, N., & Rabbani, Z. (2020). The moderating role of job stress in the relationship between safety climate and work-related accidents. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 241-258.
- Jin, L. (2016). Migration, relative deprivation, and psychological well-being in China. *American Behavioral Scientist*, 60(5-6), 750-770.
- McGinnity, F., & Calvert, E. (2009). Work-life conflict and social inequality in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 489-508.
- Salimi, A., Jokar, B., & Nickpour, R. (2009). Internet relationships in life: Exploring the role of perceptions of social support and loneliness in internet use. *Psychological Studies*, 5(3), 81-102.
- Taylor, E. W. (2017). Transformative learning theory. *Transformative learning meets bildung*. Armando: Brill Sense.
- Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106(11), 126-137.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly III, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549-579.
- Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103325.
- Zeman, J., & Shipman, K. (1997). Social-contextual influences on expectancies for managing anger and sadness: the transition from middle childhood to adolescence. *Developmental Psychology*, 33(6), 917-924.
- Zhang, S., Wang, E., & Chen, Y. (2011). Relative deprivation based on occupation: An effective predictor of Chinese life satisfaction. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(2), 148-158.