

## Psychometric Properties of the Iranian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)

Nader Hajloo, Ph.D.

Assistant Professor, Mohaghegh Ardabili University

### Abstract

The aim of this study was to determine the psychometric properties of short form of Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) in part of the Iran society. Research method of this study was cross-sectional and correlational. The study population consisted of all female and male high school teachers of Ardabil city in 2011-12 (1390-91<sub>s.c.</sub>). Data were collected from 280 teachers (142 females and 138 males) that were selected by multistage cluster sampling. The Utrecht Work Engagement Scale-9 items, Maslach & Jackson (1981) burnout scale and Churchill, Ford & Walker (1976) job satisfaction scale, were used for data collection. The results showed that the three energy, dedication and absorption dimensions of UWES-9 based on Cronbach's alpha coefficient have the internal consistency. Evaluations of content, convergent and divergent validates of UWES-9 was also confirmed the scales' validity. Results from exploratory and confirmatory factor analysis showed that in the Iranian version of UWES-9, as in the original form appears the three related but distinct dimensions of energy, dedication and absorption. Based on this confidence about UWES-9 accuracy in work engagement assessment, its application in researches related to work engagement is recommended.

**Keywords:** psychometric properties, work engagement, high school teachers, Ardabil.

## ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترچت (UWES-9)

نادر حاجلو

دانشیار روان‌شناسی دانشگاه محقق اردبیلی

### چکیده

هدف این پژوهش تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترچت (UWES-9) (شوفلی و بیکر، ۲۰۰۳) در بخشی از جامعه ایران بود. روش این پژوهش از نوع مقطعی و همبستگی بوده و جامعه آماری مطالعه نیز از همه دبیران زن و مرد شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ تشکیل شده بود. اطلاعات مورد نیاز از ۲۸۰ دبیر (۱۴۲ زن و ۱۳۸ مرد) که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند، جمع‌آوری گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس ۹ سؤالی اشتیاق شغلی اوترچت (شوفلی و بیکر، ۲۰۰۳)، مقیاس فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) و مقیاس رضایت شغلی کورچیل، فورد و والکر (۱۹۷۶) استفاده شد. نتایج مربوط به پایایی نشان داد که ابعاد سه‌گانه انرژی، تعهد و جذب UWES-9 براساس آلفای کرونباخ از همسانی درونی برخوردار هستند. بررسی‌های مربوط به روایی محتوا، همگرا و واگرا نیز مؤید روایی UWES-9 بود. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی نشان داد که در نسخه ایرانی UWES-9، همانند فرم اصلی سه عامل همبسته، ولی مجزای انرژی، تعهد و جذب آشکار می‌شود. با توجه به اطمینان حاصل از دقت اوترچت در سنجش اشتیاق شغلی، استفاده از آن در پژوهش‌های مربوط به اشتیاق شغلی توصیه می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های روان‌سنجی، اشتیاق شغلی، دبیران، اردبیل.

## مقدمه

مطالعات مربوط به رواسازی UWES-17 نشان دادند که سه بعد اشتیاق شغلی با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد (دموروتی، بیکر، دی جانگ، جانسن و شوفلی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱؛ موننگومری، پیترز، شوفلی و دن اودن<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۳). این درحالی است که افرادی که در ابعاد اشتیاق شغلی نمرات بالایی به دست می‌آورند نه فقط از عملکرد شغلی بالایی برخوردار هستند، بلکه بازخورد مثبتی از سرپرستان (مثلاً ارزیابی بهتر)، سازمان (مثلاً ارتقا) و مصرف‌کنندگان (مثلاً تشکر و قدردانی) دریافت می‌کنند (شوفلی، تاريس، لی بلانس، پیترز، بیکر و همکار<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۱). با توجه به موفقیت UWES-17 در سنجش اشتیاق شغلی، سازندگان این مقیاس (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۶) به تازگی فرم کوتاه UWES را در قالب ۹ موضوع به جامعه پژوهشگران روان‌شناسی سازمان معرفی کرده‌اند. شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) با استفاده از حجم زیادی از داده‌های بین‌المللی، نشان دادند که UWES-9 نیز همانند نسخه UWES-17 از ویژگی‌های روان‌سنجی قابل قبولی برخوردار است. به طوری که آلفای کرونباخ آن در ۱۰ کشور مختلف بیشتر از ۰/۸۰ به دست آمده است. این مؤلفان در یک تحلیل عاملی تأییدی چند گروهی نشان دادند که یک راه‌حل سه عاملی در مقایسه با راه‌حل تک‌عاملی برازش خوبی با داده‌ها دارد و همسانی درونی هر یک از سه عامل مقیاس اشتیاق شغلی (انرژی، تعهد و جذب) در اغلب کشورهای مختلف، بیشتر از ۰/۷۰ است. ابعاد UWES-9 در دو کشور استرالیا و نروژ به ترتیب از ضریب پایایی ۰/۶۴ و ۰/۷۳ در طول یک سال برخوردار بودند. بالدوکسی، فراکارولی و شوفلی<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۰) نیز کارایی مقیاس ۹ عاملی را در سنجش اشتیاق شغلی تأیید کردند.

از آنجا که تحقیق در مورد اشتیاق شغلی در فرهنگ‌های غیر غربی مثل ایران تقریباً راکد است، اعتباریابی UWES-9 به پژوهش در این زمینه وسعت خواهد بخشید تا تعمیم‌پذیری مفهوم اشتیاق شغلی در فرهنگ ایران مورد آزمون قرار گیرد. اهمیت این موضوع از آنجا ناشی می‌شود که مطالعات بین فرهنگی نشان داده‌اند که نتایج به دست آمده در نمونه‌های غربی نمی‌توانند به طور کامل به فرهنگ‌های شرقی مثل ژاپن تعمیم داده شوند (شیمازو، شوفلی، میاناکا، ایواتا<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۰).

اشتیاق شغلی<sup>۱</sup> که از آن با عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، یک حالت روان‌شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. اشتیاق شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با احساس قدرت، تعهد و جذب مشخص می‌شود (شوفلی، بیکر و سالانوا<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۶). قدرت با سطح بالای انرژی<sup>۳</sup> و داشتن حالت ارتجاعی ذهنی<sup>۴</sup> هنگام کار کردن، میل به تلاش در کار و ثبات در رویارویی با مشکلات مشخص می‌شود. تعهد<sup>۵</sup> به درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک حس قوی معنی‌دار بودن، اشتیاق، الهام، غرور و چالش اشاره دارد. جذب<sup>۶</sup> با تمرکز کامل و مجذوب بودن در کار که براساس آن زمان سریع می‌گذرد و فرد مشکلاتی در رابطه با جدا کردن خودش از کار دارد، مشخص می‌شود. بنابراین نباید رضایت شغلی و اشتیاق شغلی را یکی دانست. در یک تعریف رضایت شغلی را با عنوان نگرش‌های شغلی که ترکیبی است از رضایت شغلی، دل بستگی شغلی و تعهد سازمانی معرفی کرده‌اند (به نقل از راعی دهقی، کامکار، لندران اصفهانی و سلاسل، ۱۳۹۰). براساس یافته‌های شوفلی و بیکر (۲۰۰۴)؛ به نقل از گیاناردو، وونگ و ایوازیو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰) اشتیاق نتیجه بازخورد، حمایت و رهنمودهای سرپرست است و به عنوان نیروی محرکی برای افزایش رضایت شغلی و کاهش غیبت و فرسودگی کارکنان عمل می‌کند.

براساس تعریف شوفلی، سالانوا، گونزالز-روما و بیکر<sup>۸</sup> (۲۰۰۲) از اشتیاق شغلی، یک مقیاس ۲۴ موضوعی را برای سنجش اشتیاق شغلی در دانشگاه اوترخت<sup>۹</sup> ساختند: ۹ موضوع برای سنجش بعد انرژی، ۸ موضوع برای سنجش بعد تعهد و ۷ موضوع برای سنجش بعد جذب اشتیاق شغلی. پس از ارزیابی روان‌سنجی مقیاس ۲۴ موضوعی بر روی دو نمونه از کارکنان و دانشجویان، معلوم شد که ۷ موضوع اضافی وجود دارد که آنها را از فرم نهایی کنار گذاشتند و این مقیاس با ۱۷ موضوع با عنوان UWES-17<sup>۱۰</sup> (مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت- ۱۷ سؤالی) به پژوهشگران معرفی شد: ۶ موضوع برای سنجش بعد انرژی، ۵ موضوع برای سنجش بعد تعهد و ۶ موضوع برای سنجش بعد جذب. در حال حاضر UWES-17 پرکاربردترین مقیاس برای سنجش اشتیاق شغلی کارکنان است.

1. work engagement

3. vigor

5. dedication

7. Giallonardo, Wong &amp; Iwasiw

9. Utrecht

11. Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, &amp; Schaufeli

13. Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker et al.

15. Shimazu, Schaufeli, Miyataka &amp; Iwata

2. Schaufeli, Bakker, &amp; Salanova

4. mental resilience

6. absorption

8. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma &amp; Bakker

10. Utrecht Work Engagement Scale-17 items

12. Montgomery, Peeters, Schaufeli, &amp; Den Ouden

14. Balducci, Fraccaroli, &amp; Schaufeli

دبیران زن و مرد شهر اردبیل که در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ مشغول به تدریس بودند، تشکیل می‌داد. برای انتخاب نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای ابتدا از میان نواحی دوگانه اردبیل، ناحیه ۱ به‌طور تصادفی انتخاب شد. این ناحیه ۱۳۳ مدرسه و ۱۰۰۱ دبیر (۴۸۲ زن و ۵۱۹ مرد) داشت که از بین آنها ۱۰ مدرسه دخترانه و ۱۰ مدرسه پسرانه به‌طور تصادفی انتخاب و جمعاً ۳۰۰ دبیر شاغل در مدارس منتخب (۱۵۰ زن و ۱۵۰ مرد) به روش تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. در طرح‌هایی که مستلزم اجرای تحلیل عاملی هستند، توصیه شده که حجم نمونه بالاتر از ۲۰۰ نفر باشد و معمولاً ۳۰۰ نفر به‌عنوان یک حجم نمونه مطلوب در نظر گرفته می‌شود. جدول کرجسی و مورگان براساس حجم جامعه این مطالعه (۱۰۰۱ نفر) ۲۷۵ نفر را به‌عنوان نمونه معرف پیشنهاد می‌کند که با ملاحظات مربوط به احتمال افت نمونه همان ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شد.

به‌دلیل افت نمونه، در نهایت پاسخ‌های ۲۸۰ دبیر (۱۴۲ زن و ۱۳۸ مرد) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از کل نمونه مورد مطالعه، ۵۱ درصد زن و ۴۹ درصد مرد بودند. از لحاظ وضعیت تأهل، ۵ درصد مجرد و ۹۵ درصد متأهل بودند. از لحاظ وضعیت تحصیلی نیز ۱۲ درصد فوق‌دیپلم، ۷۱ درصد لیسانس و ۱۷ درصد فوق‌لیسانس بودند. دامنه سنی نمونه مورد مطالعه بین ۲۳-۵۹ سال، میانگین سنی آن ۳۹/۳۶ و انحراف معیار آن ۷/۲۰ سال بود. نمونه مورد مطالعه بین ۳۰-۱ سال سابقه شغلی داشتند که میانگین آن ۱۷/۹۳ و انحراف معیار آن ۸/۰۸ سال بود.

### ابزار سنجش

**مقیاس ۹ سؤالی اشتیاق شغلی اوترچت (UWES-9):** در این مطالعه اشتیاق شغلی به کمک نسخه فارسی UWES-9 اندازه‌گیری شد. این مقیاس که شوفلی و بیکر (۲۰۰۳) معرفی کرده‌اند، شامل ۹ موضوع است و سه خرده‌مقیاس انرژی، تعهد و جذب را در برمی‌گیرد. هر بعد متشکل از ۳ موضوع است که براساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) تنظیم شده است و دامنه نمرات ممکن بین ۰ تا ۵۴ قرار می‌گیرد. این مقیاس فرم کوتاه UWES-17 (پرکاربردترین ابزار تحقیقاتی در حوزه اشتیاق شغلی) است. پایایی و روایی این مقیاس بسیار مطلوب ارزیابی شده است (شوفلی و بیکر، ۲۰۰۳). در تحقیق حاضر ابتدا نسخه فارسی فرم کوتاه اشتیاق

برای مثال، اسکولز، گوتیرز-دونا، سود و اسکوارزر<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) نشان دادند که اعتبار مقیاس خودکارآمدی عمومی در کشورهای مختلف یکسان نیست. آنها به این نتیجه رسیدند که میانگین نمرات خودکارآمدی عمومی برای کارکنان هنگ‌کنگ، ژاپنی و چینی پایین‌تر از میانگین نمرات همان مقیاس برای کارکنان کاستاریکا و فرانسوی است. بنابراین خودکارآمدی ممکن است در فرهنگ‌های جمع‌گرا<sup>۲</sup> کمتر از فرهنگ‌های فردگرا<sup>۳</sup> باشد. ایواتا روبرت و کاواکامی<sup>۴</sup> (۱۹۹۵) در پژوهش خود متوجه شدند که ژاپنی‌ها و آمریکایی‌ها به شیوه‌های متفاوتی به عوامل مثبت و منفی مقیاس افسردگی پاسخ می‌دهند، به‌طوری‌که ژاپنی‌ها عاطفه مثبت خود را بیشتر سرکوب می‌کردند. به اعتقاد ایواتا و همکارانش ژاپنی‌ها برای هماهنگی بیشتر با جامعه اینکار را می‌کردند. از مثال‌های فوق می‌توان نتیجه گرفت که در اغلب مقیاس‌های روان‌شناختی، لغات به‌کار رفته در موضوع‌ها و مثبت یا منفی بودن آنها وابسته به فرهنگ است و به احتمال زیاد در فرهنگ‌های مختلف پاسخ‌های متفاوتی را می‌طلبد.

در پژوهش حاضر روایی و پایایی نسخه ایرانی UWES-9 مورد بررسی قرار گرفت و ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس در کشوری که هنوز هیچ داده‌ای از آن منتشر نشده، مشخص شود. در این راستا ابتدا همسانی درونی UWES-9 و ابعاد سه‌گانه آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ آزمون شده، سپس روایی عاملی آن با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین روایی همگرا و واگرایی UWES-9 از طریق محاسبه همبستگی آن با مقیاس‌های رضایت شغلی و فرسودگی شغلی تعیین شده است. با توجه به نتایج به‌دست آمده در کشورهای مختلف (شوفلی و بیکر، ۲۰۰۳؛ شوفلی و همکاران، ۲۰۰۶) سه سؤال اصلی تحقیق حاضر عبارت‌اند: (۱) آیا در بخشی از جامعه ایرانی نیز ویژگی‌های روان‌سنجی خوبی برای UWES-9 دست‌یافتنی است؟ (۲) آیا راه حل سه‌عاملی UWES-9 در بین کارکنان ایرانی با داده‌ها برازش خوبی دارد؟ (۳) آیا UWES-9 و ابعاد سه‌گانه آن با رضایت شغلی همبستگی مثبت و با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارند؟

### روش

**جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری:** روش این پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این مطالعه را همه

1. Scholz, Gutierrez-Dona, Sud & Schwarzer  
3. individualistic cultures

2. collectivistic cultures  
4. Iwata, Roberts & Kawakami

گزارش کرده است: فرسودگی شغلی (۰/۸۸ و ۰/۹۰)، خستگی عاطفی (۰/۸۶ و ۰/۸۹)، مسخ شخصیت (۰/۸۴ و ۰/۸۶) و عدم موفقیت فردی (۰/۸۵ و ۰/۸۴). در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ فرسودگی شغلی و ابعاد آن به این ترتیب به دست آمد: فرسودگی شغلی (۰/۸۶)، خستگی عاطفی (۰/۷۸)، مسخ شخصیت (۰/۸۱) و عدم موفقیت فردی (۰/۷۴). دو نمونه از سؤالات این پرسشنامه عبارت‌اند از: احساس می‌کنم در کار و شغلی که به عهده دارم به آخر خط رسیده‌ام؛ تلاش‌های من برای پیشرفت شخصی و شغلی، بی‌ثمر است. **مقیاس رضایت شغلی**<sup>۲</sup>: این مقیاس ۲۰ گویه‌ای را که کورچیل، فورد و والکر<sup>۳</sup> (۱۹۷۶) و کامر، ماچلیت و لاگاس<sup>۴</sup> (۱۹۸۹) مطرح کردند، نادای و حاذقی (۱۳۹۰) به فارسی برگردانده و اعتباریابی کردند. مقیاس پاسخگویی این ابزار، طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵ و کاملاً مخالفم=۱) است. ساجر، واراداراجان و فوتل<sup>۵</sup> (۱۹۸۸) در مطالعه خود ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۷۰ گزارش کردند. نادای و حاذقی (۱۳۹۰) نیز ضرایب آلفای کرونباخ، گاتمن، اسپیرمن و همسانی درونی آن را در بین کارکنان بیمارستان به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۷۶، ۰/۸۳ و ۰/۷۰ گزارش کرده‌اند. همین پژوهشگران، اعتبار آن را نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، قابل قبول ارزیابی کرده‌اند (SMR = ۰/۰۱). در مطالعه حاضر، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رضایت شغلی ۰/۷۷ به دست آمد.

**روش اجرا و تحلیل:** پس از کسب مجوز برای اجرای پرسشنامه‌های تحقیق از آموزش و پرورش کل استان و ناحیه ۱، مدارس مورد نظر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شد. با در دست داشتن مجوز برای اجرای پرسشنامه به مدارس مورد نظر مراجعه کرده و پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار دبیران قرار داده شد. ضمن ارائه توضیحات لازم، از دبیران خواسته شد در نهایت صداقت و دقت پرسشنامه را تکمیل کنند. همچنین، توضیح داده شد که شرکت در پژوهش اختیاری است و در هر زمان که بخواهند می‌توانند از ادامه همکاری انصراف دهند. یک روز بعد با مراجعه به مدارس مربوط، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید. در این مطالعه برای بررسی پایایی UWES-9 از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای ارزیابی روایی همگرا<sup>۶</sup> و واگرای<sup>۷</sup> این مقیاس از ضریب همبستگی پیرسون و برای ارزیابی

شغلی اوترچت با نسخه انگلیسی آن تطبیق داده شد و دو متخصص روان‌شناسی مطابقت ترجمه فارسی با نسخه انگلیسی آن را تأیید کردند، سپس با استفاده از روش ترجمه معکوس<sup>۱</sup> نسخه فارسی را دوباره به انگلیسی برگرداندند. این کار موجب اطمینان بیشتر از صحت ترجمه پرسشنامه گردید. برای تعیین روایی صوری، این مقیاس روی یک نمونه ۳۰ نفری از دبیران اجرا گردید. حین اجرا از دبیران خواسته شد تا سؤالات مبهم را مشخص کنند که هیچ سؤال مبهمی گزارش نشد. روایی محتوایی نسخه ایرانی UWES-9 را نیز دو متخصص (روان‌شناس) تأیید کردند. پایایی و روایی نسخه ایرانی UWES-9 در بخش یافته‌ها آورده شده است. دو نمونه از سؤالات پرسشنامه عبارت‌اند از: «موقع کار کردن احساس می‌کنم پر از انرژی هستم»؛ «شغلم به من الهام می‌دهد».

**پرسشنامه فرسودگی شغلی**<sup>۲</sup>: ماسلاچ و جکسون<sup>۳</sup> در سال ۱۹۸۱ این پرسشنامه را که شامل ۲۲ سؤال پنج‌گزینه‌ای است، طراحی کردند. این پرسشنامه فرسودگی شغلی را در سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی می‌سنجد. زیرمقیاس خستگی عاطفی شامل سؤالات ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰ است و نمره آن بین ۰ تا ۵۴ می‌باشد. زیرمقیاس عدم موفقیت فردی از سؤالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱ تشکیل شده است و نمره آن بین ۰ تا ۴۸ می‌باشد. زیرمقیاس مسخ شخصیت نیز از سؤالات ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲ تشکیل شده و دامنه نمرات ممکن آن نیز بین ۰ تا ۳۰ است. برحسب تعداد صفاتی که هر فرد در زمان مشخصی، احساسات و رفتارهای مربوط به فرسودگی شغلی را تجربه کرده است، نمرات متفاوتی از ۰ تا ۶ داده می‌شود، سپس این نمرات باهم جمع شده و نمره فرد را در فرسودگی شغلی تعیین می‌کند. ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) هماهنگی درونی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌ها محاسبه و نتایج زیر را به دست آوردند: خستگی عاطفی ۰/۹۰؛ مسخ شخصیت ۰/۷۹؛ و عدم موفقیت فردی ۰/۷۱. در یک پژوهش، روایی این مقیاس روی معلمان ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان بررسی شده و ساختار سه عاملی آن تأیید گردیده است (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۹). احقر (۱۳۸۵) ضریب پایایی فرسودگی شغلی و هر یک از ابعاد آن را به ترتیب با استفاده از بازآزمایی و آلفای کرونباخ به این شرح

1. back translation  
3. Maslach & Jackson  
5. Churchill, Ford & Walker  
7. Sager, Varadarajan & Futrell  
9. divergent validity

2. Job Burnout Inventory  
4. Job Satisfaction Scale  
6. Comer, Machleit & Lagace  
8. convergent validity

مورد سنجش سازه‌ای که آن مقیاس برای سنجش آن طراحی شده است، به دست نمی‌دهد. از این رو بهتر است روابط سازه‌های زیربنایی که فرض می‌شود با مقیاس مورد نظر اندازه‌گیری می‌شوند با سازه‌های دیگر (که به لحاظ نظری با سازه‌های مورد نظر مقیاس مرتبط هستند) مشخص گردد (یعنی محاسبه روایی سازه).

در این پژوهش، به منظور کسب اطمینان از روایی UWES-9، روایی همگرا و واگرا و روایی سازه آن بررسی شد (جدول ۲). برای ارزیابی روایی همگرای UWES-9، همبستگی نمرات UWES-9 و ابعاد آن با نمرات رضایت شغلی نمونه مورد مطالعه محاسبه شد و مقادیر بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۴ به دست آمد که در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار بودند. برای ارزیابی روایی واگرای UWES-9 نیز همبستگی نمرات UWES-9 و ابعاد آن با نمرات فرسودگی شغلی نمونه مورد مطالعه محاسبه و مقادیر بین ۰/۳۵- تا ۰/۴۴- به دست آمد که در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار بودند. بدین ترتیب پرسشنامه ۹ سؤالی اشتیاق شغلی از روایی همگرا و واگرای قابل قبولی برخوردار است. برای بررسی روایی سازه پرسشنامه ۹ سؤالی اشتیاق شغلی نیز از تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی استفاده شد.

ساختار عاملی آن از تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی<sup>۱</sup> استفاده گردید. همه تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS20 و Amos20 انجام شد.

## یافته‌ها

### شواهد مربوط به پایایی

پایایی نسخه ایرانی UWES-9 از طریق محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ کل مقیاس و ابعاد سه‌گانه آن برآورد شد. این نتایج شواهدی را مبنی بر همسانی درونی کافی سه بعد نسخه ایرانی UWES-9 در اختیار ما می‌گذارد. ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده بین ۰/۷۲ تا ۰/۷۹ بود (جدول ۱). این مقادیر از مقادیر پیشنهادی نانالی<sup>۲</sup> (۱۹۷۸) و هنسون<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) بیشتر هستند، بنابراین می‌توان داده‌های به دست آمده را پایا ارزیابی کرد و نتایج را همسو با رواسازی مقیاس اصلی اشتیاق شغلی دانست. از طرف دیگر در تحقیق حاضر همبستگی هر موضوع با نمره کلی محاسبه شد و همه آنها از ۰/۵۱ بیشتر بودند که مقادیر رضایت‌بخش هستند (کلین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰).

### شواهد مربوط به روایی

پایایی قابل قبول و روایی عاملی یک مقیاس هیچ اطمینانی در

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار، ضرایب آلفای کرونباخ UWES-9 و ابعاد سه‌گانه آن

مقیاس	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	آلفای کرونباخ
UWES-9	۴۶/۷۸	۷/۹۹	۰/۵۹	۰/۱۷	۰/۷۶
انرژی	۱۴/۸۲	۳/۱۴	۰/۴۲	۰/۹۴	۰/۷۸
تعهد	۱۶/۰۴	۴/۶۷	۰/۷۵	۰/۱۱	۰/۷۲
جذب	۱۵/۸۵	۲/۵۳	۰/۳۳	۰/۸۹	۰/۷۹

جدول ۲- ماتریس همبستگی\* UWES-9 و ابعاد سه‌گانه آن با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی

مقیاس	۱	۲	۳	۴	۵
۱ UWES-9	-				
۲ انرژی	۰/۸۳	-			
۳ تعهد	۰/۸۴	۰/۳۴	-		
۴ جذب	۰/۷۳	۰/۴۶	۰/۵۱	-	
۵ رضایت شغلی	۰/۸۴	۰/۸۷	۰/۷۶	۰/۷۹	-
۶ فرسودگی شغلی	-۰/۳۸	-۰/۴۴	-۰/۳۵	-۰/۴۰	-۰/۷۹

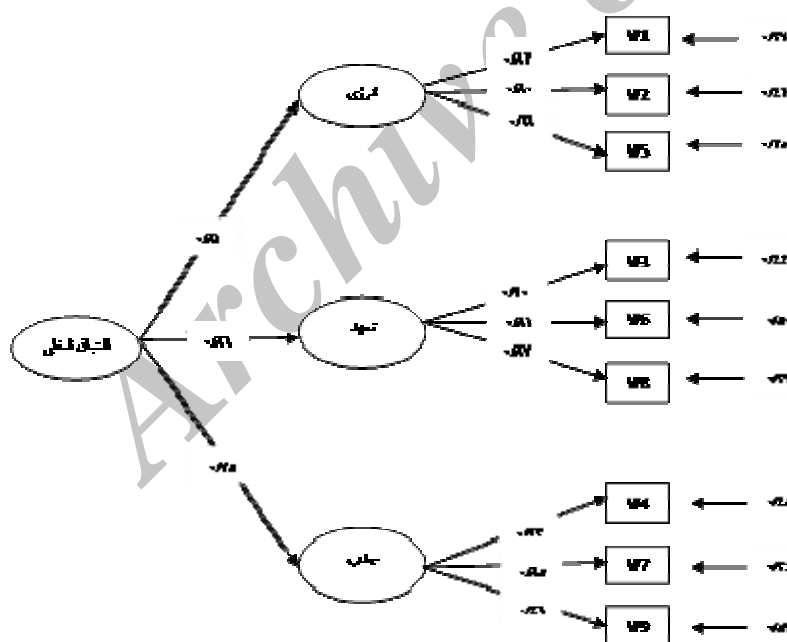
\* همه این ضرایب در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار بودند.

1. confirmatory and exploratory factor analyze  
3. Henson

2. Nunnally  
4. Kline

بارهای عاملی استاندارد شده، واریانس‌های خطا، و همبستگی سازه‌های مکنون (یعنی، انرژی، تعهد و جذب) با اشتیاق شغلی در شکل ۱ نشان داده شده‌اند. همه بارهای عاملی در سطح  $P < 0/05$  ( $> 1/96$ ) معنی‌دار بودند. به طوری که موضوع‌های ۱، ۲ و ۵ در عامل انرژی؛ موضوع‌های ۳، ۵ و ۶ در عامل تعهد؛ و موضوع‌های ۴، ۷ و ۹ در عامل جذب از بار عاملی قوی‌تری برخوردار بودند. این نتایج قابل مقایسه با نتایجی بودند که سپیلا، مونو، فلد، هاکانن، کینانن و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) به دست آوردند. در بین موضوع‌های ۹ گانه، موضوع شماره ۹ (موقع کار کردن قسر در می‌روم) که بیشترین بار عاملی را در عامل جذب داشت، در مقایسه با سایر موضوع‌ها از بار عاملی ضعیفی برخوردار بود. به طور کلی می‌توان گفت که مدل سلسله‌مراتبی ۳ عاملی نسخه ایرانی UWES-9 برازش خوبی با داده‌ها دارد. بنابراین، نسخه نهایی ایرانی UWES-9 (۳ سؤال برای بعد انرژی، ۳ سؤال برای بعد تعهد و ۳ سؤال برای بعد جذب) به خوبی می‌تواند اشتیاق شغلی را در نمونه‌ای از جامعه ایرانی بسنجد.

**تحلیل عاملی تأییدی سه بعد نسخه ایرانی UWES-9**  
به منظور اطمینان از اینکه موضوع‌های ترجمه شده، انرژی، تعهد، و جذب را مطابق با تعریف عملیاتی ارائه شده از اشتیاق شغلی می‌سنجند یا نه، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. وضعیت توزیع بهنجار تک‌متغیره نیز با محاسبه کجی و کشیدگی هر موضوع بررسی شد. به نظر موتن و کاپلان<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) مقدار کجی و کشیدگی باید کمتر از قدر مطلق ۱ باشند. نتایج نشان داد که کجی و کشیدگی در دامنه‌ای بین ۰/۱۱ تا ۰/۹۴ قرار دارد، بنابراین انحراف جدی از بهنجاری بودن توزیع‌های تک‌متغیره وجود نداشت. با این حساب اجرای تحلیل عاملی با استفاده از روش حداکثر احتمال مناسب به نظر می‌رسد. شاخص‌های خوبی برازندگی مدل اندازه‌گیری که بارگذاری سه عامل مرتبه اول اشتیاق شغلی روی تنها عامل مرتبه دوم را مشخص می‌کرد، مقادیر قابل قبولی را نشان دادند ( $\chi^2_{(24)} = 71/08$ ،  $NNFI = 0/96$ ،  $GFI = 0/97$ ،  $RMSEA = 0/05$ ). میانگین و انحراف معیار نسخه ایرانی UWES-9 و ابعاد آن در جدول ۱ آورده شده است.



نمودار ۱- تحلیل عاملی تأییدی سلسله‌مراتبی سه بعد UWES-9

1. Muthen & Kaplan
2. chi square
3. non- normed fit index
4. goodness of fit index
5. root mean square error of approximation
6. Seppala, Mauno, Feldt, Hakanen, Kinnunen et al.

## بحث

هدف پژوهش حاضر تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترچت (UWES-9) در بخشی از جامعه ایران بود. در همین راستا، این پژوهش با داده‌های به‌دست آمده از معلمان زن و مرد، شواهدی مبنی بر پایایی و روایی نسخه ایرانی UWES-9 ارائه داد. هماهنگ با نسخه اصلی UWES-9 (شوفلی و بیکر، ۲۰۰۳)، در نسخه ایرانی UWES-9 نیز همسانی درونی بیشتر از مقدار توصیه شده ۰/۷۰ (نانالی، ۱۹۷۸؛ و هسنون، ۲۰۰۱) مشاهده شد. همچنین رابطه مثبت قوی نمرات اشتیاق شغلی با رضایت شغلی و رابطه منفی قوی اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی، روایی همگرا و واگرایی UWES-9 را تأیید کرد. رابطه مستقیم و قوی اشتیاق شغلی با سازه مشابه خود مثل رضایت شغلی، همچنین رابطه معکوس و قوی آن با سازه متضادی مثل فرسودگی شغلی در تحقیقات قبلی نیز نشان داده شده است (گیلاناردو و همکاران، ۲۰۱۰). تحلیل عاملی تأییدی هم نشان داد که راه‌حل سه‌عاملی (انرژی، تعهد و جذب) برازش خوبی با داده‌های به‌دست آمده در ایران دارد.

در این مطالعه برای به‌دست آوردن بهترین ساختار عاملی UWES-9، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. نتایج حاکی از آشکار شدن ساختار سه‌عاملی مورد نظر شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) بود. نتایج این تحلیل از لحاظ تجمع سوالات ۱، ۲ و ۵ در عامل انرژی، سوالات ۳، ۶ و ۸ در عامل تعهد و سوالات ۴، ۷ و ۹ در عامل جذب، با نتایج تحقیقات بالدوکسی و همکاران (۲۰۱۰) هماهنگ است.

همسانی درونی هریک از ابعاد سه‌گانه UWES-9 نیز از مقدار کافی برخوردار بود، بنابراین همان‌گونه که شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) اظهار کرده‌اند، مطابق با نیاز پژوهشگر می‌توان در مطالعات مربوط به اشتیاق شغلی کارکنان، هر یک از مقیاس‌های فرعی انرژی، تعهد و جذب را به‌جای مقیاس کلی و به‌طور مستقل و جداگانه مورد استفاده قرار داد. برای کاربرد عملی UWES-9 مثل سنجش فردی یا گروهی، باید برای کارکنان ایرانی نیز مثل کارکنان هلندی (شوفلی و بیکر، ۲۰۰۳) داده‌های هنجار شده تهیه شود.

مطالعه حاضر چند محدودیت نیز داشت که در تفسیر و تعمیم نتایج باید آنها را مدنظر قرار داد. مهمترین محدودیت این بود که داده‌ها فقط از دبیران اردبیل جمع‌آوری شده بود، بنابراین نتایج این مطالعه را صرفاً می‌توان به جامعه دبیران اردبیل تعمیم داد. محدودیت دوم به سطح تحصیلات نمونه مورد مطالعه برمی‌گردد. همه افراد مورد مطالعه در این تحقیق

از سطح تحصیلات فوق‌دیپلم و بالاتر برخوردار بودند. بنابراین نتایج تحقیق حاضر را فقط به افراد دارای این سطح تحصیلات می‌توان تعمیم داد. تعدادی از دبیران انتخاب شده (۲۰ نفر) به دلایل مختلف یا از شرکت در مطالعه انصراف دادند و یا از تحلیل کنار گذاشته شدند، در نتیجه این احتمال وجود دارد که نمونه‌ای که وارد تحلیل گردید، معرف کامل گروه شغلی خود نباشند. همچنین باید بافت جامعه‌ای را که داده‌ها از آن جمع‌آوری شد، در نظر گرفت (مثل نوع شغل، جنسیت و غیره). برای تعمیم یافته‌های این مطالعه در خصوص ثبات و پایایی اشتیاق شغلی، باید نمونه‌های دیگری از مناطق مختلف ایران مورد مطالعه قرار گیرند. همچنین باید ثبات اشتیاق شغلی در طول زمان، به‌واسطه مطالعات طولی و به کمک ابزارهای مختلف مورد بررسی قرار گیرد.

این پژوهش نشان داد که نسخه ایرانی UWES-9 همانند نسخه اصلی آن از پایایی، روایی عاملی، همگرا و واگرایی قابل قبول برخوردار است. امید می‌رود شواهد ارائه شده برای کفایت UWES-9 در سنجش اشتیاق شغلی معلمان، پژوهشگران آتی را به انجام پژوهش در زمینه اشتیاق شغلی کارکنان سایر سازمان‌ها برانگیزد.

## منابع

احقر، ق. (۱۳۸۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۹۳، ۸۶-۱۲۳.

راعی‌دهقی، م.، کامکار، م.، لندران‌اصفهانی، س.، و سلاسل، م. (۱۳۹۰). پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق ارزش‌ها در اعضای هیأت علمی دانشگاه. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۴۶، ۳-۱۱.

نادی، م.، و حاذقی، ف. (۱۳۹۰). الگویابی معادله ساختاری و روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۸ (۵): ۶۹۹-۷۰۸.

- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) A Cross-Cultural Analysis *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2):143-149.
- Churchill, G.A., Ford, N.M. & Walker, O.C. (1976). Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce. *Journal of Marketing Research*, 13(4): 323-32.
- Comer, J.M., Machleit, K.A. & Lagace, R.R. (1989). Psychometric assessment of a reduced version of INDSALES. *Journal of Business Research*, 18(4): 291-302.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P.P. M., & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 27, 279–286.
- Giallonardo, L.M., Wong, C.A., Iwasiw, C.L. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses / work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18, 933-1003.
- Henson, R.K. (2001). Understanding internal consistency reliability estimates: A conceptual primer on coefficient  $\alpha$ . *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34, 177–189.
- Iwata, N., Roberts, C.R., Kawakami, N. (1995). Japan-U.S. comparison of responses to depression scale items among adult workers. *Psychiatric Research*, 58, 237-245.
- Kline, R.B. (2000). Review of 'Measurement and Evaluation in Psychology and Education', Thorndike (1997). *Journal of Psychoeducational Assessment*, 18, 60–166.
- Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J.P., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521–532.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(1), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1989). "The Measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 85-86.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 195–211.
- Muthén, B., & Kaplan D. (1985). A comparison of some methodologies for the factor analysis of nonnormal Likert variables. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38, 171–189.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sager, J.K., Varadarajan, R.P. & Futrell, C.M. (1988). Understanding salesperson turnover: partial evaluation of Mobley's turnover process model. *J Pers Selling Sales Manage*, 8(1): 21-35.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual* [Version 1, November 2003]. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogenwerknemer [Does work make healthy? The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422–428.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Scholz, U., Gutierrez-Dona, B., Sud, S. & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct?: Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 242-251.
- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, F., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. & Schaufeli, W.B. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459–481.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Miyataka, D. & Iwata, N. (2010). Why Japanese workers show low work engagement: An item response theory analysis of the Utrecht Work Engagement scale. *Biopsychological Social Medicine*, 4, 17, <http://www.bpsmedicine.com/content/4/1/17>.