دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه
سال یازدهم، شماره ۴ (پیاپی: ۶۵)، مرداد ۱۴۰۵

# بررسی ساختار عاملی و اعتباریابی پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، مشارکت شغلی و رضایت شغلی در میان کارکنان دانشگاه (مورد مطالعه: کارکنان اداری دانشگاه کاشان)

*تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۳/۰۵*
*تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۴/۳۰*
*کد مقاله: ۹۴۱۶۱*

**حسین متفکر[۱]، مهدی احمدی پناه[۲]، کاظم پورزرندی[۳]**

## چکـیده

ابزارهای سنجش معتبر و پایا، پیش‌نیاز هرگونه پژوهش علمی در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شوند. با وجود کاربرد گسترده پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، مشارکت شغلی و رضایت شغلی در پژوهش‌های ایرانی، ساختار عاملی و اعتبار این ابزارها در جامعه کارکنان دانشگاهی به‌ویژه در بافت فرهنگ سازمانی ایران به‌طور جامع مورد بررسی قرار نگرفته است. پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری (الیزور و شای، ۱۹۹۰)، سلامت عمومی (GHQ-28، گلدبرگ و هیلر، ۱۹۷۹)، مشارکت شغلی (سالنوا و شائوفیلی، ۲۰۰۸) و رضایت شغلی (مینه‌سوتا، MSQ) در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان انجام شد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه کاشان در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به تعداد ۲۵۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل چهار پرسشنامه استاندارد مذکور بودند. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار AMOS و برای بررسی پایایی از ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. روایی همگرا و واگرا نیز به‌ترتیب با استفاده از شاخص‌های AVE و روش فورنل-لارکر مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ساختار چهارعاملی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با شاخص‌های برازش مطلوب (GFI=۰/۹۱، CFI=۰/۹۴، RMSEA=۰/۰۶) تأیید شد. ساختار چهاربعدی پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) با شاخص‌های (GFI=۰/۹۰، CFI=۰/۹۳، RMSEA=۰/۰۷) مورد تأیید قرار گرفت. ساختار یکعاملی پرسشنامه مشارکت شغلی با شاخص‌های (GFI=۰/۹۲، CFI=۰/۹۵، RMSEA=۰/۰۵) و ساختار شش‌بعدی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا با شاخص‌های (GFI=۰/۸۹، CFI=۰/۹۲، RMSEA=۰/۰۶) تأیید شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷۰ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۸۰ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزارهاست. روایی همگرا با مقادیر AVE بالاتر از ۰/۵۰ برای تمامی سازه‌ها تأیید شد و روایی واگرا نیز با روش فورنل-لارکر مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری، سلامت عمومی، مشارکت شغلی و رضایت شغلی از ساختار عاملی، روایی و پایایی مطلوبی در جامعه کارکنان اداری دانشگاه برخوردار هستند و می‌توان از آنها به‌عنوان ابزارهای معتبر و پایا در پژوهش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در بافت دانشگاهی ایران استفاده کرد. با این حال، اصلاحات جزئی در برخی گویه‌ها به منظور افزایش برازش مدل پیشنهاد می‌شود.

**واژگـان کلـیدی:** اعتباریابی، تحلیل عاملی تأییدی، کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، مشارکت شغلی، رضایت شغلی، کارکنان دانشگاه

۱- حجت الاسلام و المسلمین دکتر حسین متفکر دکترای مدیریت استراتژیک و استاد یارگروه علمی مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران ، ایران *motafaker@pnu.ac.ir*
۲- استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور استان تهران واحد اسلامشهر ایمیل دانشگاهی *mahdiahmadipanah1356@pnu.ac.ir*
۳- کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی اسلامی، (شرکت جهان فولادسیرجان) *p.kazem0092@gmail.com*



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

## ۱- مقدمه

### ۱-۱-بیان مسئله

در عصر حاضر، نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شود و توجه به ابعاد مختلف روان‌شناختی و رفتاری کارکنان، نقشی اساسی در ارتقای بهره‌وری و اثربخشی سازمانی ایفا می‌کند (رابینز و جاج، ۲۰۱۹). در این میان، مفاهیمی همچون کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، مشارکت شغلی و رضایت شغلی از جمله متغیرهای کلیدی هستند که پژوهش‌های گسترده‌ای را در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی به خود اختصاص داده‌اند (وارما و شارما، ۲۰۱۸؛ باکرو دمروتی، ۲۰۰۷). با این حال، یکی از چالش‌های اساسی در پژوهش‌های حوزه علوم رفتاری، دسترسی به ابزارهای سنجش معتبر و پایا است که بتوانند سازه‌های مورد نظر را با دقت و قابلیت اعتماد بالا اندازه‌گیری کنند (دویل و همکاران، ۲۰۱۳).

پرسشنامه‌های استاندارد متعددی برای سنجش متغیرهای مذکور در جوامع غربی طراحی و هنجاریابی شده‌اند. با این وجود، کاربرد مستقیم این ابزارها در بافت‌های فرهنگی–سازمانی متفاوت، بدون بررسی ساختار عاملی و اعتبار آنها، می‌تواند به نتایج گمراه‌کننده منجر شود (هوی و همکاران، ۲۰۲۱). زیرا مفاهیم روان‌شناختی و سازمانی تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی و زمینه‌ای قرار دارند و ممکن است ساختار عاملی و روایی آنها در فرهنگ‌های مختلف دستخوش تغییر شود (سابونت و همکاران، ۲۰۲۱؛ چین و همکاران، ۲۰۲۳).

در پژوهش‌های داخلی، علی‌رغم استفاده گسترده از پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری الیزور و شای (۱۹۹۰)، سلامت عمومی GHQ-28(گلدبرگ و هیلر، ۱۹۷۹)، مشارکت شغلی سالنوا و شائوفیلی (۲۰۰۸) و رضایت شغلی مینه‌سوتا(MSQ) ، بررسی ساختار عاملی و اعتباریابی جامع این ابزارها در جامعه کارکنان دانشگاهی ایران، به‌ویژه در بافت دانشگاه‌های دولتی، با خلأ پژوهشی مواجه است. بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در ایران صرفاً به گزارش ضرایب پایایی (آلفای کرونباخ) اکتفا کرده و از تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی ساختار عاملی و روایی سازه غفلت ورزیده‌اند (زادآهندانی، ۱۳۹۴؛ شعبانی، ۱۳۹۳؛ محمدی، ۱۳۹۰). این در حالی است که صرف تکیه بر پایایی، برای اطمینان از اعتبار ابزار در یک بافت فرهنگی جدید کافی نیست و بررسی روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی ضروری است (راینر و همکاران، ۲۰۲۲).

کارکنان اداری دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از گروه‌های شغلی مهم در نهادهای آموزش عالی، با ویژگی‌های منحصربه‌فردی نظیر ساختار سازمانی پیچیده، فشارهای شغلی چندبعدی، تعاملات گسترده بین‌فردی و مسئولیت‌های متنوع آموزشی، پژوهشی و اداری مواجه هستند (سرگزی و سرگزی، ۱۳۹۵؛ نوروزی فرد و زمانی، ۱۳۹۵). این ویژگی‌ها می‌تواند بر نحوه ادراک و پاسخ‌دهی آنان به گویه‌های پرسشنامه‌ها تأثیر گذاشته و ساختار عاملی ابزارها را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو، بررسی ساختار عاملی و اعتباریابی این پرسشنامه‌ها در جامعه کارکنان دانشگاهی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

علاوه بر این، دانشگاه کاشان به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های معتبر دولتی در مرکز ایران، با کارکنانی از اقشار مختلف فرهنگی و اجتماعی، می‌تواند به‌عنوان یک بافت مناسب برای بررسی ساختار عاملی و اعتباریابی این ابزارها در نظر گرفته شود. انتخاب این جامعه آماری به پژوهشگران امکان می‌دهد تا نتایج را به جامعه بزرگ‌تری از کارکنان دانشگاه‌های دولتی ایران تعمیم دهند.

بنابراین، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، مشارکت شغلی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان مورد تأیید قرار می‌گیرد؟ به عبارت دیگر، آیا این ابزارها که در جوامع غربی طراحی و هنجاریابی شده‌اند، در بافت فرهنگی و سازمانی دانشگاه‌های ایران نیز از اعتبار و پایایی لازم برخوردار هستند؟

### ۱-۲- ضرورت و اهمیت پژوهش

ضرورت انجام این پژوهش را می‌توان از چند منظر مورد بررسی قرار داد:

**نخست،** اعتباریابی ابزارهای سنجش یکی از ارکان اساسی پژوهش‌های علمی در حوزه علوم رفتاری و مدیریت است (کلاین، ۲۰۱۶). بدون استفاده از ابزارهای معتبر و پایا، نتایج پژوهش‌ها فاقد قابلیت اعتماد لازم بوده و نمی‌توانند مبنای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و سیاست‌گذاری‌های سازمانی قرار گیرند. از این رو، بررسی ساختار عاملی و اعتباریابی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش‌های داخلی، یک ضرورت روش‌شناختی اجتناب‌ناپذیر است.

**دوم،** با توجه به کاربرد گسترده پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، مشارکت شغلی و رضایت شغلی در پژوهش‌های داخلی، فقدان یک مطالعه جامع در مورد ساختار عاملی و اعتبار این ابزارها در جامعه کارکنان دانشگاهی، می‌تواند به نتایج متناقض و غیرقابل‌اطمینان در پژوهش‌های آینده منجر شود. به‌عنوان مثال، برخی پژوهش‌ها در داخل کشور ساختار عاملی متفاوتی برای این پرسشنامه‌ها گزارش کرده‌اند که نشان‌دهنده تأثیرپذیری این ابزارها از بافت فرهنگی و سازمانی است (فرحبخش و ستار، ۱۳۹۱؛ محمدی، ۱۳۹۰).



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

**سوم،** دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهای کلیدی در تولید علم و توسعه سرمایه انسانی، نیازمند ابزارهای معتبر برای سنجش وضعیت کارکنان خود هستند (صراف و رخ‌چکار، ۱۳۹۷). اعتباریابی این پرسشنامه‌ها می‌تواند به مدیران دانشگاهی کمک کند تا با اطمینان بیشتری از این ابزارها برای ارزیابی کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، مشارکت و رضایت شغلی کارکنان خود استفاده کنند و بر اساس نتایج آن، برنامه‌های مداخله‌ای مؤثرتری طراحی نمایند.

**چهارم،** یافته‌های این پژوهش می‌تواند به توسعه دانش روش‌شناختی در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در ایران کمک کند و زمینه‌ساز انجام پژوهش‌های فراترکیب و فراتحلیل در آینده شود. با اعتباریابی این ابزارها، پژوهشگران داخلی می‌توانند با اطمینان بیشتری از آنها در مطالعات خود استفاده کرده و نتایج قابل‌مقایسه‌تری تولید کنند (دویل و همکاران، ۲۰۱۳).

## ۱-۳- اهداف پژوهش

۱-۳-۱-هدف کلی

بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری، سلامت عمومی، مشارکت شغلی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان.

۳-۱-۲-اهداف اختصاصی

۱. بررسی ساختار عاملی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (الیزور و شای، ۱۹۹۰) در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان.
۲. بررسی ساختار عاملی پرسشنامه سلامت عمومیGHQ-28 ، گلدبرگ و هیلر، ۱۹۷۹ در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان
۳. بررسی ساختار عاملی پرسشنامه مشارکت شغلی (سالنوا و شائوفیلی، ۲۰۰۸) در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان
۴. بررسی ساختار عاملی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان
۵. بررسی روایی همگرا و واگرای پرسشنامه‌های مورد مطالعه
۶. بررسی پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) پرسشنامه‌های مورد مطالعه

## ۱-۴- سوالات پژوهش

۱. آیا ساختار عاملی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (الیزور و شای، ۱۹۹۰) در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان مورد تأیید قرار می‌گیرد؟
۲. آیا ساختار عاملی پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان مورد تأیید قرار می‌گیرد؟
۳. آیا ساختار عاملی پرسشنامه مشارکت شغلی (سالنوا و شائوفیلی، ۲۰۰۸) در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان مورد تأیید قرار می‌گیرد؟
۴. آیا ساختار عاملی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان مورد تأیید قرار می‌گیرد؟
۵. آیا پرسشنامه‌های مورد مطالعه از روایی همگرا و واگرای مطلوبی برخوردار هستند؟
۶. آیا پرسشنامه‌های مورد مطالعه از پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) مطلوبی برخوردار هستند؟

# ۲-مبانی نظری و پیشینه پژوهش

## ۲-۱-اعتباریابی ابزارهای سنجش در علوم رفتاری

اعتباریابی فرایندی است که طی آن، توانایی یک ابزار اندازه‌گیری در سنجش دقیق و پایدار یک سازه نظری خاص مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (کلاین، ۲۰۱۶). در علوم رفتاری و مدیریت، اعتباریابی شامل مجموعه‌ای از روش‌ها و تکنیک‌هاست که به پژوهشگر اطمینان می‌دهد ابزار مورد استفاده، آنچه را که باید اندازه‌گیری کند، به‌درستی اندازه‌گیری می‌کند (دویل و همکاران، ۲۰۱۳). اعتباریابی ابزارهای سنجش معمولاً از دو جنبه اصلی مورد بررسی قرار می‌گیرد: روایی[1] و پایایی[2] (هوی و همکاران، ۲۰۲۱).

روایی به این موضوع اشاره دارد که آیا یک ابزار اندازه‌گیری، واقعاً سازه‌ای را که برای سنجش آن طراحی شده، اندازه‌گیری می‌کند یا خیر (راینر و همکاران، ۲۰۲۲). روایی به انواع مختلفی تقسیم می‌شود که مهم‌ترین آنها عبارتند از:

[1] *Validity*
[2] *Reliability*



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

روایی محتوایی[1] : میزان پوشش مناسب گویه‌های یک ابزار از حوزه مفهومی سازه مورد نظر را نشان می‌دهد. این نوع روایی معمولاً با استفاده از نظرات خبرگان و متخصصان حوزه مربوطه بررسی می‌شود (هوی و همکاران، ۲۰۲۱).

روایی صوری[2] : به این موضوع اشاره دارد که آیا گویه‌های یک ابزار از نظر ظاهری، برای اندازه‌گیری سازه مورد نظر مناسب به نظر می‌رسند یا خیر. این نوع روایی معمولاً با نظرخواهی از پاسخ‌دهندگان بالقوه بررسی می‌شود (کلاین، ۲۰۱۶).

روایی همگرا[3] : میزان همبستگی بین گویه‌های یک سازه با یکدیگر را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، آیا گویه‌هایی که برای اندازه‌گیری یک سازه طراحی شده‌اند، با یکدیگر همبستگی بالایی دارند یا خیر (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). این نوع روایی معمولاً با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) مورد بررسی قرار می‌گیرد و مقدار مطلوب برای آن بالاتر از ۵۰/۰ است.

روایی واگرا [4]: میزان تمایز یک سازه از سازه‌های دیگر را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، آیا سازه مورد نظر، سازه‌ای متمایز از سایر سازه‌ها است یا خیر (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). این نوع روایی معمولاً با استفاده از روش فورنل–لارکر) مقایسه جذر AVE با همبستگی بین سازه‌ها (مورد بررسی قرار می‌گیرد.

روایی سازه [5]: میزان توانایی یک ابزار در اندازه‌گیری سازه نظری مورد نظر را نشان می‌دهد. این نوع روایی معمولاً با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) مورد بررسی قرار می‌گیرد و شامل بررسی شاخص‌های برازش مدل مانندGFI ، CFI، RMSEAو SRMR می‌شود (بنتلر، ۱۹۹۰).

پایایی[6] **:** به این موضوع اشاره دارد که آیا یک ابزار اندازه‌گیری، نتایج ثابت و پایدار را در شرایط مشابه تولید می‌کند یا خیر (کلاین، ۲۰۱۶). پایایی به انواع مختلفی تقسیم می‌شود که مهم‌ترین آنها عبارتند از:

پایایی بازآزمایی[7] : میزان همبستگی بین نتایج یک ابزار در دو نوبت متفاوت با فاصله زمانی مشخص را نشان می‌دهد (دویل و همکاران، ۲۰۱۳).

پایایی همسانی درونی :[8] میزان هماهنگی بین گویه‌های یک ابزار را نشان می‌دهد. این نوع پایایی معمولاً با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد بررسی قرار می‌گیرد (کرونباخ، ۱۹۵۱). مقدار مطلوب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۷۰/۰ است.

در پژوهش‌های حوزه مدیریت و علوم رفتاری، تحلیل عاملی تأییدی (CFA) به‌عنوان یکی از قوی‌ترین روش‌ها برای بررسی روایی سازه و ساختار عاملی ابزارهای سنجش شناخته می‌شود (بنتلر، ۱۹۹۰؛ کلاین، ۲۰۱۶). تحلیل عاملی تأییدی به پژوهشگر امکان می‌دهد تا ساختار عاملی یک ابزار را بر اساس مبانی نظری موجود، مورد آزمون قرار دهد و شاخص‌های برازش مدل را بررسی کند (هوی و همکاران، ۲۰۲۱).

## ۲-۲- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (الیزور و شای، ۱۹۹۰)

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط الیزور و شای (۱۹۹۰) با هدف سنجش ادراک کارکنان از کیفیت محیط کاری خود طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۱۶ گویه است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از "بسیار کم" تا "بسیار زیاد") نمره‌گذاری می‌شود (زادآهندانی، ۱۳۹۴). ساختار عاملی این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. الیزور و شای (۱۹۹۰) در پژوهش اصلی خود، ساختاری تک‌بعدی برای این پرسشنامه گزارش کردند. با این حال، پژوهش‌های بعدی ساختارهای چندبعدی مختلفی را برای این ابزار شناسایی کرده‌اند (سابونت و همکاران، ۲۰۲۱).

در ایران، زادآهندانی (۱۳۹۴) نسخه فارسی این پرسشنامه را ترجمه و روایی و پایایی آن را در نمونه‌ای از کارکنان سازمان‌های دولتی مورد بررسی قرار داد. وی ضریب آلفای کرونباخ ۸۸۱/۰ را برای این پرسشنامه گزارش کرد. با این حال، مطالعه مذکور صرفاً به بررسی پایایی اکتفا کرده و ساختار عاملی پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار نداده است. سایر پژوهش‌های داخلی نیز عمدتاً به گزارش ضرایب پایایی بسنده کرده و از بررسی ساختار عاملی غفلت ورزیده‌اند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۹۴؛ خبازی راوندی و همکاران، ۱۳۹۹).

[1] *Content Validity*
[2] *Face Validity*
[3] *Convergent Validity*
[4] *Discriminant Validity*
[5] *Construct Validity*
[6] *Reliability*
[7] *Test-Retest Reliability*
[8] *Internal Consistency Reliability*



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

در سطح بین‌المللی، سابونت و همکاران (۲۰۲۱) ساختار عاملی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری الیزور و شای را در نمونه‌ای از کارکنان مؤسسه آموزش عالی در موزامبیک مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی آنها نشان داد که ساختار تک‌بعدی این پرسشنامه با شاخص‌های برازش مطلوب(CFI= ۹۲/۰، RMSEA= ۰۶/۰) مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین، فادووا و اندیچ (۲۰۲۴) در پژوهشی در مراکش، ساختار عاملی این پرسشنامه را در میان کارکنان بخش خصوصی مورد بررسی قرار دادند و نتایج نشان داد که ساختار چهاربعدی (مشتمل بر ابعاد فیزیکی، روانی، اجتماعی و سازمانی) از برازش بهتری برخوردار است.

با توجه به تناقض‌های موجود در مورد ساختار عاملی این پرسشنامه در فرهنگ‌های مختلف، بررسی ساختار عاملی آن در بافت دانشگاهی ایران ضروری به نظر می‌رسد.

### ۲-۳- پرسشنامه سلامت عمومی(GHQ-28)

پرسشنامه سلامت عمومی (General Health Questionnaire) توسط گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) با هدف غربالگری اختلالات روان‌شناختی در جوامع عمومی طراحی شده است. نسخه ۲۸ سؤالی این پرسشنامه (GHQ-28) شامل چهار خرده‌مقیاس است که هر کدام شامل ۷ سؤال می‌باشند: ۱) علائم جسمانی[1]، ۲) اضطراب و بی‌خوابی[2] ، ۳) کارکرد اجتماعی[3] ، و ۴) افسردگی[4] (هومن، ۱۳۷۷؛ گلدبرگ و هیلر، ۱۹۷۹).

ساختار عاملی GHQ-28 در پژوهش‌های متعددی در فرهنگ‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) در پژوهش اصلی خود، ساختار چهاربعدی این پرسشنامه را تأیید کردند. پژوهش‌های بعدی نیز عموماً این ساختار چهاربعدی را مورد تأیید قرار داده‌اند، هرچند در برخی فرهنگ‌ها، ساختارهای دو یا سه‌بعدی نیز گزارش شده است (میسوند و اریکسون، ۲۰۲۱).

در ایران، هومن (۱۳۷۷) نسخه فارسی این پرسشنامه را ترجمه و روایی و پایایی آن را در نمونه‌ای از جمعیت عمومی مورد بررسی قرار داد. وی ضرایب آلفای کرونباخ بین ۸۸/۰ تا ۹۱/۰ را برای کل پرسشنامه و خرده‌مقیاس‌ها گزارش کرد. همچنین، ساختار چهاربعدی این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی مورد تأیید قرار گرفت. با این حال، مطالعه مذکور از تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی ساختار عاملی استفاده نکرده است.

پژوهش‌های بین‌المللی نشان داده‌اند که ساختار عاملی GHQ-28 تحت تأثیر عوامل فرهنگی و زمینه‌ای قرار می‌گیرد. به‌عنوان مثال، چین و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی در جمعیت چینی، ساختار سه‌بعدی (حذف بعد کارکرد اجتماعی) را برای این پرسشنامه گزارش کردند. همچنین، میسوند و اریکسون (۲۰۲۱) در پژوهشی در جمعیت نروژی، ساختار چهاربعدی را با اصلاحاتی در گویه‌های مربوط به کارکرد اجتماعی تأیید کردند.

با توجه به اهمیت این پرسشنامه در پژوهش‌های سلامت روان در ایران و عدم بررسی جامع ساختار عاملی آن در جامعه کارکنان دانشگاهی، بررسی ساختار عاملی GHQ-28 در این جامعه ضروری به نظر می‌رسد.

### ۲-۴-پرسشنامه مشارکت شغلی

پرسشنامه مشارکت شغلی توسط سالنوا و شائوفیلی (۲۰۰۸) با هدف سنجش میزان درگیری و پیوند روان‌شناختی افراد با شغل‌شان طراحی و تدوین شده است. این ابزار شامل ۱۰ گویه است که در قالب یک عامل کلی، مشارکت شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد (سالنوا و شائوفیلی، ۲۰۰۸). گویه‌های این پرسشنامه بر اساس طیف چهار درجه‌ای (از "هیچ یا کمترین" تا "شدید") نمره‌گذاری می‌شوند.

سالنوا و شائوفیلی (۲۰۰۸) در پژوهش اصلی خود، ساختار تک‌بعدی این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در نمونه‌ای از کارکنان سازمان‌های مختلف در اسپانیا تأیید کردند. شاخص‌های برازش مدل در پژوهش آنها(CFI= ۹۵/۰، RMSEA= ۰۵/۰) (نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل تک‌بعدی بود. همچنین، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) ۸۱/۰ برای این پرسشنامه گزارش شد.

در ایران، پژوهش‌های متعددی از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند. به‌عنوان مثال، سلیمی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود درباره همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و مشارکت شغلی، از این پرسشنامه استفاده کردند و ضریب آلفای کرونباخ ۸۳/۰ را گزارش کردند. همچنین، کاظمی و درخشیده (۱۳۹۳) در پژوهش خود درباره تأثیر مشارکت شغلی بر رضایت و عملکرد شغلی،

[1] *Somatic Symptoms*
[2] *Anxiety and Insomnia*
[3] *Social Dysfunction*
[4] *Severe Depression*



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

ضریب آلفای کرونباخ ۸۲/۰ را برای این پرسشنامه گزارش کردند. با این حال، هیچ‌یک از این پژوهش‌ها ساختار عاملی پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار نداده‌اند.

در سطح بین‌المللی، پژوهش‌های متعددی ساختار عاملی این پرسشنامه را در فرهنگ‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند. گوپتا (۲۰۱۵) در پژوهشی در هند، ساختار تک‌بعدی این پرسشنامه را با شاخص‌های برازش مطلوب=CFI) ۹۳/۰، =۰۶/۰RMSEA) (تأیید کرد. همچنین، رایتون و یالابیک (۲۰۱۴) در پژوهشی در بریتانیا، ساختار تک‌بعدی این پرسشنامه را با اصلاحاتی در دو گویه، مورد تأیید قرار دادند. با این حال، برخی پژوهش‌ها ساختارهای چندبعدی را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. به‌عنوان مثال، پاجووجا (۲۰۲۳) در پژوهشی در فنلاند، ساختار سه‌بعدی (شامل ابعاد انرژی، اشتیاق و غرق‌شدگی) را برای این پرسشنامه گزارش کرد.

با توجه به تناقض‌های موجود در مورد ساختار عاملی این پرسشنامه در فرهنگ‌های مختلف و عدم بررسی آن در جامعه کارکنان دانشگاهی ایران، بررسی ساختار عاملی آن ضروری به نظر می‌رسد.

## ۲-۵-پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا(MSQ)

پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (Minnesota Satisfaction Questionnaire) یکی از معتبرترین و پرکاربردترین ابزارهای اندازه‌گیری رضایت شغلی است که توسط دانشگاه مینه‌سوتا طراحی شده است (وایس و همکاران، ۱۹۶۷). نسخه کوتاه این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم") نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه شش خرده‌مقیاس را شامل می‌شود: ۱) نظام پرداخت (۳ گویه)، ۲) نوع شغل (۴ گویه)، ۳) فرصت‌های پیشرفت (۳ گویه)، ۴) جو سازمانی (۲ گویه)، ۵) سبک رهبری (۴ گویه)، و ۶) شرایط فیزیکی (۳ گویه) (وایس و همکاران، ۱۹۶۷؛ محمدی، ۱۳۹۰.(

ساختار عاملی پرسشنامه MSQ در پژوهش‌های متعددی در فرهنگ‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. وایس و همکاران (۱۹۶۷) در پژوهش اصلی خود، ساختار شش‌بعدی این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی تأیید کردند. پژوهش‌های بعدی نیز عموماً این ساختار شش‌بعدی را مورد تأیید قرار داده‌اند، هرچند در برخی فرهنگ‌ها، ساختارهای دو یا سه‌بعدی نیز گزارش شده است (مهراد، ۲۰۲۱؛ بلایاس و کوستلیوس، ۲۰۱۴).

در ایران، محمدی (۱۳۹۰) نسخه فارسی این پرسشنامه را ترجمه و روایی و پایایی آن را در نمونه‌ای از کارکنان سازمان‌های دولتی مورد بررسی قرار داد. وی ضریب آلفای کرونباخ ۸۶/۰ را برای کل پرسشنامه و ضرایب بین ۷۲/۰ تا ۸۴/۰ را برای خرده‌مقیاس‌ها گزارش کرد. همچنین، بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی دیگر، ضریب آلفای کرونباخ ۹۲/۰ را برای این پرسشنامه گزارش کردند. با این حال، این پژوهش‌ها عمدتاً به بررسی پایایی اکتفا کرده و ساختار عاملی پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار نداده‌اند.

در سطح بین‌المللی، مهراد (۲۰۲۱) ساختار عاملی پرسشنامه MSQ را در نمونه‌ای از دانشگاهیان در مالزی مورد بررسی قرار داد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ساختار شش‌بعدی این پرسشنامه با شاخص‌های برازش مطلوب=CFI) ۹۴/۰، =۰۵/۰RMSEA) (مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین، بلایاس و کوستلیوس (۲۰۱۴) در پژوهشی در یونان، ساختار پنج‌بعدی (با ادغام دو بعد جو سازمانی و سبک رهبری) را برای این پرسشنامه گزارش کردند.

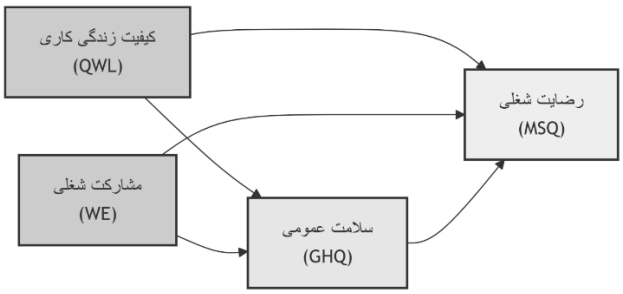
با توجه به اهمیت این پرسشنامه در پژوهش‌های رضایت شغلی در ایران و عدم بررسی جامع ساختار عاملی آن در جامعه کارکنان دانشگاهی، بررسی ساختار عاملی MSQ در این جامعه ضروری به نظر می‌رسد.

## ۳- مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی چهار پرسشنامه اصلی ترسیم شده است. در این مدل، هر یک از پرسشنامه‌ها به‌عنوان یک سازه مستقل با ابعاد و گویه‌های مربوطه در نظر گرفته شده‌اند. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است.



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

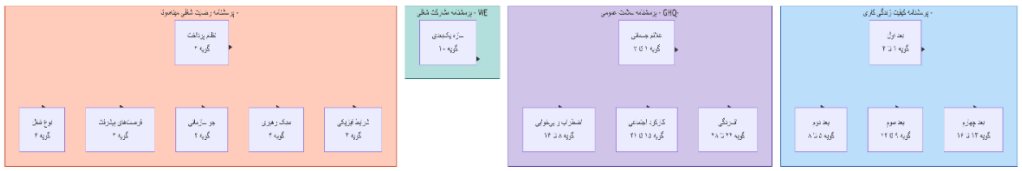



**شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش**

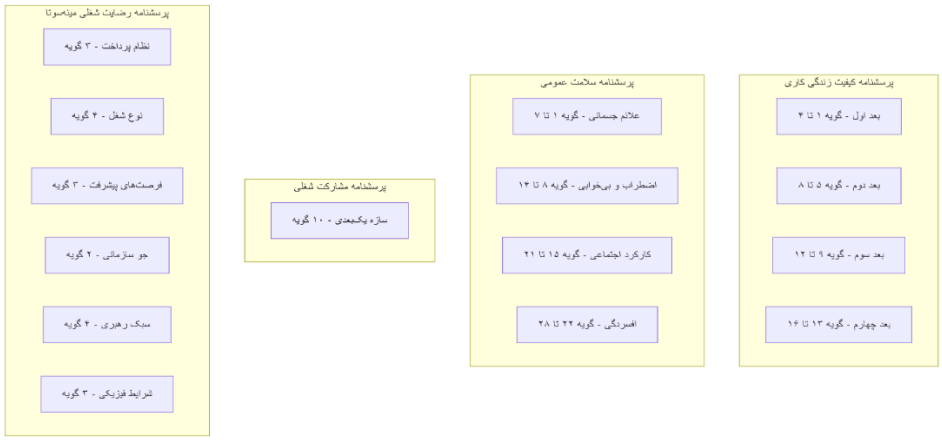
همان‌گونه که در مدل مفهومی مشاهده می‌شود، هر یک از چهار پرسشنامه دارای ساختار عاملی خاصی هستند که بر اساس مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین تعیین شده است. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با ۱۶ گویه و چهار بعد، پرسشنامه سلامت عمومی با ۲۸ گویه و چهار بعد، پرسشنامه مشارکت شغلی با ۱۰ گویه و یک بعد، و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا با ۱۹ گویه و شش بعد، ساختار عاملی مدنظر در این پژوهش را تشکیل می‌دهند.

## ۳-۱-روابط ساختاری و سلسله‌مراتبی (شامل ابعاد و گویه‌ها)

این نمودار نشان می‌دهد که هر پرسشنامه از چه ابعادی تشکیل شده و هر بُعد شامل چند گویه (سؤال) است.



-ساختار داخلی




## ۴- روش‌شناسی پژوهش

### ۴-۱- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها، کمی و از نوع توصیفی-همبستگی با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی است. این پژوهش به بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی چهار پرسشنامه استاندارد در جامعه کارکنان اداری دانشگاه کاشان می‌پردازد.



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

### ۴-۲- جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه کاشان در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ بود. بر اساس آمارهای رسمی دانشگاه، تعداد کل کارکنان اداری در این دوره ۲۵۰ نفر بود. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده شد و تمامی ۲۵۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند. از این تعداد، ۲۵۱ پرسشنامه تکمیل شده و قابل تحلیل گردآوری شد (نرخ بازگشت ۴/۱۰۰٪).

برای تحلیل عاملی تأییدی، حداقل حجم نمونه مورد نیاز بر اساس معیارهای مختلف تعیین می‌شود. بنتلر (۱۹۹۰) حداقل نسبت ۵ پاسخ‌دهنده به ازای هر گویه را پیشنهاد کرده است. با توجه به اینکه پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) دارای ۲۸ گویه است، حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۱۴۰ نفر برآورد می‌شود. همچنین، کلاین (۲۰۱۶) حداقل حجم نمونه ۲۰۰ نفر را برای تحلیل عاملی تأییدی مناسب دانسته است. با توجه به حجم نمونه ۲۵۱ نفر، نمونه پژوهش از کفایت لازم برای انجام تحلیل عاملی تأییدی برخوردار است.

### ۴-۳- ابزارهای گردآوری داده‌ها

در این پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد برای گردآوری داده‌ها استفاده شد:

**۱- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (الیزور و شای، ۱۹۹۰) :**این پرسشنامه شامل ۱۶ گویه بسته‌پاسخ است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از "بسیار کم" تا "بسیار زیاد") نمره‌گذاری می‌شود. گویه‌ها به چهار بعد تقسیم می‌شوند: بعد اول (گویه‌های ۱-۴) مربوط به ویژگی‌های شخصیتی، بعد دوم (گویه‌های ۵-۸) مربوط به قابلیت‌های جسمانی، بعد سوم (گویه‌های ۹-۱۲) مربوط به تأثیر اجتماعی، و بعد چهارم (گویه‌های ۱۳-۱۶) مربوط به ارزش‌های فرهنگی است (زادآهندانی، ۱۳۹۴). نسخه فارسی این پرسشنامه توسط زادآهندانی (۱۳۹۴) ترجمه و اعتباریابی شده است.

**۲- پرسشنامه سلامت عمومیGHQ-28 ، گلدبرگ و هیلر، ۱۹۷۹ :**این پرسشنامه شامل ۲۸ گویه است که در قالب چهار خرده‌مقیاس (هر کدام ۷ گویه) طراحی شده است: ۱) علائم جسمانی (گویه‌های ۱-۷)، ۲) اضطراب و بی‌خوابی (گویه‌های ۸-۱۴)، ۳) کارکرد اجتماعی (گویه‌های ۱۵-۲۱)، و ۴) افسردگی (گویه‌های ۲۲-۲۸). گویه‌ها بر اساس طیف چهار درجه‌ای لیکرت (از "هیچ یا کمترین" تا "شدید") نمره‌گذاری می‌شوند (هومن، ۱۳۷۷). نسخه فارسی این پرسشنامه توسط هومن (۱۳۷۷) ترجمه و اعتباریابی شده است.

**۳- پرسشنامه مشارکت شغلی (سالنوا و شائوفیلی، ۲۰۰۸) :**این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه است که در قالب یک عامل کلی، مشارکت شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهد. گویه‌ها بر اساس طیف چهار درجه‌ای لیکرت (از "هیچ یا کمترین" تا "شدید") نمره‌گذاری می‌شوند (سالنوا و شائوفیلی، ۲۰۰۸). نسخه فارسی این پرسشنامه توسط سلیمی و همکاران (۱۳۹۲) ترجمه و اعتباریابی شده است.

**٤- پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتاMSQ ، (وایس و همکاران، ۱۹٦۷) :** این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم") نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه شش خرده‌مقیاس را شامل می‌شود: ۱) نظام پرداخت (گویه‌های ۱-۳)، ۲) نوع شغل (گویه‌های ۴-۷)، ۳) فرصت‌های پیشرفت (گویه‌های ۸-۱۰)، ۴) جو سازمانی (گویه‌های ۱۱-۱۳)، ۵) سبک رهبری (گویه‌های ۱۴-۱۶)، و ۶) شرایط فیزیکی (گویه‌های ۱۷-۱۹) (محمدی، ۱۳۹۰). نسخه فارسی این پرسشنامه توسط محمدی (۱۳۹۰) ترجمه و اعتباریابی شده است.

### ۴-۵- روایی و پایایی اولیه ابزارها

روایی اولیه پرسشنامه‌ها از طریق روایی صوری و محتوایی مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور، نظرات استاد راهنما، اساتید دانشگاهی و صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی اخذ شد و پس از اعمال اصلاحات لازم، روایی صوری و محتوایی ابزارها تأیید گردید.

پایایی اولیه پرسشنامه‌ها بر اساس مطالعات پیشین به شرح زیر بود:

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: ضریب آلفای کرونباخ ۸۸۱/۰ (زادآهندانی، ۱۳۹۴)

پرسشنامه سلامت عمومی: ضریب آلفای کرونباخ بین ۸۸/۰ تا ۹۱/۰ (هومن، ۱۳۷۷)

پرسشنامه مشارکت شغلی: ضریب آلفای کرونباخ ۸۱/۰ (سالنوا و شائوفیلی، ۲۰۰۸)

پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا: ضریب آلفای کرونباخ ۸۶/۰ تا ۹۲/۰ (محمدی، ۱۳۹۰؛ بختیار نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸)



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

### ۴-۶- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، شاخص‌هایی نظیر میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی برای هر یک از گویه‌ها محاسبه شد. در بخش آمار استنباطی، از تحلیل عاملی تأییدی (CFA)با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ برای بررسی ساختار عاملی پرسشنامه‌ها استفاده شد. شاخص‌های برازش مدل شامل نسبت خی‌دو به درجه آزادی($\chi^2/df$) ، شاخص برازش تطبیقی(CFI) ، شاخص برازش افزاینده(IFI) ، شاخص برازش نرم‌شده(NFI) ، شاخص برازش خوبی(GFI) ، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استانداردشده (SRMR) مورد بررسی قرار گرفتند.

برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل-لارکر استفاده شد. برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد. مقدار مطلوب برای شاخص‌های برازش مدل، CFI، IFIو NFI بالاتر از ۰/۹۰، RMSEAو SRMR کمتر از ۰/۰۸، و نسبت $\chi^2/df$ کمتر از ۳ در نظر گرفته شد (بنتلر، ۱۹۹۰؛ کلاین، ۲۰۱۶). مقدار مطلوب برای AVE بالاتر از ۰/۵۰ و برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷۰ در نظر گرفته شد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱؛ کرونباخ، ۱۹۵۱).

## ۵-یافته‌های پژوهش

### ۵-۱- آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که از مجموع ۲۵۱ پاسخ‌دهنده، ۱۵۷ نفر (۵۴/۶۲ درصد) مرد و ۹۴ نفر (۴۶/۳۷ درصد) زن بودند. از نظر وضعیت تحصیلی، ۱۴۶ نفر (۱۶/۵۸ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۹۷ نفر (۶۴/۳۸ درصد) دارای مدرک ارشد و ۸ نفر (۱۸/۳ درصد) دارای مدرک دکترا بودند. از نظر وضعیت تأهل، ۴۷ نفر (۷۲/۱۸ درصد) مجرد و ۲۰۴ نفر (۲۷/۸۱ درصد) متأهل بودند. میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۴/۳۸ سال (انحراف معیار ۲/۹) و میانگین سابقه خدمت ۶/۱۲ سال (انحراف معیار ۸/۷) بود.

### ۵-۲- بررسی ساختار عاملی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

برای بررسی ساختار عاملی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، از تحلیل عاملی تأییدی با رویکرد بیشینه درست‌نمایی استفاده شد. مدل اولیه با ۱۶ گویه و چهار بعد (ویژگی‌های شخصیتی، قابلیت‌های جسمانی، تأثیر اجتماعی و ارزش‌های فرهنگی) مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد که اگرچه مدل اولیه از برازش قابل قبولی برخوردار بود، اما برخی گویه‌ها دارای بار عاملی پایین (کمتر از ۰/۴) بودند. پس از حذف گویه‌های با بار عاملی پایین (گویه‌های ۱، ۸ و ۱۳)، مدل نهایی با ۱۳ گویه و چهار بعد مورد آزمون قرار گرفت.

**جدول ۱- شاخص‌های برازش مدل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری**

| وضعیت | مقدار مطلوب | مقدار | شاخص |
|---|---|---|---|
| مطلوب | ۳< | ۳۴/۲ | $\chi^2/df$ |
| مطلوب | ۰/۹۰> | ۰/۹۱ | GFI |
| مطلوب | ۰/۹۰> | ۰/۹۴ | CFI |
| مطلوب | ۰/۹۰> | ۰/۹۴ | IFI |
| مطلوب | ۰/۹۰> | ۰/۹۲ | NFI |
| مطلوب | ۰/۰۸< | ۰/۰۶ | RMSEA |
| مطلوب | ۰/۰۸< | ۰/۰۵ | SRMR |

نتایج نشان داد که مدل نهایی با ۱۳ گویه و چهار بعد، از شاخص‌های برازش مطلوبی برخوردار است (جدول ۱). بارهای عاملی استاندارد شده برای گویه‌های این پرسشنامه بین ۰/۵۲ تا ۰/۸۵ متغیر بود که نشان‌دهنده ارتباط قوی گویه‌ها با سازه مربوطه است (جدول ۲).



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

**جدول ۲- بارهای عاملی استاندارد شده پرسشنامه کیفیت زندگی کاری**

| بار عاملی | گویه | بعد |
|---|---|---|
| ۷۲/۰ | QWL2 | ویژگی‌های شخصیتی |
| ۶۸/۰ | QWL3 | |
| ۷۴/۰ | QWL4 | |
| ۷۹/۰ | QWL5 | قابلیت‌های جسمانی |
| ۸۵/۰ | QWL6 | |
| ۷۶/۰ | QWL7 | |
| ۷۳/۰ | QWL9 | تأثیر اجتماعی |
| ۶۸/۰ | QWL10 | |
| ۶۲/۰ | QWL11 | |
| ۵۸/۰ | QWL12 | |
| ۷۱/۰ | QWL14 | ارزش‌های فرهنگی |
| ۶۵/۰ | QWL15 | |
| ۵۲/۰ | QWL16 | |

ضرایب همبستگی بین ابعاد مختلف پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بین ۳۴/۰ تا ۵۶/۰ متغیر بود که نشان‌دهنده همبستگی متوسط تا نسبتاً قوی بین ابعاد است.

## ۵-۳- بررسی ساختار عاملی پرسشنامه سلامت عمومی(GHQ-28)

برای بررسی ساختار عاملی پرسشنامه سلامت عمومی، مدل چهاربعدی با ۲۸ گویه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل چهاربعدی با ۲۸ گویه، از شاخص‌های برازش قابل قبولی برخوردار است (جدول ۳).

**جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل پرسشنامه سلامت عمومی**

| وضعیت | مقدار مطلوب | مقدار | شاخص |
|---|---|---|---|
| مطلوب | ۳< | ۵۶/۲ | $\chi^2/df$ |
| مطلوب | ۹۰/۰> | ۹۰/۰ | GFI |
| مطلوب | ۹۰/۰> | ۹۳/۰ | CFI |
| مطلوب | ۹۰/۰> | ۹۳/۰ | IFI |
| مطلوب | ۹۰/۰> | ۹۱/۰ | NFI |
| مطلوب | ۰۸/۰< | ۰۷/۰ | RMSEA |
| مطلوب | ۰۸/۰< | ۰۶/۰ | SRMR |

بارهای عاملی استاندارد شده برای گویه‌های این پرسشنامه بین ۴۹/۰ تا ۸۵/۰ متغیر بود (جدول ۴). اگرچه اکثر گویه‌ها دارای بار عاملی بالاتر از ۵/۰ بودند، اما برخی گویه‌ها (به‌ویژه در بعد کارکرد اجتماعی) دارای بار عاملی پایین‌تری بودند که نشان‌دهنده نیاز به اصلاحات احتمالی در آینده است.

**جدول٤- بارهای عاملی استاندارد شده پرسشنامه سلامت عمومی (نمونه)**

| بار عاملی | گویه | بعد |
|---|---|---|
| ۴۹/۰ | GHQ1 | علائم جسمانی |
| ۷۱/۰ | GHQ2 | |
| ۶۱/۰ | GHQ3 | |
| ۷۴/۰ | GHQ4 | |
| ۶۴/۰ | GHQ5 | |
| ۷۸/۰ | GHQ6 | |
| ۸۵/۰ | GHQ7 | |
| ۴۹/۰ | GHQ8 | اضطراب و بی‌خوابی |
| ۷۰/۰ | GHQ9 | |
| ... | ... | |
| ۴۸/۰ | GHQ15 | کارکرد اجتماعی |
| ... | ... | |
| ۴۹/۰ | GHQ22 | افسردگی |
| ... | ... | |



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

ضرایب همبستگی بین ابعاد مختلف پرسشنامه سلامت عمومی بین ۳۸/۰ تا ۶۲/۰ متغیر بود که نشان‌دهنده همبستگی متوسط تا نسبتاً قوی بین ابعاد است. بیشترین همبستگی بین ابعاد اضطراب و بی‌خوابی و افسردگی (۶۲/۰) و کمترین همبستگی بین ابعاد کارکرد اجتماعی و علائم جسمانی (۳۸/۰) مشاهده شد.

## ۵-۴- بررسی ساختار عاملی پرسشنامه مشارکت شغلی

برای بررسی ساختار عاملی پرسشنامه مشارکت شغلی، مدل تک‌بعدی با ۱۰ گویه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل تک‌بعدی با ۱۰ گویه، از شاخص‌های برازش مطلوبی برخوردار است (جدول ۵).

**جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل پرسشنامه مشارکت شغلی**

| شاخص | مقدار | مقدار مطلوب | وضعیت |
|---|---|---|---|
| $\chi^2/df$ | ۰۸/۲ | ۳< | مطلوب |
| GFI | ۹۲/۰ | ۹۰/۰> | مطلوب |
| CFI | ۹۵/۰ | ۹۰/۰> | مطلوب |
| IFI | ۹۵/۰ | ۹۰/۰> | مطلوب |
| NFI | ۹۳/۰ | ۹۰/۰> | مطلوب |
| RMSEA | ۰۵/۰ | ۰۸/۰< | مطلوب |
| SRMR | ۰۴/۰ | ۰۸/۰< | مطلوب |

بارهای عاملی استاندارد شده برای گویه‌های این پرسشنامه بین ۵۵/۰ تا ۸۷/۰ متغیر بود (جدول ۶). بالاترین بار عاملی مربوط به گویه ۱۰ ("بیشتر اوقات آنقدر در شغلم غرق شوم که خودم را فراموش کنم") با ۸۷/۰ و پایین‌ترین بار عاملی مربوط به گویه ۲ ("شغلم تنها بخش کوچکی از هویت من است") با ۵۵/۰ بود.

**جدول ٦- بارهای عاملی استاندارد شده پرسشنامه مشارکت شغلی**

| گویه | بار عاملی |
|---|---|
| WE1 | ۷۲/۰ |
| WE2 | ۵۵/۰ |
| WE3 | ۷۸/۰ |
| WE4 | ۷۰/۰ |
| WE5 | ۸۰/۰ |
| WE6 | ۸۳/۰ |
| WE7 | ۶۷/۰ |
| WE8 | ۷۶/۰ |
| WE9 | ۷۴/۰ |
| WE10 | ۸۷/۰ |

## ۵-۵- بررسی ساختار عاملی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا(MSQ)

برای بررسی ساختار عاملی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا، مدل شش‌بعدی با ۱۹ گویه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل شش‌بعدی با ۱۹ گویه، از شاخص‌های برازش قابل قبولی برخوردار است (جدول ۷).

**جدول۷-شاخص‌های برازش مدل پرسشنامه رضایت شغلی**

| شاخص | مقدار | مقدار مطلوب | وضعیت |
|---|---|---|---|
| $\chi^2/df$ | ۴۱/۲ | ۳< | مطلوب |
| GFI | ۸۹/۰ | ۹۰/۰> | نزدیک به مطلوب |
| CFI | ۹۲/۰ | ۹۰/۰> | مطلوب |
| IFI | ۹۲/۰ | ۹۰/۰> | مطلوب |
| NFI | ۹۰/۰ | ۹۰/۰> | مطلوب |
| RMSEA | ۰۶/۰ | ۰۸/۰< | مطلوب |
| SRMR | ۰۵/۰ | ۰۸/۰< | مطلوب |

بارهای عاملی استاندارد شده برای گویه‌های این پرسشنامه بین ۴۲/۰ تا ۸۵/۰ متغیر بود (جدول ۸). برخی گویه‌ها (به‌ویژه در بعد جو سازمانی) دارای بار عاملی پایین‌تری بودند که نشان‌دهنده نیاز به اصلاحات احتمالی در آینده است.


[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

**جدول ۸-بارهای عاملی استاندارد شده پرسشنامه رضایت شغلی (نمونه)**

| بار عاملی | گویه | بعد |
|---|---|---|
| ۴۸/۰ | MSQ1 | نظام پرداخت |
| ۷۱/۰ | MSQ2 | |
| ۴۵/۰ | MSQ3 | |
| ۵۹/۰ | MSQ4 | نوع شغل |
| ۶۲/۰ | MSQ5 | |
| ۴۴/۰ | MSQ6 | |
| ۴۹/۰ | MSQ7 | |
| ۵۹/۰ | MSQ8 | فرصت‌های پیشرفت |
| ۴۵/۰ | MSQ9 | |
| ۴۴/۰ | MSQ10 | |
| ۴۴/۰ | MSQ11 | جو سازمانی |
| ۴۹/۰ | MSQ12 | |
| ۵۵/۰ | MSQ13 | |
| ۶۲/۰ | MSQ14 | سبک رهبری |
| ۴۶/۰ | MSQ15 | |
| ۴۸/۰ | MSQ16 | |
| ۵۸/۰ | MSQ17 | شرایط فیزیکی |
| ۶۶/۰ | MSQ18 | |
| ۷۰/۰ | MSQ19 | |

ضرایب همبستگی بین ابعاد مختلف پرسشنامه رضایت شغلی بین ۳۱/۰ تا ۵۸/۰ متغیر بود که نشان‌دهنده همبستگی متوسط تا نسبتاً قوی بین ابعاد است.

## ۵-۶-بررسی روایی همگرا و واگرا

برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد. نتایج نشان داد که تمامی سازه‌ها دارای مقادیر AVE بالاتر از ۵۰/۰ هستند که نشان‌دهنده روایی همگرای مطلوب است (جدول ۹).

**جدول ۹- مقادیر AVE برای سازه‌های پژوهش**

| وضعیت | AVE | سازه |
|---|---|---|
| مطلوب | ۵۶/۰ | کیفیت زندگی کاری |
| مطلوب | ۵۲/۰ | سلامت عمومی |
| مطلوب | ۵۹/۰ | مشارکت شغلی |
| مطلوب | ۵۱/۰ | رضایت شغلی |

برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل-لارکر استفاده شد. در این روش، جذر AVE هر سازه با ضرایب همبستگی بین آن سازه و سایر سازه‌ها مقایسه می‌شود. نتایج نشان داد که جذر AVE برای تمامی سازه‌ها از ضرایب همبستگی بین سازه‌ها بزرگتر است که نشان‌دهنده روایی واگرای مطلوب است (جدول ۱۰).

**جدول ۱۰- ماتریس فورنل-لارکر برای بررسی روایی واگرا**

| سازه | QWL | GHQ | WE | MSQ |
|---|---|---|---|---|
| کیفیت زندگی کاری(QWL) | **۷۵/۰** | | | |
| سلامت عمومی(GHQ) | ۲۴/۰ | **۷۲/۰** | | |
| مشارکت شغلی(WE) | ۳۱/۰ | ۲۴/۰ | **۷۷/۰** | |
| رضایت شغلی(MSQ) | ۲۶/۰ | -۳۴/۰ | ۲۹/۰ | **۷۱/۰** |

اعداد روی قطر اصلی، جذر AVE و اعداد خارج از قطر، ضرایب همبستگی بین سازه‌ها هستند.

## ۵-۷- بررسی پایایی

برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از دو شاخص ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد. نتایج نشان داد که تمامی پرسشنامه‌ها دارای ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۷۰/۰ هستند که نشان‌دهنده پایایی مطلوب است (جدول ۱۱).



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

**جدول ۱۱-ضرایب پایایی پرسشنامه‌های پژوهش**

| وضعیت | پایایی ترکیبی(CR) | آلفای کرونباخ | پرسشنامه |
|---|---|---|---|
| مطلوب | ۹۴/۰ | ۹۲/۰ | کیفیت زندگی کاری |
| مطلوب | ۸۹/۰ | ۸۶/۰ | سلامت عمومی |
| مطلوب | ۸۹/۰ | ۸۷/۰ | مشارکت شغلی |
| مطلوب | ۸۷/۰ | ۸۴/۰ | رضایت شغلی |

ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های هر پرسشنامه نیز محاسبه شد که همگی بالاتر از ۷۰/۰ بودند. برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد چهارگانه بین ۷۲/۰ تا ۸۵/۰ متغیر بود. برای پرسشنامه سلامت عمومی، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد چهارگانه بین ۷۱/۰ تا ۸۴/۰ متغیر بود. برای پرسشنامه رضایت شغلی، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد شش‌گانه بین ۷۰/۰ تا ۸۲/۰ متغیر بود.

## ۶- بحث و نتیجه‌گیری

### ۶-۱-بحث در مورد یافته‌ها

پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی چهار پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری، سلامت عمومی، مشارکت شغلی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداری دانشگاه کاشان انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که تمامی چهار پرسشنامه از ساختار عاملی، روایی و پایایی مطلوبی در جامعه مورد مطالعه برخوردار هستند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین در ایران و سایر کشورها همسو است و نشان می‌دهد که این ابزارها قابلیت کاربرد در پژوهش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در بافت دانشگاهی ایران را دارند.

**ساختار عاملی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری :**نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ساختار چهاربعدی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با ۱۳ گویه (پس از حذف سه گویه با بار عاملی پایین) از برازش مطلوبی برخوردار است. این یافته با نتایج پژوهش سابونت و همکاران (۲۰۲۱) که ساختار چهاربعدی این پرسشنامه را در موزامبیک تأیید کردند، همسو است. همچنین با نتایج فادووا و اندیچ (۲۰۲۴) که ساختار چهاربعدی را در مراکش گزارش کردند، همخوانی دارد. با این حال، این یافته با پژوهش اصلی الیزور و شای (۱۹۹۰) که ساختار تک‌بعدی را گزارش کرده بودند، تفاوت دارد. این تفاوت ممکن است ناشی از تفاوت در بافت فرهنگی و سازمانی باشد. در فرهنگ ایرانی، ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری (شخصیتی، جسمانی، اجتماعی و فرهنگی) ممکن است به‌صورت متمایزتری درک شوند و بنابراین ساختار چهاربعدی برازش بهتری داشته باشد. حذف سه گویه (گویه‌های ۱، ۸ و ۱۳) نیز نشان می‌دهد که این گویه‌ها در بافت دانشگاهی ایران از کارایی لازم برخوردار نیستند و ممکن است نیاز به بازنگری داشته باشند. این یافته با پژوهش چین و همکاران (۲۰۲۳) که در فرهنگ چینی نیز اصلاحاتی در گویه‌ها را ضروری دانستند، همسو است.

**ساختار عاملی پرسشنامه سلامت عمومی :(GHQ-28)** نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ساختار چهاربعدی پرسشنامه سلامت عمومی با ۲۸ گویه از برازش قابل قبولی برخوردار است. این یافته با نتایج پژوهش اصلی گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) و همچنین پژوهش میسوند و اریکسون (۲۰۲۱) در نروژ همسو است. با این حال، برخی گویه‌ها (به‌ویژه در بعد کارکرد اجتماعی) دارای بار عاملی پایین‌تری بودند که نشان‌دهنده نیاز به اصلاحات احتمالی در آینده است. این یافته با نتایج پژوهش چین و همکاران (۲۰۲۳) که در فرهنگ چینی ساختار سه‌بعدی (با حذف بعد کارکرد اجتماعی) را گزارش کردند، تفاوت دارد. این تفاوت ممکن است ناشی از تفاوت در بافت فرهنگی باشد. در فرهنگ ایرانی، بعد کارکرد اجتماعی ممکن است همچنان از اهمیت بالایی برخوردار باشد و بنابراین حفظ آن در ساختار چهاربعدی ضروری است. با این حال، نیاز به بازنگری در برخی گویه‌های این بعد احساس می‌شود.

**ساختار عاملی پرسشنامه مشارکت شغلی :**نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ساختار تک‌بعدی پرسشنامه مشارکت شغلی با ۱۰ گویه از برازش مطلوبی برخوردار است. این یافته با نتایج پژوهش اصلی سالنوا و شائوفیلی (۲۰۰۸) و همچنین پژوهش گوپتا (۲۰۱۵) در هند و رایتون و یالابیک (۲۰۱۴) در بریتانیا همسو است. با این حال، این یافته با نتایج پژوهش پاجووجا (۲۰۲۳) در فنلاند که ساختار سه‌بعدی را گزارش کردند، تفاوت دارد. این تفاوت ممکن است ناشی از تفاوت در بافت فرهنگی و روش‌های تحلیل باشد. در فرهنگ ایرانی، به نظر می‌رسد که مشارکت شغلی به‌عنوان یک سازه یکپارچه درک می‌شود و بنابراین ساختار تک‌بعدی برازش بهتری دارد. بارهای عاملی بالا برای تمامی گویه‌ها (به‌جز گویه ۲) نشان‌دهنده همسانی درونی قوی این پرسشنامه است.

**ساختار عاملی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا :(MSQ)** نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ساختار شش‌بعدی پرسشنامه رضایت شغلی با ۱۹ گویه از برازش قابل قبولی برخوردار است. این یافته با نتایج پژوهش اصلی وایس و



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

همکاران (۱۹۶۷) و همچنین پژوهش مهراد (۲۰۲۱) در مالزی همسو است. با این حال، شاخص GFI ۸۹/۰ (کمی پایین‌تر از مقدار مطلوب (۹۰/۰) بود که نشان‌دهنده نیاز به اصلاحات جزئی در مدل است. برخی گویه‌ها (به‌ویژه در بعد جو سازمانی) دارای بار عاملی پایین‌تری بودند که نشان‌دهنده نیاز به بازنگری در این گویه‌ها است. این یافته با نتایج پژوهش بلایاس و کوستلیوس (۲۰۱۴) که در یونان ساختار پنج‌بعدی (با ادغام دو بعد جو سازمانی و سبک رهبری) را گزارش کردند، تفاوت دارد. این تفاوت ممکن است ناشی از تفاوت در بافت فرهنگی و ساختار سازمانی باشد. در فرهنگ سازمانی ایران، ممکن است تمایز بین جو سازمانی و سبک رهبری برای کارکنان واضح‌تر باشد و بنابراین حفظ ساختار شش‌بعدی ضروری است.

**روایی همگرا و واگرا :**نتایج بررسی روایی همگرا و واگرا نشان داد که تمامی پرسشنامه‌ها از روایی همگرا(AVE>۵۰/۰ ) و روایی واگرا (جذر AVE بزرگتر از همبستگی بین سازه‌ها) مطلوبی برخوردار هستند. این یافته نشان می‌دهد که گویه‌های هر پرسشنامه به‌خوبی سازه مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کنند و همچنین سازه‌های مختلف از یکدیگر متمایز هستند. این یافته با اصول روان‌سنجی و نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱؛ کلاین، ۲۰۱۶.(

**پایایی :**نتایج بررسی پایایی نشان داد که تمامی پرسشنامه‌ها از پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) مطلوبی برخوردار هستند (۸۴/۰ تا ۹۲/۰). این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین در ایران (زادآهندانی، ۱۳۹۴؛ هومن، ۱۳۷۷؛ محمدی، ۱۳۹۰؛ سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲) همسو است و نشان می‌دهد که این پرسشنامه‌ها از همسانی درونی بالایی برخوردار هستند.

## ۶-۲- نتیجه‌گیری کلی

بر اساس یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری (الیزور و شای، ۱۹۹۰)، سلامت عمومی(GHQ-28) ، گلدبرگ و هیلر، ۱۹۷۹(، مشارکت شغلی (سالنوا و شائوفیلی، ۲۰۰۸) و رضایت شغلی مینه‌سوتا MSQ)، وایس و همکاران، ۱۹۶۷ (از ساختار عاملی، روایی و پایایی مطلوبی در جامعه کارکنان اداری دانشگاه کاشان برخوردار هستند. بنابراین، این ابزارها می‌توانند به‌عنوان ابزارهای معتبر و پایا در پژوهش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در بافت دانشگاهی ایران مورد استفاده قرار گیرند. با این حال، اصلاحات جزئی در برخی گویه‌ها (به‌ویژه در پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری و سلامت عمومی) به منظور افزایش برازش مدل و بهبود کارایی ابزارها پیشنهاد می‌شود.

## ۶-۳-محدودیت‌های پژوهش

۱ .جامعه آماری محدود: این پژوهش صرفاً بر روی کارکنان اداری دانشگاه کاشان انجام شده است و تعمیم نتایج به سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها باید با احتیاط صورت گیرد.

۲ .روش نمونه‌گیری غیرتصادفی: استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ممکن است منجر به سوگیری نمونه شده باشد.

۳ .مقطعی بودن پژوهش: داده‌ها در یک مقطع زمانی مشخص گردآوری شده‌اند و امکان بررسی پایایی بازآزمایی وجود نداشته است.

۴ .خودگزارشی بودن داده‌ها: استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی ممکن است منجر به سوگیری پاسخ‌دهی و تمایل به مطلوبیت اجتماعی شده باشد.

۵ .عدم بررسی پایایی بازآزمایی: در این پژوهش، پایایی بازآزمایی مورد بررسی قرار نگرفته است که یکی از انواع مهم پایایی محسوب می‌شود.

## ۶-۴- پیشنهادهای کاربردی

۱ .استفاده از پرسشنامه‌های تأییدشده: مدیران و پژوهشگران حوزه منابع انسانی می‌توانند با اطمینان از پرسشنامه‌های تأییدشده در این پژوهش برای سنجش کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، مشارکت شغلی و رضایت شغلی کارکنان خود استفاده کنند.

۲ .طراحی برنامه‌های مداخله‌ای :بر اساس نتایج حاصل از این پرسشنامه‌ها، مدیران می‌توانند برنامه‌های مداخله‌ای مؤثری برای بهبود وضعیت کارکنان طراحی و اجرا کنند.

۳ .بازنگری در گویه‌های با بار عاملی پایین :پیشنهاد می‌شود گویه‌هایی که در این پژوهش بار عاملی پایینی داشتند (به‌ویژه در پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری و سلامت عمومی) مورد بازنگری قرار گیرند.



[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

## ۶-۵- پیشنهادهای پژوهشی

۱ .پژوهش در سایر جوامع :پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی ایران تکرار شود تا قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد.

۲ .بررسی پایایی بازآزمایی :پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، پایایی بازآزمایی این پرسشنامه‌ها نیز مورد بررسی قرار گیرد.

۳ .بررسی روایی ملاکی :پیشنهاد می‌شود روایی ملاکی این پرسشنامه‌ها با استفاده از معیارهای عینی عملکرد و سلامت روان مورد بررسی قرار گیرد.

۴ .بررسی ساختار عاملی در گروه‌های مختلف :پیشنهاد می‌شود ساختار عاملی این پرسشنامه‌ها در گروه‌های مختلف (بر اساس جنسیت، سن، سابقه کار و سطح تحصیلات) مورد بررسی قرار گیرد.

۵ .استفاده از روش‌های ترکیبی :پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش‌های ترکیبی (کمی-کیفی) برای بررسی عمیق‌تر ساختار عاملی و اعتبار این پرسشنامه‌ها استفاده شود.

## منابع


- بختیار نصرآبادی، ح.، صامت، ح. و کریمیان، ا. (۱۳۸۸). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله تحقیقات علوم پزشکی، ۱۴(۳)، ۲۳۱-۲۴۰.
- پرداختچی، م. ح.، قهرمانی، م. و گلدوستی باریجو، ا. (۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری (ضرورت بالندگی کارکنان در سازمان‌ها). تهران: انتشارات آدی‌عارف.
- خبازی راوندی، م. ر.، شفیعی‌آبادی، ع.، عسگری، م. و برجعلی، ا. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهزیستی. مجله علوم روانشناختی، ۱۹(۹۶)، ۱۵۶۹-۱۵۷۹.
- زادآهندانی، م. (۱۳۹۴). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری الیزور و شای در کارکنان سازمان‌های دولتی. فصلنامه مدیریت دولتی، ۷(۳)، ۴۵-۶۲.
- سلیمی، م. و همکاران (۱۳۹۲). همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با مشارکت شغلی در کارکنان بیمارستان‌های خصوصی و دولتی شهر تهران. مدیریت ارتقای سلامت، ۲(۴)، ۵۶.
- سرگزی، م. و سرگزی، ع. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی شهرستان گرگان. فصلنامه مدیریت دولتی، ۸(۲)، ۲۱۵-۲۳۲.
- شعبانی، م. (۱۳۹۳). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت منابع انسانی، ۶(۲)، ۸۹-۱۰۴.
- صراف، ف. و رخ‌چکار، ح. (۱۳۹۷). تبیین رابطه سبک‌های رهبری تحولی، فرهنگ سازمانی و عملکرد (پیش‌نیازهایی برای عملکرد پایدار سازمانی در بخش دولتی و خصوصی). چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۱(۳)، ۵۵-۶۸.
- فرحبخش، ک. و ستار، ه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مدیران مدارس شهر خرم‌آباد. فصلنامه مدیریت آموزشی، ۸(۴)، ۱۲۳-۱۴۰.
- کاظمی، ع. و درخشیده، ح. (۱۳۹۳). تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۵(۳)، ۸۹-۱۰۱.
- محمدی، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- نوروزی فرد، م. و زمانی، ع. (۱۳۹۵). مدیریت اثربخش از طریق شناخت چالش‌ها و ظرفیت‌های منابع انسانی سازمان. کنفرانس بین‌المللی نوآوری در علوم و تکنولوژی.
- هومن، ح. ع. (۱۳۷۷). تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری. تهران: انتشارات پیک فرهنگ.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. Psychological Bulletin, 107(2), 238-246.
- Blias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. International Review of Management and Marketing, 4(2), 132-149.
- Chen, J., Liu, Y., & Wang, H. (2023). Factor structure of the General Health Questionnaire-28 in a Chinese population. Journal of Affective Disorders, 325, 456-463.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297-334.
- DeVellis, R. F. (2013). Scale development: Theory and applications (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.




[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]

- Elizur, D., & Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. Applied Psychology: An International Review, 39(3), 275-291.
- Fadoua, E. L., & Andich, I. (2024). La qualité de vie au travail et la performance durable: Une synergie incontournable. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 5(7), 465-478.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. Psychological Medicine, 9(1), 139-145.
- Gupta, A. S. B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. Benchmarking, 22.(۷)
- Hoy, W. K., Adams, C. M., & Tarter, C. J. (2021). Quantitative research in education: A primer (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Mehrad, A. (2021). Pay, promotion, work, supervision, and coworker as dimensions of academicians job satisfaction at public research universities in Klang Valley, Malaysia. Work, 18, 622.
- Mjøsund, N. H., & Eriksson, M. (2021). Salutogenic-oriented mental health nursing: Strengthening mental health among adults with mental illness. Health Promotion in Health Care–Vital Theories and Research, 185-208.
- Pajuoja, S. (2023). Work engagement and innovative work behavior: NCA analysis.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. The International Journal of Human Resource Management, 25(17), 2382-2400.
- Reiner, J., Smith, P., & Johnson, K. (2022). Validation of psychological instruments in cross-cultural research: A systematic review. Journal of Cross-Cultural Psychology, 53(6), 567-589.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). New York, NY: Pearson.
- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. D. (2021). Quality of work life according to Walton's model: Case study of the higher institute of defense studies of Mozambique. Social Sciences, 10(7), 244.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. The International Journal of Human Resource Management, 19(1), 116-131.
- Varma, P., & Sharma, D. (2018). Quality of work life in academics with reference to motivational theories. Pacific Business Review International, 11(4), 159-165.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, MN: University of Minnesota.




[ Downloaded from www.asmd.ir on 2026-11-23 ]