

عنوان مقاله: روایی و پایایی فرم کوتاه شده مقیاس درگیری شغلی اوترخت (UWES-9)

سیروس قنبری^۱ - محمدرضا اردلان^۲ - خلیل زندی^۳ -
حامد سیف پناهی^۴

دریافت: ۱۳۹۳/۴/۱۸

پذیرش: ۱۳۹۳/۱۲/۸

مقاله برای اصلاح به مدت ۳ روز نزد پدیدآوران بوده است.

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی روایی و پایایی نسخه ۹ ماده‌ای پرسشنامه درگیری شغلی اوترخت انجام گرفته است. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها به صورت توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان است که تعداد آنها ۲۰۰ نفر است. نمونه‌ای به حجم ۱۲۷ آزمودنی به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل فرم کوتاه و بلند مقیاس درگیری شغلی اوترخت و مقیاس درگیری شغلی کانگو (۱۹۸۲) بود که روایی ظاهری و پایایی آنها به ترتیب با استناد به نظر متخصصان و ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از آزمون‌هایی همچون آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و مرتبه دوم، ضریب آلفای کرونباخ و آزمون t تک‌نمونه‌ای صورت گرفت. نتایج نشان داد روایی محتوایی، روایی ملاکی و روایی سازه مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت و نیز پایایی این مقیاس مورد تایید بود و می‌توان از آن جهت اندازه‌گیری درگیری شغلی کارکنان استفاده کرد. نتایج همچنین نشان داد کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان، سطح درگیری شغلی بالاتر از حد متوسط را گزارش کرده بودند.

کلیدواژه‌ها: درگیری شغلی، سرزندگی، فداکاری، شیفتگی، اداره
کل آموزش و پرورش استان کردستان.

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی،

دانشگاه بوعلی سینا همدان

siroosghanbari@yahoo.
com

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی،

دانشگاه بوعلی سینا همدان

ardalanmr@yahoo.com

۳. دانشجوی دکترای گروه

علوم تربیتی، دانشگاه

بوعلی سینا همدان (نویسنده

مسئول)

zandikhalil@yahoo.com

۴. کارشناسی ارشد مدیریت

آموزشی، دانشگاه شهید

بهشتی تهران

Hamed.s1390@gmail.com

مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب‌تر و بهتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و پیشرفت سازمان بیشتر خواهد بود. از این رو باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد، چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. اما این اقدام تنها شامل آموزش‌های تخصصی نمی‌شود بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد را نیز در بر می‌گیرد (امیدی، صفری و مرادی، ۱۳۹۱). به این ترتیب امروزه سازمان‌ها منابع و تلاش خود را معطوف به جذب، انتخاب و نگهداری کارکنانی می‌کنند که از ویژگی‌هایی همچون باوجدان بودن، درگیر شدن در کار و تعهد به سازمان برخوردارند (Albrecht & Andreetta, 2011).

در تلاش برای شناسایی و بهبود نگرش‌های شغلی، پژوهش در حوزه روانشناسی سازمانی بیانگر علاقه روبه افزایش در مورد شناخت مفهوم درگیری شغلی^۱ است. بخشی از این علاقه‌مندی ممکن است ناشی از اهمیت یافتن جنبه‌های کار و زندگی سازمانی باشد و بخشی دیگر از این واقعیت ناشی می‌شود که سازمان‌ها نیاز به کارکنانی را که از لحاظ روانی به کارشان وابسته باشند بیش از پیش احساس می‌کنند (Skaalvik & Skaalvik, 2013).

درگیر شدن در کار به سطح بالایی از انرژی و مصمم بودن در مورد کار اشاره دارد (Yakin & Erdil, 2012) و به عنوان تسلط هر یک از افراد سازمان بر وظایف شغلی خود تعریف می‌شود (Yakin & Erdil, 2012). به هر حال تعاریف مختلفی از درگیری شغلی وجود دارد. در یک تعریف، همانندسازی روانشناختی فرد با شغلش درگیری شغلی نامیده می‌شود (یاسمی‌نژاد، گل محمدیان و یوسفی، ۱۳۹۲؛ ۱۳۹۰). در تعریفی دیگر، درگیری شغلی مشتمل بر نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی شخصی است (میرهاشمی و پاشاشریفی، ۱۳۸۹). در مجموع می‌توان گفت درگیری شغلی یک مفهوم انگیزشی است و به این نکته اشاره داد که کارکنان محیط کارشان را چگونه ارزیابی می‌کنند. این مفهوم اغلب به عنوان یک حالت ذهنی مثبت در مورد

شغل مطرح می‌شود و ویژگی‌هایی همچون سرزندگی^۱، فدایی شدن در کار^۲ و شیفتگی^۳ را شامل می‌شود (Swanberg *et al.*, 2011; Skaalvik & Skaalvik, 2013). در ادامه هر یک از این مولفه‌ها توضیح داده شده‌اند.

سرزندگی: بعد سرزندگی بیانگر حالتی است که کارمند سطح بالایی از انرژی و پشتکار را با اشتیاق و انعطاف‌پذیری ذهنی در هم می‌آمیزد تا وظایفش را به خوبی به انجام برساند (Quinones, Broeck & Witte, 2013). این مولفه با ویژگی‌هایی همچون سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل به ارائه سطح بالای تلاش و کوشش، و داشتن پشتکار به رغم وجود مشکلات کاری مشخص می‌شود (Tziner & Tanami, 2013; Lu *et al.*, 2014).

فدایی شدن در کار: این مولفه بیانگر حالت الهام‌بخشی است که فرد با اعتقاد به اهمیت و چالش‌پذیری شغلیش به فعالیت می‌پردازد (Quinones *et al.*, 2013). مولفه فدایی شدن در کار با ویژگی‌هایی همچون شرکت کردن در شغل، احساس اهمیت، احساس چالش‌برانگیزی شغل و احساس غرور و افتخار به شغل مشخص می‌شود (Tziner & Tanami, 2013; Lu *et al.*, 2014). شیفتگی: مولفه شیفتگی یا مجذوب‌شدگی بیانگر حالتی است که فرد به طور کامل و با خوشحالی در شغلیش غوطه‌ور می‌شود (Tziner & Tanami, 2013; Quinones *et al.*, 2013). در واقع مولفه شیفتگی نشان می‌دهد که فرد با تمرکز کامل و با خوشحالی به فعالیت در کارش می‌پردازد (Lu *et al.*, 2014).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند کارکنانی که در کار خود درگیر هستند، سطح بالاتری از سلامت روانشناختی و آرامش ذهنی را گزارش کرده‌اند و ابتکارات شخصی، رفتارهای داوطلبانه و انگیزه یادگیری بیشتری را از خود نشان داده‌اند (Bakker & Demerouti, 2009). پژوهش‌ها همچنین نشان داده‌اند درگیری شغلی می‌تواند موجبات موفقیت شغلی فردی (Vincent-Hoper & Muser, 2012)، رضایت شغلی (Yakin & Erdil, 2012)، کاهش فرسودگی شغلی (Clark & Loxton, 2012)، و افزایش تعهد کارکنان (Albrecht & Andreetta, 2011) را فراهم آورد. با این حال اگرچه شواهد تجربی حاکی از این است که درگیری شغلی توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است، اما نگاهی دقیق‌تر به ادبیات آن آشکار می‌کند که این پدیده هنوز به طور کامل شناخته نشده است (میرهاشمی و حنیفی، ۱۳۹۰). همچنین اگرچه پژوهش‌های ارزشمندی در ایران، درگیری شغلی کارکنان را مورد مخاطب قرار داده‌اند، اما عمده این پژوهش‌ها، پرسشنامه درگیری شغلی کاننگو (۱۹۸۲) را به کار برده‌اند. به عنوان نمونه

1. Vigor
2. Dedication
3. Absorption

میرهاشمی (۱۳۸۷) به منظور برآورد روایی همگرایی پرسشنامه درگیری شغلی کاننگو (۱۹۸۲) همبستگی آن را با مقیاس سنجش درگیری شغلی ۲۰ ماده‌ای لودال و کجنر (۱۹۶۵) محاسبه و روایی همگرایی پرسشنامه را قابل قبول ارزیابی کرد. به هر حال به رغم وجود پرسشنامه درگیری شغلی کاننگو (۱۹۸۲) نیاز به ابزار دیگری که بتواند عوامل زیربنایی درگیری شغلی را تبیین کند، احساس می‌شود، چراکه در مبانی نظری بسیاری از پژوهش‌های انجام‌گرفته در ایران، پژوهشگران به سه مولفه سرزندگی، فدایی شدن در کار، و شیفتگی قائل بوده‌اند اما در عمل، متغیر درگیری شغلی را به صورت کلی و بدون در نظر گرفتن ابعاد مطالعه کرده‌اند. با این مقدمه، ابزار دیگری که می‌تواند جهت اندازه‌گیری درگیری شغلی مورد استفاده قرار گیرد، مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت^۱ (UWES-9) است. در سال ۲۰۰۳، شافلی و باکر در دانشگاه اوترخت هلند، مقیاس ۱۷ ماده‌ای درگیری شغلی را تدوین و توسعه دادند. با این حال آنها طی سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۳ با مطالعه‌ای که بر روی ۱۴۵۲۱ نفر از مدیران و کارکنان بخش‌های مختلف در ۱۰ کشور استرالیا، بلژیک، کانادا، فنلاند، فرانسه، آلمان، هلند، نروژ، آفریقای جنوبی و اسپانیا به عمل آوردند، تلاش کردند تا حد امکان نسخه ۱۷ سوالی پرسشنامه درگیری شغلی را کوتاه کنند. سرانجام، این مطالعات منجر به تدوین نسخه ۹ ماده‌ای و کوتاه‌شده مقیاس درگیری شغلی اوترخت شد (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

از آنجا که اعتبار مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت، در پیمایش‌های مختلف و در کشورهای متعددی به تایید رسیده است، از این رو می‌تواند به عنوان ابزار مناسبی جهت اندازه‌گیری درگیری شغلی کارکنان مطرح شود. با این حال کاربست این ابزار در بافت اداری، ساختاری و اجتماعی ایران، مستلزم بررسی دقیق ساختار عاملی و اطمینان از روایی و پایایی آن است. با این رویکرد، پژوهش حاضر به بررسی روایی و پایایی نسخه ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت در میان کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان پرداخته است. در عین حال ذکر این نکته ضروری است که مطالعه حاضر صرفاً به عنوان گامی کوچک در روند معرفی فرم کوتاه‌شده درگیری شغلی اوترخت است و تضمین اعتبار آن مستلزم بررسی روایی و پایایی این ابزار در بافت سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی است. به هر حال برای نیل به هدف این پژوهش، پرسش‌های زیر مطرح شده و مورد بررسی قرار گرفت:

۱. اعتبار مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت به چه صورت است؟
۲. قابلیت اعتماد مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت به چه صورت است؟
۳. وضعیت درگیری شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان کردستان به چه صورت است؟

1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)

روش پژوهش

از آنجا که این پژوهش به پیشنهادهایی اجرایی جهت افزایش درگیری شغلی کارکنان آموزش و پرورش منجر می‌شود، کاربردی است. همچنین از لحاظ روش پژوهش نیز می‌توان آن را در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع پیمایشی قرار داد. جامعه آماری پژوهش عبارت از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان بود که بر اساس فهرست ارائه‌شده به وسیله این سازمان، ۲۰۰ نفر بودند. با استناد به جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۳۲ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد، ۱۲۷ پرسشنامه به صورت کامل بازگردانده شدند (نرخ پاسخگویی: ۹۶ درصد). اگرچه تحلیل‌های اصلی بر روی نسخه ۹ ماده‌ای پرسشنامه درگیری شغلی اوترخت (Schaufeli *et al.*, 2006) انجام گرفت، اما از آنجا که در پژوهش حاضر روش‌هایی همچون بررسی اعتبار همزمان و همگرایی ابزار مدنظر بود، بنابراین از مقیاس ۱۷ عاملی درگیری شغلی اوترخت (Schaufeli *et al.*, 2003) و مقیاس ۱۰ ماده‌ای درگیری شغلی کانگو (۱۹۸۲) نیز استفاده شد. مقیاس‌های اوترخت، درگیری شغلی را در قالب سه مولفه سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی اندازه‌گیری می‌کردند و مقیاس کانگو (۱۹۸۲) نیز درگیری شغلی را به صورت کلی اندازه‌گیری می‌کرد. گویه‌های پاسخدهی به ابزارهای پژوهش بر اساس طیف پنج‌گانه لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق، کاملاً موافق) و نحوه نمره‌گذاری به آنها نیز به ترتیب از یک تا پنج بود. روایی ظاهری این ابزارها با استناد به نظر متخصصان مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز با استناد به ضریب آلفای کرونباخ، برای سه پرسشنامه‌ی ۹ ماده‌ای پرسشنامه درگیری شغلی اوترخت (۲۰۰۳)، ۱۷ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت (۲۰۰۶) و ۱۰ ماده‌ای کانگو (۱۹۸۲)، به ترتیب برابر با ۰/۸۱۳، ۰/۸۷۲ و ۰/۹۳۷ به دست آمد. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی پرسش‌های پژوهش از آزمون‌های تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم، آزمون همبستگی پیرسون، ضریب آلفای کرونباخ، و آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

قبل از بررسی پرسش‌های پژوهش، لازم بود از رعایت برخی پیش‌فرض‌های اساسی جهت انجام آزمون‌های پارامتریک و به ویژه تحلیل عاملی تأییدی اطمینان حاصل شود. در این زمینه یکی از پیش‌فرض‌های مورد نیاز جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌هاست. جهت قضاوت در مورد نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. در

این آزمون فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها و فرض خلاف بیانگر غیرنرمال بودن توزیع داده‌هاست. همان‌گونه که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود، مقدار آماره Z برابر با $1/156$ و سطح معناداری حاصل، $0/138$ بود ($p > 0.138$). از آن‌جا که مقدار Z در سطح خطای کمتر از $0/05$ معنادار نبود، بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها تایید می‌شود. بنابراین می‌توان در ادامه از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف پیرامون بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معناداری
درگیری شغلی	۱۲۷	۳/۲۳	۰/۶۸۷	۱/۱۵۶	۰/۱۳۸

یکی دیگر از پیش‌فرض‌هایی که لازم بود جهت انجام آزمون‌های آماری مورد بررسی قرار گیرد، کفایت نمونه مورد بررسی جهت انجام تحلیل عاملی بود. در جدول (۲) نتایج بررسی این پیش‌فرض ارائه شده است. بر این اساس مشخص شد که مقدار آماره KMO ، برابر با $0/883$ است. از آنجا که مقدار شاخص KMO بالاتر از $0/7$ است، از این رو می‌توان گفت، داده‌های پژوهش قابل تقلیل به تعدادی عوامل زیربنایی و مکنون هستند. همچنین با استناد به مقدار آماره مجذور کای در آزمون کرویت بارتلت، مشخص می‌شود که مقدار این آماره برابر با $462/92$ و سطح معناداری حاصل، $0/0001$ است. با توجه به معنادار بودن مقدار مجذور کای در آزمون بارتلت، می‌توان نتیجه گرفت که بین گویه‌های داخل هر یک از عوامل زیربنایی، همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عوامل دیگر، همبستگی خاصی مشاهده نمی‌شود. در مجموع بر اساس نتایج آزمون KMO و بارتلت می‌توان گفت کفایت نمونه مورد مطالعه جهت انجام تحلیل عاملی مورد تایید است.

جدول ۲: نتایج آزمون KMO و بارتلت پیرامون بررسی تناسب داده‌ها در تحلیل عامل

شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر - میر - اولکین	۰/۸۸۳
آزمون کرویت بارتلت	مجذور کای
	درجه آزادی
	سطح معناداری
	۴۶۲/۹۳۳
	۳۶
	۰/۰۰۰

پس از اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها و کفایت نمونه جهت انجام تحلیل عاملی، در ادامه پرسش‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

۱. اعتبار مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت به چه صورت است؟

اولین پرسشی که در این پژوهش مطرح و مورد بررسی قرار گرفت، اعتبار مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت بود. از آنجا که جهت بررسی اعتبار این مقیاس از سه روش اعتبار محتوایی، اعتبار ملاکی به شیوه همزمان و اعتبار سازه به شیوه اعتبار عاملی و همگرا استفاده شد، از این رو در ادامه، پرسش اول پژوهش در قالب سه قسمت جزئی‌تر بررسی شده است:

اعتبار محتوایی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت (UWES-9)

به منظور اعتبارسنجی فرم کوتاه‌شده مقیاس درگیری شغلی اوترخت (UWES-9)، ابتدا نسخه ۱۷ ماده‌ای این پرسشنامه از سوی پژوهشگران، یک نفر متخصص مدیریت، و یک نفر مترجم توانمند، به فارسی برگردانده شده و سپس طی یک جلسه، هر سه ترجمه با یکدیگر مقایسه شده و در مورد انتخاب بهترین ترجمه برای هر گویه تصمیم‌گیری شد. در ادامه پرسشنامه ترجمه‌شده، در اختیار پنج نفر از استادان حوزه سازمان و مدیریت قرار گرفت تا روایی ظاهری مقیاس درگیری شغلی اوترخت مورد بررسی قرار گیرد. همچنین نسخه کوتاه‌شده پرسشنامه نیز به‌طور جداگانه در اختیار متخصصان قرار گرفت. از آنجا که پرسشنامه ترجمه‌شده قبلاً چندین بار مورد نقد و تعدیل قرار گرفته بود، بنابراین روایی محتوایی مقیاس ۱۷ ماده‌ای و مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت با تغییراتی بسیار جزئی مورد تایید استادان قرار گرفت.

اعتبار ملاکی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت (UWES-9)

به منظور بررسی این نکته که آیا فرم کوتاه‌شده مقیاس درگیری شغلی اوترخت می‌تواند جایگزین نسخه ۱۷ ماده‌ای این مقیاس شود یا خیر؛ از روش اعتبار همزمان استفاده شد. به این منظور ضریب همبستگی بین نمره‌های حاصل از اجرای مقیاس ۹ ماده‌ای با نمره‌های حاصل از اجرای نسخه ۱۷ ماده‌ای محاسبه شد. در جدول (۳)، نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون ارتباط بین نمره‌های حاصل از اجرای نسخه ۹ ماده‌ای و نسخه ۱۷ ماده‌ای پرسشنامه درگیری شغلی اوترخت ارائه شده است. نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین نمرات حاصل از اجرای دو مقیاس برابر با $0/90$ و در سطح خطای کمتر از $0/01$ معنادار بود. بنابراین می‌توان گفت نسخه ۹ ماده‌ای مقیاس درگیری شغلی اوترخت می‌تواند جایگزین نسخه ۱۷ ماده‌ای این مقیاس شود.

جدول ۳: ضرایب همبستگی نمره‌های حاصل از اجرای نسخه ۹ ماده‌ای و ۱۷ ماده‌ای درگیری شغلی اوتراخت

نسخه ۱۷ ماده‌ای			
سرزندگی	فداکاری	شیفتگی	درگیری شغلی
۰/۸۳۸**	۰/۷۰۵**	۰/۷۲۹**	۰/۷۹۴**
۰/۷۲۳**	۰/۸۴۹**	۰/۷۷۷**	۰/۸۱۴**
۰/۷۱۱**	۰/۷۴۶**	۰/۸۵۵**	۰/۸۳۰**
۰/۸۸۰**	۰/۸۴۲**	۰/۸۷۴**	۰/۹۰۱**

** همبستگی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنادار است.

اعتبار سازه مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوتراخت (UWES-9) به روش اعتبار عاملی

در ادامه روایی سازه پرسشنامه ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوتراخت از طریق تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و مرتبه دوم مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول مشخص می‌کند که آیا متغیرهای آشکار به خوبی بر روی متغیر مکنون بار می‌شوند. به زبان ساده، این آزمون نشان می‌دهد که آیا ۹ ماده در نظر گرفته شده در مقیاس کوتاه شده می‌توانند توصیف مناسبی از متغیر درگیری شغلی به عمل آورند یا خیر؛ در جدول (۴)، بار عاملی و مقادیر t متناظر با هر یک از گویه‌های پرسشنامه ارائه شده است. از آنجا که مقادیر t متناظر با بار عاملی همه گویه‌ها بالاتر از ۱/۹۶ هستند، از این رو مشخص می‌شود در سطح اطمینان ۹۵ درصد، همه متغیرهای آشکار به خوبی بر روی متغیر مکنون بار شده و می‌توانند توصیف مناسبی از متغیر درگیری شغلی به عمل آورند.

جدول ۴: بار عاملی گویه‌های پرسشنامه ۹ ماده‌ای درگیری شغلی و مقادیر t متناظر آنها

مقدار t	بار عاملی	گویه
۴/۴۵	۰/۴۰	۱. در محیط کارم احساس می‌کنم لبریز از انرژی هستم (سرزندگی).
۸/۴۶	۰/۶۹	۲. در شغلم احساس سرزندگی می‌کنم (سرزندگی).
۷/۴۱	۰/۶۲	۳. به شغلم بسیار علاقه دارم (فداکاری).
۶/۷۳	۰/۵۷	۴. شغلم الهام‌بخش من است (فداکاری).
۱۰/۶۷	۰/۸۱	۵. وقتی صبح از خواب بیدار می‌شوم، مشتاقانه دوست دارم به محل کارم بروم (سرزندگی).
۱۰/۹۹	۰/۸۳	۶. حتی وقتی به شدت مشغول کار هستم، احساس نشاط می‌کنم (شیفتگی).
۹/۶۰	۰/۷۵	۷. از کاری که انجام می‌دهم، احساس غرور و افتخار می‌کنم (فداکاری).
۶/۱۷	۰/۵۳	۸. معمولاً در کارم غوطه‌ور می‌شوم (شیفتگی).
۷/۷۸	۰/۶۵	۹. هنگام کار کردن، فراتر از تصور عمل می‌کنم (شیفتگی).

مسئله مهم دیگری که باید در انجام تحلیل عاملی تاییدی مورد توجه قرار گیرد، بررسی میزان برازش مدل پژوهش است. در جدول ۵، شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون ارزیابی برازندگی مدل پژوهش مبنی بر توصیف متغیر درگیری شغلی بر حسب گویه‌های ۹ گانه ارائه شده است.

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون ارزیابی اعتبار عاملی مرتبه اول مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی

RMR	CFI	IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	Chi - Square		
								X ²	df	Sig
۰/۰۵۲	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۸۶	۰/۹۲	۰/۰۸۷	۵۲/۵۳	۲۷	۰/۰۰۲۲

اولین شاخص مورد بررسی در جدول (۵)، آماره مجذور کای است که مقدار آن ۵۲/۵۳ بود. جهت تفسیر این شاخص به نسبت مجذور کای بر درجه آزادی استناد می‌شود. چنانچه نسبت مجذور کای به درجه آزادی بین یک تا سه قرار داشته باشد، حاکی از برازش مدل است. درجه آزادی در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول، ۲۷ بود؛ بنابراین نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر با ۱/۹۴ بوده و مشخص می‌شود پرسشنامه پژوهش بر حسب این شاخص از روایی مناسبی برخوردار است. دومین شاخص مورد بررسی در زمینه ارزیابی برازندگی مدل تحلیل عاملی، شاخص RMSEA است که کمتر تحت تاثیر حجم نمونه است و از این رو بسیار مورد توجه است. اگرچه در مورد مقدار مطلوب این شاخص نقطه برش واحدی وجود ندارد، اما به هر حال می‌توان گفت مقدار کمتر از ۰/۱ بیانگر برازش معقول خواهد بود. در پژوهش حاضر، مقدار شاخص RMSEA در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول، برابر با ۰/۰۸۷ بود که حکایت از برازش نسبتاً مناسب مدل مشاهده شده دارد. در مورد شش شاخص AGFI؛ NFI؛ NNFI؛ IFI و CFI، که مقدار آنها بین صفر تا یک در نوسان است، چنانچه مقدار به دست آمده مساوی یا بزرگ‌تر از ۰/۹ باشد، بیانگر برازش مناسب مدل تجربی خواهد بود. همان‌گونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، به استثنای شاخص AGFI که مقدار آن برابر با ۰/۸۶ بود، سایر شاخص‌های مزبور حکایت از برازش مناسب مدل و روایی سازه مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوتراخت دارند.

در نهایت آخرین شاخص مورد بررسی RMR است، که مقدار آن بین صفر تا یک در نوسان است. به طور کلی هر قدر مقدار این شاخص به صفر نزدیک‌تر باشد، حکایت از برازش مناسب‌تر مدل دارد. اگرچه نقطه برش خاصی که مورد توافق همگان باشد، در مورد این شاخص وجود ندارد، اما

معمولاً شرط برازش مدل بر حسب این شاخص آن است که مقدار RMR کمتر از ۰/۱ باشد. از آنجا که در پژوهش حاضر مقدار این شاخص ۰/۰۵۲ است، از این رو نتیجه گرفته می‌شود که مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت بر حسب این شاخص نیز از روایی مناسبی برخوردار است؛ در مجموع از آنجا که به استثنای شاخص AGFI، سایر شاخص‌های نیکویی برازش حکایت از برازندگی مدل داشتند، بنابراین می‌توان گفت اعتبار عاملی مرتبه اول پرسشنامه پژوهش مورد تایید است. پس از کسب اطمینان از اینکه ۹ گویه در نظر گرفته شده در پرسشنامه درگیری شغلی اوترخت می‌توانند توصیف مناسبی از این متغیر به عمل آورند، مسئله مورد بررسی دیگر این بود که آیا این ۹ گویه را همان‌طور که در پژوهش‌های قبلی مشخص شده است (Schaufeli et al., 2006)، می‌توان به سه مولفه زیربنایی سرزندگی، فدایی شدن در کار، و شیفتگی یا مجذوب‌شدگی تقلیل داد؟ جهت بررسی این مسئله از آزمون تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده شد. جدول (۶)، بار عاملی و مقادیر t متناظر با آنها در مورد هر یک از مولفه‌های بیانگر درگیری شغلی را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد مقادیر t مربوط به بارهای عاملی سه مولفه سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی به ترتیب برابر با ۰/۸۰، ۰/۸۸ و ۰/۸۹ بود. همچنین مقادیر t متناظر با بارهای عاملی مولفه‌ها بالاتر از ۱/۹۶ و در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنادار بود. با این حال جهت قضاوت در مورد برازش مدل پژوهش مبنی بر تقلیل ۹ گویه‌ی پرسشنامه به سه عامل زیربنایی، لازم است به شاخص‌های نیکویی برازش در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استناد شود (جدول ۷).

جدول ۶: بار عاملی گویه‌های پرسشنامه ۹ ماده‌ای درگیری شغلی و مقادیر t متناظر آنها

مقدار t	بار عاملی	مولفه
۷/۵۵	۰/۸۰	۱. سرزندگی (شاخص‌های اول، دوم و پنجم مقیاس)
۷/۸۱	۰/۸۸	۲. فدایی شدن در کار (شاخص‌های سوم، چهارم و هفتم مقیاس)
۸/۰۹	۰/۸۹	۳. شیفتگی یا مجذوب‌شدگی (شاخص‌های ششم، هشتم و نهم مقیاس)

مطالعه شاخص‌های نیکویی برازش در جدول (۷) نشان می‌دهد مقدار آماره مجذور کای برابر با ۴۵/۲۳ و درجه آزادی برابر با ۲۴ بود؛ بنابراین نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر با ۱/۸۸ و مورد تایید است. همچنین همانند تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول، در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم نیز برازش مدل بر اساس همه شاخص‌های مورد بررسی به استثنای شاخص AGFI مورد تایید بود. بنابراین می‌توان گفت شاخص‌های پرسشنامه ۹ ماده‌ای پرسشنامه درگیری شغلی را می‌توان

به سه مولفه سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی تقلیل داد. در نهایت از آنجا که نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم، بیانگر برازش مدل‌های ساختاری و اندازه‌گیری است، از این رو در مجموع نتیجه گرفته می‌شود اعتبار سازه مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت مورد تایید است.

جدول ۷: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون ارزیابی اعتبار عاملی مرتبه دوم مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی

RMR	CFI	IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	Chi - Square		
								X ²	df	Sig
۰/۰۵۰	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۸۶	۰/۹۳	۰/۰۸۴	۴۵/۲۳	۲۴	۰/۰۰۵۴

اعتبار سازه مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت (UWES-9) به روش اعتبار همگرا

علاوه بر بررسی ساختار عاملی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت به روش تحلیل عاملی تاییدی، به منظور اطمینان از اعتبار سازه پرسشنامه، از روش روایی همگرا نیز استفاده شد. به این منظور همبستگی نمرات حاصل از اجرای مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت با نمرات حاصل از اجرای پرسشنامه درگیری شغلی کانگو (۱۹۸۲) محاسبه شد. نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین نمرات حاصل از اجرای مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت و مقیاس ۱۰ ماده‌ای درگیری شغلی کانگو (۱۹۸۲) برابر با ۰/۷۱ است، که این مقدار همبستگی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنادار است. از آنجا که ضریب همبستگی بین نمرات حاصل از اجرای این دو مقیاس معنادار است، از این رو می‌توان گفت روایی همگرایی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت مورد تایید است.

جدول ۸: ضرایب همبستگی نمره‌های حاصل از اجرای نسخه ۹ ماده‌ای و ۱۲ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت

نسخه ۱۰ ماده‌ای مقیاس درگیری شغلی کانگو (۱۹۸۲)	
سرزندگی	۰/۶۳۱**
فداکاری	۰/۶۳۸**
شیفتگی	۰/۷۰۱**
درگیری شغلی	۰/۷۱۲**

** همبستگی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنادار است.

۲. قابلیت اعتماد مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت به چه صورت است؟
 به منظور بررسی همسانی درونی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت، به ضریب آلفای کرونباخ استناد شد. نتایج جدول (۹) نشان می‌دهد ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷۲ بود. از آنجا که مقدار آلفا بالاتر از ۰/۷ است، از این رو می‌توان گفت، پایایی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت مورد تایید است.

جدول ۹: ضرایب آلفای کرونباخ پیرامون ارزیابی همسانی درونی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت

متغیر	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
سرزندگی	۳	۰/۷۱۵
فداکاری	۳	۰/۶۴۹
شیفتگی	۳	۰/۶۴۷
درگیری شغلی	۹	۰/۸۷۲

۳. وضعیت درگیری شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان به چه صورت است؟

به منظور ارزیابی میزان درگیری شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان، از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد (جدول ۱۰).

جدول ۱۰: آزمون t تک‌نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت درگیری شغلی در نمونه مورد مطالعه

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
سرزندگی	۱۲۷	۳/۱۰	۰/۷۳۲	۳	۱/۵۶۸	۱۲۶	۰/۱۱۹
فدایی شدن در کار	۱۲۷	۳/۳۲	۰/۷۴۱	۳	۴/۹۹۶	۱۲۶	۰/۰۰۰
شیفتگی و مجذوب‌شدگی	۱۲۷	۳/۲۷	۰/۸۰۵	۳	۳/۹۱۰	۱۲۶	۰/۰۰۰
درگیری شغلی	۱۲۷	۳/۲۳	۰/۶۸۷	۳	۳/۸۸۱	۱۲۶	۰/۰۰۰

همان‌گونه که در جدول (۱۰) ملاحظه می‌شود، میانگین درگیری شغلی برابر با ۳/۱۰ و میانگین مورد انتظار برابر با ۳ بود. مقدار آماره t برابر با ۳/۸۸ و سطح معنی‌داری حاصل، ۰/۰۰۰۱ و

گزارش شد ($p < 0.1$). از آنجا که مقدار t در سطح خطای کمتر از 0.1 معنادار بود، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت میانگین تجربی با میانگین نظری رد می‌شود. همچنین از آنجا که میانگین تجربی بزرگ‌تر از میانگین نظری است، از این رو نتیجه گرفته می‌شود که میزان درگیری شغلی کارکنان، به‌طور معناداری بالاتر از متوسط بوده است. ارزیابی میزان درگیری شغلی بر حسب مولفه‌ها نیز نشان می‌دهد مقادیر t در مورد دو مولفه فدایی شدن در کار و شیفتگی، مثبت و در سطح خطای کمتر از 0.1 معنادار بود ($p < 0.1$). بنابراین می‌توان گفت میزان درگیری شغلی کارکنان در این دو بعد به‌طور معناداری بالاتر از متوسط بوده است. با این حال مقدار t در مورد مولفه سرزندگی، برابر با $1/56$ و در سطح خطای کمتر از 0.5 معنادار نبود ($p > 0.5$). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود میزان درگیری شغلی کارکنان در بعد سرزندگی در سطح متوسط بوده است.

نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها نیازمند کارکنانی هستند که به شغل خود عشق بورزند و از فعالیت در محیط کارشان احساس لذت کنند؛ چرا که فرض بر این است کارکنانی که از اشتیاق شغلی بالاتری برخوردارند و در فعالیت‌های مرتبط با شغل‌شان درگیر می‌شوند، احتمالاً موجبات بهبود عملکرد سازمان را به همراه می‌آورند. نظر به اهمیت شناسایی ابزارهای مناسب جهت ارزیابی میزان درگیری شغلی افراد در محیط کارشان، هدف از پژوهش حاضر بررسی روایی و پایایی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت بود. برای نیل به این هدف ابتدا اعتبار این مقیاس بر اساس سه روش اعتبار محتوایی، اعتبار ملاکی و اعتبار سازه مورد بررسی قرار گرفت. برخی از نتایج این بخش نشان داد مقیاس کوتاه‌شده درگیری شغلی اوترخت از اعتبار همزمان مناسبی برخوردار بوده و می‌تواند جایگزین نسخه ۱۷ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت باشد. این نتایج به طور مستقیم در راستای نتایج پژوهش سازندگان ابزار (Schaufeli et al., 2006) بود که آنها نیز نشان دادند می‌توان نسخه ۹ ماده‌ای پرسشنامه درگیری شغلی را جایگزین نسخه ۱۷ ماده‌ای آن کرد. به هر حال به‌نظر می‌رسد تجربه اجرای فرم کوتاه‌شده پرسشنامه درگیری شغلی، دست‌کم در ۱۰ کشور مختلف از سوی سازندگان این ابزار توانسته است به دیدگاه روشنی از مهم‌ترین و روشن‌ترین گویه‌های بیانگر درگیری شغلی در هر یک از ابعاد سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی منجر شود. مشابه با این نتایج ملاحظه می‌شود در بافت اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان به عنوان نمونه‌ای از سازمان‌های دولتی ایران نیز، روایی همزمان نسخه کوتاه‌شده مقیاس از مطلوبیت قابل قبولی برخوردار بوده است.

در ادامه بررسی روایی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی، ساختار عاملی آن با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم مورد بررسی قرار گرفت. نتایج همسو با یافته‌های سازندگان پرسشنامه (Schaufeli *et al.*, 2006) بود که نشان دادند می‌توان گویه‌های این مقیاس را به سه عامل زیربنایی سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی تقلیل داد. نتایج اخیر را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که صرف برخورداری از یک ویژگی خاص نمی‌تواند بیانگر و تعیین‌کننده درگیری شغلی کارکنان باشد، بلکه درگیری شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان نسبت به شغل خود و ماهیت وظایف‌شان احساس غرور و مباهات کنند و چنان با علاقه در شغل خود غوطه‌ور شوند که بتوانند سطح بالایی از تلاش، پشتکار و انرژی را از خود نشان دهند. با این رویکرد قابل انتظار است که نتایج پژوهش حاکی از قائل بودن به سه مولفه سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی در اندازه‌گیری درگیری شغلی کارکنان باشد.

پس از اطمینان از روایی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت، بررسی قابلیت اعتماد این ابزار نیز نشان داد همسانی درونی بین گویه‌های تشکیل‌دهنده آن از سطح قابل قبولی برخوردار است. تاملی بر گویه‌های تشکیل‌دهنده مقیاس درگیری شغلی نشان می‌دهد جملات بسیار ساده و قابل درک هستند و چندان تحت تاثیر فرهنگ یا ارزش‌های جامعه خاصی نیستند. بنابراین قابل انتظار است که برداشت‌های یکسانی از گزاره‌های موجود در این مقیاس به دست آید و پایایی آن مورد تایید قرار گیرد. در عین حال باید توجه داشت که ضرایب آلفای کرونباخ در مورد شاخص‌های بیانگر سه مولفه سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی، در دامنه ۰/۶۳ تا ۰/۷۰ قرار داشت و اگرچه این مقدار آلفای کرونباخ برای مولفه‌ها پایین نیست اما در عین حال مقدار آن بسیار بالا نیز نیست. یکی از دلایل این امر آن است که ضریب آلفای کرونباخ تحت تاثیر تعداد شاخص‌های مورد بررسی قرار دارد و طبیعتاً از آنجا که تعداد گویه‌های هر مولفه کمتر از تعداد کل شاخص‌هاست، از این رو ضرایب آلفای کرونباخ بر حسب مولفه‌ها معمولاً پایین‌تر از ضریب آلفای کرونباخ کلی گزارش می‌شود.

پس از کسب اطمینان از اعتبار و قابلیت اعتماد مقیاس ۹ ماده‌ای اوترخت، در ادامه میزان درگیری شغلی کارکنان آموزش و پرورش بر حسب این مقیاس اندازه‌گیری شد. نتایج نشان داد در مجموع درگیری شغلی کارکنان در سطح بالایی گزارش شد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که در تعامل مستقیم با افراد و به ویژه دانش‌آموزان و والدین آنهاست. از سوی دیگر رسالت و ماهیت وظایف آموزش و پرورش، تربیت انسان‌ها و آماده‌سازی کودکان، نوجوانان و جوانان جهت حرکت دادن چرخ‌های توسعه کشور در آینده است. به نظر می‌رسد کارکنان آموزش و پرورش با اذعان به اهمیت این رسالت و به واسطه تماس مستقیم با افراد دارای منزلت انسانی، از احساس خوبی نسبت به شغل خود و محیط کارشان برخوردار بوده

و در نتیجه سطح بالایی از درگیری شغلی را گزارش کرده‌اند.

به هر حال اگرچه پژوهش حاضر حکایت از روایی و پایایی قابل قبول مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت دارد، اما در عین حال پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی اعتبار و قابلیت اعتماد این ابزار در سازمان‌های دیگر به‌ویژه در بافت سازمان‌های خصوصی نیز مورد بررسی قرار گیرد؛ چراکه تنها در صورتی می‌توان کاربست فراگیر این ابزار را به عنوان یک مقیاس مناسب متصور بود که در انواع مختلف سازمان‌ها، اعتبار و قابلیت اعتماد آن به تایید رسیده باشد. همچنین به واسطه محدودیت‌هایی در زمینه حجم پرسشنامه‌های به‌کاررفته در پژوهش، روایی واگرایی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی بررسی نشد که به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌شود، روایی واگرایی این ابزار را نیز از طریق بررسی همبستگی آن با متغیرهایی همچون استرس شغلی و فرسودگی شغلی مورد جست‌وجو قرار دهند.

منابع

الف) فارسی

- امیدی، علیرضا؛ صفری، سمیه و مرادی، محمدرضا (۱۳۹۱). رابطه بین انگیزش مشارکت، توانمندسازی روانشناختی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان تربیت‌بدنی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۵، صص ۶۹-۸۵.
- میرهاشمی، مالک (۱۳۸۷). پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه روانشناسان/یرانی، سال چهارم، شماره ۱۵، صص ۲۳۵-۲۴۴.
- میرهاشمی، مالک و پاشاشریفی، حسن (۱۳۸۹). رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضای هیات علمی، فصلنامه مطالعات روانشناختی، دوره ۶، شماره ۴، صص ۸۳-۵۷.
- میرهاشمی، مالک و حنیفی، کورش (۱۳۹۰). رابطه بین کارآفرینی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، فصلنامه/اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره ۱، صص ۱۵۸-۱۴۱.
- یاسمی‌نژاد، پریسا؛ گل‌محمدیان، محسن؛ بشلیده، کیومرث و مومنی، خدامراد (۱۳۹۲). رابطه تیپ‌های شخصیتی A و B با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی، فصلنامه مشاوره شغلی سازمانی، دوره پنجم، شماره ۱۷، صص ۱۳۷-۱۲۲.
- یاسمی‌نژاد، پریسا؛ گل‌محمدیان، محسن و یوسفی، ناصر (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیات علمی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره ۸، صص ۱۱۰-۱۲۵.

ب) انگلیسی

- Albrecht, S. L. & Andreetta, M. (2011). The Influence of Empowering Leadership, Empowerment and Engagement on Affective Commitment and Turnover Intentions in Community Health Service Workers Test of a Model. *Leadership in Health Services*, 24(3), pp. 228-237.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2009). The Crossover of Work Engagement Between Working Couples, A Closer Look at the Role of Empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), pp. 220-236.
- Clark, D. M. T. & Loxton, N. J. (2012). Fear, Psychological Acceptance, Job Demands and Employee Work Engagement: An Integrative Moderated Meditation Model. *Personality and Individual Differences*, 52, pp. 893-897.
- Lu, C. Q; Wang, H. J.; Lu, J. J.; Du, D. Y. & Bakker, A. B. (2014). Does Work Engagement Increase Person-Job Fit? The Role of Job Crafting and Job Insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, (84), pp. 142-152.
- Quinones, M.; Broeck, A. V. & Witte, H. D. (2013). Do Job Resources Affect Work Engagement Via Psychological Empowerment? A Mediation Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, pp. 127-134.
- 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(4), pp. 701-716.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2013). Teachers' Perceptions of the School Goal Structure: Relations with Teachers' Goal Orientations, Work Engagement, and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 62, pp. 199-209.
- Swanberg, J. E.; McKechnie, S. P.; Ojha, M. U. & James, J. B. (2011). Schedule Control, Supervisor Support and Work Engagement: A Winning Combination for Workers in Hourly Jobs? *Journal of Vocational Behavior*, 79, pp. 613-624.
- Tziner, A. & Tanami, M. (2013). Examining the Links between Attachment, Perfectionism, and Job Motivation Potential with Job Engagement and Workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, pp. 65-74.
- Vincent-Hoper, S. & Muser, C. (2012). Transformational Leadership, Work Engagement, and Occupational Success. *Career Development International*, 17(7), pp. 663-682.
- Yakin, M. & Erdil, O. (2012). Relationships between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, pp. 370-378.