

پیش بینی بهزیستی شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب شهر تهران بر اساس رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری شغلی

آتنا نیک بین^۱، نوشین پردلان^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۲۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش بینی بهزیستی شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب منطقه ۲ شهر تهران بر اساس رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری مسیر شغلی بود. روش انجام پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب منطقه ۲ شهر تهران بود که در سال ۱۴۰۰-۱۴۰۱ در آن شرکت مشغول به کار بودند. حجم جامعه آماری شامل ۱۵۰ نفر بود و از این حجم ۱۲۶ نفر از کارکنان شرکت آب و فاضلاب منطقه ۲ شهر تهران، به روش نمونه گیری در دسترس توسط پرسش نامه‌های بهزیستی شغلی کوئرتزی (۲۰۱۹)، رسالت شغلی هگمایر و ابل (۲۰۱۵)، کار شایسته اللهیاری (۱۳۹۷) و انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) مورد سنجش قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون و روش رگرسیون همزمان و با نرم افزارهای SPSS-26 و SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد بین بهزیستی شغلی کارکنان با رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و متغیرهای مستقل می‌توانند در یک مدل رگرسیونی تغییرات متغیر بهزیستی شغلی را پیش بینی کنند. با توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری مسیر شغلی در بهبود بهزیستی شغلی کارکنان نقش کلیدی و قابل اهمیتی دارند.

کلید واژه‌ها: انطباق پذیری شغلی، بهزیستی شغلی، رسالت شغلی، کار

۱. گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

بهزیستی شغلی^۱ سازه‌ای چند بعدی برگرفته از حیطه روانشناسی سلامت شغلی مثبت^۲ است و سطح پایین آن در طولانی مدت، برای کارکنان، منجر به اختلال در کیفیت انجام کار و کیفیت بازدهی می‌شود و درگیری با کار، رضایت شغلی، عملکرد و کیفیت تعاملات با ارباب رجوع و همکاران را به طور منفی تحت تاثیر قرار می‌دهد (وینتیلا^۳، ۲۰۱۸). بنابراین، این ویژگی روانشناختی مرتبط با شغل نقش به‌سزایی در داشتن کارکنانی ماهر و پر انرژی و با انگیزه دارد و نیز لازمه تحقق اهداف سازمانی و بالا بردن کیفیت مهارت‌های نیروهای انسانی است. بهزیستی شغلی از دیدگاه‌های مختلف نظریه پردازان و پژوهشگران تعاریف متعددی دارد به عنوان نمونه، این سازه را به صورت غیاب مفاهیم منفی مانند اضطراب و افسردگی و علاوه بر این موارد فرسودگی و استرس اثرات بار کاری و تجارب حرفه‌ای و یا حضور مفاهیم مثبت مانند رضایت مرتبط با شغل در نظر می‌گیرند (شولتز^۴، ۲۰۰۸).

به دنبال تغییراتی که امروزه در دنیای کار روی داده است، انطباق‌پذیری مسیر شغلی بیش از گذشته در موفقیت کارکنان نقش یافته است. بر اساس دیدگاه سوپر^۵، افراد از بدو تولد مراحل رشدی را پشت سر می‌گذارند و در هر مرحله تکالیف رشدی را بر عهده می‌گیرند. بیشتر محققان اظهار می‌دارند که افراد برای مواجهه با چالش‌های گذارهای چندگانه مسیر شغلی به رشد توانمندی‌های روانشناختی نیاز دارند؛ از انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۶ برای نشان دادن این توانمندی‌های روانشناختی استفاده می‌کنند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی سازه‌ای چند بعدی است که شامل مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صلاحیت‌ها و رفتارهایی است که افراد برای متناسب کردن خود با کاری که مناسب آن‌ها است استفاده می‌کنند و شامل مجموعه‌ای از چهار توانایی خود تنظیمی است که عبارتند از دغدغه^۷، کنترل^۸، کنجکاوی^۹ و اعتماد^{۱۰}. این ابعاد موجب تسهیل در آمادگی برای تغییرات مسیر شغلی فعلی و آینده و به تبع آن بهزیستی شغلی می‌شود (ساویکاس^{۱۱}، ۲۰۱۲).

دغدغه مسیر شغلی به عنوان اولین و مهم‌ترین بعد، اساساً یک جهت‌گیری رو به آینده است، حسی که برای آماده شدن برای فردا لازم است. دغدغه راجع به آینده به افراد کمک می‌کند تا به جلو نگاه کنند و برای آنچه ممکن است بعدها پیش بیاید آماده باشند. کنترل مسیر شغلی شامل خودانضباطی‌های درونی و فرایندهای وجدانی، سنجیده، با ساختار و تعیین‌کننده در انجام وظایف رشد مسیر شغلی و ساختن گذارهای مسیر شغلی است (ساویکاس، ۲۰۱۲) و باعث می‌شود افراد به این

1. Career Well-Being
2. Positive Occupational Health Psychology
3. Vintila
4. Shultz
5. super
6. career adaptability
7. Concern
8. Control
9. Curiosity
10. Trust
11. Savickas

موضوع فکر کنند که بخشی از آینده قابل مدیریت است و نباید آن را از دست داد. کنجکاوی مسیر شغلی اشاره به استعداد کشف محیط و کسب اطلاعات درباره خود و دنیای خارج دارد. اعتماد مسیر شغلی به باورهای فرد راجع به توانایی اش برای غلبه بر چالش‌ها و موانعی که ممکن است در حین آمادگی برای انطباق، انطباق پذیری، پاسخ‌های انطباقی و نتایج انطباق تفاوت وجود دارد اشاره می‌کند؛ به عبارت دیگر مدل انطباق بر ساخت مسیر شغلی مدعی است که انطباق خواهی افراد به طور ثابتی با انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه دارد که این نیز به نوبه خود تاثیر مثبتی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دارد. زمانی که انطباق پذیری مسیر شغلی بهبود یابد بهزیستی شغلی هم بهبود یافته و باعث افزایش عملکرد و بهره‌وری بیشتر افراد می‌شود (سایویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲).

برخی پژوهشگران معتقدند رسالت مسیر شغلی^۲ به عنوان اعتقاد و باوری است به اینکه مسیر شغلی فرد بخش اصلی از احساس او از هدف و معنای زندگی است (دافی و دیک، داگلاس، آتین و آلان، ۲۰۱۷). افراد می‌توانند هم احساس رسالت درونی و هم احساس رسالت بیرونی مثل میراث خانوادگی، قدرت بالاتر و نیازهای جامعه را داشته باشند. رسالت داشتن به طور قابل توجه و معناداری معنای زندگی و رشد شخصی را پیش بینی می‌کند (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). رسالت مسیر شغلی دارای دو بعد جستجوی رسالت و داشتن رسالت است. افراد در مسیر شغلی‌شان یا در جستجوی رسالت هستند و یا رسالت خود را یافته‌اند. بر طبق یافته‌ها افرادی که در جستجوی رسالت مسیر شغلی هستند و یا کسانی که خواستار به دست آوردن رسالت مسیر شغلی هستند، در نقاط متفاوتی از مسیر شغلی‌شان قرار دارند و فرآیند پیدا کردن مسیر شغلی‌شان ممکن است زمان زیادی را به خود اختصاص دهد (دافی و دیک، داگلاس، آتین و آلان، ۲۰۱۷).

رسالت مسیر شغلی در خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاثیر به‌سزایی دارد (داگلاس و دافی، ۲۰۱۹). انطباق‌پذیری مسیر شغلی روی چگونگی فعالیت‌ها و اشتغالات تمرکز دارد (سایویکاس، ۲۰۰۵). با توجه به ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، افراد انطباق‌پذیر درباره‌ی آینده شغلی دغدغه دارند، تلاش خود برای آماده شدن برای آینده شغلی را کنترل می‌کنند، نسبت به خود و سناریوهای آینده و افزایش خودکارآمدی کنجکاوی دارند، برای دنبال کردن آرزوهای شخصی به خود اعتماد دارند (سایویکاس و پورفلی، ۲۰۱۴). بنابراین افرادی که رسالت شغلی و انطباق‌پذیری بالاتری دارند به سبب برنامه‌ریزی، استفاده مناسب از امکانات، دغدغه و تلاش برای آینده و افزایش خودکارآمدی، بهزیستی شغلی بیشتری دارند.

در سازمان بین‌المللی کار^۵ کار شایسته عبارت است از فرصت دستیابی به کار مولد در شرایط آزادی، امنیت، برابری و شرافت انسانی. این سازمان با توجه به رسالت خود، مولفه‌های کار شایسته را حقوق بنیادین کار، حمایت از اشتغال کامل، حمایت از امنیت اجتماعی و حمایت از گفت‌وگوهای

1. Savickas & Porfeli
2. Career Calling
3. Duffy & Dfik , Douglass, Autin & Allan
4. Duffy
5. Work international organization

اجتماعی معرفی می‌کند. اهداف کار شایسته اهداف کلی هستند که طیف وسیعی از مردم در همه کشورها از آن حمایت می‌کنند. در همه جوامع مردم تمایل به آزادی در کار دارند، با تبعیض، کار اجباری و اشتغال در شرایط مخاطره آمیز و کار کودکان به ویژه در وضعیت‌های خطرناک و مضر مخالف هستند. کار شایسته عنصر کلیدی جهت دسترسی به شرایط عادلانه کار و کاهش فقر است. این امر به‌عنوان آمال و آرمان‌های یک فرد در حیات کاری وی تلقی می‌شود. تجربه نشان می‌دهد که رشد اقتصادی به‌تنهایی کافی نیست و باید برای توانمندسازی افراد از طریق کار شایسته و برخورداری آنان از حمایت‌های اجتماعی اقدام نمود (مارایس بستر، ۲۰۱۹).

کار شایسته دارای چهار بعد حمایت از حقوق بنیادین کار، حمایت از اشتغال، توسعه حمایت اجتماعی، حمایت از گفتگوهای اجتماعی می‌باشد. هر یک از مولفه‌های اشتغال، حقوق کار، امنیت اجتماعی و گفتمان اجتماعی و ترکیب آن به صورت کار شایسته می‌تواند بر رسالت شغلی و انطباق پذیری شغلی تاثیرگذار باشد. عصاره و نتیجه کارشایسته در واقع تلاش برای به حداکثر رساندن بهزیستی شغلی و غلبه بر محدودیت‌هاست (داگلاس و دافی، ۲۰۱۹).

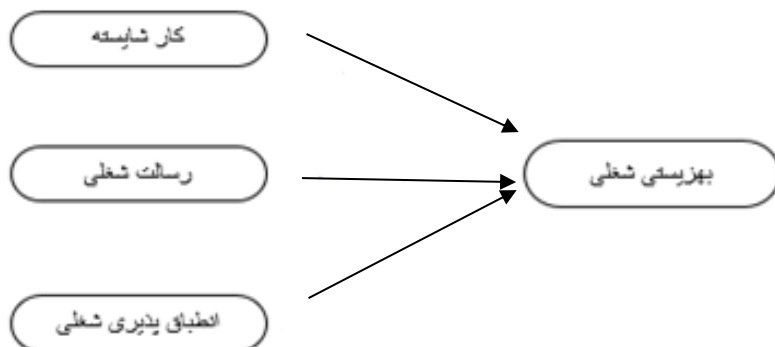
اهداف پژوهش عبارتند از: الف- پیش بینی بهزیستی شغلی کارکنان بر اساس رسالت شغلی ب- پیش بینی بهزیستی شغلی کارکنان بر اساس کار شایسته ج- پیش بینی بهزیستی شغلی کارکنان بر اساس انطباق پذیری شغلی د- مقایسه متغیرها (رسالت شغلی، کار شایسته، انطباق پذیری شغلی) و یافتن نتیجه بهینه در بهزیستی شغلی کارکنان

رسالت مسیر شغلی به عنوان اعتقاد و باوری است به اینکه مسیر شغلی فرد بخش اصلی از احساس او از هدف و معنای زندگی است (دافی، داگلاس، آتین و آلان، ۲۰۱۲). رسالت مسیر شغلی در خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و انطباق پذیری مسیر شغلی تاثیر به‌سزایی دارد (داگلاس و دافی، ۲۰۱۹). انطباق پذیری مسیر شغلی در نظریه ساخت‌گرایی مسیر شغلی یک سازه روانی-اجتماعی است که به آمادگی فرد و منابع او برای انجام وظایف رشدی فعلی او اشاره دارد. تمام این متغیرها از جمله رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری شغلی تاثیر به‌سزایی بر روی بهزیستی شغلی و عملکرد کارکنان سازمان‌ها دارند. مهمترین پیامدی که در اثر نداشتن هر یک از متغیرهای ذکر شده مانند بهزیستی شغلی، انطباق پذیری شغلی، رسالت شغلی و کارشایسته رخ می‌دهد استرس است که خود استرس باعث ایجاد بی‌حوصلگی شدید، حساسیت شدید نسبت به انتقاد، بروز اختلال در خواب، نداشتن تمرکز و... می‌شود. از دیگر پیامدهایی که می‌توان به آن اشاره کرد از بین رفتن پویایی و شادابی بین افراد جامعه است که این مساله موجب افسردگی جامعه می‌شود. ما در این پژوهش قصد داشتیم به بررسی نحوه و میزان این سه متغیر بر بهزیستی شغلی بپردازیم.

فرضیه پژوهش عبارت است از: رسالت شغلی، انطباق پذیری شغلی، کار شایسته، بهزیستی شغلی کارمندان شرکت آب و فاضلاب را پیش بینی می‌کنند.

مدل مفهومی پژوهش

با مرور ادبیات پژوهش، در پژوهش حاضر برای بررسی عوامل مرتبط با بهزیستی شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب منطقه ۲ شهر تهران بر اساس رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری مسیر شغلی مدل مفهومی زیر به عنوان چارچوب نظریه پژوهش در نظر گرفته شد.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش

طرح پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود، جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب منطقه ۲ شهر تهران (۱۵۰ نفر) بود که در این پژوهش ۱۲۶ کارمند به روش نمونه گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها به صورت حضوری بین کارکنان توزیع شد سپس داده‌ها جمع آوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS-26 و SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ۵۴٪ از کارکنان خانم و ۴۶٪ از آن‌ها آقایان که از میان آن‌ها ۱۳/۵٪ مجرد و ۸۶/۵٪ متاهل با مدرک تحصیلی ۲/۳۸٪ کاردانی و پایین تر، ۴۶/۰۴٪ کارشناسی، ۴۴/۴۴٪ کارشناسی ارشد و ۷/۱۴٪ دکتری با سابقه کاری ۷/۹۴٪ کمتر از ۵ سال، ۱۶/۶۶٪ بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۳/۰۲٪ بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۴/۲۸٪ بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۳۸/۱۰٪ بالای ۲۰ سال بودند.

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس:

پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی توسط ساویکاس و پورفلی^۱ (۲۰۱۲) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسشنامه توسط ملاوردی (۱۳۹۸) در ایران اعتباریابی شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می‌باشد، نمره کلی به دست آمده از پرسشنامه بیانگر میزان انطباق پذیری شغلی فرد می‌باشد. سوالات ۱ تا ۶ مربوط به دغدغه، سوالات ۷ تا ۱۲ مربوط به کنترل، سوالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به کنجکاوی و سوالات ۱۸ تا ۲۴ مربوط به اعتماد است. ساویکاس و پورفلی همسانی درونی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و برای خرده مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹ و ۰/۸۵ گزارش نمودند. به منظور اعتباریابی این پرسشنامه در ایران، در پژوهش ملاوردی (۱۳۹۸) از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آنها در مورد مربوط بودن سوالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سوالات و اینکه آیا این سوالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و مورد تایید قرار گرفت (ملاوردی، ۱۳۹۸).

۲- پرسشنامه رسالت چند بعدی مسیر شغلی (MCM) هگمایر و آبل (هگمایر و آبل^۲، ۲۰۱۵):

هگمایر و آبل پرسشنامه رسالت چند بعدی مسیر شغلی را اعتبارسنجی کردند و در ایران هم توسط پردلان و همکاران (۲۰۱۶) اعتبار یابی شده است. این پرسشنامه شامل ۹ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می‌باشد، سه عامل شناسایی و سازگاری، نیروی هدایت متعالی، معنا و مفهوم و رفتار ارزش محور در این پرسشنامه ارزیابی می‌شود. سوالات اول تا سوم به شناسایی و سازگاری، سوالات چهارم تا ششم به نیروی هدایت متعالی و سوالات هفتم تا نهم به معنا و مفهوم و رفتار ارزش محور می‌پردازد و با استفاده از طیف لیکرت پنج سطحی (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) نمره گذاری می‌شود. نمره بیشتر به معنای داشتن رسالت شغلی بیشتر و نمره کمتر به معنای داشتن رسالت شغلی کمتر است. بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ نشان داد که کل پرسشنامه با آلفای ۰/۷۲ از پایایی مناسبی بهره مند است و همین طور مؤلفه‌های شناسائی و سازگاری با آلفای ۰/۷۴، نیروی هدایت متعالی با آلفای ۰/۶۸ و معنا و مفهوم و رفتار ارزش محور با آلفای ۰/۷۱ نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. همبستگی بین هر مؤلفه با کل پرسشنامه نیز از ۰/۶۶ تا ۰/۷۸ به دست آمد. اعتدال در مفاهیم از دیدگاه فرهنگی و روایی محتوی ابزار حاضر از سوی جمع خبرگان، اعم از کارشناسان و افراد مرتبط سنجیده شد و نهایتاً ابزار وارد

1. Savickas, M. L., Porfeli, E

2. Hagmaier, T. & Abele, A. E

چرخه ترجمه باز ترجمه شد. همه موارد ۷۰٪ تا ۱۰۰٪ توافق را بین مصححان کسب کردند. روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی ارزیابی و تأیید شد. (پردلان و همکاران، ۲۰۱۶).

۳- پرسشنامه کار شایسته:

این پرسشنامه توسط اللهیاری و همکارش طراحی شده است و شامل ۳۰ گویه است که به ارزیابی چهار مولفه شرافت کاری (۹ گویه)، امنیت کاری (۷ گویه)، داشتن فرصت برای انجام کار (۶ گویه) و انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی (۸ گویه) می پردازد، سوالات ۱ تا ۹ مربوط به شرافت کاری، سوالات ۱۰ تا ۱۶ مربوط به امنیت کاری، سوالات ۱۷ تا ۲۲ مربوط به داشتن فرصت برای انجام کار، سوالات ۲۳ تا ۳۰ مربوط به انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی می باشد. با استفاده از طیف لیکرت پنج سطحی (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) نمره گذاری می شود. نمره بیشتر به معنای داشتن کار شایسته‌ی بیشتر و نمره کمتر به معنای داشتن کار شایسته‌ی کمتر است. برای بررسی روایی ابزار از آزمون‌های آماری بارتلت و معیار KMO استفاده شده است. همچنین به منظور بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار حاصل برابر ۰/۹۴۱ بوده که حاکی از پایایی مطلوب ابزار پژوهش در نمونه ایرانی داشته است (اللهیاری، ۱۳۹۷).

۴- پرسشنامه بهزیستی شغلی:

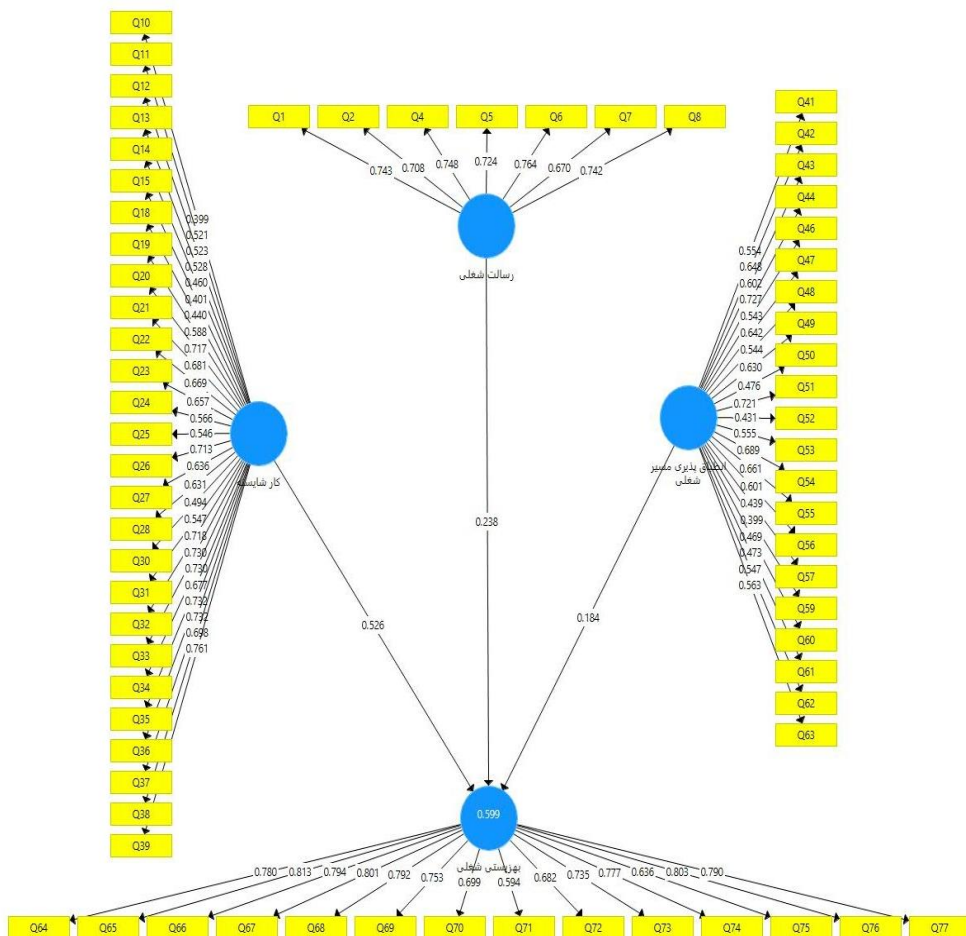
این پرسشنامه توسط ملینده کوئتری^۱ و همکارانش (۲۰۱۵) اعتباریابی شده است، در ایران هم توسط محققان (۱۴۰۱) اعتبار یابی شده است و شامل ۱۴ گویه است که به ارزیابی سه مولفه‌ی وضعیت شغلی عاطفی مثبت (۶ گویه)، وضعیت معناداری شغلی (۴ گویه)، شبکه‌های شغلی/ جایگاه حمایت اجتماعی (۴ گویه) می پردازد؛ سوالات ۱ تا ۶ مربوط به وضعیت شغلی عاطفی مثبت، سوالات ۷ تا ۱۰ مربوط به وضعیت معناداری شغلی، سوالات ۱۱ تا ۱۴ مربوط به شبکه‌های شغلی/ جایگاه حمایت اجتماعی می باشد و با استفاده از طیف لیکرت هفت سطحی (کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی مخالفم، نظری ندارم، تا حدودی موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود؛ نمره بیشتر به معنای داشتن بهزیستی شغلی بیشتر و نمره کمتر به معنای داشتن بهزیستی شغلی کمتر است (کوئتری و همکاران، ۲۰۱۹).

برای تحلیل داده‌ها و به منظور تعیین اعتبار سازه از نرم افزار SPSS و همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ و همبستگی جز به کل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتیجه اولین بارگذاری در این پژوهش نشان داد که سوال ششم پرسشنامه از مقدار مناسب برخوردار نبوده و نیاز است از مدل حذف شود پس از حذف سوال مجدداً مدل اجرا شد و نتیجه اجرای مجدد مدل نشان از مناسب بودن تمام گویه‌ها در هر دو مرتبه داشت. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ (۰/۹۰۲) و پایایی ترکیبی (۰/۹۳۹) بزرگتر از ۰/۷ است و این مقدار برای بهزیستی شغلی و زیرمتغیرهایش بالاتر از این میزان بود، می توان مناسب بودن پایایی را تأیید

نمود. همچنین بر اساس نتایج پژوهش انجام شده، روایی همگرایی مدل نیز تایید شد. در این خصوص هنسلر، به منزله یک راه حل، معیار اعتبار نسبت خصیصه متفاوت به مشابه را ارائه می‌دهد، در خصوص مقدار HTMT اگر چنانچه کمتر از ۰/۹ باشد، بین دو متغیر انعکاسی روایی واگرا برقرار است و آن چنان که در این پژوهش مشاهده شد این موضوع در مورد بهزیستی شغلی صادق است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss-26 و smart PLS استفاده شده است. پس از جمع آوری داده‌ها، دسته بندی اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد فراوانی و میانگین، انحراف معیار به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شد و در مرحله آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از روش ضریب همبستگی پیرسون تحلیل واریانس یک راهه و رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

نتایج

در ادامه برای بررسی میزان پایایی و روایی پرسشنامه از معیارهای روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در روش حداقل مربعات جزئی برای سنجش پایایی و روایی ابزار پژوهش از آزمون‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی واگرا و همگرا استفاده شده است که در ادامه شرح داده می‌شود. بار عاملی عددی بین ۰ و ۱ بود که نشان دهنده قدرت یک متغیر آشکار (سوال) در سنجش متغیر پنهان (متغیر اصلی) است، هرچه عدد به ۱ نزدیک تر باشد قدرت سوال بیشتر است. ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ است. ضریب پایایی ترکیبی نیز میزان همبستگی سوالات یک بعد به یکدیگر برای برازش کافی مدل‌های اندازه گیری را مشخص می‌کند. مقدار ضریب پایایی ترکیبی باید بالاتر از ۰/۷ باشد. هم چنین روایی همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه ای داشته باشند. معیار همگرا بودن روایی این است که میانگین واریانس‌های استخراجی (AVE) بیشتر از ۰/۵ باشد.



شکل ۲- بارهای عاملی مناسب

در پژوهش حاضر همانگونه که از شکل ۱ مشخص است، تمامی ضرایب نشان از مناسب بودن این معیار دارد. کلیه بارهای عاملی بالای ۰/۴ بودند و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار هستند که این مطلب نشان دهنده آن است که شاخص‌ها (متغیرهای نشانگر)، متغیرهای مفهومی را به خوبی تبیین کردند.

جدول ۱- نتایج معیارهای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

| متغیرها | زیرمولفه | ضرایب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7) | ضرایب پایایی ترکیبی (CR>0.7) |
|--------------|---------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| رسالت شغلی | شناسایی و سازگاری | ۰/۸۵۵ | ۰/۸۸۸ |
| | هدایت متعالی | ۰/۷۹۹ | ۰/۸۱۲ |
| | معنا و مفهوم | ۰/۸۶۰ | ۰/۸۶۵ |
| | | ۰/۸۶۶ | ۰/۸۶۹ |
| کار شایسته | شرافت کاری | ۰/۹۳۶ | ۰/۹۴۲ |
| | امنیت کاری | ۰/۹۴۰ | ۰/۹۴۲ |
| | فرصت انجام کار | ۰/۹۴۱ | ۰/۹۴۴ |
| | انتخاب کار در شرایط آزادی | ۰/۹۱۲ | ۰/۹۱۳ |
| | | ۰/۹۱۹ | ۰/۹۲۰ |
| انطباق پذیری | دغدغه | ۰/۹۰۲ | ۰/۹۰۷ |
| | کنترل | ۰/۸۸۶ | ۰/۸۸۹ |
| | کنجکاوی | ۰/۸۹۰ | ۰/۸۹۹ |
| | اعتماد | ۰/۸۹۹ | ۰/۹۰۱ |
| بهبودی شغلی | عاطفی مثبت | ۰/۹۱۱ | ۰/۹۱۲ |
| | معناداری شغلی | ۰/۹۳۹ | ۰/۹۴۷ |
| | حمایت اجتماعی | ۰/۹۳۳ | ۰/۹۳۵ |
| | | ۰/۹۴۲ | ۰/۹۴۴ |
| | | ۰/۹۳۰ | ۰/۹۳۲ |

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بررسی‌ها نشان داد مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه سازه‌ها بیشتر از حداقل قابل قبول یعنی ۰/۷ است؛ لذا سازه‌های این مطالعه به گونه ای مطلوب دارای پایایی بود.

جدول ۲- نتایج AVE

| متغیرها | زیرمولفه | میانگین واریانس استخراجی (AVE > 0.5) |
|--------------|---------------------------|---|
| رسالت شغلی | شناسایی و سازگاری | ۰/۵۵۵ |
| | هدایت متعالی | ۰/۵۲۰ |
| | معنا و مفهوم | ۰/۵۱۹ |
| | | ۰/۵۳۳ |
| کار شایسته | شرافت کاری | ۰/۵۸۸ |
| | امنیت کاری | ۰/۶۰۲ |
| | فرصت انجام کار | ۰/۶۱۲ |
| | انتخاب کار در شرایط آزادی | ۰/۵۴۵ |
| | | ۰/۵۳۳ |
| انطباق پذیری | دغدغه | ۰/۵۲۹ |
| | کنترل | ۰/۵۲۸ |
| | کنجکاوی | ۰/۵۰۹ |
| | اعتماد | ۰/۵۲۰ |
| | | ۰/۵۰۹ |
| بهزیستی شغلی | عاطفی مثبت | ۰/۶۱۳ |
| | معناداری شغلی | ۰/۶۰۳ |
| | حمایت اجتماعی | ۰/۶۴۴ |
| | | ۰/۶۳۱ |

همچنین بررسی معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) و پایایی اشتراکی نشان داد که تمامی سازه‌ها دارای مقدار بالاتر از حداقل قابل قبول یعنی ۰/۵ هستند. لذا، سازه‌های این مطالعه به گونه ای مطلوب دارای روایی همگرا بودند.

برازش مدل ساختاری

در این دسته با استفاده از معیارهایی همچون VIF، R2 و Q2 ارتباط بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت.

لازم به ذکر است که معیار R2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان آستانه‌های ضعیف، متوسط و قوی برای آن در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۴-۱ این شاخص برای متغیر وابسته مورد محاسبه قرار گرفت و با توجه به نتایج می‌توان دید که از میزان مطلوبی برخوردار است. جدول زیر نشان دهنده اعتبار مناسب مدل بر اساس این معیار است.

همچنین معیار Q2 نیز قدرت پیش‌بینی مدل را تعیین می‌کند. در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا مقادیر ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ باشد به ترتیب نشان دهنده پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی آن سازه (عامل) با سازه‌های برون‌زای مربوط به خود است. نتایج این آزمون در جدول ۴-۱۴ ارائه شده است و می‌توان دید که مقدار اتخاذ شده در محدوده مطلوبی قرار دارد.

جدول ۳- نتایج معیار R2, Q2

| متغیرها | مقدار R2 | مقدار Q2 |
|--------------|----------|----------|
| بهبزستی شغلی | ۰/۵۵۱ | ۰/۳۶۷ |

آخرین معیار مورد بررسی در این بخش به مسئله بررسی عدم وجود هم‌خطی اختصاص داشت. در مدل‌های ساختاری، برآورد ضرایب مسیر مبتنی بر رگرسیون OLS درباره متغیرهای پنهان درون‌زا می‌باشد. بر این اساس، باید به بررسی هم‌خطی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی پرداخت. برای این معیار ضریب عامل تورم واریانس VIF برای هر متغیر کمتر از ۵ باشد؛ در غیر این صورت باید متغیرهایی که دارای هم‌خطی هستند را حذف یا با دیگر متغیرها ادغام کرد یا اینکه معرف‌هایی با مرتبه‌های بالاتر ساخت. نتایج بررسی این موضوع در جدول بعد به نمایش درآمده و همان‌گونه که مشخص است وجود مسئله هم‌خطی در مدل منتفی است.

جدول ۴- نتایج معیار VIF

| | بهبزستی شغلی |
|--------------|--------------|
| انطباق‌پذیری | ۲/۰۵۵ |
| رسالت شغلی | ۱/۹۸۷ |
| کار شایسته | ۲/۵۷۱ |

برازش مدل کلی

آخرین وضعیت مورد بررسی برازش مدل در حالت کلی است که با معیار GOF سنجیده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱ و ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن محسوب می‌شوند. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} * R^2}$$

که در آن Communalities عبارت است از میانگین مقادیر اشتراکی است. با استفاده از فرمول، مقدار نهایی این شاخص برابر با ۰/۴۳۲ تعیین می‌شود. با توجه به قرار گرفتن این معیار در آستانه قوی، بنابراین این معیار نیز در این پژوهش نشان از برازش کلی مناسب مدل داشت.

پس از اطمینان از مناسب بودن برازش صورت گرفته در هر سه حالت مورد نظر، نوبت به تفسیر روابط رسید. اساس کار بر این است که چنانچه یک رابطه که با پیکان جهت دار مشخص شده است دارای ضریب معناداری بالاتر از ۱/۹۶ باشد گواه معنادار بودن آن رابطه است. ضریب مربوط به این رابطه نیز در نگاره ضرایب مشخص شده است.

بحث

این پژوهش با هدف پیش بینی بهزیستی شغلی کارکنان بر اساس رسالت شغلی، کارشایسته و انطباق پذیری شغلی انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین سه متغیر رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری شغلی با بهزیستی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهش‌های گذشته هم به رابطه هر یک از سه متغیر با بهزیستی شغلی به صورت جداگانه پرداخته شده و رابطه مثبت این متغیرها بر بهزیستی شغلی تأیید شده است. همان‌طور که می‌دانیم انسان‌ها نیازهای متعدد و گسترده ای دارند که خود به تنهایی قادر به رفع تمامی آنها نیستند و برای پاسخگویی به این نیازها باید از هم فکری، همکاری و مشارکت انسان‌های دیگر استفاده کنند و لازمه این همکاری و هم فکری و مشارکت داشتن بهزیستی شغلی است که می‌تواند با رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری شغلی محقق شود، این همکاری و هم‌فکری محیط‌های اجتماعی مختلفی را به وجود می‌آورد، از جمله این محیط‌های اجتماعی می‌توان به سازمان‌ها اشاره کرد که برای رفع نیازهای انسان‌ها فعالیت می‌کنند. سازمان‌های موفق امروزی با ویژگی‌هایی چون پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی شناخته می‌شوند که دائم از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر پذیرفته اند، چنین سازمان‌هایی به عنوان یک سازمان باز برای تداوم حیات خود نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی می‌باشند. سازمان‌ها به منظور روبرویی با این تغییرات نیازمند بهره‌گیری از منابع مختلف‌اند، با وجود بهترین منابع و امکانات هیچ یک تاکنون نتوانسته است جایگزین نقش بی بدیل نیروی انسانی شود. بنابراین می‌توان مهم‌ترین و بارزترین دارایی هر سازمان برای تحقق اهداف را نیروی انسانی دانست، بدیهی است که تجهیز و آماده‌سازی این منابع برای روبرویی با تغییرات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است یکی از عواملی که باعث تجهیز و آماده سازی نیروی انسانی می‌شود بهزیستی شغلی است تا افراد بتوانند همکاری و هم‌فکری بیشتری در سازمان بر اساس رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری شغلی داشته باشند و مثر مثر واقع شوند. ما در این پژوهش اثربخشی مثبت سه متغیر رسالت شغلی، کارشایسته و انطباق پذیری مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب منطقه ۲ شهر تهران را با ارائه پرسشنامه و استفاده از روش‌های آماری پیش بینی کردیم.

نتایج پژوهش نشان دادند که بین رسالت شغلی و زیر مولفه‌های آن شامل شناسایی و سازگاری، نیروی هدایت متعالی و معنا و مفهوم و رفتار ارزش محور با بهزیستی شغلی و زیر مولفه‌های وضعیت شغلی عاطفی مثبت، وضعیت معناداری شغلی و جایگاه حمایت اجتماعی رابطه مثبت و معنا داری وجود

دارد. یافته‌های به دست آمده با نتایج مطالعات بستر (۲۰۱۹) و اندریاس هیرشی^۱ (۲۰۱۹)، مطابقت دارد، در راستای مطالعات انجام شده می‌توان اشاره نمود به پژوهشی که در سال ۲۰۲۱ توسط چانگ‌هان و همکارانش، تحت عنوان رسالت شغلی در میان کارکنان هتل انجام شد، این تحقیق مدلی را آزمایش می‌کند که رابطه بین رسالت شغلی و بهزیستی شغلی را بررسی می‌کند. طرح تحقیق از داده‌های تطبیق کارمندان خدمات هتل و سرپرستان آنها در تایوان استفاده کرد. یافته‌ها نقش میانجی شکوفایی در کار را بین رسالت شغلی و همچنین سازگاری نشان می‌داد. علاوه بر این، نتایج بر نقش تعدیل‌کننده رسالت شغلی در رابطه کار و بهزیستی شغلی تأکید می‌کرد که با نتایج پژوهش حاضر مطابقت داشت و اثر رسالت مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی را تایید می‌کرد. حضور رسالت شغلی باعث افزایش در برنامه ریزی مسیر شغلی و خودکارآمدی می‌شود. همچنین، باعث تقویت اعتماد به نفس در جهت مسیرهای چالش ساز کاری است. داشتن جهت گیری رسالت شغلی با چندین فایده خود گزارشی مرتبط است که شامل زندگی برتر، سلامتی، رضایتمندی شغلی و نسبت پایین غیبت گرابی و مسئولیت پذیری مسیرشغلی و بهزیستی شغلی ارتباط دارد. رسالت شغلی همبستگی مثبتی با پیشرفت شغلی و به تبع آن بهزیستی شغلی دارد. رسالت شغلی با شناخت قوی از کار و حرفه فرد، ارتباط دارد. افراد با رسالت شغلی، کار خود را به عنوان بخش کاملی از خودشان و عنصر بیرونی زندگی کاری تلقی می‌نمایند (اندریاس هیرشی، ۲۰۱۹). نتایج این تحقیق نیز با یافته‌های پژوهش حاضر برابر بود و فرضیه تحقیق را تایید می‌کند. طبق یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه تحقیق حاضر، نتایج نشان دادند که میزان همبستگی این دو متغیر یعنی رسالت شغلی با بهزیستی شغلی در سطح معناداری ۰/۰۱ برابر ۰/۴۵۴ می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنی دار بین دو متغیر بود. همچنین میزان تأثیرگذاری متغیر مستقل رسالت شغلی بر متغیر وابسته بهزیستی شغلی به میزان ۰/۰۷۰ می‌باشد و حاکی از میزان تأثیرگذاری بالای آن بر روی متغیر وابسته بود و با افزایش میزان رسالت شغلی، بهزیستی شغلی نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن میزان بهزیستی شغلی نیز کاهش پیدا می‌کند.

بین کار شایسته و زیر مولفه‌های آن که شامل شرافت کاری، امنیت کاری، داشتن فرصت انجام کار و انتخاب و انجام کار در شرایط آزادی بر بهزیستی شغلی و زیر مولفه‌های آن تاثیر مثبت و معناداری داشت. یافته‌های به دست آمده با نتایج مطالعات دافی و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد. یکی از مهم ترین ابعاد کار شایسته، داشتن فرصت انجام کار و امنیت کاری است. میان این مولفه‌ها وابستگی وجود دارد قبل از آنکه در هر نظامی برنامه کار شایسته مطرح شود باید اشتغال و دسترسی به آن فراهم باشد لذا مفاهیم فرصت انجام کار و امنیت کاری زمانی مطرح می‌گردد که کار و اشتغال وجود داشته باشد و برای دست یابی به بهزیستی شغلی نیز کار شایسته نیاز است. طبق یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه تحقیق حاضر، نتایج نشان دادند که میزان همبستگی این دو متغیر یعنی کار شایسته با بهزیستی شغلی در سطح معناداری ۰/۰۱ برابر ۰/۸۲۳ بود که نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنی

دار بین دو متغیر است. همچنین میزان تأثیرگذاری متغیر مستقل کار شایسته بر متغیر وابسته بهزیستی شغلی به میزان ۰/۰۷۵ بود و حاکی از میزان تأثیرگذاری بالای آن بر روی متغیر وابسته است و با افزایش میزان کار شایسته، بهزیستی شغلی نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن میزان بهزیستی شغلی نیز کاهش پیدا می‌کند.

انطباق پذیری مسیرشغلی و زیر مولفه‌های آن شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد بر بهزیستی شغلی و زیر مولفه‌های آن تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های به دست آمده با نتایج مطالعات آنا کارملا و همکاران (۲۰۲۲) و ملینده کوئتری و الن (۲۰۱۹) و مانوئل ریورا (۲۰۲۱) همسو است. در راستای مطالعات انجام شده می‌توان اشاره نمود به پژوهش سیدهدادی و همکاران (۱۴۰۱) با عنوان مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و انطباق پذیری شغلی کارکنان که نشان دادند میانگین انطباق پذیری شغلی در مرحله پس آزمون بین گروه‌ها تفاوت معناداری داشت به طوری که بین گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی شغلی و گروه مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی با گروه گواه تفاوت معناداری مشاهده شد همچنین بین گروه مشاوره مبتنی بر بهزیستی شغلی و گروه مشاوره سازه‌گرایی مسیر شغلی در پس آزمون، تفاوت معناداری مشاهده شد حاصل نتایج از پژوهش نشان داد بین پس آزمون گروه‌های آزمایش و گروه گواه با کنترل پیش آزمون تفاوت وجود دارد. بنابراین از این پژوهش‌ها می‌توان چنین نتیجه گرفت که انطباق پذیری شغلی کارکنان بر روی بهزیستی شغلی آنان تأثیر مثبت دارد و هرچه انطباق پذیری بیشتر باشد، بهزیستی شغلی نیز افزایش پیدا می‌کند؛ چراکه انطباق پذیری مسیر شغلی ارتباط نزدیکی با بهزیستی شغلی دارد، انطباق پذیری مسیر شغلی مناسب و تأثیری که بر بهزیستی شغلی می‌گذارد باعث افزایش هیجان‌های مثبت مثل شادکامی، بهزیستی روانشناختی و رضایت از زندگی می‌شود. طبق یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه تحقیق حاضر، نتایج نشان دادند که میزان همبستگی این دو متغیر یعنی انطباق پذیری مسیر شغلی با بهزیستی شغلی در سطح معناداری ۰/۰۱ برابر ۰/۵۷۷ بود که نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنی دار بین دو متغیر است. همچنین میزان تأثیرگذاری متغیر مستقل انطباق پذیری مسیر شغلی بر متغیر وابسته بهزیستی شغلی به میزان ۰/۰۵۲ بود و حاکی از میزان تأثیرگذاری بالای آن بر روی متغیر وابسته بود و با افزایش میزان انطباق پذیری مسیر شغلی، بهزیستی شغلی نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. در این پژوهش میزان تأثیر مثبت سه متغیر رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری شغلی بر بهزیستی شغلی مشخص شد. پیشنهاد می‌شود علاوه بر مولفه‌های رسالت شغلی، کار شایسته و انطباق پذیری مسیر شغلی سایر مولفه‌های دیگری که تأثیرگذار بر بهزیستی شغلی می‌باشد مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده از سایر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها (روش‌های تلفیقی کمی - کیفی) به منظور دریافت اطلاعات معتبرتر و دقیق‌تر استفاده شود. در پژوهش‌های آتی، جوامع آماری با سنین، تحصیلات و اقوام مختلف مطالعه شوند همچنین، از ابزارهای متفاوت و فنون متفاوتی استفاده شود. برای تعمیم دهی بیشتر از نتایج این پژوهش در سایر مناطق شهر و استان‌های کشور مورد بررسی قرار دهند. پیشنهاد

می‌شود تحقیقات مشابهی با در نظر گرفتن عواملی چون سطح اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی خانواده‌ها و حجم و نمونه آماری بزرگتری انجام شود.

از محدودیت‌های موجود در پژوهش می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: به دلیل بیماری کرونا دسترسی به نمونه‌های تحقیق به سختی امکان پذیر شد و به دلیل عدم حضور در کنار افراد مشکلاتی در مورد نحوه پر کردن پرسشنامه‌ها به وجود آمد. حجم بالای سوالات پرسشنامه‌ها که ممکن است بر دقت کارکنان در تکمیل آن اثر گذاشته باشد، می‌تواند بر نتایج پژوهش مؤثر بوده باشد و در انتها به علت استفاده از نمونه‌گیری در دسترس در پژوهش بهتر است در تعمیم نتایج با احتیاط عمل شود.

منابع

ملاوردی، نفیسه (۱۳۹۸)، تدوین مدل پیش‌بینی رضایت تحصیلی بر اساس ویژگی‌های شخصیت با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی در دانش‌آموزان دختر مقطع دوم متوسطه شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز اصفهان.

الهیاری، محمدصادق (۱۳۹۷)، اعتبار سنجی و آزمون شاخص‌های کار شایسته در بخش صنایع استان گیلان، مطالعات نوین کاربردی در مدیریت و اقتصاد، (۱)، ۷-۲۱.

- Bester. M (2019) "A Review of Career Success and Career Wellbeing Through the Lens of the Psychological Contract pp59-90
- Carmella. A, Ocampo , Lloyd , (2022), "Home and away: How career adaptability and cultural intelligence facilitate international migrant workers' adjustment" VOL 114 PAGE 69-87
- Coetzee. M., Ferreira. N., & Potgieter, I. (2019). Perceptions of sacrifice, workplace friendship and career concerns as explanatory mechanisms of employees' organisational commitment. SA Journal of Human Resource Management, 17(1), 1-9.
- Coetzee.M, Stoltz. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. Journal of Vocational Behavior. Volume 99, Pages 91-92.
- Coetzee.M (2019) "The Value of Future-Fit Psychosocial Career Self-management Capabilities in Sustaining Career Wellbeing", pp 139-157.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. Journal of Counseling Psychology, 64, 206-221
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). "Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating happiness studies, mediators and moderators." 13(3), 469-479.
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. Journal of Vocational Behavior, 112, 199-215.
- Hirschi.A, Wilhelm.F. (2018). "Career Self-Management as a Key Factor for Career Wellbeing. 79(2), 361-366.
- Ming Chua, Han Pin ,Chyuan Hwang (2021) "Who will survive workplace ostracism? Career calling among hotel employees", VOL 49 , PAGR 164-171.
- Pordelan, N., Alizadeh, M., & Yazdani, S. (2016). Factor Structure and Validation of the Short Form of Multidimensional Calling Measure. The Journal of New Thoughts on Education, 12(3), 143-156.
- Rivera M , Shapovia V, Medeiros M ; (2021) "The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19" vol 29
- Savickas, M. L., Porfeld, E. J. (2012). "career adapt-ability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 of vocational behavior. 80, 661-673
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown , career development and counseling: putting theory and research to work (pp. 42-70).

Shultz, M. (2008). Occupational Well-being: The development of a theory and a measure (AN ABSTRACT OF A DOCTORAL DISSERTATION OF PHILOSOPHY), Manhattan, Kansas university.

Vintilă a, M., Istrata, D. (2018). “Improving the Skills For True Wellbeing of Adult Educators and Learners, Procedia, Social and Behavioral Sciences”. 142 , 610 – 615

Predicting Career Well-Being of Tehran Water and Sewerage Company Employees based on Career Calling, Decent Work, and Career Adaptability

Atena Nikbin¹, Nooshin Pordelan²

Abstract

This study aimed to predict the Career Well-Being of Tehran Water and Sewerage Company Employees in District 2 based on Career Calling, Decent Work, and Career Adaptability. The research methods were survey and correlational. 150 of Tehran Water and Sewerage Company Employees who worked in that company in 2021-22 were selected. Of these, 126 people were evaluated, and they responded Quetzi Career Well-Being Scale(2019), Hegmayer and Abel career Calling scale(2015), Allahyari Decent work scale(1397) and Savicas and pourfeli Career Adaptability scale(2012). Data were analyzed using Pearson correlation analysis and simultaneous regression method with SPSS-26 and SMART PLS software. The results showed a significant and positive relationship between Career Well-Being with Career Calling, Decent Work, and Career Adaptability. The independent variables can predict Career Well-Being changes in the regression model. According to the results Career Calling, Decent Work, and Career Adaptability play important roles in improving Career Well-Being.

Keywords: Career Adaptability, Career Calling, Career Well- Being, Decent Work

1. Department of Education and Counseling, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Department of Education and Counseling, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran