

October-November 2022, Volume 11, Issue 5

<https://doi.org/10.22034/JHPM.11.5.42>

## Translation and Psychometrics of “Job Experience Questionnaire” in Sports Organizations

Neda Khavari<sup>1</sup>, Akbar Afarineshkhaki<sup>2\*</sup>, Farideh Sharififar<sup>3</sup>, Hasan Ghasemalipour<sup>4</sup>

1- PhD Student, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, South Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, South Tehran, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, South Tehran, Iran.

4- Assistant Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, South Tehran, Iran.

**Corresponding author:** Akbar Afarineshkhaki, Assistant Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University, South Tehran, Iran.

**Email:** akbarafarinesh@yahoo.com

Received: 14 Nov 2021

Accepted: 16 July 2022

### Abstract

**Introduction:** Job experiences are one of the characteristics and various capabilities of human resources of organizations that have a great impact on the overall performance of the organization and the achievement of organizational goals. The purpose of this study is to translate and psychometrics the "Job Experience Questionnaire" in sports organizations.

**Methods:** The method of the present study is methodology. The statistical population of the study consisted of employees and managers of the Ministry of Sports and Youth. 380 people entered the study in a non-random and convenience method. The research instruments are demographic questionnaire and "Work Experience Questionnaires". First, the original version of the "Job Experience Questionnaire" was translated into Persian. The final version translated from Persian to English was reviewed, corrected and summarized. Face validity was performed by 30 teachers of sports management in Islamic Azad University, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Shiraz Branch and Islamic Azad University, Isfahan Branch, as well as managers of public handball, basketball and volleyball federations. The construct validity was performed by 384 employees and managers of the Ministry of Sports and Youth through exploratory and confirmatory factor analysis. Reliability was measured by two methods of internal consistency by calculating the Cronbach's coefficient and combined reliability with the above sample. Data were analyzed using SPSS. 24 and LISREL. 8.5.

**Results:** The face validity of all items of the final version of the questionnaire had an effect of more than 1.5 in the opinion of experts and was confirmed. The results of construct validity by exploratory and confirmatory factor analysis showed the existence of 10 components. The results showed that the factor loads for each 10 factors were greater than 0.40, which explains 73.953% of the total variance, which indicates the predictive power of the model. The results of Cronbach's alpha coefficients and composite reliability were more than 0.80 and 0.96, respectively.

**Conclusions:** "Job Experience Questionnaire" has validity and reliability in Iranian society. It is suggested that researchers in the field of human resources as well as physical education use this questionnaire as a valid and reliable instrument.

**Keywords:** Translation and Psychometrics, Sports Organizations, Job Experience.



## ترجمه و روانسنجی «پرسشنامه تجربه شغلی» در سازمان‌های ورزشی

ندا خاوری<sup>۱</sup>، اکبر آفرینش خاکی<sup>۲\*</sup>، فریده شریفی فر<sup>۳</sup>، حسن قاسمعلی پور<sup>۴</sup>

- ۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، ایران.
- ۲- استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، ایران.
- ۳- استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، ایران.
- ۴- استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، ایران.

**نویسنده مسئول:** اکبر آفرینش خاکی، استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، ایران.

ایمیل: akbarafarinesh@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۴/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۸/۲۳

### چکیده

**مقدمه:** تجربه شغلی از ویژگی‌ها و توانمندی‌های مختلف منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشند که تاثیر فراوانی بر عملکرد کلی سازمان و دستیابی به اهداف سازمانی دارد. هدف از پژوهش حاضر، ترجمه و روانسنجی "پرسشنامه تجربه شغلی" در سازمان‌های ورزشی می‌باشد.

**روش کار:** روش پژوهش حاضر، روش شناسی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان و مدیران وزارت ورزش و جوانان کشور تشکیل می‌دادند. ۳۸۰ تن به روش غیرتصادفی و در دسترس وارد پژوهش شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه جمعیت شناختی و "پرسشنامه تجربه شغلی" (Work Experience Questionnaires) می‌باشد. ابتدا نسخه اصلی "پرسشنامه تجربه شغلی" به فارسی ترجمه شد. نسخه نهایی ترجمه شده از فارسی به انگلیسی مورد بازنگری، اصلاح و جمع بندی قرار گرفت. روایی صوری توسط ۳۰ تن از مدرسین رشته مدیریت ورزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان و همچنین، مدیران فدراسیون‌های همگانی هندبال، بسکتبال و والیبال انجام شد. روایی سازه به روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی توسط ۳۸۴ تن از کارکنان و مدیران وزارت ورزش و جوانان کشور اندازه گیری شد. پایایی به ۲ روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ و پایایی ترکیبی با نمونه فوق اندازه گیری شد. داده‌ها با نرم افزارهای آماری اس پی اس نسخه ۲۴ و لیزرل نسخه ۸/۵ تحلیل شد.

**یافته‌ها:** روایی صوری تمام عبارت‌های نسخه نهایی پرسشنامه، از نظر متخصصان تأثیر بیشتر از ۱/۵ داشته و مورد تایید قرار گرفت. نتایج روایی سازه به روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی وجود ۱۰ مولفه را نشان داد. نتایج به دست آمده نشان داد بارهای عاملی برای هر ۱۰ عامل بزرگتر از ۰/۴۰ بوده که در کل ۷۳/۹۵۳ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند که نشان دهنده توان پیشگویی الگو است. نتایج ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۸۰ و ۰/۹۶ به دست آمد.

**نتیجه گیری:** "پرسشنامه تجربه شغلی" دارای روایی و پایایی در جامعه ایرانی می‌باشد. پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران در حوزه منابع انسانی و همچنین تربیت بدنی از این پرسشنامه، به عنوان ابزاری روا و پایا استفاده نمایند.

**کلیدواژه‌ها:** ترجمه و روانسنجی، سازمان‌های ورزشی، تجربه شغلی.

## مقدمه

شغل (Job) توالی گسترده‌ای از تجربه کاری یک فرد در طول زمان و در خلال موقعیت‌ها و پست‌های مختلف است (۱). از این رو، هر کسی که وارد دنیای کار شود مجموعه‌ای از دستاوردها را در مسیر شغلی دارد که آن را موفقیت شغلی خود می‌داند که این دستاوردهای شغلی می‌تواند دارای گونه‌های مختلف، برنامه‌ریزی شده یا نشده و در یک یا چند سازمان مختلف باشد (۲). موفقیت شغلی کارمندان به ندرت هموار و بی فراز و نشیب است و افراد مجبورند بر موانع متعددی که در طول دوره‌های کاری خود با آن روبه‌رو می‌شوند فائق آیند (۳). بعلاوه، شغل یکی از ابزارهای رسیدن به موفقیت در سازمان‌ها، توجه ویژه به منابع انسانی، سرمایه فکری و تجربیات کارکنان است، سازمان‌های موفق با الگوگیری از این مساله به دنبال افزایش بهره‌وری کاری خود هستند. در این راستا مکتوب نمودن، افکار، دیدگاه‌ها، تجربه‌ها، آموخته‌ها و اندوخته‌های تجربی و علمی مدیران و کارکنان فعال در سازمان، گامی جهت افزایش بهره‌وری است (۴).

تجربه شغلی مجموعه دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل است که دارنده آن‌ها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازد. در واقع تجربه شغلی نشان دهنده این است که فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است (۵). تجربه شغلی، روشی است که مدیران به وسیله آن، می‌توانند به نقاط قوت و ضعف یک شغل پی برده و بر اساس، تدابیر بهتری بی‌اندیشند (۱۱).

چنانچه سازمان‌ها بتوانند مقیاسی برای سنجش تجربه شغلی کارکنان خود داشته باشند، قطعاً در نیل به اهداف سازمانی بصورت موثر و سازنده‌ای پیش خواهند رفت. لذا داشتن ابزاری که سنجش عوامل مربوط به تجربه شغلی کارکنان را میسر سازد، برای سازمان‌ها ضرورت می‌یابد. در این زمینه، صاحب نظران بر این عقیده هستند که استفاده از یک ابزار مناسب در پژوهش، نشان دهنده اهمیت موضوع مورد بررسی است (۷). با عنایت به بررسی‌های پژوهشگران مطالعه حاضر، پژوهشی که به تجربه شغلی بپردازد بسیار اندک بوده (۸) و در بین همین تعداد محدود پژوهش انجام شده نیز، در داخل کشور پرسشنامه و مقیاسی که طراحی شده باشد تا تجربه شغلی را اندازه‌گیری نماید، یافت نگردید.

تنها مقیاس خارجی که یافت گردیده و در برخی مقالات و پژوهش‌های مرتبط استفاده شده است، «پرسشنامه تجربه شغلی» (Work Experience Questionnaires) است که دارای ۱۰۳ عبارت و ۱۰ مولفه می‌باشد. وجود ابزارهای روانسنجی شده در زمینه یک متغیر، می‌تواند به ارائه نتایج دقیق در مطالعات کمک کند (۸). تجربه شغلی کارکنان سازمان‌های ورزشی در موقعیت شغلی خودشان، تاثیرگذار است زیرا عملکرد سازمان‌های ورزشی در ایجاد و افزایش تندرستی و شادابی آحاد مردم بسیار ضروری است (۴، ۱). به دلیل فقدان یک مقیاس روا و پایا در کشور ایران که تجربه شغلی را اندازه‌گیری نماید، مطالعه حاضر با هدف ترجمه و روانسنجی «پرسشنامه تجربه شغلی» در سازمان‌های ورزشی انجام گرفت.

## روش کار

مطالعه حاضر از نوع پژوهش‌های روش‌شناسی است که در بین کارکنان و مدیران وزارت ورزش و جوانان کشور انجام گرفت. تعداد جامعه آماری پژوهش حاضر ۸۳۱ تن بود. با توجه به اینکه متخصصان جهت سنجش روایی سازه به روش تحلیل عاملی، وجود ۱۰-۳ تن نمونه به ازای هر عبارت را کافی می‌دانند (۹)، لذا برای ۱۰۳ عبارت «پرسشنامه تجربه شغلی»، با احتساب ریزش ۳۸۴ تن به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و در دسترس انتخاب شدند که در نهایت با احتساب ریزش، ۳۸۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. معیارهای ورود عبارت بودند از: در سال ۱۴۰۰ شاغل در وزارت ورزش و جوانان کشور باشند (با حداقل ۵ سال سابقه) و جزء کارکنان یا مدیران وزارت ورزش و جوانان کشور یا مدرس دانشگاه در رشته ورزشی باشند. معیار خروج به این شرح بود که چنانچه شرکت‌کننده‌ای مقیاس پژوهش را کامل پاسخ نمی‌داد، از پژوهش خارج می‌شد.

ابزار مورد بررسی در پژوهش، پرسشنامه جمعیت‌شناختی و «پرسشنامه تجربه شغلی» بود که جنسیت، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، رده سنی، مرتبط بودن رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی و میزان سابقه شغلی را مورد بررسی قرار می‌داد.

«پرسشنامه تجربه شغلی» (Work Experience Questionnaires)، توسط Maister (۱۰) در سال ۲۰۱۲ در شهر نیویورک در ایالات متحده آمریکا طراحی شد، ابزار دارای ۱۰۳ عبارت و ۱۰ مولفه: محیط کاری شما (your work)

مخالقم)، ۳ (نظری ندارم)، ۴ (تا حدودی موافقم)، ۵ (کاملاً موافقم) نمره گذاری شد و در صورتی که نمره به دست آمده برای هر عبارت بیش از ۱/۵ بود، عبارت برای تحلیل های بعدی مناسب تشخیص داده شده و حفظ می گردید (۱۲).

به منظور روایی سازه «پرسشنامه تجربه شغلی» از روش تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مولفه های اصلی با چرخش واریماکس استفاده شد. آزمون کیسری و اوکلین شاخصی برای کفایت نمونه است. بر اساس آزمون مذکور می توان میزان تعلق متغیرها به یکدیگر (علیت عاملی) و در نتیجه مناسب بودن آن ها را برای تحلیل عاملی تشخیص داد و هم مناسب بودن هر متغیر را به تنهایی مشخص کرد. روایی سازه «پرسشنامه تجربه شغلی» به روش تحلیل عاملی اکتشافی (exploratory factor analysis) بررسی شد. نمونه آماری این مرحله، با توجه به اینکه متخصصان ۱۰-۳ تن نمونه به ازای هر عبارت را کافی می دانند (۹)، لذا برای ۱۰۳ عبارت «پرسشنامه تجربه شغلی»، با احتساب ریزش، ۳۸۴ تن به روش نمونه گیری غیرتصادفی و در دسترس انتخاب شدند. علاوه، روایی سازه «پرسشنامه تجربه شغلی» به روش تحلیل عاملی تاییدی نیز با همان نمونه ۳۸۴ تن از کارکنان و مدیران وزارت ورزش و جوانان کشور انجام گردید.

پایایی با استفاده از ۲ روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفاکرونباخ و پایایی ترکیبی با نمونه ی ۳۸۴ تن از کارکنان و مدیران وزارت ورزش و جوانان کشور محاسبه گردید.

گردآوری داده ها نیز به این صورت بود که ابتدا، از حراست وزارت ورزش و جوانان ایران در تهران و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان مجوز کسب گردید. سپس به وزارت ورزش و جوانان کشور مراجعه و مقدمات کار و معرفی پژوهش انجام گردید. گردآوری داده ها در محل کار کارکنان و مدیران در همان وزارت ورزش و جوانان کشور بود. شایان ذکر است در راستای ملاحظات اخلاقی پژوهش، از مشارکت کنندگان رضایت شفاهی اخذ شد و به آن ها تعهد اخلاقی داده شد که مشخصات فردی در جای دیگری فاش نخواهد شد و رعایت کامل امانتداری به عمل خواهد آمد. در نهایت، با کنار گذاشتن پرسشنامه های ناقص، ۳۸۰ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. تحلیل داده ها در نرم افزارهای آماری اس پی اس اس نسخه ۲۴ و لیزرل نسخه

(environment) با ۲۴ عبارت ۲۴-۱، خودکار (work itself) با ۷ عبارت: ۲۵-۳۱، همکاری (co-operation) با ۱۰ عبارت: ۳۲-۴۱، ارزشیابی عملکرد (performance evaluation) با ۱۱ عبارت: ۴۲-۵۲، نظام پاداش (reward systems) با ۱۰ عبارت: ۵۳-۶۲، آموزش و مهارت افزایی (training and skill-building) با ۷ عبارت: ۶۳-۶۹، مربیگری (coaching) با ۱۱ عبارت: ۷۰-۸۰، پست شما (your career) با ۳ عبارت: ۸۱-۸۳، فرهنگ سازمانی (firm culture) با ۱۷ عبارت: ۸۴-۱۰۰، دستیابی به اهداف (achieving the goals) با ۳ عبارت: ۱۰۱-۱۰۳ می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه، بر اساس لیکرت ۵ تایی: ۱ (کاملاً مخالفم)، ۲ (تا حدودی مخالفم)، ۳ (نظری ندارم)، ۴ (تا حدودی موافقم)، ۵ (کاملاً موافقم) می باشد. کمترین و بیش ترین نمره آزمودنی در این پرسشنامه به ترتیب، ۱۰۳ و ۵۱۵ می باشد. نحوه تفسیر نمره بدست آمده نیز به این صورت است که نمره ۲۰۶-۱۰۳: تجربه شغلی کم، ۳۰۹-۲۰۷: تجربه شغلی متوسط، ۳۱۰ و به بالا: تجربه شغلی زیاد تفسیر می شود (۱۰).

در پژوهش حاضر، جهت ترجمه «پرسشنامه تجربه شغلی»، رضایت کتبی از طراح آن اخذ شد. سپس بر اساس راهنمای افراسیابی فر و همکاران (۱۱) توسط ۲ متخصص زبان انگلیسی از زبان اصلی به فارسی ترجمه شد. پس از آن نسخه های ترجمه شده اولیه توسط مترجمان دیگری مورد بازنگری قرار گرفت و با ادغام ترجمه های اولیه و نسخه نهایی ترجمه شده به زبان فارسی ابزار حاصل شد. سپس، ابزار ترجمه شده توسط متخصص زبان دوباره ترجمه انجام گرفت تا اطمینان حاصل شود که مغایرتی از نظر مفهومی با پرسشنامه اصلی ندارد. در نهایت متخصصان مربوطه نسخه نهایی ترجمه شده به زبان فارسی را از لحاظ اشتباهات املائی و نگارشی مورد بازنگری قرار دادند.

روایی صوری پرسشنامه، بر اساس نگارش، جمله بندی و ظاهر منطقی توسط ۳۰ تن از مدرسین رشته مدیریت ورزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان و همچنین، مدیران فدراسیون های همگانی هندبال، بسکتبال و والیبال مورد بررسی قرار گرفت. به این صورت که متخصصان نظرات خود را در خصوص شیوایی و قابل درک بودن عبارت ها ارائه دهند. در گام بعدی جهت حذف عبارت-های نامناسب و تعیین اهمیت عبارات، هر عبارت با طیف لیکرت ۵ تایی: ۱ (کاملاً مخالفم)، ۲ (تا حدودی

۸/۵ انجام شد.

## یافته ها

نتایج نشان داد که ۲۲۳ تن (۵۹ درصد) از نمونه پژوهش را مردان و ۱۵۷ تن (۴۱ درصد) را زنان تشکیل داده بودند. از نظر وضعیت تاهل: ۱۲۵ تن (۳۳ درصد) افراد مجرد و ۲۵۵ تن (۶۷ درصد) متاهل بودند. همچنین، از نظر مدرک تحصیلی: ۱۱ تن (۳ درصد) دیپلم، ۳۹ تن (۸ درصد) کاردانی، ۱۳۱ تن (۳۵ درصد) کارشناسی، ۱۶۸ تن (۴۳ درصد) کارشناسی ارشد و ۴۱ تن (۱۱ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. از نظر رده سنی: ۴۷ تن (۱۳ درصد) کمتر از ۳۰ سال: ۱۰۰ تن (۲۶ درصد)، ۳۱-۴۰ سال: ۱۳۴ تن (۳۵ درصد)، ۵۰-۴۱ سال: ۹۹ تن (۲۶ درصد) بودند. بعلاوه، به لحاظ مرتبط بودن رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی: ۲۹۳ تن (۷۷ درصد) رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی مرتبط بود و ۸۷ تن (۲۳ درصد) رشته تحصیلی با شغل مورد تصدی غیرمرتبط بود. از جهت میزان سابقه شغلی در وزارت ورزش و جوانان کشور: ۳۶ تن (۱۰ درصد) کمتر از ۵ سال، ۸۷ تن (۲۳ درصد) ۱۰-۶ سال، ۸۹ تن (۲۳ درصد) ۱۵-۱۱ سال، ۱۰۱ تن (۲۶ درصد) ۲۰-۱۶ سال و ۶۷ تن (۱۸ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند.

روایی صوری تمام عبارت های نسخه تایید شده «پرسشنامه تجربه شغلی»، نشان داد که تمام عبارت های مقیاس از نظر ۳۰ تن از متخصصان تأثیر بیشتر از ۱/۵ دارند که روایی صوری را مورد تایید قرار می دهد. با توجه به اینکه مقدار آن برابر با ۰/۹۰۸ می باشد، لذا قضاوت در مورد آن در حد عالی گزارش گردید.

در آزمون کرویت بارتلت، فرض همبستگی بین سوالات مورد بررسی قرار می گیرد. با توجه به مقدار مجذور کای و مقدار احتمال ( $P < 0/01$  و  $X^2 = 72576/61$ ) می توان با احتمال بالا نتیجه گرفت که بین عبارت ها همبستگی وجود دارد. از این رو ادامه و استفاده از سایر مراحل تحلیل عاملی جایز گردید. در «برآورد اولیه میزان اشتراک هر متغیر» مقادیر تمامی آن ها برابر با یک بود. در منابع مختلف ملاک پذیرش همبستگی مشترک سوالات برابر با ۰/۳ و ۰/۵ گزارش شده است. در مطالعه حاضر ملاک پذیرش بر مبنای ۰/۵ تعیین گردید. واریانس عامل مشترک

برای سوالات بین اعداد ۰/۶۶۲ و ۰/۸۵۱ قرار داشتند که نشاندهنده همبستگی با کلیه عامل ها بود. بنابراین، همه عبارت ها جهت ادامه تحلیل مورد استفاده قرار گرفتند. با توجه به نتایج بررسی سهم واریانس هر یک از عامل ها در الگو ۱۰ عاملی «پرسشنامه تجربه شغلی»، توان پیشگویی این الگو بر اساس مجموع درصد واریانس جمع می عامل ها برابر با ۷۳/۹۵۳ درصد گزارش گردید. به منظور بررسی ۱۰ مولفه «پرسشنامه تجربه شغلی»، آزمون کرویت بارتلت و کیسرمی یرو اوکلین انجام شد. بر اساس این آزمون و با توجه به اینکه مقدار آن برابر با ۰/۹۳۲ بود، نشان داد که بین عامل ها همبستگی قابل قبول وجود دارد. در بررسی همبستگی مولفه ها با «پرسشنامه تجربه شغلی»، مقادیر به دست آمده برای مولفه ها به ترتیب: محیط کاری شما ۰/۷۲۶، خودکار ۰/۶۷۷، همکاری ۰/۶۰۸، ارزشیابی عملکرد ۰/۷۸۷، نظام پاداش ۰/۷۴۹، آموزش و مهارت افزایی ۰/۶۷۸، مربیگری ۰/۵۴۸، پست شما ۰/۵۴۴، فرهنگ سازمانی ۰/۷۸۱ و دستیابی به اهداف ۰/۵۴۶ به دست آمد که نشان می دهد، تمامی مولفه های «پرسشنامه تجربه شغلی» دارای همبستگی قابل قبولی می باشند (جدول ۱).

در تحلیل عاملی تاییدی مرحله اول روابط عبارت ها با مولفه ها با ملاک معناداری ۱/۹۶± مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نتایج روابط تمامی عبارت ها با عامل خود با توجه به مقادیر T-value و مقدار ۱/۹۶± معنادار گزارش گردید. رابطه بین تمامی مولفه های «پرسشنامه تجربه شغلی» با هم معنادار (ملاک معناداری ۱/۹۶±) می باشد. در خصوص روایی سازه و قدرت پیشگویی سوالات نتایج مقادیر T-Value و همین طور میزان رابطه ها نشان داد که تمامی عبارت ها به خوبی می توانند پیشگوی معناداری برای عامل های خود باشند. بنابراین، تمامی عبارت ها موجب تایید ساختار نظری «پرسشنامه تجربه شغلی» منابع انسانی می شوند. در نتیجه با مقادیر (T-Value) مشخص شده برای عبارت های، اعتبار بیرونی و مقادیر برآورد «رابطه» روایی درونی عبارت ها تایید می شود. همانگونه که در جدول ۱ دیده می شود، تحلیل عاملی تاییدی مرحله دوم انجام شد و روابط بین مولفه ها با «پرسشنامه تجربه شغلی» معنادار گزارش گردید.

## ندا خاوری و همکاران

جدول ۱: همبستگی بین مولفه های «پرسشنامه تجربه شغلی» در تحلیل عاملی تاییدی

ردیف	مولفه ها	محیط کاری شما	خودکار	مشارکت	ارزشیابی عملکرد	نظام پاداش	آموزش و مهارت افزایی	مربیگری	پست شما	فرهنگ سازمانی	دستیابی به اهداف
۱	محیط کاری شما	میزان رابطه	۰/۵۸	۰/۶۰	۰/۵۸	۰/۷۳	۰/۵۹	۰/۵۲	۰/۶۸	۰/۷۵	۰/۵۵
	T-Value	۱۶/۱۰	۱۶/۹۹	۱۶/۸۶	۳۰/۰۸	۱۷/۱۲	۱۳/۰۸	۰/۵۷	۳۱/۱۱	۱۴/۵۴	
۲	خودکار	میزان رابطه	۰/۶۵	۰/۷۲	۰/۶۵	۰/۶۸	۰/۵۵	۰/۶۴	۰/۵۱	۰/۶۵	۰/۶۴
	T-Value	۲۰/۰۷	۲۸/۰۲	۲۱/۰۳	۱۴/۳۸	۲۳/۱۰	۱۴/۳۸	۲۱/۶۱	۲۰/۹۴	۱۹/۷۶	
۳	همکاری	میزان رابطه	۰/۶۶	۰/۵۷	۰/۶۶	۰/۶۴	۰/۵۲	۰/۴۹	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۵۳
	T-Value	۲۱/۱۶	۱۵/۴۵	۱۸/۹۷	۱۲/۸۸	۱۱/۲۵	۱۸/۱۹	۱۳/۱۵	۱۱/۲۵	۱۸/۱۹	
۴	ارزشیابی عملکرد	میزان رابطه	۰/۶۸	۰/۵۹	۰/۶۸	۰/۶۲	۰/۵۹	۰/۴۴	۰/۶۸	۰/۶۳	۰/۶۳
	T-Value	۳۴/۶۷	۱۷/۳۳	۱۸/۸۰	۲۳/۷۲	۱۰/۱۹	۱۸/۸۰	۱۹/۹۶	۲۳/۷۲	۱۹/۹۶	
۵	نظام پاداش	میزان رابطه	۰/۴۸	۰/۶۷	۰/۴۸	۰/۵۵	۰/۸۵	۰/۵۲	۰/۸۵	۰/۵۲	۰/۵۲
	T-Value	۱۲/۰۱	۲۲/۶۱	۱۴/۵۲	۵۴/۴۲	۱۳/۵۴	۱۳/۵۴	۱۳/۵۴	۵۴/۴۲	۱۳/۵۴	
۶	آموزش و مهارت افزایی	میزان رابطه	۰/۴۲	۰/۵۳	۰/۴۲	۰/۵۲	۰/۵۲	۰/۴۲	۰/۵۲	۰/۵۲	۰/۵۲
	T-Value	۹/۴۷	۱۳/۳۹	۱۳/۴۹	۱۶/۳۰	۱۳/۴۹	۱۳/۴۹	۱۳/۴۹	۱۳/۴۹	۱۳/۴۹	
۷	مربیگری	میزان رابطه	۰/۳۸	۰/۷۵	۰/۴۶	۰/۴۶	۰/۴۶	۰/۳۸	۰/۷۵	۰/۴۶	۰/۴۶
	T-Value	۷/۹۷	۳۰/۰۵	۱۰/۶۰	۱۰/۶۰	۳۰/۰۵	۳۰/۰۵	۳۰/۰۵	۳۰/۰۵	۳۰/۰۵	
۸	پست شما	میزان رابطه	۰/۵۴	۰/۴۳	۰/۵۴	۰/۴۳	۰/۴۳	۰/۵۴	۰/۴۳	۰/۴۳	۰/۴۳
	T-Value	۱۳/۸۱	۹/۶۵	۱۳/۸۱	۹/۶۵	۱۳/۸۱	۱۳/۸۱	۱۳/۸۱	۱۳/۸۱	۱۳/۸۱	
۹	فرهنگ سازمانی	میزان رابطه	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲
	T-Value	۱۸/۳۸	۱۸/۳۸	۱۸/۳۸	۱۸/۳۸	۱۸/۳۸	۱۸/۳۸	۱۸/۳۸	۱۸/۳۸	۱۸/۳۸	
۱۰	دستیابی به اهداف	میزان رابطه	T-Value	T-Value	T-Value	T-Value	T-Value	T-Value	T-Value	T-Value	T-Value

طبق جدول ۲ روابط ۱۰ مولفه محیط کاری شما، خودکار، همکاری، ارزشیابی عملکرد، نظام پاداش، آموزش و مهارت-افزایی، مربیگری، پست شما، فرهنگ سازمانی و دستیابی به اهداف با «پرسشنامه تجربه شغلی» مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۲: همبستگی مولفه ها با «پرسشنامه تجربه شغلی» و نتایج آزمون خوبی برازش تناسب مجموعه داده ها

ردیف	مولفه ها	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-Value	نتیجه
۱	محیط کاری شما با تجربه شغلی	۰/۸۱	۰/۷۰	۱۹/۹۷	تایید رابطه
۲	خودکار با تجربه شغلی	۰/۷۹	۰/۶۲	۱۸/۰۴	تایید رابطه
۳	همکاری با تجربه شغلی	۰/۶۱	۰/۵۴	۱۶/۳۸	تایید رابطه
۴	ارزشیابی عملکرد با تجربه شغلی	۰/۸۷	۰/۷۷	۲۱/۳۸	تایید رابطه
۵	نظام پاداش با تجربه شغلی	۱	۰/۷۶	۲۱/۲۱	تایید رابطه
۶	آموزش و مهارت افزایی با تجربه شغلی	۰/۷۸	۰/۶۱	۱۸/۰۱	تایید رابطه
۷	مربیگری با تجربه شغلی	۰/۶۸	۰/۵۳	۱۶/۱۵	تایید رابطه
۸	پست شما با تجربه شغلی	۰/۷۱	۰/۴۸	۱۵/۲۲	تایید رابطه
۹	فرهنگ سازمانی با تجربه شغلی	۰/۹۱	۰/۷۹	۲۱/۸۵	تایید رابطه
۱۰	دستیابی به اهداف با تجربه شغلی	۰/۸۳	۰/۴۹	۲۱/۴۵	تایید رابطه



بر اساس داده های جدول ۲، همبستگی تمامی مولفه ها با «پرسشنامه تجربه شغلی» معنادار است.

جدول ۳: نتایج آزمون خوبی برازش تناسب مجموعه داده های «پرسشنامه تجربه شغلی»

شاخص های برازش	اختصار شاخص	ملاک	مقدار بدست آمده	نتیجه
مقتصد	کای اسکویر بر درجه آزادی ( $X^2/df$ )	زیر ۳ (بعضی منابع تا ۵)	۴/۸۶	تایید
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	زیر ۰/۰۸ (بعضی منابع تا ۰/۱)	۰/۱۰۱	تایید
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	بالای ۰/۹۰	۰/۷۴	عدم تایید
	شاخص نیکویی برازش مقتصد PGFI	بالای ۰/۹۰	۰/۵۲	عدم تایید
	شاخص برازش هنجار شده NFI	بالای ۰/۹۰	۰/۹۵	تایید
	شاخص برازش هنجار نشده NNFI	بالای ۰/۹۰	۰/۹۴	تایید
	شاخص برازش تطبیقی CFI	بالای ۰/۹۰	۰/۹۵	تایید
	شاخص برازش افزایشی IFI	بالای ۰/۹۰	۰/۹۵	تایید
	شاخص برازش نسبی RFI	بالای ۰/۹۰	۰/۹۳	تایید
	شاخص نیکویی برازش GFI	بالای ۰/۹۰	۰/۸۲	عدم تایید
مطلق	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده AGFI	بالای ۰/۹۰	۰/۷۱	عدم تایید

شاخص های آزمون خوبی برازش تناسب الگو را تأیید کردند. جدول ۴ پایایی مولفه های «پرسشنامه تجربه شغلی» را نشان می دهد.

جدول ۳ آزمون خوبی (نیکویی) برازش پرسشنامه تجربه شغلی را نشان می دهد. مطابق جدول ۳، به جهت بررسی تناسب مجموعه داده ای «پرسشنامه تجربه شغلی» آزمون خوبی برازش مقیاس انجام شد، در مجموع

جدول ۴: پایایی مولفه های «پرسشنامه تجربه شغلی»

ردیف	متغیرها	آلفای کرونباخ	وضعیت پایایی
۱	محیط کاری شما	۰/۸۷	قابل قبول
۲	خودکار	۰/۸۴	قابل قبول
۳	همکاری	۰/۸۳	قابل قبول
۴	ارزشیابی عملکرد	۰/۸۶	قابل قبول
۵	نظام پاداش	۰/۸۸	قابل قبول
۶	آموزش و مهارت افزایشی	۰/۹۰	قابل قبول
۷	مربیگری	۰/۸۹	قابل قبول
۸	پست شما	۰/۸۰	قابل قبول
۹	فرهنگ سازمانی	۰/۸۷	قابل قبول
۱۰	دستیابی به اهداف	۰/۸۶	قابل قبول
۱۱	تجربه شغلی	۰/۸۹	قابل قبول

۰/۸۹ بود که نشان می دهد، پایایی مولفه های «پرسشنامه تجربه شغلی» در حد قابل قبول است. مقدار ضریب پایایی ترکیبی برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۶ بدست آمد. بطور کلی برازش داده های الگو برقرار است و تمامی شاخص ها دلالت بر مطلوب بودن الگو اندازه گیری تجربه شغلی در سازمان های ورزشی می باشند.

با ملاحظه جدول ۴ مشخص می شود که ضرایب پایایی در هر ۱۰ مولفه «پرسشنامه تجربه شغلی» در حد قابل قبول گزارش گردیده و مناسب هستند و همگی نشان دهنده این نکته است که عبارت های مقیاس از همسانی و همگونی مناسبی برخوردارند. ضرایب آلفای کرونباخ برای مولفه های مختلف بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ بود و برای کل پرسشنامه برابر

فرهنگ سازمانی، ارزشیابی عملکرد و نظام پاداش، دارای بیشترین بار عاملی در تحقق مولفه‌های تجربه شغلی و تاثیر آن بر وفاداری سازمانی و عملکرد کارکنان می‌باشد (۱۳).

### نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد «پرسشنامه تجربه شغلی» با ۱۰ مولفه و ۱۰۳ عبارت، دارای روایی و پایایی می‌باشد. پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران علاقه‌مند در حوزه منابع انسانی و همچنین تربیت بدنی از این پرسشنامه، به عنوان ابزاری روا و پایا استفاده نمایند. شایان ذکر است، با توجه به اینکه این مقیاس در وزارت ورزش و جوانان روانسنجی شده می‌تواند بعنوان محدودیت به شمار می‌رود. لذا استفاده از آن در سایر سازمان‌ها با احتیاط مورد استفاده قرار گیرد.

### سیاسگزاری

این مقاله مستخرج از رساله دکتری دانشجو خانم ندا خاوری به راهنمایی آقای دکتر اکبر آفرینش خاکی و خانم دکتر فریده شریفی فر می‌باشد که با کد ۱۳۹۹/۰۶/۳۰ و در تاریخ ۱۴۱۴۸۲۹۹۱۴۱۷۶۸۴۱۴۰۰۱۶۲۴۱۰۲۱۸ در سایت پژوهشیار به آدرس <https://ris.iaua.ac.ir> ثبت شده است. در پایان، از کلیه کسانی که در این پژوهش یاری نمودند، نهایت تشکر و قدردانی می‌شود.

### تعارض منافع

نویسندگان مقاله حاضر هیچ گونه تعارض منافی را گزارش نکرده‌اند.

### بحث

پژوهش حاضر، با هدف ترجمه و روانسنجی «پرسشنامه تجربه شغلی» در سازمان‌های ورزشی انجام شد. در این مطالعه تحلیل عاملی اکتشافی با رویکرد چرخش واریماکس و تحلیل عاملی اصلی انجام شد که نتایج نشان داد هر ۱۰ مولفه «پرسشنامه تجربه شغلی» در بین جامعه آماری پژوهش حاضر نیز، مطابقت دارد. همچنین، شاخص اصلی برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی نیز داده‌های الگوی «پرسشنامه تجربه شغلی» را تایید می‌کند.

بعلاوه، یافته‌های پژوهش نشان داد که «پرسشنامه تجربه شغلی» از پایایی مناسبی در بین سازمان‌های ورزشی برخوردار است. ضرایب پایایی آلفا کرونباخ کل مقیاس اندازه‌گیری در هر ۱۰ مولفه موجود در مقیاس همگی برای سنجش کارکنان سازمان‌های ورزشی مناسب هستند و همگی نشان دهنده این است که عبارت‌های مقیاس از همسانی و همگونی مناسبی برخوردارند.

با عنایت به اینکه، پژوهشی که به ترجمه و روانسنجی «پرسشنامه تجربه شغلی» در سازمان‌های ورزشی پیروز شد، یافت نگردید و موضوع پژوهش نو می‌باشد، لذا برای مقایسه و بحث پژوهشی وجود نداشته، لذا به پژوهش‌های مشابه پرداخته می‌شود. اجرای برنامه‌های راهبردی سازمانی و دستیابی به اهداف سازمانی در گرو تجربه شغلی نیروهای انسانی و میزان بهره‌گیری و بهره‌برداری از این تجربه بوده و دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد. نتایج حاصل، بیانگر مناسب بودن الگو برای بررسی رابطه بین مولفه‌های تجربه شغلی پژوهش می‌باشد. بعلاوه، نتایج پژوهش Djan (۱۳) نشان داد از بین ۱۰ مولفه «پرسشنامه تجربه شغلی» مولفه پست شما دارای کمترین و مولفه‌های

### References

1. Tang G, Chen Y, Jiang Y, Paillé P, Jia J. Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2018; 56 (1): 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
2. Carter G.W, Cook K.W, Dorsey D.W. Career paths: Charting courses to success for organizations and their employees. 2011. <https://www.wiley.com/en-us/Career+Paths%3A+Charting+Courses+to+Success+for+Organizations+and+Their+Employees-p-9781405177320>
3. Lent RW. Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*. 2013; 61(1): 2- 14. <https://psycnet.apa.org/record/2013-07375-001> <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
4. Farihi Sh, Karami H, Aghaei R. [A study of the relationship between documenting employees' work experiences and organizational productivity]. *International Conference on Futurology. Humanities and Development*. Ahar. 2016. <https://civilica.com/doc/581135>
5. Schmidt FL, Hunter JE, Outerbridge AN, Goff S.



- Joint relation of experience and ability with job performance: Test of three hypotheses. *Journal of Applied Psychology*. 1988; 73 (1): 46-57. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.1.46>
6. Heslin P.A. Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*. 2005; 26 (2): 113-136. [https://www.researchgate.net/publication/227729978\\_Conceptualizing\\_and\\_evaluating\\_career\\_success](https://www.researchgate.net/publication/227729978_Conceptualizing_and_evaluating_career_success) <https://doi.org/10.1002/job.270>
  7. Yaghmaei F. [Critical Review of Psychometric Properties in Research Questionnaires]. *Advances in Nursing and Midwifery (Faculty of Nursing and Midwifery Quarterly)*. 2007; 16 (52): 66-75. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=73027>
  8. Fathi A, Nikbakhsh R, Afarinesh khaki A, sharififar F. [Translation and psychometrics of "Work-Family Conflict Scale" in sports staff]. *Journal of Health Promotion Management*. 2020; 9 (5): 1- 10. <http://jhpm.ir/article-1-1161-fa.html>
  9. Zaghari Tafreshi M, Yaghmaie F. [Factor analysis of construct validity: A review of nursing articles]. *Journal of Teb & Tazkiye*. 2006; 14 (3): 50-60. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=73244>
  10. Maister DH. *Managing the Professional Service Firm*. New York City: Simon and Schuster. 2012. [https://books.google.com/books/about/Managing\\_The\\_Professional\\_Service\\_Firm.html?id=2VpMKuoJVMC#v=onepage&q=david%20H%20maister%20Questionnaire&f=false](https://books.google.com/books/about/Managing_The_Professional_Service_Firm.html?id=2VpMKuoJVMC#v=onepage&q=david%20H%20maister%20Questionnaire&f=false)
  11. Afrasibai Far A, Yaghmaie F, Abdoli S, Abed Saiedy ZH. [Research tool translation and cross-cultural adaptation]. *Advances in Nursing and Midwifery*. 2006; 16 (54): 58-67. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=73026>
  12. Vakili MM, Haidarnia AR, Niknami S. [Development and psychometrics of an Interpersonal Communication Skills Scale (A.S.M.A) among Zanjan health volunteers]. *Journal of Hayat*. 2012; 18 (1): 5-19. <http://hayat.tums.ac.ir/article-1-34-fa.html>
  13. Djan I. Analysis of personality. Ability and motivation and its effects on job performance lecturers in higher education in the environment of Binaniaga Foundation. *International Journal of Economics and Management Studies*. 2019; 6 (10): 18-26. <http://www.internationaljournalsrg.org/IJEMS/paper-details?Id=434> <https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V6I10P103>