



## ترجمه و روان‌سنجی مقیاس معناداری شغل در بین معلمان تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران

شيوه استناددهی: امیدي قنبري، رضا، بنيادي فرد، موعود، خرم، زهرا، و مهاجری، فاطمه. (۱۴۰۵). ترجمه و روان‌سنجی مقیاس معناداری شغل در بین معلمان تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران. یادگیری هوشمند و تحول مدیریت، ۴(۶)، ۱۸-۱.	تاریخ چاپ نهایی: ۱ اسفند ۱۴۰۵ تاریخ چاپ اولیه: ۳۰ خرداد ۱۴۰۵ تاریخ پذیرش: ۳۰ خرداد ۱۴۰۵ تاریخ بازنگری: ۲۰ خرداد ۱۴۰۵ تاریخ ارسال: ۲۸ فروردین ۱۴۰۵	رضا امیدي قنبري* موعود بنيادي فرد <sup>۱</sup> زهرا خرم <sup>۲</sup> فاطمه مهاجری <sup>۲</sup>
--	---	---

### چکیده

هدف این پژوهش، ترجمه، انطباق فرهنگی و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس معناداری شغل (WAMI) در میان معلمان تربیت بدنی شهر تهران به منظور ارزیابی روایی سازه و قابلیت کاربرد آن در محیط‌های آموزشی ایران بود. این پژوهش از نوع توصیفی — پیمایشی و به صورت مقطعی انجام شد. جامعه آماری شامل ۱۵۸۰ نفر از معلمان تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران بود که ۳۱۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. پس از ترجمه و بازترجمه مقیاس ۱۰ گویه‌ای معناداری شغل، روایی صوری و محتوایی ابزار با استفاده از شاخص تأثیر عبارت، نسبت روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) بررسی شد. همچنین روایی سازه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس و تحلیل عاملی تأییدی با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS ۲۴ و AMOS ۲۴ ارزیابی گردید. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد سه عامل با مقدار ویژه بیشتر از یک استخراج شد که در مجموع ۸۷.۶۷ درصد از واریانس کل مقیاس را تبیین کردند. تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بالاتر از ۰.۴۰ بودند و در سه بعد «معنای مثبت»، «معناسازی از طریق کار» و «انگیزه‌های خیر جمعی» قرار گرفتند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نیز برازش مناسب مدل سه‌عاملی را تأیید کرد؛ به گونه‌ای که شاخص‌های برازش در محدوده قابل قبول قرار داشتند ( $CMIN/DF=4.64$ ,  $GFI=0.92$ ,  $AGFI=0.86$ ,  $TLI=0.95$ ,  $NFI=0.96$ ,  $CFI=0.96$ ,  $IFI=0.96$  و  $PNFI=0.64$ ). همچنین ساختار نظری مقیاس با داده‌های تجربی همخوانی معناداری نشان داد و اعتبار سازه ابزار مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد نسخه فارسی مقیاس معناداری شغل از روایی و اعتبار سازه مطلوبی در میان معلمان تربیت بدنی برخوردار است و می‌تواند به‌عنوان ابزاری معتبر برای سنجش معناداری شغل در مطالعات آموزشی، ورزشی و سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. تقویت معناداری شغل در میان معلمان می‌تواند زمینه‌ساز بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش انگیزش حرفه‌ای و کاهش فرسودگی شغلی در نظام آموزشی باشد.

**واژگان کلیدی:** روان‌سنجی، معناداری شغل، روایی سازه، تحلیل عاملی، معلمان تربیت بدنی، آموزش و پرورش

### مشخصات نویسندگان:

۱. گروه آموزشی تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵ تهران، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد فیزیولوژی و تغذیه ورزشی، دانشگاه غیر انتفاعی رسام، کرج، ایران

پست الکترونیکی: r.omidi@cfu.ac.ir



© ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به

نویسنده است.

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.



## Translation and Psychometric Validation of the Work Meaningfulness Scale among Physical Education Teachers in the General Directorate of Education, Tehran

Reza Omid Ghanbari <sup>1*</sup> Moud Bonyadifard <sup>1</sup> Zahra Khorram <sup>2</sup> Fateme Mohajeri <sup>2</sup>	Submit Date: 17 April 2026 Revise Date: 10 June 2026 Accept Date: 20 June 2026 Initial Publish: 20 June 2026 Final Publish: 20 February 2027	<b>How to cite:</b> Omid Ghanbari, R., Bonyadifard, M., Khorram, Z., & Mohajeri, F. (2026). Translation and Psychometric Validation of the Work Meaningfulness Scale among Physical Education Teachers in the General Directorate of Education, Tehran. <i>Intelligent Learning and Management Transformation</i> , 4(6), 1-18.
---	--	---

### Abstract

#### Objective:

The present study aimed to translate, culturally adapt, and evaluate the psychometric properties of the Work and Meaning Inventory (WAMI) among physical education teachers in Tehran in order to assess its construct validity and applicability within the Iranian educational context. This cross-sectional survey study was conducted among physical education teachers employed by the General Directorate of Education in Tehran. From a population of 1,580 teachers, 310 participants were randomly selected. Following translation and back-translation of the 10-item Work Meaningfulness Scale, face and content validity were assessed using the Item Impact Method, Content Validity Ratio (CVR), and Content Validity Index (CVI). Construct validity was examined through exploratory factor analysis using principal component analysis with varimax rotation and confirmatory factor analysis using SPSS version 24 and AMOS version 24. Exploratory factor analysis identified three factors with eigenvalues greater than one, collectively explaining 87.67% of the total variance. All items demonstrated acceptable factor loadings exceeding 0.40 and loaded onto the dimensions of Positive Meaning, Meaning-Making Through Work, and Greater Good Motivations. Confirmatory factor analysis further supported the three-factor model, yielding acceptable fit indices (CMIN/DF=4.64, GFI=0.92, AGFI=0.86, TLI=0.95, NFI=0.96, CFI=0.96, IFI=0.96, and PNFI=0.64). Overall, the findings provided strong empirical support for the proposed construct structure and confirmed the construct validity of the scale. The Persian version of the Work Meaningfulness Scale demonstrated satisfactory psychometric characteristics and construct validity among physical education teachers. The instrument can therefore be considered a reliable and valid measure for assessing meaningful work in educational and organizational settings. Promoting work meaningfulness among teachers may contribute to enhanced quality of work life, greater professional motivation, and reduced occupational burnout.

**Keywords:** Psychometrics; Meaningful Work; Construct Validity; Factor Analysis; Physical Education Teachers; Educational Organizations.

### Authors' Information:

r.omidi@cfu.ac.ir

1. Department of Physical Education, Farhangian University, P.O. Box 889-14665, Tehran, Iran
2. Master's Student in Sports Physiology and Nutrition, Rasam Non-profit University, Karaj, Iran



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## مقدمه

در دهه‌های اخیر، تحول در رویکردهای مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسی سازمانی و مطالعات رفتار شغلی موجب شده است که مفهوم کار از چارچوب سنتی خود به‌عنوان ابزاری برای تأمین نیازهای اقتصادی فراتر رود و به یکی از مهم‌ترین ابعاد شکل‌دهنده هویت فردی، سلامت روان و رضایت از زندگی تبدیل شود. در این میان، پژوهشگران به‌طور فزاینده‌ای به این موضوع توجه کرده‌اند که افراد صرفاً به دنبال اشتغال و دریافت دستمزد نیستند، بلکه تمایل دارند فعالیت حرفه‌ای خود را معنادار، ارزشمند و همسو با اهداف زندگی خویش ادراک کنند. این گرایش سبب ظهور و گسترش مفهوم «معناداری شغل» به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازه‌های روان‌شناختی حوزه کار شده است. معناداری شغل به تجربه ذهنی فرد از ارزش، اهمیت و هدفمندی فعالیت‌های شغلی اشاره دارد و بیانگر میزان ادراک کارکنان از نقش حرفه خود در تحقق اهداف شخصی و اجتماعی است (Steger et al., 2012). مطالعات متعدد نشان داده‌اند که معناداری شغل با پیامدهای مثبتی همچون افزایش تعهد سازمانی، ارتقای عملکرد، رضایت شغلی، سلامت روان، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی همراه است و در مقابل می‌تواند از بروز فرسودگی شغلی، استرس و بی‌انگیزگی جلوگیری کند (Allan et al., 2020; Mirza & Parahyanti, 2025).

نظریه‌های معاصر روان‌شناسی مثبت‌گرا، معنا را یکی از بنیادی‌ترین نیازهای انسان معرفی می‌کنند و معتقدند جستجوی معنا نه تنها در زندگی شخصی بلکه در محیط‌های کاری نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در سلامت روان افراد دارد. در همین راستا، استگر و همکاران مفهوم معناداری شغل را به‌عنوان ادراک فرد از ارزش ذاتی کار، نقش آن در رشد شخصی و سهم آن در خدمت به دیگران تعریف کرده‌اند و برای سنجش آن ابزار «فهرست معنا در کار» (WAMI) را توسعه داده‌اند (Steger et al., 2012). این مدل سه بعد اصلی شامل «معنای مثبت»، «معناسازی از طریق کار» و «انگیزه‌های خیر جمعی» را در بر می‌گیرد. معنای مثبت به تجربه ارزشمند بودن خود فعالیت شغلی اشاره دارد؛ معناسازی از طریق کار نشان‌دهنده نقش شغل در رشد فردی و شکل‌گیری هویت است؛ و انگیزه‌های خیر جمعی بیانگر ادراک فرد از تأثیر مثبت حرفه خود بر دیگران و جامعه است (Steger et al., 2012). پژوهش‌های بعدی نیز این چارچوب نظری را تأیید کرده و نشان داده‌اند که افراد دارای سطوح بالاتر معناداری شغل، عملکرد حرفه‌ای مطلوب‌تر، انگیزش درونی بیشتر و سلامت روان بالاتری را تجربه می‌کنند (Allan et al., 2020; Levin & Duffy, 2025).

در حوزه آموزش، مفهوم معناداری شغل از اهمیت مضاعفی برخوردار است؛ زیرا فعالیت معلمان نه تنها بر رشد علمی دانش‌آموزان بلکه بر شکل‌گیری سرمایه انسانی و توسعه اجتماعی جوامع تأثیر می‌گذارد. بررسی‌های نظام‌مند انجام‌شده در سال‌های اخیر نشان داده‌اند که یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزش، رضایت و ماندگاری معلمان در حرفه تدریس، ادراک آنان از معناداری فعالیت آموزشی است (Mulyana & Izzati, 2024). معلمان که تدریس را فعالیتی ارزشمند و اثرگذار می‌دانند، مشارکت حرفه‌ای بیشتری داشته، خلاقیت آموزشی بالاتری نشان می‌دهند و در برابر فشارهای شغلی مقاومت بیشتری از خود بروز می‌دهند (Mudrák, 2025). همچنین پژوهش وان وینگردن و پول نشان داد که معناداری

شغل از طریق افزایش درگیری شغلی و شکل‌دهی مجدد به فعالیت‌های کاری، تاب‌آوری معلمان را تقویت می‌کند و آنان را در مواجهه با چالش‌های محیط آموزشی توانمندتر می‌سازد (Van Wingerden & Poell, 2019). از این رو، معناداری شغل در حرفه معلمی نه یک ویژگی فرعی بلکه یکی از منابع بنیادین سلامت سازمانی و کیفیت آموزش محسوب می‌شود.

در میان گروه‌های مختلف معلمان، معلمان تربیت‌بدنی جایگاه ویژه‌ای دارند. آنان علاوه بر آموزش مهارت‌های حرکتی و ورزشی، نقش مهمی در ارتقای سلامت جسمانی، بهداشت روانی، رشد اجتماعی و شکل‌گیری سبک زندگی فعال در نسل آینده ایفا می‌کنند. با این حال، ماهیت فعالیت آنان با چالش‌های خاصی نظیر محدودیت امکانات ورزشی، تراکم دانش‌آموزان، فشارهای اداری، کمبود منابع و انتظارات متعدد سازمانی همراه است. در چنین شرایطی، تجربه معناداری شغل می‌تواند به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی مهم، انگیزه و پایداری حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی را تقویت کند. رونکاینن و همکاران نشان دادند که تجربه صنعت‌گری حرفه‌ای و احساس تأثیرگذاری در ورزش، ارتباط مستقیمی با ادراک معناداری فعالیت‌های ورزشی دارد (Ronkainen, 2021). همچنین مطالعات جدید در حوزه مدیریت ورزشی نشان داده‌اند که معناداری شغل نقش میانجی مهمی در ارتباط میان سبک‌های رهبری و پیامدهای حرفه‌ای کارکنان حوزه ورزش ایفا می‌کند (Kang et al., 2025). این یافته‌ها اهمیت بررسی معناداری شغل در میان معلمان تربیت‌بدنی را دوچندان می‌سازد.

از سوی دیگر، پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که معناداری شغل می‌تواند نقش محافظتی مهمی در برابر فشارهای روانی و حرفه‌ای داشته باشد. برای مثال، میرزا و پراهیانتی گزارش کردند که معناداری شغل اثرات استرس شغلی، استرس تروماتیک ثانویه و فرسودگی شغلی را در میان قضات کاهش می‌دهد و به‌عنوان یک سپر روان‌شناختی عمل می‌کند (Mirza & Parahyanti, 2025). همچنین کرد نشان داد که معناداری شغل در ارتباط میان از دست دادن هویت و بهزیستی روان‌شناختی ورزشکاران بازنشسته نقش تعدیل‌کننده دارد و می‌تواند از پیامدهای منفی ناشی از بحران هویت جلوگیری کند (Kurd, 2024). در مطالعه دیگری، ظهریفه و پراهیانتی نشان دادند که معناداری شغل رابطه میان تقاضاهای شغلی چالش‌برانگیز و ملال شغلی را تعدیل می‌کند و موجب حفظ انگیزش کارکنان می‌شود (Zharifah & Parahyanti, 2022). مجموعه این شواهد بیانگر آن است که معناداری شغل صرفاً یک نگرش مثبت نسبت به کار نیست، بلکه یک منبع روان‌شناختی راهبردی محسوب می‌شود که می‌تواند پیامدهای فردی و سازمانی گسترده‌ای به همراه داشته باشد.

علاوه بر ویژگی‌های فردی کارکنان، عوامل سازمانی نیز نقش مهمی در شکل‌گیری معناداری شغل دارند. پژوهش‌های جدید نشان داده‌اند که سبک‌های رهبری مشارکتی و تحول‌آفرین می‌توانند از طریق ایجاد احساس خودمختاری، شایستگی و تعلق، ادراک کارکنان از معناداری شغل را تقویت کنند (Junça Silva & Alcobia, 2025). در همین راستا، چودوری و مابین نشان دادند که رهبری مشترک زمانی اثربخش خواهد بود که نیازها و ادراکات فردی کارکنان را مورد توجه قرار دهد و زمینه تجربه معنا در کار را فراهم سازد (Choudhury & Maupin, 2025).

همچنین در حوزه ورزش برای توسعه و صلح، نقش میانجی معناداری شغل در ارتباط میان رهبری مشترک و پیامدهای شغلی کارکنان به اثبات رسیده است (Kang et al., 2025). بنابراین، شناخت سطح معناداری شغل در میان معلمان تربیت بدنی می‌تواند اطلاعات ارزشمندی برای مدیران آموزشی در طراحی مداخلات سازمانی فراهم آورد.

با وجود اهمیت نظری و کاربردی معناداری شغل، یکی از چالش‌های اساسی در مطالعه این سازه، وجود ابزارهای معتبر و متناسب با بافت فرهنگی جوامع مختلف است. هرچند پرسشنامه WAMI استگر و همکاران یکی از پرکاربردترین ابزارهای سنجش معناداری شغل در جهان محسوب می‌شود (Steger et al., 2012)، اما مطالعات روان‌سنجی در کشورهای مختلف نتایج متفاوتی را گزارش کرده‌اند. برای مثال، ساختار سه‌عاملی این ابزار در نمونه کارکنان مجارستانی تأیید شده است (Csordás et al., 2022)، در حالی که پژوهش انجام‌شده در برزیل شواهدی از تفاوت‌های ساختاری و ویژگی‌های روان‌سنجی متفاوت ارائه کرده است (Zanotelli et al., 2022). این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که ابزارهای سنجش روان‌شناختی باید پیش از استفاده در هر جامعه، از نظر روایی و پایایی مورد ارزیابی دقیق قرار گیرند. در ادبیات روش‌شناسی نیز تأکید شده است که ترجمه و انطباق فرهنگی ابزارها باید همراه با بررسی روایی صوری، روایی محتوا و روایی سازه انجام شود تا اطمینان حاصل گردد که ابزار مورد نظر مفاهیم مورد سنجش را به‌درستی در بافت فرهنگی جدید اندازه‌گیری می‌کند (Bagheri et al., 2013).

در نظام آموزشی ایران و به‌ویژه در شهر تهران، معلمان تربیت بدنی با شرایط حرفه‌ای ویژه‌ای روبه‌رو هستند که شناخت منابع روان‌شناختی مؤثر بر انگیزش و ماندگاری آنان را ضروری می‌سازد. با وجود افزایش توجه جهانی به مفهوم معناداری شغل، تاکنون شواهد محدودی درباره ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای سنجش این سازه در میان معلمان تربیت بدنی ایرانی وجود دارد. فقدان ابزارهای استاندارد و بومی‌سازی شده می‌تواند مانع انجام پژوهش‌های معتبر و طراحی مداخلات مبتنی بر شواهد در این حوزه شود. از این رو، اعتبارسنجی نسخه فارسی مقیاس معناداری شغل می‌تواند زمینه را برای توسعه مطالعات آینده در حوزه روان‌شناسی ورزشی، مدیریت آموزشی و سلامت شغلی معلمان فراهم سازد.

بر این اساس، هدف پژوهش حاضر ترجمه، انطباق فرهنگی و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس معناداری شغل استگر و همکاران (۲۰۱۲) در میان معلمان تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران بود.

## روش‌شناسی

در این پژوهش، با توجه به تحلیل و رواسازی سؤالات مقیاس معناداری شغل استگر و همکاران (۲۰۱۲) بر روی معلمان تربیت بدنی، از یک پژوهش پیمایشی مقطعی استفاده شد. جامعه آماری این مطالعه تمامی معلمان تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران را با جمعیت ۱۵۸۰ نفر تشکیل می‌داد. انتخاب معلمان تربیت بدنی به این دلیل است که نقش کلیدی آن‌ها در سلامت جامعه، اهمیت ویژه‌ای به ارزیابی معناداری شغل آن‌ها می‌بخشد و این امر برای بهبود عملکرد سازمانی و حفظ پایداری حرفه‌ای آنان ضروری است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت

تصادفی انجام شد و حجم نمونه با در نظر گرفتن تعداد گویه‌های پرسشنامه و مبانی نظری استانداردسازی، ۳۱۰ نفر تعیین شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه معنی‌داری در شغل استرگر و همکاران (۲۰۱۲) بود.

این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده که دارای سه زیر مقیاس معناداری مثبت ۴ سؤال، معناسازی از طریق کار ۳ سؤال و ایجاد انگیزه‌های بهتر ۳ سؤال بود. برای تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه معناداری در شغل محقق پس از کسب اجازه از سازندگان این پرسشنامه‌ها؛ در ابتدا اقدام به ترجمه و باز ترجمه‌ی این ابزار نمود. ابزارهای مذکور در ابتدا توسط دو متخصص زبان انگلیسی از زبان اصلی به فارسی ترجمه گردید. پس از آن نسخه‌های ترجمه شده اولیه توسط مترجمان دیگری مورد بازنگری قرار گرفت و با ادغام ترجمه‌های اولیه و نسخه نهایی ترجمه شده به زبان فارسی ایجاد شد. در مرحله دوم مقیاس ترجمه شده توسط متخصص زبان دوباره مورد باز ترجمه انجام گرفت تا اطمینان حاصل شود که مغایرتی از نظر مفهومی با مقیاس 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 مقیاس، بر اساس نگارش، جمله‌بندی و ظاهر منطقی توسط متخصصان مورد بررسی قرار گرفت. به همین منظور، روش تأثیر عبارت<sup>۱</sup> جهت بررسی هر یک از عبارات، در نظر گرفته شد (باقری و همکاران، ۱۳۹۲). برای این کار، از ۱۰ تن از متخصصان و اعضای هیئت علمی در زمینه مدیریت ورزشی درخواست شد که اهمیت هر یک از عبارت‌های مقیاس در ۵ درجه‌ای لیکرت را مشخص نمایند. نتایج این قسمت نشان داد که تمام عبارت‌های مقیاس از نظر متخصصان برای پرسشنامه‌ی معناداری در کار ۳/۱۴ به دست آمد و چون تأثیر بیشتر از ۱/۵ داشت، تأیید شد.

برای اندازه‌گیری نسبت روایی محتوا، از جدول لاوشه<sup>۲</sup> استفاده شد (لاوشه، ۱۹۷۵) به این صورت که مقیاس پس از ترجمه به همراه اهداف پژوهش در اختیار ۱۰ تن از مدرسین و متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت. نتایج به دست آمده برای پرسشنامه معناداری شغل (۰/۷۴) به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای اندازه‌گیری شاخص روایی محتوا از روش وتزل و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) استفاده شد. در این شاخص ابتدا هر عبارت، بر اساس شاخص سه بخشی با چهار نمره (۱ تا ۴) ارزیابی گردید. در صورتی که نمره مربوط بودن عبارت‌ها در مقیاس بیشتر یا مساوی ۰/۷۹ درصد بود، عبارت مورد نظر در مقیاس حفظ گردید. در مطالعه حاضر شاخص روایی محتوا برای پرسشنامه‌ی معناداری شغل (۰/۸۶) به دست آمد و تأیید شد. روایی پرسشنامه معناداری در کار نیز با روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و با استفاده از نرم افزارهای spss ۲۴ و AMOS ۲۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

<sup>1</sup> Item impact method

<sup>2</sup> Lawshe

<sup>3</sup> Wetzels et al

نتایج به دست آمده از آمار توصیفی نشان داد ۱۲۳ نفر از نمونه پژوهش زن و ۱۸۷ نفر مرد بودند. همچنین به لحاظ مدرک تحصیلی ۱۸/۹ درصد فوق دیپلم؛ ۵۴/۷ درصد کارشناسی؛ ۱۹/۸ درصد کارشناس ارشد و ۶/۶ درصد نیز دارای مدرک دکتری بودند. ۱۱۲ نفر از نمونه‌های پژوهش مجرد و ۱۹۸ نفر متأهل بود. ۱۹/۲ درصد از نمونه‌ها کمتر از ۱۰ سال؛ ۲۴/۵ درصد ۱۰-۱۵ سال؛ ۳۳/۲ درصد ۱۶-۲۰ سال؛ ۲۳/۱ درصد نیز بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند و در اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران مشغول به کار بودند.

به منظور بررسی بررسی ساختار عاملی پرسشنامه معنی داری در کار از روش تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه‌ی مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس استفاده گرفته شد. هدف از تحلیل عاملی اکتشافی، تعیین تعداد عامل‌های مشترک که بر مجموعه‌ای از عامل‌ها اثرگذار است؛ تعیین شدت رابطه‌ی بین هر عامل و هر متغیر مشاهده شده بود. در انجام تحلیل عاملی ابتدا باید از این مسئله اطمینان حاصل کنیم که آیا می‌توان داده‌های موجود را تقلیل و به چندین عامل پنهانی کاهش داد و یا خیر؟ برای این مقصود از دو آزمون kmo برای برآوردن هدف اول تحلیل عاملی و بارتلت برای برآوردن هدف دوم تحلیل عاملی استفاده می‌کنیم که هر دو این آزمون نشان می‌دهد آیا داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟

## یافته‌ها

نتایج به دست آمده جدول ۱ از آزمون کفایت نمونه‌گیری نشان داد که انجام تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر امکان پذیر بوده و می‌توان داده‌ها را به یک سری عامل‌های پنهان (مکنون) تقلیل داد. همچنین نتایج به دست آمده از آزمون بارتلت نشان داد که بین عامل‌های مورد مطالعه همبستگی کافی و معنی داری وجود دارد.

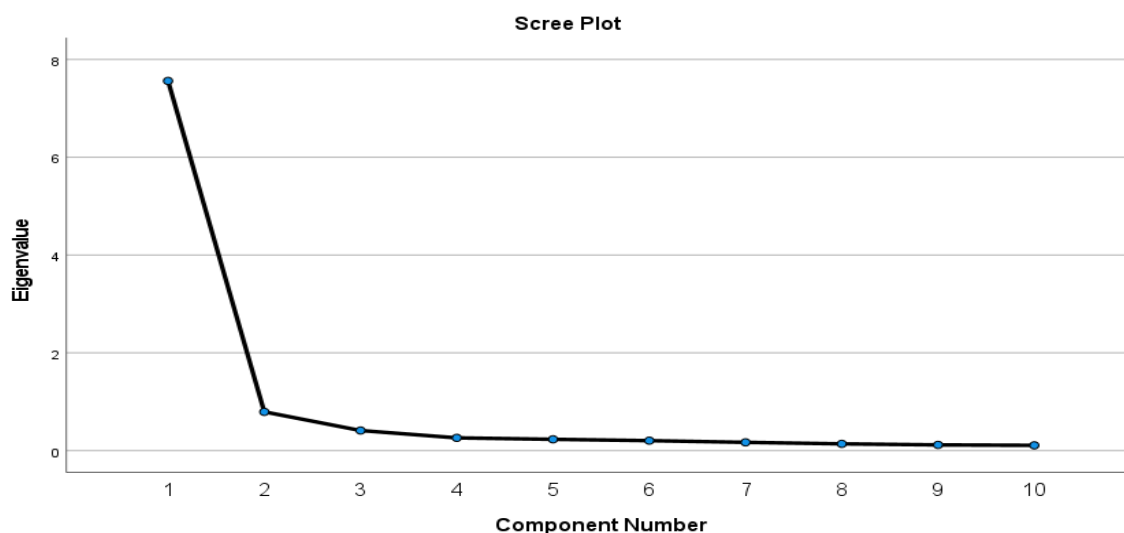
### جدول ۱. نتایج آزمون KMO و بارتلت

آزمون کفایت نمونه‌گیری (kmo)	۰/۹۴۲
Chi square	۳۵۳۳/۳۳۸
آزمون بارتلت	۴۵
سطح معنی داری	۰/۰۰۱

یک تصمیم مهم در اجرای تحلیل عاملی نتایج مربوط به تعداد عامل‌های قابل استخراج برای چرخش می‌باشد. جهت تعیین اینکه چند عامل مناسب برای چرخش وجود دارد از ملاک‌های مختلفی همانند ملاک کیزر و نمودار سنگ‌ریزه استفاده شده است. بر پایه این ملاک عواملی که دارای ارزش ویژه یک و یا بیشتر از آن باشند به عنوان قابل استخراج تعیین می‌شوند. همان‌طور که در جدول (۲) نشان داده شده همانند نسخه‌ی اصلی پرسشنامه ۳ عامل دارای ارزش بزرگ‌تر از یک بوده و قابل استخراج می‌باشند. نتایج به دست آمده از مقیاس کیزر و نمودار سنگ‌ریزه نشان می‌دهد که هر سه عامل به دست آمده در مجموع ۸۷/۶۶۷ درصد از واریانس کل آزمون را تبیین می‌کند. به طوری که عامل اول ۳۵/۰۵۰ درصد؛ عامل دوم ۳۳/۳۱۲ درصد و عامل سوم ۱۹/۴۹۷ درصد از واریانس آزمون را تبیین می‌کند.

جدول ۲. واریانس استخراج شده با استفاده از مقادیر ویژه

عامل‌ها	ارزش‌های ویژه اولیه			مجموع مجذورات استخراج شده پس از چرخش		
	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی واریانس	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی واریانس
۱	۷/۵۶۲	۷۵/۶۱۶	۷۵/۶۱۶	۳/۵۰۵	۳۵/۰۵۰	۳۵/۰۵۰
۲	۰/۷۹۳	۷/۹۳۴	۸۳/۵۵۰	۳/۳۱۲	۳۳/۱۲۱	۶۸/۱۷۱
۳	۰/۴۱۲	۴/۱۱۸	۸۷/۶۶۷	۱/۹۵۰	۱۹/۴۹۷	۸۷/۶۶۷



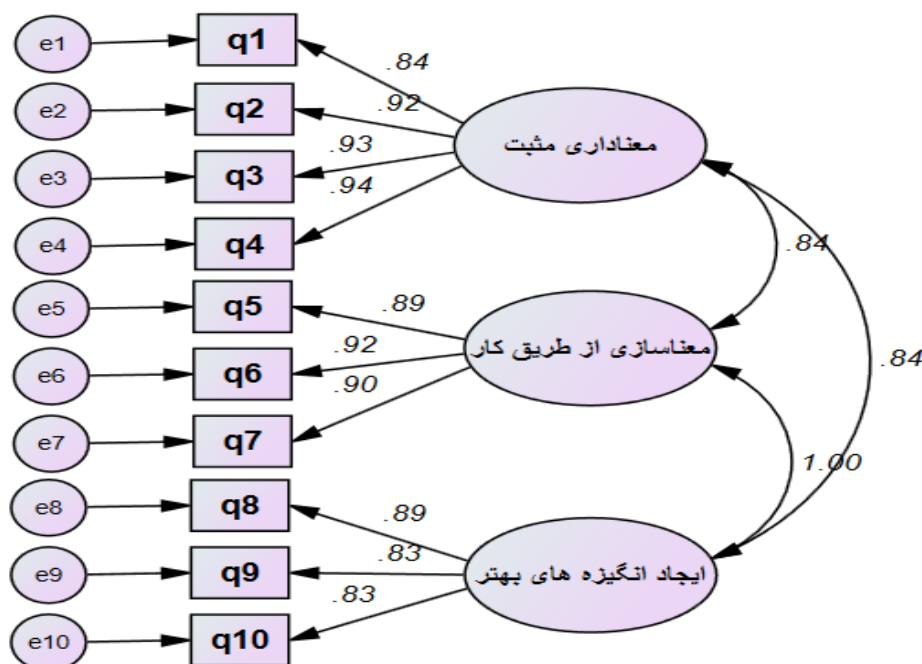
شکل ۱. عامل‌های استخراج شده با استفاده از نمودار سنگ‌ریزه

برای دسته‌بندی گویه‌ها در بین عامل‌ها، باید بر اساس بار عاملی آنها از چرخش واریماکس استفاده می‌گردد. نتایج به دست آمده از چرخش واریماکس در جدول ۳ نشان می‌دهد که ۱۰ گویه پرسشنامه در ۳ عامل دسته‌بندی شده و بارهای عاملی همه‌ی آنها بیشتر از ۰/۴۰ می‌باشد. به طوری که در عامل اول چهار گویه، در عامل‌های دوم و سوم به ترتیب سه گویه قرار گرفت.

جدول ۳. بارگزاری بارهای عاملی به ترتیب ارجحیت بار عاملی با استفاده از چرخش واریماکس

شماره گویه‌ها	گویه‌ها	عامل‌ها		
		۱	۲	۳
Q۲	من می‌دانم که شغل من، چگونه به معنای زندگی‌ام کمک می‌کند.	۰/۸۶۲		
Q۳	من حس خوبی نسبت به آنچه که شغل من را معنادار می‌کند، دارم.	۰/۸۳۸		
Q۴	من کارهایی را پیدا می‌کنم که دارای یک هدف رضایت‌بخش باشند.	۰/۸۱۵		
Q۱	من یک شغل و حرفه‌ی پر معنا پیدا کرده‌ام.	۰/۶۸۴		
Q۸	کاری که من انجام می‌دهم تفاوتی برای کار ورزشی ایجاد نمی‌کند.	۰/۸۴۱		
Q۶	کار من به من کمک می‌کند تا خودم را بهتر بشناسم.	۰/۷۷۶		
Q۷	کار من به من کمک می‌کند دنیای اطرافم برایم معنا پیدا کند.	۰/۷۵۴		
Q۵	از نظر من کار باعث رشد شخصی من می‌شود.	۰/۷۴۶		
Q۹	من می‌دانم کار من تفاوت مثبتی در ورزش ایجاد می‌کند.	۰/۷۶۷		
Q۱۰	کاری که من انجام می‌دهم هدف بزرگتری دارد.	۰/۷۰۰		

در نهایت برای بررسی اینکه آیا تعداد عامل‌ها و بارهای متغیرهایی که روی این عامل‌ها اندازه‌گیری شده‌اند، با آنچه بر اساس تئوری و مدل نظری انتظار می‌رفت، تطابق دارد یا خیر از روش تحلیل عاملی تأییدی (مرتب دوم) استفاده شد. در این تحلیل پیش فرض اصلی محققان بر این است که هر عامل با زیرمجموعه‌ی خاصی از شاخص‌ها ارتباط دارد. در شکل ۲ نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی و بارهای عاملی سؤالات بر روی هر کدام از عوامل ارائه شده است.



شکل ۲. نتیجه تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه معناداری در کار

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مقیاس معناداری شغل در قالب شاخص‌های برازش در جدول ۴ ارائه شده است. این شاخص‌ها اطلاعات مناسبی را درباره میزان نزدیکی مدل برازش یافته به برازندگی کامل فراهم می‌آورند (هومن، ۱۳۸۸).

شاخص‌های برازش مطلق که بر مبنای تفاوت بین واریانس‌ها و کوواریانس‌های مشاهده شده با پارامترهای برآورد شده مدل محاسبه می‌شوند، در پژوهش حاضر از برازش مناسب و قابل قبولی برخوردارند. شاخص‌های برازش تطبیقی نیز مدل پژوهش را با مدل مبنا (مدلی که در آن همه متغیرها مستقل فرض می‌شوند) مقایسه می‌کنند؛ هر پنج شاخص تطبیقی CFI، TLI، IFI، RFI، NFI در این مطالعه از برازش مطلوب تا قوی برخوردار هستند. در ادامه، شاخص‌های برازش مقتصد که اثر آزادگذاری هر پارامتر را در جهت بهبود برازش مدل ارزیابی می‌کنند، نشان‌دهنده برآورد مناسبی در پژوهش حاضر می‌باشند.

به طور کلی، دامنه مطلوب و قابل قبول شاخص‌های برازش حاکی از آن است که مدل تجربی توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شود؛ به عبارت دیگر، برازش مدل با داده‌ها برقرار است. تمامی شاخص‌ها دلالت بر مطلوب بودن مدل اندازه‌گیری معناداری شغل در میان معلمان تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران دارند. بر این اساس، تعداد گویه‌های باقیمانده بر هر عامل با آنچه بر اساس مدل نظری انتظار می‌رفت انطباق دارد.

#### جدول ۴. شاخص ارزیابی کلیت تحلیل عاملی تأییدی عامل‌های کار معنادار

نام شاخص	اختصار	برازش مطلوب	برازش قابل قبول	برآورد مدل
نسبت مجذور کای به درجه آزادی	Chi-square (CMIN/DF)	کوچکتر از ۳	کوچکتر از ۵	۴/۶۳۶
شاخص نکویی برازش	GFI	> ۰/۹۰	> ۰/۸۵	۰/۹۲
شاخص نکویی برازش تعدیل شده	AGFI	> ۰/۹۰	> ۰/۸۰	۰/۸۶
شاخص برازش هنجار نشده	TLI	> ۰/۹۵	> ۰/۹۰	۰/۹۵
شاخص برازش هنجار شده	NFI	> ۰/۹۵	> ۰/۹۰	۰/۹۶
شاخص برازش تطبیقی	CFI	> ۰/۹۵	> ۰/۹۰	۰/۹۶
شاخص برازش نسبی	RFI	> ۰/۹۵	> ۰/۹۰	۰/۹۲
شاخص برازش فزاینده	IFI	> ۰/۹۵	> ۰/۹۰	۰/۹۶
شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	> ۰/۵	-	۰/۶۴
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RSMEA	< ۰/۱	-	۰/۱

#### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ترجمه، انطباق فرهنگی و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس معناداری شغل استگر و همکاران در میان معلمان تربیت بدنی شهر تهران انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که ساختار سه‌عاملی مقیاس شامل «معنای مثبت»، «معناسازی از طریق کار» و «انگیزه‌های خیر جمعی» در نمونه مورد مطالعه قابل استخراج است و این سه عامل در مجموع بخش قابل توجهی از واریانس سازه را تبیین می‌کنند. همچنین یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل سه‌عاملی از شاخص‌های برازش مطلوبی برخوردار بوده و داده‌های تجربی از ساختار نظری ابزار حمایت می‌کنند. علاوه بر این، شاخص‌های روایی صوری، روایی محتوا و روایی سازه در سطح قابل قبول قرار داشتند و بیانگر آن بودند که نسخه فارسی مقیاس معناداری شغل از کفایت لازم برای استفاده در پژوهش‌ها و ارزیابی‌های سازمانی برخوردار است. بنابراین، نخستین یافته مهم پژوهش حاضر تأیید ساختار نظری سه‌بعدهی معناداری شغل در میان معلمان تربیت بدنی ایرانی بود.

این یافته با چارچوب نظری ارائه‌شده توسط استگر و همکاران که معناداری شغل را متشکل از سه بعد معنای مثبت، معناسازی از طریق کار و انگیزه‌های خیر جمعی معرفی کرده‌اند، همسو است (Steger et al., 2012). استگر و همکاران استدلال می‌کنند که تجربه معنا در کار یک پدیده چندبعدهی است که هم به ادراک فرد از ارزش ذاتی فعالیت شغلی مربوط می‌شود، هم به نقش شغل در رشد فردی و هم به احساس تأثیرگذاری اجتماعی حاصل از انجام کار. تأیید همین ساختار در جامعه معلمان تربیت بدنی تهران نشان می‌دهد که ابعاد بنیادین تجربه معنا در کار، صرف‌نظر

از تفاوت‌های فرهنگی، از ثبات مفهومی قابل توجهی برخوردار هستند. یافته حاضر همچنین با نتایج مطالعه روان‌سنجی انجام شده در مجارستان توسط چورداش و همکاران همخوانی دارد که در آن نیز ساختار سه‌عاملی ابزار تأیید شد و شواهدی از اعتبار مناسب سازه ارائه گردید (Csordás et al., 2022). همسویی نتایج این دو پژوهش نشان می‌دهد که ابعاد نظری مطرح شده در مدل استگر از ظرفیت تعمیم‌پذیری قابل قبولی در فرهنگ‌های مختلف برخوردارند.

از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش حاضر تا حدودی با نتایج برخی مطالعات بین‌فرهنگی که ساختارهای متفاوتی برای مقیاس معناداری شغل گزارش کرده‌اند، تفاوت دارد. برای مثال، زانوتلی و همکاران در نسخه برزلی مقیاس شواهدی از تغییرات ساختاری و تفاوت در نحوه بارگذاری برخی گویه‌ها ارائه کردند (Zanotelli et al., 2022). همچنین ظهریفه و پاراهیانتی در بررسی کارکنان نسل Y نشان دادند که ادراک معنا در محیط‌های کاری مختلف می‌تواند تحت تأثیر ویژگی‌های فرهنگی، سازمانی و نسلی قرار گیرد (Zharifah & Parahyanti, 2022). تفاوت میان نتایج این مطالعات و پژوهش حاضر را می‌توان ناشی از ویژگی‌های خاص حرفه معلمی دانست. معلمان، به‌ویژه معلمان تربیت بدنی، به‌طور مستقیم با رشد و توسعه دانش‌آموزان در ارتباط هستند و همین ویژگی سبب می‌شود ابعاد مختلف معنا در حرفه آنان به شکلی متمایز و پایدارتر تجربه شود. در واقع، ماهیت آموزشی و اجتماعی این حرفه موجب تقویت همزمان هر سه بعد معناداری شغل می‌شود.

یافته دیگر پژوهش حاضر که از اهمیت نظری بالایی برخوردار است، تأیید بعد «انگیزه‌های خیر جمعی» به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی معناداری شغل بود. این نتیجه نشان می‌دهد که معلمان تربیت بدنی نه تنها از طریق انجام وظایف حرفه‌ای خود به دنبال تأمین اهداف شخصی هستند، بلکه فعالیت آموزشی را بستری برای خدمت به جامعه، ارتقای سلامت نسل آینده و ایجاد تغییرات مثبت اجتماعی می‌دانند. این یافته با نتایج مرور نظام‌مند مولیانا و ایزاتی همسو است که نشان دادند احساس تأثیرگذاری بر زندگی دانش‌آموزان یکی از مهم‌ترین منابع تجربه معنا در حرفه تدریس محسوب می‌شود (Mulyana & Izzati, 2024). همچنین مودراک نشان داد که ادراک معناداری تدریس ارتباط نزدیکی با خودکارآمدی و ذهنیت رشد معلمان دارد و زمانی که معلمان فعالیت خود را ارزشمند تلقی می‌کنند، انگیزش و اثربخشی آموزشی آنان افزایش می‌یابد (Mudrák, 2025). بنابراین، تأیید بعد خیر جمعی در پژوهش حاضر می‌تواند بازتابی از نقش اجتماعی و تربیتی معلمان تربیت بدنی در نظام آموزشی باشد.

نتایج پژوهش همچنین از دیدگاه‌هایی حمایت می‌کند که معناداری شغل را نوعی منبع روان‌شناختی محافظ در برابر فشارهای حرفه‌ای می‌دانند. اگرچه پژوهش حاضر به‌طور مستقیم رابطه معناداری شغل با فرسودگی یا استرس را بررسی نکرد، اما تأیید اعتبار این سازه در جامعه معلمان تربیت بدنی اهمیت زیادی دارد؛ زیرا این گروه حرفه‌ای با انواع فشارهای سازمانی و آموزشی مواجه هستند. در این زمینه، میرزا و پاراهیانتی نشان دادند که معناداری شغل اثرات استرس‌شغلی و فرسودگی را کاهش داده و نقش حفاظتی مهمی در سلامت روان کارکنان ایفا می‌کند (Mirza & Parahyanti, 2025). همچنین آلن و همکاران در مطالعه طولی خود نشان دادند که کار معنادار با افزایش بهزیستی روان‌شناختی و کیفیت تجربه

کاری همراه است (Allan et al., 2020). در همین راستا، وان وینگردن و پول گزارش کردند که معناداری شغل از طریق افزایش درگیری شغلی و بازطراحی فعالانه کار، تاب‌آوری معلمان را تقویت می‌کند (Van Wingerden & Poell, 2019). بنابراین می‌توان استدلال کرد که وجود ابزاری معتبر برای سنجش معناداری شغل در میان معلمان تربیت بدنی، امکان بررسی علمی یکی از مهم‌ترین منابع روان‌شناختی محافظت‌کننده از سلامت شغلی آنان را فراهم می‌سازد.

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین از دیدگاه‌های نوین رهبری سازمانی حمایت می‌کند. در سال‌های اخیر، پژوهشگران نشان داده‌اند که تجربه معنا در کار تحت تأثیر محیط سازمانی و سبک‌های رهبری قرار دارد. جونسا سیلوا و آلکویبا نشان دادند که سبک‌های رهبری حمایتی و مشارکتی می‌توانند ادراک کارکنان از معناداری فعالیت حرفه‌ای را تقویت کنند (Junça Silva & Alcobia, 2025). همچنین چودوری و مابین تأکید کردند که رهبری مشترک زمانی اثربخش خواهد بود که به تفاوت‌های فردی کارکنان در تجربه معنا توجه شود (Choudhury & Maupin, 2025). در حوزه ورزش نیز کانگ و همکاران نشان دادند که معناداری شغل نقش میانجی مهمی میان رهبری مشترک و پیامدهای مثبت شغلی ایفا می‌کند (Kang et al., 2025). از این منظر، اعتبارسنجی ابزار حاضر می‌تواند زمینه را برای مطالعات آینده درباره نقش رهبری آموزشی، فرهنگ مدرسه و مدیریت منابع انسانی در ارتقای معناداری شغل معلمان فراهم سازد.

از منظر روان‌شناسی رشد و هویت حرفه‌ای نیز نتایج پژوهش حاضر قابل تفسیر است. لوین و دافی در مطالعات اخیر خود نشان داده‌اند که تجربه محیط‌های آموزشی مطلوب و رشد‌دهنده می‌تواند ادراک افراد از معنا و ارزش فعالیت‌های حرفه‌ای را تقویت کند (Levin & Duffy, 2025). همچنین کرد نشان داد که معناداری شغل نقش مهمی در حفظ هویت و بهزیستی روان‌شناختی افراد در شرایط گذار حرفه‌ای دارد (Kurd, 2024). معلمان تربیت بدنی به دلیل تعامل مستمر با دانش‌آموزان و مشاهده مستقیم آثار فعالیت آموزشی خود، فرصت بیشتری برای تجربه معنا و هویت حرفه‌ای دارند. از این رو، تأیید ساختار سه‌بعدی معناداری شغل در این گروه می‌تواند نشان‌دهنده جایگاه محوری معنا در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای آنان باشد.

در مجموع، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نسخه فارسی مقیاس معناداری شغل استگر و همکاران از روایی سازه مطلوبی برخوردار است و ساختار سه‌عاملی آن در میان معلمان تربیت بدنی شهر تهران تأیید می‌شود. این یافته ضمن حمایت از مدل نظری اولیه، شواهد جدیدی درباره قابلیت کاربرد این ابزار در بافت فرهنگی ایران فراهم می‌کند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که معناداری شغل سازه‌ای چندبعدی و مهم در محیط‌های آموزشی است که می‌تواند درک عمیق‌تری از سلامت روان، انگیزش حرفه‌ای و پایداری شغلی معلمان ارائه دهد.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی بود که باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرند. نخست، جامعه آماری پژوهش صرفاً شامل معلمان تربیت بدنی شهر تهران بود؛ بنابراین تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی یا معلمان سایر مناطق کشور باید با احتیاط انجام شود. دوم، ماهیت مقطعی پژوهش

امکان بررسی پایداری زمانی ساختار عاملی ابزار را فراهم نمی‌کرد. سوم، داده‌ها بر اساس خود گزارش‌دهی شرکت‌کنندگان جمع‌آوری شدند که احتمال سوگیری ناشی از مطلوبیت اجتماعی یا خطاهای پاسخ‌دهی را افزایش می‌دهد. همچنین در این مطالعه تنها رویی سازه مورد بررسی قرار گرفت و سایر شواهد اعتبار همچون رویی ملاکی و رویی پیش‌بین ارزیابی نشد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده این مقیاس را در میان سایر گروه‌های معلمان، کارکنان سازمان‌های ورزشی، مربیان و کارکنان بخش‌های مختلف آموزشی مورد بررسی قرار دهند تا میزان تعمیم‌پذیری یافته‌ها مشخص شود. همچنین انجام مطالعات طولی برای ارزیابی ثبات زمانی ابزار و بررسی حساسیت آن نسبت به تغییرات محیط کاری ضروری به نظر می‌رسد. بررسی ناهمسانی اندازه‌گیری در گروه‌های مختلف جنسیتی، سنی و تحصیلی نیز می‌تواند شواهد دقیق‌تری درباره عملکرد ابزار فراهم کند. افزون بر این، مطالعه روابط معناداری شغل با متغیرهایی نظیر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سلامت روان، انگیزش حرفه‌ای و قصد ترک خدمت می‌تواند به توسعه دانش نظری در این حوزه کمک نماید.

مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی می‌توانند از این ابزار برای ارزیابی سطح معناداری شغل در میان معلمان و شناسایی گروه‌های در معرض فرسودگی یا کاهش انگیزش استفاده کنند. طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای با تأکید بر افزایش خودمختاری، مشارکت در تصمیم‌گیری، برجسته‌سازی نقش اجتماعی معلمان و فراهم کردن فرصت‌های رشد فردی می‌تواند به تقویت ادراک معنا در کار منجر شود. همچنین پیشنهاد می‌شود واحدهای منابع انسانی آموزش و پرورش از نتایج حاصل از سنجش معناداری شغل برای برنامه‌ریزی مداخلات ارتقای سلامت روان و کیفیت زندگی کاری بهره‌گیرند. توجه نظام‌مند به معناداری شغل می‌تواند به افزایش انگیزش، ارتقای عملکرد آموزشی، حفظ نیروهای متخصص و کاهش پیامدهای منفی ناشی از استرس‌های حرفه‌ای در نظام آموزشی کمک کند.

## مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

## تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

## Extended Abstract

### **Introduction**

Work has long been recognized as more than a means of earning a livelihood; it constitutes a central domain through which individuals develop identity, pursue personal growth, and experience psychological fulfillment. Within contemporary organizational psychology, the concept of meaningful work has emerged as one of the most influential constructs for understanding employee motivation, well-being, and organizational effectiveness. Meaningful work refers to the subjective perception that one's professional activities are significant, worthwhile, and aligned with personal values and broader life purposes (Steger et al., 2012). Research has consistently demonstrated that employees who perceive their work as meaningful report higher levels of job satisfaction, engagement, commitment, resilience, and psychological well-being, while simultaneously experiencing lower levels of stress, burnout, and turnover intentions (Allan et al., 2020; Mirza & Parahyanti, 2025). Consequently, meaningful work has become a focal point in both theoretical and applied investigations across diverse occupational settings.

The growing interest in meaningful work is strongly rooted in positive psychology and vocational psychology, both of which emphasize the human need to experience purpose and significance in daily activities. According to Steger and colleagues, meaningful work is a multidimensional construct encompassing positive meaning, meaning-making through work, and greater-good motivations (Steger et al., 2012). Positive meaning refers to the intrinsic value attributed to occupational activities; meaning-making through work reflects the extent to which work contributes to personal growth and life understanding; and greater-good motivations represent the perception that one's work positively influences other people and society. Subsequent studies have reinforced the importance of these dimensions, demonstrating their relationships with vocational development, occupational well-being, and professional identity formation (Kurd, 2024; Levin & Duffy, 2025). Furthermore, meaningful work has been identified as a psychological resource capable of helping individuals cope with occupational demands and maintain well-being during challenging professional circumstances (Mirza & Parahyanti, 2025; Zharifah & Parahyanti, 2022).

The educational profession represents one of the occupational contexts in which meaningful work is particularly salient. Teachers perform activities that directly influence the development of future generations, making their professional experiences inherently connected to broader social purposes. Recent evidence suggests that teachers who perceive their work as meaningful demonstrate higher levels of self-efficacy, professional commitment, engagement, and resilience (Mudrak, 2025). A systematic review conducted on meaningful teaching further revealed that educators derive meaning from facilitating student growth, contributing to society, fostering interpersonal relationships, and achieving personal development through educational practice (Mulyana & Izzati, 2024). Similarly, research has shown that meaningful work contributes to teacher resilience through enhanced work engagement and proactive job crafting behaviors (Van

Wingerden & Poell, 2019). These findings indicate that meaningful work is not merely a desirable psychological state among teachers but rather a critical factor influencing educational quality and professional sustainability.

Within the educational system, physical education teachers occupy a unique position because they contribute not only to students' academic development but also to their physical health, psychological well-being, and social development. Their work involves promoting active lifestyles, fostering teamwork, and encouraging healthy behaviors among students. Research in sport-related contexts has demonstrated that perceptions of craftsmanship, contribution, and social impact are strongly associated with meaningfulness experiences among sport professionals (Ronkainen, 2021). Moreover, meaningful work has been identified as a key mediator linking leadership practices with positive employee outcomes in sport organizations (Kang et al., 2025). Leadership approaches emphasizing participation, autonomy, and collaboration appear particularly effective in fostering employees' perceptions of meaningful work (Choudhury & Maupin, 2025; Junça Silva & Alcobia, 2025). Given the important societal role of physical education teachers and the occupational challenges they face, understanding and accurately measuring meaningful work within this population is of substantial practical and theoretical significance.

Despite the growing body of literature on meaningful work, valid and culturally appropriate assessment instruments remain essential for advancing research and practice. The Work and Meaning Inventory (WAMI), developed by Steger and colleagues, is among the most widely used measures of meaningful work worldwide (Steger et al., 2012). However, psychometric investigations conducted in different countries have yielded varying results regarding its factor structure and measurement properties. Studies conducted among Hungarian employees supported the original three-factor model (Csordás et al., 2022), whereas research involving Brazilian samples identified certain structural variations requiring further examination (Zanotelli et al., 2022). These findings underscore the importance of conducting cultural adaptation and psychometric validation studies before applying psychological instruments in new populations. Following established psychometric guidelines, including assessments of face validity, content validity, and construct validity, is necessary to ensure that translated instruments accurately capture the intended construct within specific cultural contexts (Bagheri et al., 2013). Therefore, the present study sought to translate, culturally adapt, and evaluate the psychometric properties of the Work and Meaning Inventory among physical education teachers in Tehran.

### Methods and Materials

This study employed a cross-sectional survey design to examine the psychometric properties of the Persian version of the Work and Meaning Inventory among physical education teachers working in the General Directorate of Education in Tehran. The target population consisted of 1,580 physical education teachers, from which a sample of 310 participants was randomly selected. The original 10-item instrument was translated into Persian and subsequently back-translated to ensure conceptual equivalence with the source version. The

translated scale consisted of three theoretical dimensions: positive meaning, meaning-making through work, and greater-good motivations.

Face validity was evaluated through expert review and item impact assessment procedures. Content validity was assessed using the Content Validity Ratio (CVR) and Content Validity Index (CVI). Construct validity was examined through exploratory factor analysis using principal component extraction with varimax rotation, followed by confirmatory factor analysis. Statistical analyses were conducted using SPSS version 24 and AMOS version 24. Sampling adequacy was evaluated through the Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) statistic and Bartlett’s test of sphericity. Multiple model fit indices were used to evaluate the adequacy of the proposed factor structure.

### Findings

The sample included 310 physical education teachers, comprising both male and female participants with varying educational backgrounds and years of professional experience. The KMO coefficient was 0.942, indicating excellent sampling adequacy, while Bartlett’s test of sphericity was statistically significant, confirming the suitability of the data for factor analysis.

Exploratory factor analysis identified three factors with eigenvalues greater than one. Together, these factors explained 87.67% of the total variance. The first factor accounted for 35.05% of the variance, the second factor explained 33.12%, and the third factor accounted for 19.50%. All items demonstrated substantial factor loadings exceeding the recommended threshold of 0.40 and were distributed across the three theoretically expected dimensions.

The first factor corresponded to Positive Meaning and included four items reflecting the intrinsic significance and value of work. The second factor represented Meaning-Making Through Work and comprised three items assessing personal growth, self-understanding, and life meaning derived from occupational experiences. The third factor represented Greater-Good Motivations and included three items measuring perceptions of contributing positively to society and influencing others through professional activities.

Confirmatory factor analysis further supported the three-factor model. Model fit indices indicated acceptable to strong model fit, including CMIN/DF = 4.636, GFI = 0.92, AGFI = 0.86, TLI = 0.95, NFI = 0.96, CFI = 0.96, RFI = 0.92, IFI = 0.96, and PNFI = 0.64. Although the RMSEA value of 0.10 suggested moderate fit, the overall pattern of fit indices provided substantial evidence supporting the adequacy of the three-factor structure. Face validity and content validity assessments also yielded satisfactory results, with all items meeting established psychometric criteria for inclusion.

Overall, the findings demonstrated that the Persian version of the Work and Meaning Inventory possesses an interpretable and theoretically coherent three-factor structure, with strong evidence supporting its construct validity among physical education teachers.

### Discussion and Conclusion

The findings of the present study provide compelling evidence supporting the validity of the Persian adaptation of the Work and Meaning Inventory among physical education teachers. The emergence of a three-factor structure corresponding to positive meaning, meaning-making through work, and greater-good motivations indicates that the conceptual foundations of meaningful work are applicable within the Iranian educational context. The substantial proportion of explained variance and the strong factor loadings suggest that the instrument successfully captures the multidimensional nature of meaningful work among physical education teachers.

The confirmation of the three-factor model highlights the importance of considering meaningful work as a complex and multifaceted psychological experience rather than a singular occupational attitude. Physical education teachers appear to derive meaning not only from the intrinsic value of their professional responsibilities but also from opportunities for personal growth and the perception that their work contributes to the well-being of students and society. This pattern is particularly relevant in educational settings, where professional activities often involve long-term developmental impacts on learners and communities.

The findings further suggest that meaningful work may serve as an important psychological resource for physical education teachers. Given the occupational challenges associated with educational environments, including workload demands, resource limitations, and organizational pressures, the availability of a valid measure of meaningful work provides valuable opportunities for future research and intervention. Educational administrators and policymakers may use this instrument to better understand teachers' occupational experiences and identify factors that enhance motivation, engagement, and professional sustainability.

From a psychometric perspective, the study contributes to the growing body of evidence supporting the cross-cultural applicability of the Work and Meaning Inventory. The successful validation of the scale within an Iranian sample strengthens confidence in its utility for international research while also emphasizing the importance of cultural adaptation procedures in psychological assessment. The results demonstrate that meaningful work can be reliably measured among physical education teachers and that the instrument retains its theoretical coherence in this context.

In conclusion, the Persian version of the Work and Meaning Inventory exhibits satisfactory psychometric characteristics and represents a valid tool for assessing meaningful work among physical education teachers. The scale offers researchers and practitioners a reliable means of examining one of the most important psychological resources associated with professional well-being, motivation, and occupational effectiveness. Future applications of this instrument may contribute to a deeper understanding of teacher development, organizational health, and educational quality within Iranian educational settings.

## References

- Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and Meaningful Work: A Longitudinal Study. *Journal of counseling psychology*, 67(6), 669-679. <https://doi.org/10.1037/Cou0000432>

- Bagheri, H., Yaghmaei, F., Ashktorab, T., & Zaeri, F. (2013). Design and Psychometric Evaluation of the Social Dignity Questionnaire for Patients with Heart Failure. *Medical Ethics and History of Medicine*, 6(6), 20-32.
- Choudhury, A., & Maupin, C. K. (2025). To Share or Not to Share: Centering Individual Perspectives in Shared Leadership. *Group & Organization Management*, 1-28. <https://doi.org/10.1177/10596011241312253>
- Csordás, G., Matuszka, B., Sallay, V., & Martos, T. (2022). Assessing Meaningful Work among Hungarian Employees: Testing Psychometric Properties of WAMI. *BMC psychology*, 10, 56. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00749-0>
- Junça Silva, A., & Alcobia, S. (2025). Female Football Leadership Styles: How Leaders Influence Players' Perception of Meaningful Work. *Gender in Management: An International Journal*, 41(2), 199-219. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2024-0327>
- Kang, S., Oh, J., & Ahn, N. Y. (2025). Shared Leadership and Employee Outcomes in Sport for Development and Peace (SDP): The Mediating Role of Meaningful Work. *Sport Management Review*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.smr.2024.11.001>
- Kurd, S. M. (2024). *The Moderating Role of Meaningful Work on the Relationship between Loss of Self-Identity and Psychological Well-Being in Retired Collegiate Athletes* San Jose State University].
- Levin, N., & Duffy, R. D. (2025). The Development and Validation of the Decent Education Scale and the Retrospective Decent Education Scale. *Journal of counseling psychology*, 72(5), 446-462. <https://doi.org/10.1037/cou0000815>
- Mirza, M., & Parahyanti, E. (2025). Meaningful Work Protects Judges with Occupational Stress, Secondary Traumatic Stress, and Burnout. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 14(1), 91-130. <https://doi.org/10.25216/jhp.14.1.2025.91-130>
- Mudrák, J. (2025). *Teachers' Growth Mindset, Self-Efficacy and the Meaningfulness of Teaching: A Two Sample Study*.
- Mulyana, O. P., & Izzati, U. A. (2024). Understanding What Makes Teaching Meaningful: A Systematic Literature Review. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research*, 5(6), 1542-1557. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v5i6.719>
- Ronkainen, N. J. (2021). Beyond Health and Happiness: An Exploratory Study into the Relationship between Craftsmanship and Meaningfulness of Sport. *Sociology of Sport Journal*, 38(4), 345-354. <https://doi.org/10.1123/ssj.2020-0047>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). Meaningful Work and Resilience among Teachers: The Mediating Role of Work Engagement and Job Crafting. *PLoS One*, 14(9), e0222518. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>
- Zanotelli, L. G., Andrade, A. L., & Peixoto, J. M. (2022). Work as Meaning Inventory: Psychometric Properties and Additional Evidence of the Brazilian Version. *Paidéia*, 32, e3225. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3225>
- Zharifah, A. T., & Parahyanti, E. (2022). Meaningful Work as the Moderator of Increasing Challenging Job Demands and Job Boredom in Generation Y Workers. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 7(2), 238-253. <https://doi.org/10.29062/anum.v7i2.463>