**پرسشنامه جو سازمانی ﻻﻳﻞ ﺳﺎﺳﻤﻦ و ﺳﺎم دﻳﭗ**

**هدف**: بررسی ابعاد جو سازمانی (وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ اﻫﺪاف، وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ ﻧﻘﺶ، رﺿﺎﻳﺖ از ﭘﺎداش، رﺿﺎﻳﺖ و ﺗﻮاﻓﻖ ﺑﺮ روي روﻳﻪﻫﺎ و اﺛﺮﺑﺨﺸﻲ ارﺗﺒﺎﻃﺎت)

**نحوه تکميل**: سازمانی که به عنوان عضو آن هستيد و يا به نوعی با آن در ارتباط هستيد را در نظر بگيريد. اين سازمان می تواند يک شرکت دولتی يا خصوصی، مسجد، مدرسه، انجمن و غيره باشد. در ابتدا شرح مختصری از سازمان مورد تحقيق در چند سطر بنويسيد و سپس نقش و وضعيت خود را در اين سازمان تشريح نماييد.

هر يک از عبارات ذيل را مطابق طيف هايي که شما برای سازمان مناسب می دانيد امتياز گذاری نماييد. از ميان اعداد مورد نظر يکی را انتخاب کرده و به دور آن يک دايره بکشيد.

طيف:

**0) کاملا مخالف 1) مخالف 2) بی نظر 3) موافق 4) کاملا موافق**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **رديف** | **عبارات** | **طيف** | | | | |
| **الف ) وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ اﻫﺪاف** | | | | | | |
| 1 | اهداف سازمان برای من روشن و واضح هستند | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 2 | من به ميزان زيادی بر روی اهداف سازمان تاثير می گذارم و همان گونه که مورد دل خواه من است آن را هدايت می کنم | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 3 | اهداف سازمان آيينه تمام نمای آرزوهای من درباره سازمان است | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 4 | اعضای سازمان همگی در جهت اهداف مشابه کار می کنند | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| **ب ) وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ ﻧﻘﺶ** | | | | | | |
| 5 | تقش ويژه ای که در سازمان به عهده من است، برايم روشن و واضح است | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 6 | نقش من در سازمان برای ديگران روشن و واضح است | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 7 | نقش های ديگران در سازمان برای من روشن است | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 8 | من با آيفا نقش خود در سازمان ارضا می شوم | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| **ج ) رﺿﺎﻳﺖ از ﭘﺎداش** | | | | | | |
| 9 | پاداش هايي که دريافت می کنم، انعکاسی از کمک های من به سازمان است | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 10 | محرک های موجود در من که به صورت انگيزشی عمل می کنند اثر بخشی مرا در کمک و ياری به سازمان بيشتر می کند | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 11 | اعضای سازمان به فراخور کمکی که به سازمان می کنند پاداش متناسب به آن را دريافت می دارند | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 12 | از نظر شخص من عضو اين سازمان بودن برايم رضايت بخش است | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| **د ) رﺿﺎﻳﺖ و ﺗﻮاﻓﻖ ﺑﺮ روي روﻳﻪﻫﺎ** | | | | | | |
| 13 | تصميمات در يک حالت موثر اخذ می گردند | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 14 | عدم توافق در سازمان به شيوه ای کارآمد حل می شود | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 15 | هنگامی که موضوعات مورد بحث و بررسی قرار می گيرد به همه افراد سازمان شانس ارائه ديدگاه هايشان داده می شود | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 16 | به طور کلی من با روش فعلی انجام کار ها موافق هستم | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| **ه ) اﺛﺮﺑﺨﺸﻲ ارﺗﺒﺎﻃﺎت** | | | | | | |
| 17 | من از موضوعات و مباحث مرتبط با شغل خود مطلع هستم | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 18 | من توانايي انتقال اطلاعات کافی به ديگران را دارم | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 19 | افراد سازمان آن چه که آن ها واقعا در باره موضوعات و جزئيات احساس می کنند به افراد ديگر منتقل می نمايند | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 20 | من در مورد عمل کردم بازخورد کافی از ديگران دريافت می کنم | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

**شیوه نمره گذاری و تفسیر**

این پرسشنامه دارای 20 سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد جو سازمانی (وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ اﻫﺪاف، وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ ﻧﻘﺶ، رﺿﺎﻳﺖ از ﭘﺎداش، رﺿﺎﻳﺖ و ﺗﻮاﻓﻖ ﺑﺮ روي روﻳﻪﻫﺎ و اﺛﺮﺑﺨﺸﻲ ارﺗﺒﺎﻃﺎت) می باشد. طیف پاسخگویی آن همانگونه در ابتدای پرسشنامه بدان اشاره شده است، از نوع لیکرت و مطابق جدول زیر می باشد:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزینه | کاملا مخالف | مخالف | بی نظر | موافق | کاملا موافق |
| امتیاز | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

جو سازمانی دارای پنج بعد: وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ اﻫﺪاف، وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ ﻧﻘﺶ، رﺿﺎﻳﺖ از ﭘﺎداش، رﺿﺎﻳﺖ و ﺗﻮاﻓﻖ ﺑﺮ روي روﻳﻪﻫﺎ و اﺛﺮﺑﺨﺸﻲ ارﺗﺒﺎﻃﺎت می باشد.

هر بعد ممکن است بين 0 تا 16 امتياز کسب نمايد. امتيازات هر بعد را جداگانه محاسبه نموده و در جای مناسب آن ثبت کنيد.

محاسبه نموده و در جدول زیر در جای مناسب آن ثبت کنيد:

|  |  |
| --- | --- |
| **بعد** | **امتیاز** |
| وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ اﻫﺪاف |  |
| وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ ﻧﻘﺶ |  |
| رﺿﺎﻳﺖ از ﭘﺎداش |  |
| رﺿﺎﻳﺖ و ﺗﻮاﻓﻖ ﺑﺮ روي روﻳﻪ ﻫﺎ |  |
| اﺛﺮﺑﺨﺸﻲ ارﺗﺒﺎﻃﺎت |  |

در پايان امتيازات حاصله را با يک ديگر مقايسه نموده و جو سازمان را مورد ارزيابی قرار دهيد.

**روایی و پایایی**

در پژوهش درگاهی و همکاران (1391) رواﻳﻲ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ﺑﺎ اﺳﺘﻔﺎده از ﻧﻈﺮات 13 ﻧﻔﺮ از ﺻﺎﺣﺐ ﻧﻈﺮان و اﻓﺮاد ﻣﺠﺮب در زﻣﻴﻨﻪ ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ ﻣﻨﺎﺑﻊ اﻧﺴﺎﻧﻲ و ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ اﺟﺮاﻳﻲ ﺑﻴﻤﺎرﺳﺘﺎنﻫﺎ ﻛﻪ از آنﻫﺎ ﺧﻮاﺳﺘﻪ ﺷﺪ ارﺗﺒﺎط ﻫﺮ ﻳﻚ از ﺳﺌﻮاﻻت ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ﺑﺎ ﻳﻜﺪﻳﮕﺮ و ﺑﺎ ﺳﺎﺧﺘﺎر آن و ﻫﻤﭽﻨﻴﻦ ﭼﺎرﭼﻮب و ﺷﻔﺎﻓﻴﺖ ﺳﺌﻮاﻻت را ﻣﻮرد ﺑﺮرﺳﻲ ﻗﺮار دﻫﻨﺪ، ﺑﻪ ﺗﺄﻳﻴﺪ رﺳﻴﺪ. ﺑﺮاي ﺗﻌﻴﻴﻦ ﭘﺎﻳﺎﺋﻲ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ﻳﻌﻨﻲ اﻧﺪازه ﮔﻴﺮي اﻧﺴﺠﺎم داﺧﻠﻲ آزﻣﻮن، ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ﻣﺰﺑﻮر ﻗﺒﻞ از اﻧﺠﺎم آزﻣﻮن اﺻﻠﻲ، ﺑﻪ ﺻﻮرت ﻳﻚ ﻣﻄﺎﻟﻌﻪ ﻣﻮردي در اﺧﺘﻴﺎر ﺗﻌﺪاد 50 ﻧﻔﺮ از ﻛﺎرﻛﻨﺎن ﺑﻴﻤﺎﺳﺘﺎنﻫﺎي ﻣﻮرد ﻣﻄﺎﻟﻌﻪ ﻛﻪ ﺟﺰو ﻧﻤﻮﻧﻪ ﭘﮋوﻫﺶ ﻧﺒﻮدﻧﺪ، ﻗﺮارﮔﺮﻓﺖ و ﻧﺘﺎﻳﺞ ﺣﺎﺻﻞ ﺷﺪه ﺑﺎ ﻧﺘﺎﻳﺞ ﺑﻪ دﺳﺖ آﻣﺪه از ﭘﮋوﻫﺶ اﺻﻠﻲ ﺑﺎ اﺳﺘﻔﺎده از روش آزﻣﻮن ـ ﺑﺎزآزﻣﻮن ﻣﻮرد ﻣﻘﺎﻳﺴﻪ ﻗﺮار ﮔﺮﻓﺖ و ﺿﺮﻳﺐ آﻟﻔﺎ ﻛﺮوﻧﺒﺎخ ﺑﻪ ﻃﻮر ﻛﻠﻲ ﺑﺮاﺑﺮ 91/0 و ﺑﺮاي ﻫﺮ ﻳﻚ از اﺑﻌﺎد ﺟﻮ ﺳﺎزﻣﺎﻧﻲ ﻳﻌﻨﻲ وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ اﻫﺪاف، وﺿﻮح و روﺷﻨﻲ ﻧﻘﺶ، رﺿﺎﻳﺖ از ﭘﺎداش، ﺗﻮاﻓﻖ ﺑﺮ روﻳﻪﻫﺎ و اﺛﺮ ﺑﺨﺸﻲ ارﺗﺒﺎﻃﺎت ﺑﻪ ﺗﺮﺗﻴﺐ ﺑﺮاﺑر 72/0، 76/0، 73/0، 81/0 و 56/0 به دست آمد.

**منبع**: درﮔﺎﻫﻲ، حسین، ﻣﻮﺳﻮي، ﺳﻴﺪ ﻣﺤﻤﺪﻫﺎدي، ﺷﻬﺎم، ﮔﻠﺴﺎ، ﻣﻮﻻﻳﻲ زاده، اﻛﺮم، (1391)، ﺑﺮرﺳﻲ ﺟﻮ ﺳﺎزﻣﺎﻧﻲ ﺑﻴﻤﺎرﺳﺘﺎنﻫﺎي داﻧﺸﮕﺎه ﻋﻠﻮم ﭘﺰﺷﻜﻲ ﺗﻬﺮان، ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ ﺳﻼﻣﺖ (15)؛ 50.

*- Sussmaan L and Deep S. The communicaton experience in human relatons. 2nd ed. Cincinnati Ohio: South – Western Publishing Co; 1989: 214‐216.*

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*