به نام خدا

**پرسشنامه رضایت شغلی سلاسی (1978)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **کاملا**  **مخالف** | **مخالف** | **ممتنع** | **موافق** | **کاملا موافق** | **سوالات** |
|  |  |  |  |  | 1. حقوق پرداختی سازمان من بهتر از سازمان های دیگراست. |
|  |  |  |  |  | 1. حقوق من با مسئولیت هایم متناسب است. |
|  |  |  |  |  | 1. هنگامی که از همکارانم کاری می خواهم، انجام می دهند. |
|  |  |  |  |  | 1. من از بودن کنار همکارانم احساس رضایت می کنم. |
|  |  |  |  |  | 1. من با افراد مسئولیت پذیر کار می کنم. |
|  |  |  |  |  | 1. کارفرمایانی که من برایشان کار می کنم سطح بالاهستند. |
|  |  |  |  |  | 1. کارفرمایان من سبب ارتقای شغلی ام می شوند. |
|  |  |  |  |  | 1. شغل جالبی دارم. |
|  |  |  |  |  | 1. من از میزان مسئولیت های شغلی ام راضی هستم. |

**معرفی ابزار**

**پرسشنامه رضایت شغلی:** پرسشنامه رضایت شغلی توسط سلاسی (1978) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل 8 گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه دارای 4 بعد رضایت از حقوق، رضایت از همکاران، رضایت از کارفرما، رضایت از شغل را مورد سنجش قرار می دهد.این پرسشنامه توسط حسینی (1392) اعتباریابی شده است.

مقادیر آلفای متغیرها

|  |  |
| --- | --- |
| **متغیر** | **سوال** |
| رضایت از حقوق | 1-2 |
| رضایت از همکاران | 3-4 |
| رضایت از کارفرما | 5-6 |
| رضایت از شغل | 7-8 |

**شیوه نمره گذاری**

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیكرت می‌باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملا مخالفم) در جدول زیر نشان داده شده است.

### مقیاس درجه‌بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیكرت

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزینه انتخابی | کاملا موافقم | موافقم | تا اندازه‌ای | مخالفم | کاملا مخالفم |
| امتیاز | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

**الف: تحلیل بر اساس مولفه­های پرسشنامه**

**ب: تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده**

**تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه**

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه­ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه­ها داده ها را وارد نرم افزار اس پی اس اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها کنید.

چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می دهیم

**مرحله اول.** وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه ( دقت کنید که شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید مثلا اگر شخصی سوال 5 پرسشنامه را خیلی کم انتخاب کرده است شما باید در پرسشنامه در جلوی سوال 5 عدد 1 (خیلی کم) را بگذارید.

**مرحله دوم.** پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به هر مولفه را کمپیوت (compute) کنید. مثلا اگر مولفه اول X و سوالات آن 1 تا 5 است شما باید سوالات 1 تا 5 را compute کنید تا مولفه x ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه ها را ایجاد کنید و پس از این کار در نهایت شما باید همه مولفه ها که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا ... است.

**مرحله سوم.** حالا شما هم مولفه­ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می توانید از گرینه آنالیز هر آزمونی که می خواهید برای این پرسشنامه (متغیر) بگیرید.

مثلا می توانید آزمون توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.

**تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه**

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره­های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| حد پایین نمره | حد متوسط نمرات | حد بالای نمرات |
| 8 | 24 | 40 |

* در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 1 تا 8 باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد.
* در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 8 تا 24 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.
* در صورتی که نمرات بالای 24 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.

**تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری**

**برآورد پایایی[[1]](#footnote-1) پرسشنامه‌ها**

برای تعیین پایایی، روش های مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای كرونباخ[[2]](#footnote-2) استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه ‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن ‌هایی كه ویژگی های مختلف را اندازه‌گیری می‌كنند بكار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار كند. سرمد و همكاران (1387) معتقدندكه «برای محاسبه ضریب آلفای كرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس كل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌ های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.



ra= ضریب آلفای کرونباخ

J= تعداد سوالات آزمون

2Sj= واریانس سوالات آزمون

2s= واریانس کل آزمون

مقادیر آلفای متغیرها حسینی (1393)

|  |  |
| --- | --- |
| **متغیر** | **میزان آلفا** |
| رضایت از حقوق | 713/0 |
| رضایت از همکاران | 803/0 |
| رضایت از کارفرما | 889/0 |
| رضایت از شغل | 894/0 |
| رضایت شغلی | 907/0 |

**برآورد روایی[[3]](#footnote-3) پرسشنامه‌ها**

روایی به این مفهوم اشاره دارد كه وسیله اندازه‌گیری چیزی را كه ادعا می‌كند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینكه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریك دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد.

در مطالعه حسینی (1392) **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 سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می دهد، نظر خواهی شد**

**تعاریف نظری**

**رضایت شغلی:** اسپکتور (1997) رضایت شغلی را به عنوان یک متغیر نگرشی که نشان دهنده علاقه مردم (رضایت) و یا عدم علاقه مردم (نارضایتی) به شغلشان می‌باشد، تعریف نموده است(کورتس و همکاران، 2010). تلاش کلاسیک­ها برای تعریف رضایت شغلی در سال 1935 توسط رابرت هوک[[4]](#footnote-4) انجام شد وی رضایت شغلی را به عنوان ترکیبی از موارد روان­شناختی، فیزیولوژی و محیطی تعریف کرد که باعث می­شوند شخص از شغل خود اظهار رضایت نماید (جنکینس و توملینسون[[5]](#footnote-5)، 2012). در واقع رضایت شغلی به مفهوم کسب لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدهای فرد از کار خود است. رضایت شغلی، طرز نگرش فرد نسبت به کار خویش نیز تعریف شده است (دوولر[[6]](#footnote-6)، 2013). رضایت شغلی ممکن است به عنوان حوزه­ای تعریف شود که پرسنل در آن احساس مثبت یا مطلوب در مورد کار و محیطِ کاری دارند (دینهام و اسکات[[7]](#footnote-7)،2012). برعکس، اشاره به احساسِ نامطلوب یا منفی نسبت به کار ممکن است نارضایتی شغلی تعریف شود (اشنایدر و آلدرفر[[8]](#footnote-8)، 2009).

**تعاریف عملیاتی**

**تعریف عملیاتی رفتار اخلاقی**: در این تحقیق رفتارهای اخلاقی در یک مقیاس 5 گزینه‌ای لیکرت با استفاده از پرسشنامه سنجیده می‌شودکه شامل سوالات 1تا4پرسشنامه می‌باشد.اشاره دارد به اینکه تا چه حد افراد استانداردهای اخلاقی و قوانین و رویه‌ های کاری را رعایت می‌کنند و برای پیشرفت شغلی از قوانین سرپیچی نمی‌کنند و رشوه و هدیه برای انجام کار نمی‌گیرندونیز نقض قوانین توسط همکاران را گزارش می‌کنند.

**منابع**

1. سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری،** چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
2. حسینی، فاطمه(1392)، **تأثیر رفتار اخلاقی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی كارمندان مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه یك رشت**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
3. Dinham S & Scott C, 2012, Moving into the Third, Outer Domain of Teacher Satisfaction- *Journal of Educational Administration*, Vol. 38, No 4, pp. 379–396
4. Dowler K, 2013, Job satisfaction, burnout, and perception of unfair treatment: The relationship between race and police work*- Police Quarterly*, Vol.8, No 4, pp. 476–489
5. Jenkeins M & Thomlinson R, 2012, Organizational commitment and job satisfaction as predictor of employee turnover intention*- Manage Res*, Vol. 15,No 10, pp. 18-22
6. Schraeder, M et al, 2012, Performance appraisals as a selection criterion in downsizing: A comparison of rank-order and banding approaches*, Managerial Law*, Vol. 48, No. 5, pp. 479-494.
7. CORTESE , C.G. , COLOMBO , L. and. GHISLIERI , CH , (2010) , "Determinants of nurses\_ job satisfaction: the role of work–family conflict, job demand, emotional charge and social support" , *Journal of Nursing Management*, Vol. 18, PP. 35–43.

1. -reliability [↑](#footnote-ref-1)
2. -Coronbach Alpha Coeficient [↑](#footnote-ref-2)
3. - validity [↑](#footnote-ref-3)
4. Robert Hooke [↑](#footnote-ref-4)
5. Jenkeins & Thomlinson [↑](#footnote-ref-5)
6. Dowler [↑](#footnote-ref-6)
7. Dinham & Scott [↑](#footnote-ref-7)
8. Schneider - Alderfer [↑](#footnote-ref-8)