

ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ)

دکتر نسترن شریفی^۱

لیلا نجار^۲

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) در کارکنان بخش ستادی شرکت‌های تولیدکننده شهر تهران و حومه آن که در سال‌های 1392 و 1393 مشغول به فعالیت در آن شرکت‌ها بودند، صورت گرفت. به همین منظور تعداد 403 نفر از کارکنان زن و مرد به روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند و با استفاده از فرم بلند پرسش‌نامه 100 سؤالی رضایت شغلی مینه‌سوتا مورد آزمون و سنجش قرار گرفتند. این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی و از شاخه همبستگی است که براساس روش‌های کلاسیک روان‌سنجی بررسی شد. اعتبار همسانی درونی عامل‌های درونی و بیرونی پرسش‌نامه رضایت شغلی از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب 0/970 برای 61 سؤال و 0/971 برای 37 سؤال به دست آمد. ضرایب اعتبار برای کل پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا با حذف دو سؤال در تحلیل عاملی (98 سؤال) برابر 0/983 محاسبه شد. روایی سازه پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عاملی بررسی شد و شاخص KMO برابر با 0/935 و معنادار بودن کرویت بارتلت حاکی از وجود شرایط لازم جهت اجرای تحلیل عاملی است. نتایج تحلیل عاملی با چرخش واریماکس منجر به استخراج 2 عامل شد که نزدیک به 43 درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. 22/889 درصد به وسیله عامل اول (عوامل درونی) و 19/842 درصد توسط عامل دوم (عوامل بیرونی) تبیین می‌شود. برای تهیه نرم پرسش‌نامه رضایت شغلی رتبه درصدی محاسبه و بدین ترتیب، برای هر 2 عامل و کل پرسش‌نامه جدول نرم تهیه شد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا را می‌توان به عنوان ابزار نسبتاً معتبر و روا برای سنجش میزان رضایت شغلی در واحدهای صنعتی به کار برد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، روایی، اعتبار.

Abstract

This research is to study the psychometric features of Minnesota job satisfaction questionnaire (MSQ) on the staff of manufacturing companies in Tehran and its suburbs who worked on the years 1392 & 1393. To this end, a number of 403 men and women individuals from the staff of these companies were selected through multistage random sampling. The entire participants were tested and evaluated using the long form (100 questions) of Minnesota job satisfaction questionnaire. This is an exploratory descriptive survey type of research in correlation directory studied based on the classic methods of psychometrics. Using the Cronbach's alpha coefficient, the validity values of internal consistency of internal and external factors of job satisfaction questionnaire were derived at 0.971 and 0.971 for 61 and 37 questions, respectively. The validity coefficients for the entire questionnaire of Minnesota job satisfaction were calculated at 0.983 following the removal of two questions in the factor analysis (98 questions). Structural reliability of questionnaire was studied using factor analysis and the KMO indicator was equal to 0.935 while the significance of Bartlett's sphericity indicated the presence of necessary

¹ Email:

² Email: najar.leila@yahoo.com کارشناس ارشد رشته سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

conditions for application of factor analysis. Results of factor analysis through varimax rotation led to extraction of two factors that explains nearly 43% of the total variance. The first factor (internal factor) and the second factor (external factors) constitute 22.889% and 19.842%, respectively. Ratings percentage was calculated in order to draft the norm for job satisfaction questionnaire and as a result, the table of norm was drawn up for both factors and the entire questionnaire.

Results of this research suggest that the Minnesota job satisfaction questionnaire may be used as a relatively valid and reliable means for measurement of occupational satisfaction in industrial units.

Keywords: job satisfaction, reliability, validity.

مقدمه

سازمان‌ها نظام‌های اجتماعی هستند که منابع انسانی مهم‌ترین عامل برای اثربخشی و کارآمدی سازمان‌های نظام اجتماعی است. سازمان‌ها بدون تلاش و تعهد کارکنان‌شان موفق نمی‌شوند. رضایت کارکنان از شغل‌شان و تعهد نسبت به سازمان‌شان به‌عنوان تعیین‌کننده‌های عمده اثربخشی سازمانی نگریده می‌شوند (مصدق‌راد و همکاران، 2008).

یکی از حوزه‌های متمایزکننده کارکنان ارزشمند از کارکنان عادی و گاه غیرارزشمند، نگرش‌های کارکنان است. رضایت شغلی¹ یکی از مهم‌ترین این نگرش‌هاست. رضایت شغلی عبارت از احساسات و نگرش‌های مثبت و منفی است که افراد نسبت به شغل خود دارند (مقیمی، 1391).

رضایت شغلی به‌عنوان احساس مساعد و مثبت کارکنان به شغل خود، در سازمان، متأثر از نیازها، انگیزه‌ها و علایق از یک طرف و شرایط شغلی از طرف دیگر است (هومن، 1381).

عبارت رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغل‌اش اطلاق می‌شود. کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد به کارش نگرش مثبتی دارد، ولی کسی که از کارش ناراضی است نگرش وی نسبت به کارش منفی است. هنگامی که افراد درباره نگرش کارکنان صحبت می‌کنند، معمولاً مقصودشان رضایت شغلی است. در واقع این دو (رضایت شغلی و نگرش) به جای یکدیگر به کار برده می‌شوند (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، 1393). فیشر² و هانا³ (1939) رضایت شغلی را عاملی روانی تلقی کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال توصیف می‌کنند (به نقل از شفیع‌آبادی، 1392). به نظر هاپاک⁴ رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (شفیع‌آبادی، 1392).

مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها را می‌توان در چهار گروه طبقه‌بندی کرد:

1. عوامل سازمانی شامل حقوق و دستمزد، ترفیع و خط‌مشی سازمان؛
2. عوامل محیطی شامل سبک سرپرستی و گروه کار؛
3. ماهیت کار شامل محدوده شغلی و تنوع کار؛
4. عوامل فردی شامل صفات و ویژگی‌های فردی، سن و سابقه کار.

عوامل زیر در رضایت شغلی نقش مهمی را ایفا می‌کنند:

کارهای هموار و طلب یا آزادی عمل - تخصص، سیستم پاداش بر اساس عدل، شرایط مناسب کاری، همکاران صمیمی، تناسب شغل با فرد (رابینز، ترجمه علی پارسائیان و اعرابی، 1393)

⁴ R.Hoppock

هیچ تردیدی نیست که رضایت شغلی اهمیت بسیار زیادی دارد که مدیران حداقل به سه دلیل زیر باید به خشنودی و رضایت افراد و اعضای سازمانی اهمیت بدهند:

1. مدارک زیادی در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می کنند و بیشتر استعفا می دهند؛
2. ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمل می کنند؛
3. رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می شود (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، 1393).

کاستیلو و کانو¹ (2004) در بررسی عوامل رضایت شغلی در اعضای دانشکده‌ای به این نتیجه رسیدند که شرایط کاری حداقل انگیزه و شرایط بهداشتی انگیزه متوسطی را برای انجام کار دارد و در رضایت شغلی شان تأثیر می گذارد. هرزبرگ، مانسر و سیدرمن² در سال 1959، طی تحقیقی که انجام دادند، دریافتند که یک رابطه مستقیم بین رضایت شغلی و تولید وجود دارد. مردم به دلایل گوناگون کار می کنند اما عده کثیری از مردم به منظور امرار معاش خانواده‌شان و رفاه زندگی خودشان کار می کنند. حقوق رابطه مستقیمی با رضایت شغلی دارد وقتی که حقوق ناکافی باشد کارمند هم ناراضی است و تمایل دارد که کیفیت کار را پایین بیاورد، کار را ترک کند و یا با دیگر کارمندان تضاد پیدا کند.

رضایت شغلی باعث می شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین می شود، روحیه فرد افزایش می یابد، از زندگی راضی و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش می بیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می شود و روحیه پایین در کار، بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را به طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند. تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، اتحادیه‌گرایی و بازنشستگی زودرس از شاخص‌های روحیه پایین هستند (مقیمی و رمضان، 1391).

جامعه آماری

جامعه آماری این طرح شامل کارکنان زن و مرد بخش‌های ستادی شرکت‌های تولیدی شهر تهران و حومه آن است که در سال‌های 1392 و 1393 مشغول به فعالیت در آن شرکت‌ها بوده‌اند. با توجه به این که موضوع پژوهش، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا³ (MSQ) است، از این جامعه یک گروه نسبتاً بزرگ با حجم 500 نفر به عنوان نمونه از طریق نمونه‌برداری تصادفی مرحله‌ای انتخاب شد و در نهایت، 403 پرسش‌نامه که برای بررسی قابل استفاده بودند، جدا شد.

ابزار پژوهش

ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) است. پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) به صورت گسترده برای سنجش رضایت در مشاغل شامل کارخانه‌ها، کارهای تولیدی، مدیریت، آموزش، مشاغل مرتبط با سلامت مانند پرستاری، فروش و خدماتی و ... استفاده می شود. سازنده اصلی آن، ویس، دیویس، لاندون و لافگوئیست⁴ است. این پرسش‌نامه دو فرم کوتاه 20 سؤالی و فرم بلند 100 سؤالی دارد. محقق در این پژوهش از فرم اصلی و بلند آن که در سال 1977 بازنگری شده و شامل 100 گویه است، استفاده کرده است. فرم بلند آن دارای 20 مؤلفه خدمات اجتماعی⁴، خلاقیت⁵، ارزش‌های اخلاقی⁶،

⁴ Social service

⁵ Creativity

⁶ Moral Values

استقلال^۷، تنوع^۸، اقتدار^۹، به‌کارگیری توانایی^{۱۰}، موقعیت اجتماعی^{۱۱}، سیاست‌ها و رویه‌ها^{۱۲}، روابط انسانی-سرپرستی^{۱۳}، امنیت^{۱۴}، پاداش^{۱۵}، شرایط کاری^{۱۶}، پیشرفت^{۱۷}، فنی-سرپرستی^{۱۸}، همکاران^{۱۹}، مسئولیت^{۲۰}، شناسایی^{۲۱}، دستیابی و موفقیت^{۲۲} و فعالیت^{۲۳} است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا بر اساس روش لیکرت انجام می‌شود. بدین ترتیب که "کاملاً ناراضی، 1 امتیاز"، "ناراضی، 2 امتیاز"، "نظری ندارم، 3 امتیاز"، "راضی‌ام، 4 امتیاز"، "کاملاً راضی‌ام، 5 امتیاز"، اختصاص داده می‌شود. امتیازات در محدوده بین 100 تا 500 محاسبه می‌شود. در کل نمره 375 و بالاتر نشان‌دهنده درجه بالای رضایت و نمره 125 نشان‌دهنده سطح پایینی از رضایت است. نمرات بین 126 تا 374 نشان‌دهنده سطح متوسط رضایت شغلی است.

در راهنمای پرسش‌نامه، ضریب اعتبار^{۲۴} با روش بازآزمایی 0.89 گزارش شده است. در راهنمای دفترچه، روایی محتوایی مورد تأیید قرار گرفته است و فرض بر این است که سؤال‌هایی که در پرسش‌نامه آورده شده است مؤلفه‌هایی است که در رضایت شغلی تأثیرگذار هستند. شواهد تفاوت گروه‌های مختلف شغلی، در بررسی روایی^{۲۵} در فرم اصلی، نیز روایی محتوایی را تأیید می‌کند (ویس^{۲۶}، 1967).

طرح تحقیق

با توجه به این که هدف پژوهش حاضر اعتباریابی و بررسی روایی پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) در جامعه مورد مطالعه است، روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی و از شاخه همبستگی است که بر اساس روش‌های کلاسیک روان‌سنجی بررسی شد.

نتایج به‌دست آمده

از نظر چند متخصص و صاحب نظر در حوزه روان‌شناسی، روایی محتوایی این پرسش‌نامه تأیید شده است. به‌منظور گردآوری شواهد مربوط به پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا از روش‌های وابسته به سازه که تحلیل عاملی مهم‌ترین آن‌ها است، استفاده شده است. این پرسش‌نامه از 20 مقیاس فرعی تشکیل شده است. اگر این 20 مقیاس، دست کم تا حدودی نمایش‌گر رضایت شغلی باشند، بایستی تا حد قابل ملاحظه‌ای با یکدیگر همبسته باشند. همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، مقدار KMO بالاتر از 0.6 و سطح معنادار

7 Independence

8 Variety

9 Authority

10 Ability Utilization

11 Social Status

12 Policies and Procedures

13 Supervision-Human Relations

14 Security

15 Compensation

16 Working Condition

17 Advancement

18 Supervision-Technical

19 Co-Workers

20 Responsibility

21 Recognition

22 Achievement

23 Activity

24 Reliability

25 Validity

26 Weiss

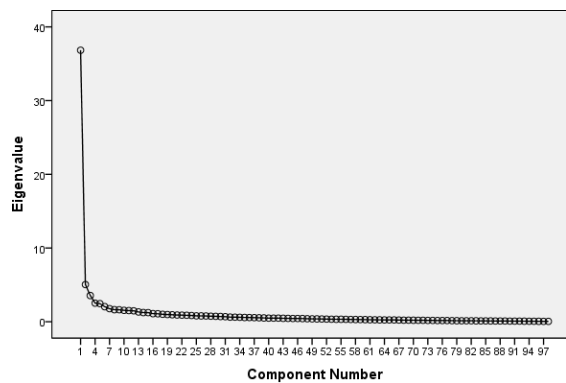
بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت نیز کمتر از 0.001 است. بنابراین بر پایه هر دو ملاک می توان نتیجه گرفت اجرای تحلیل عاملی براساس ماتریس همبستگی در گروه های نمونه قابل توجه خواهد بود. برای تعیین این که مجموعه پرسش ها از چند عامل تشکیل شده، سه شاخص عمده مورد توجه است: 1. ارزش ویژه 2. نسبت واریانس تبیین شده توسط هر عامل 3. نمودار چرخش یافته ارزش های ویژه (scree).

جدول (1) اندازه KMO و نتیجه آزمون کرویت بارتلت

| | |
|--------------------------------------|---------|
| مقدار آزمون کیس (کفایت نمونه برداری) | 0.935 |
| مقدار خی | 18349.5 |
| درجه آزادی آزمون کرویت بارتلت | 4753 |
| معناداری | 0.000 |

طرح شیب دار عامل های گویه های 100 سؤالی پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا در نمودار (1) نمایش داده شده است و می توان استنباط کرد که سهم عامل اول در واریانس کل متغیرها چشم گیرتر و از بقیه عامل ها کاملاً متمایز است. تعداد عامل هایی که مبنای تشخیص مشخصه های نهایی قرار می گیرد، حداکثر 2 عامل با ارزش ویژه بزرگ تر از 1 است.

Scree Plot



نمودار (1) طرح شیب دار عامل های گویه های 100 سؤالی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

برپایه نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی، از مجموعه پرسش ها تعداد 2 عامل با ارزش ویژه بیش تر از یک استخراج شد که روی هم 42.731 درصد از واریانس کل متغیرها را تبیین می کنند. عامل اول 37.586 درصد از واریانس کل متغیرها و عامل دوم 5.145 درصد از واریانس کل متغیرها را تبیین می کند.

جدول (2) مجذورات و بار عاملی چرخش یافته دو عامل با ارزش ویژه بیشتر از 1

| عامل ها | | قبل از چرخش | | بعد از چرخش | |
|-----------|--------------|-------------|-----------|--------------|--------|
| ارزش ویژه | درصد واریانس | درصد تراکمی | ارزش ویژه | درصد واریانس | تراکمی |
| 36.834 | 37.586 | 37.586 | 22.431 | 22.889 | 22.889 |
| 5.042 | 5.145 | 42.731 | 19.445 | 19.842 | 42.731 |

به منظور به دست آوردن ساختاری بامعنا، عامل‌های استخراج شده با استفاده از چرخش واریماکس به محوری جدید انتقال داده شد. ارزش ویژه 2 عامل بعد از چرخش به ترتیب 22.431 و 19.445 است. این دو عامل روی هم نزدیک به 43 درصد واریانس مجموعه متغیرها را تبیین می‌کنند که 22.889 درصد واریانس مشترک متغیرها به وسیله عامل اول و 19.842 درصد توسط عامل دوم تبیین می‌شود. ماتریکس ساختار بارهای عاملی دو گانه که بعد از چرخش به دست آمد و مقدار آن بیش تر از 0.376 بود، در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (3) ماتریس عامل‌های استخراج شده با روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی بعد از چرخش

| سؤال‌ها | عامل اول | عامل دوم | سؤال‌ها | عامل اول | عامل دوم | سؤال‌ها | عامل اول | عامل دوم | سؤال‌ها | عامل اول | عامل دوم |
|---------|----------|----------|---------|----------|----------|---------|----------|----------|---------|----------|----------|
| MSQ62 | .691 | | MSQ67 | .566 | | MSQ90 | .485 | | MSQ74 | .664 | |
| MSQ21 | .676 | | MSQ6 | .565 | | MSQ43 | .480 | | MSQ34 | .650 | |
| MSQ41 | .656 | | MSQ39 | .565 | | MSQ15 | .477 | | MSQ29 | .646 | |
| MSQ61 | .643 | | MSQ37 | .560 | | MSQ2 | .469 | | MSQ93 | .641 | |
| MSQ57 | .642 | | MSQ64 | .552 | | MSQ24 | .435 | | MSQ53 | .639 | |
| MSQ99 | .632 | | MSQ66 | .550 | | MSQ56 | .415 | | MSQ54 | .629 | |
| MSQ48 | .619 | | MSQ1 | .549 | | MSQ16 | .414 | | MSQ69 | .578 | |
| MSQ27 | .614 | | MSQ40 | .543 | | MSQ28 | .411 | | MSQ91 | .563 | |
| MSQ65 | .614 | | MSQ20 | .529 | | MSQ44 | .409 | | MSQ73 | .551 | |
| MSQ87 | .613 | | MSQ83 | .528 | | MSQ84 | .380 | | MSQ58 | .548 | |
| MSQ80 | .608 | | MSQ36 | .527 | | MSQ96 | .376 | | MSQ14 | .541 | |
| MSQ25 | .607 | | MSQ75 | .525 | | MSQ72 | | .795 | MSQ33 | .541 | |
| MSQ97 | .607 | | MSQ63 | .524 | | MSQ12 | | .768 | MSQ89 | .532 | |
| MSQ7 | .603 | | MSQ46 | .521 | | MSQ98 | | .755 | MSQ50 | .531 | |
| MSQ81 | .602 | | MSQ60 | .520 | | MSQ92 | | .754 | MSQ49 | .526 | |
| MSQ82 | .598 | | MSQ19 | .513 | | MSQ32 | | .750 | MSQ30 | .502 | |
| MSQ47 | .595 | | MSQ85 | .512 | | MSQ71 | | .750 | MSQ18 | .499 | |
| MSQ26 | .589 | | MSQ17 | .510 | | MSQ31 | | .745 | MSQ70 | .497 | |
| MSQ4 | .580 | | MSQ77 | .504 | | MSQ52 | | .724 | MSQ35 | .488 | |
| MSQ5 | .576 | | MSQ45 | .500 | | MSQ94 | | .722 | MSQ10 | .477 | |
| MSQ42 | .574 | | MSQ88 | .497 | | MSQ78 | | .721 | MSQ55 | .472 | |
| MSQ86 | .570 | | MSQ22 | .496 | | MSQ51 | | .714 | MSQ8 | .394 | |
| MSQ79 | .568 | | MSQ76 | .491 | | MSQ11 | | .692 | MSQ13 | .386 | |

| | | | | | |
|--------|------|-------|------|-------|------|
| MSQ100 | .568 | MSQ95 | .487 | MSQ38 | .685 |
| MSQ59 | .567 | MSQ68 | .485 | MSQ9 | .665 |

از ارقام ماتریس نتایج زیر حاصل می‌شود:

1. عامل اول سؤالات 62، 21، 41، 99، 61، 57، 87، 81، 27، 80، 97، 7، 65، 25، 48، 82، 86، 26، 6، 47، 5، 42، 59، 1، 39، 67، 79، 100، 4، 83، 40، 20، 37، 64، 63، 66، 36، 60، 75، 46، 88، 85، 17، 22، 19، 43، 76، 77، 95، 2، 90، 15، 68، 16، 56، 96، 24، 28، 44، 84، 45 را در بر می‌گیرد. بار عاملی این 61 سؤال بالای 0/376 است که همبسته با عامل اول بوده و نشان می‌دهد عامل اول مقیاس درونی فرد را سنجیده و به نام مقیاس عوامل درونی نام گذاری می‌شود.
2. عامل دوم سؤالات 72، 12، 98، 92، 31، 32، 71، 94، 52، 78، 51، 74، 38، 11، 9، 29، 34، 54، 53، 93، 69، 50، 91، 49، 58، 14، 73، 89، 33، 30، 18، 70، 35، 10، 55، 8، 13 را در بر می‌گیرد. بار عاملی این 37 سؤال بالای 0/386 است که همبسته با عامل دوم بوده و نشان می‌دهد عامل دوم مقیاس بیرونی فرد را سنجیده و به نام مقیاس عوامل بیرونی نام گذاری می‌شود.
3. با توجه به بار عاملی سؤالات و مقدار بار عاملی‌ای که هر سؤال بر هریک از عامل‌ها دارد، سؤال 23 (توانایی انجام کارهایی که خلاف عقاید مذهبی‌ام نیست) و سؤال 3 (توانایی انجام کار بدون احساس غیراخلاقی بودن آن) روی هیچ کدام از عامل‌ها بار نداشته و در نتیجه این سؤال‌ها بایستی حذف شود.

اعتبار عوامل نام گذاری شده پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا و مقدار ضریب آلفای کرونباخ در جدول زیر نمایش داده شده است.

جدول (4) عامل‌های نام گذاری شده پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا همراه

با ضرایب اعتبار

| خرده مقیاس | تعداد سؤال‌ها | ضریب آلفای کرونباخ |
|--------------|---------------|--------------------|
| عوامل درونی | 61 | 0.970 |
| عوامل بیرونی | 37 | 0.971 |

یکی از اهداف پژوهش حاضر تهیه جدول نرم و هنجار برای گروه نمونه است. جدول‌های زیر حدود نمرات خام، نمرات میانی هر طبقه، فراوانی مطلق، فراوانی تراکمی زیر اعداد میانی، رتبه درصدی، نمرات Z، Zn و T را برای عوامل پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا و کل پرسش‌نامه برای گروه نمونه (کارکنان ستادی شرکت‌های تولیدکننده شهر تهران و حومه آن) نشان می‌دهد.

جدول (5) رتبه‌های درصدی و نمرات تراز شده Z و T نمرات خام عامل اول

| T | Zn | Z | رتبه درصدی | فراوانی مطلق | عدد میانی | حدود نمرات خام |
|----|------|------|------------|--------------|-----------|----------------|
| 77 | 2/68 | 4/57 | 100 | 3 | 288 | 277-299 |
| 67 | 1/73 | 3/36 | 96 | 28 | 265 | 254-276 |
| 61 | 1/08 | 2/15 | 86 | 52 | 242 | 231-253 |
| 54 | 0/39 | 0/94 | 65 | 115 | 219 | 208-230 |

| | | | | | | |
|---------|-----|----|----|-------|-------|----|
| 185-207 | 196 | 83 | 41 | -0/27 | -0/24 | 48 |
| 162-184 | 173 | 67 | 22 | -1/48 | -0/77 | 42 |
| 139-161 | 150 | 28 | 10 | -2/68 | -1/26 | 37 |
| 116-138 | 127 | 13 | 5 | -3/89 | -1/61 | 34 |
| 93-115 | 104 | 11 | 2 | -5/15 | -1/98 | 30 |
| 70-92 | 81 | 4 | 0 | -6/31 | -2/58 | 24 |

جدول (6) رتبه‌های درصدی و نمرات ترازشده Z و T نمرات خام عامل دوم

| حدود نمرات خام | عدد میانی | فراوانی مطلق | رتبه درصدی | Z | Zn | T |
|----------------|-----------|--------------|------------|-------|-------|----|
| 173-187 | 180 | 12 | 99 | 5/54 | 2/17 | 72 |
| 158-172 | 165 | 15 | 95 | 4/29 | 1/66 | 67 |
| 143-157 | 150 | 41 | 88 | 3/05 | 1/19 | 62 |
| 128-142 | 135 | 80 | 73 | 1/80 | 0/62 | 56 |
| 113-127 | 120 | 66 | 55 | 0/55 | 0/13 | 51 |
| 98-112 | 105 | 61 | 39 | -0/69 | -0/27 | 47 |
| 83-97 | 90 | 67 | 24 | -1/94 | -0/72 | 43 |
| 68-82 | 75 | 25 | 12 | -3/19 | -1/16 | 38 |
| 53-67 | 60 | 21 | 7 | -4/43 | -1/51 | 35 |
| 38-52 | 45 | 16 | 2 | -5/68 | -2/06 | 29 |

جدول (7) رتبه‌های درصدی و نمرات ترازشده Z و T نمرات خام رضایت شغلی

| حدود نمرات خام | عدد میانی | فراوانی مطلق | رتبه درصدی | Z | Zn | T |
|----------------|-----------|--------------|------------|-------|-------|----|
| 445-481 | 463 | 7 | 99 | 4/91 | 2/38 | 74 |
| 408-444 | 426 | 21 | 96 | 3/68 | 1/71 | 67 |
| 371-407 | 389 | 53 | 87 | 2/45 | 1/1 | 61 |
| 334-370 | 352 | 93 | 68 | 1/22 | 0/48 | 55 |
| 297-333 | 315 | 80 | 47 | -0/01 | -0/08 | 49 |
| 260-296 | 278 | 72 | 28 | -1/23 | -0/58 | 44 |
| 223-259 | 241 | 42 | 14 | -2/46 | -1/08 | 39 |
| 186-222 | 204 | 18 | 7 | -3/69 | -1/5 | 35 |
| 149-185 | 167 | 12 | 3 | -4/92 | -1/89 | 31 |
| 112-148 | 130 | 6 | 1 | -6/15 | -2/43 | 26 |

تفسیر و نتایج

نتایج این پژوهش حاکی از آن است مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای عامل اول (عوامل درونی) 0.970 و برای عامل دوم (عوامل بیرونی) 0.971 به دست آمده که نشانگر همسانی درونی بالا بین سؤال‌ها است و هر دو عامل درونی و بیرونی دارای ثبات درونی قابل قبول (بزرگتر از 0.70) در تمام آزمون‌ها هستند.

برای بررسی روایی پرسش‌نامه رضایت شغلی در این پژوهش از روش تحلیل عاملی استفاده شده است. بعد از اجرای تحلیل عاملی و چرخش واریماکس، 2 عامل با ارزش ویژه بزرگ‌تر از یک به دست آمد که این 2 عامل روی هم نزدیک به 43 درصد از واریانس مجموعه متغیرها را تبیین می‌کنند، 22.889 درصد مربوط به عامل اول و 19.842 درصد مربوط به عامل دوم است. در تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده، برای این که تعداد سؤال‌های کمتری حذف شود و ساختار بهتری به دست آید، دو عامل استخراج شد. عامل اول چون عوامل فردی را می‌سنجد، عوامل درونی، و عامل دوم چون عوامل خارج از کنترل فرد را می‌سنجد، عوامل بیرونی نام‌گذاری شد. هم‌چنین در این ساختار (دو عاملی) درصد واریانس بیشتری تبیین شد.

نتایج این پژوهش با نتایج دیگر مطالعات داخل کشور همسو است. به عنوان مثال، در پژوهش غلامی و همکاران (1390) پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا در گروه 212 نفری کارکنان بیمارستان نجمیه، 0.88 گزارش شده است. در پژوهش دیگری معمار (1374) که بر روی 151 دبیر اجرا شد پایایی به روش آلفای کرونباخ برابر 0.79 محاسبه شد و در پژوهش ملک‌زاده (1384) که بر روی 246 نفر از کارکنان شرکت نفت اهواز انجام شد پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ برابر با 0.87 محاسبه شد. در پژوهش اردستانی (1390) که بر روی 1869 مدیر مقاطع متوسطه و راهنمایی انجام شد ضریب پایایی را به روش آلفای کرونباخ برابر با 0.83 محاسبه شده است. نتایج پژوهش‌های فوق نشان می‌دهد که مجموعه سؤال‌های پرسش‌نامه رضایت شغلی از هماهنگی کافی برخوردار است که پژوهش حاضر نیز آن را تأیید می‌کند. در پژوهش نعمی و شکرکن (1383) که بر روی 268 نفر از کارکنان انجام شد ضریب روایی همزمان آزمون رضایت شغلی مینه‌سوتا با نمره‌های شاخص توصیف شغل JDI²⁷، 0.63 محاسبه شد که در سطح 0.01 معنی‌دار بود.

در مجموع، از نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت، از پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا به عنوان یک ابزار معتبر و روا برای سنجش میزان رضایت کارکنان واحدهای صنعتی شهر تهران و حومه استفاده کرد.

منابع

- اردستانی، معجبی (1390). *ارزیابی رضایت شغلی مدیران آموزشی شهرستان‌های استان تهران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت، دانشگاه پیام‌نور استان تهران.
- ثرندایک، رابرت.ال. (1375). *روان‌سنجی کاربرد*، ترجمه حیدرعلی هومن تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- رایبیز، استیفن.پی. (1393). *رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسائیان و اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- شریفی، حسن‌پاشا (1390). *اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی*، تهران: انتشارات رشد.
- شفیق‌آبادی، عبدالله (1392). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*، تهران: انتشارات رشد.

²⁷ Job Descriptive Index (JDI)

- غلامی فشارکی و همکاران (1390). بررسی پایایی و روایی پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا در کارکنان بیمارستان فوق تخصصی نجمیه، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، 14 (58).
- لاورنس اس. میرز و دیگران (1391). پژوهش چند متغیری کاربردی، ترجمه شریفی، حسن‌پاشا، فرزاد، ولی‌الله و دیگران تهران: انتشارات رشد.
- مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید (1391) مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- معمار، محمدعلی (1374). بررسی رابطه موضع کنترل و تیپ شخصیتی A,B دبیران مدارس راهنمایی شهر اصفهان با رضایت شغلی آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی.
- ملک‌زاده و همکاران (1384). تأثیر تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون اهواز، فصلنامه پایش، (4) 4، صص، 276-271.
- نعامی، ع و شکرکن (1383). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، 11 (1 و 2)، 70-57.
- هومن، حیدرعلی (1381). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی کندال و هالین، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- Castillo, Jaime X. & Cano Jamie, 2004, Factor Explaining Job Satisfaction among Faculty, *Journal of Agricultural Education*, 45 (3).
- Herzberg, F., Mousner, B., & Snyderman, B. B., 1959, *The motivation to work*, New York, John Wiley & Sons.
- Mosadeghrad, A. M., Febrile, E& Rosenberg, D., 2008, A study of the relationship between job satisfaction on organizational commitment and turnover intention among hospital employees, *Health Services Management Research*, (4) , Pp. 211-227.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., Lofquist, L.H., 1967, *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*, (Minnesota studies in vocational rehabilitation, No.22) University of Minnesota, Minneapolis.