

پرسشنامه رضایت شغلی پاول دی اسپکتور:

هدف: بررسی میزان رضایت از شغل

- ۱ من معتقدم در قبال کاری که انجام می دهم، مبلغ عادلانه ای دریافت می کنم
- ۲ در کار من، حقیقتاً، شانس ترفیع یا ارتقای شغلی بسیار محدود است
- ۳ رئیس من در انجام وظایف شغلی خود، فردی بسیار شایسته است
- ۴ از میزان امتیازهایی که در قبال کارم دریافت می کنم، راضی نیستم
- ۵ وقتی کاری را به خوبی انجام می دهم به حد کافی به آن بها داده می شود
- ۶ بسیاری از قوانین و مقررات انجام کار خوب را دشوار می سازد
- ۷ افرادی را که با آنها کاری می کنم دوست دارم
- ۸ گاهی اوقات احساس می کنم که کاری بی معنی است
- ۹ به نظر می رسد که ارتباطات درون این سازمان، خوب است
- ۱۰ افزایش حقوق بندرت و با فواصل زمانی طولانی صورت می گیرد
- ۱۱ آنهایی که کار خود را به درستی انجام می دهند از موقعیت عادلانه ای برای ترفیع برخوردار هستند
- ۱۲ رئیس من با من غیر عادلانه برخورد می کند
- ۱۳ امتیازاتی که به کارکنان پست بانک این سازمان تعلق می گیرد در حداکثر سازمانهای دیگر است
- ۱۴ احساس می کنم که از کارم به خوبی قدردانی نمی شود
- ۱۵ مقررات رسمی و اداری بندرت مانع تلاش شغلی من می شوند
- ۱۶ احساس می کنم به دلیل عدم شایستگی همکارانم ناگزیر تلاش بیشتری هستم
- ۱۷ از نوع فعالیت هایی که در کارم انجام می دهم، خشنودم
- ۱۸ مدیر به کارکنان اطمینان دارد
- ۱۹ مدیر برای ایجاد انگیزه در کارکنان پست بانک از عامل تشویق استفاده می کند

- ۲۰ کارکنان سازمان در تصمیم گیری های خودشان شرکت می کنند
- ۲۱ مدیر از گزارش های مربوط به کارکنان سازمان برای رفع نواقص (هدایت رفتارها) استفاده می کند
- ۲۲ مدیر اخبار و اطلاعات لازم در زمینه های مختلف را در اختیار سازمان بانک قرار می دهند
- ۲۳ کارکنان پست بانک از روابط دو جانبه خود با مدیر رضایت دارند
- ۲۴ کارکنان پست بانک به مدیر اطمینان دارند
- ۲۵ مدیر برای حل مشکلات کارکنان از امکانات مادی و معنوی استفاده می کند
- ۲۶ مدیر به کارکنان فرصت اظهار نظر می دهد
- ۲۷ مدیر از نتایج کار کارکنان به درستی آگاهی دارد
- ۲۸ دفتر کار مدیر بر روی کارکنان همیشه گشوده است
- ۲۹ معمولا کارها به صورت تیمی صورت می پذیرد
- ۳۰ مدیر موجبات ترفیع و ارتقاء کارکنان را فراهم می کند
- ۳۱ مدیر هنگام تصمیم گیری از اطلاعات علمی و تکنولوژیکی کارکنان استفاده می کند
- ۳۲ این واحد به شیوه غیر متمرکز کنترل می شود
- ۳۳ مدیر از مسائل و مشکلات کارکنان به درستی آگاهی دارد
- ۳۴ کارکنان از طریق عاملی که با یکدیگر دارند بر اهداف، روشها و فعالیتهای واحد تاثیر می گذارند
- ۳۵ کارکنان برای بحث با مدیر درباره مسائل مربوط به کارشان احساس آزادی می کند
- ۳۶ مدیر به خدمات خاص کارکنان احترام می گذارد
- ۳۷ امر کنترل در تمام سطوح واحد به طور دقیقی صورت می گیرد
- ۳۸ معمولا مسائل پس از تصمیم گیری در شورا به اجرا درمی آید
- ۳۹ مدیر در همه موقعیتهای نسبت به کارکنان رفتار حمایتی ابراز می نماید
- ۴۰ مدیر از کارکنان می خواهد که قوانین و مقررات ابلاغ شده را دقیقا رعایت کنند
- ۴۱ تعامل مدیر با کارکنان صمیمانه و توأم به همکاری متقابل است
- ۴۲ مدیر برای هماهنگی کارکنان بیشتر نظارت خود را اعمال می کند
- ۴۳ مدیر از دادن مسئولیت به کارکنان خارج از شرح وظایف خودداری می کند
- ۴۴ مدیر به ارضای نیازهای کارکنان در سطوح بالا علاقه ای نشان نمی دهد

۴۵ مدیر جهت انجام وظایف محوله به کارکنان خود اختیار لازم را می دهد
۴۶ مدیر در خصوص راهکارهای حل مشکلات سازمان با همکاران خود جلسه تشکیل می دهد
۴۷ مدیر از کارکنان در خصوص حل مسائل و مشکلات سازمانی راهکار می طلبد

معرفی پرسشنامه:

این آزمون ۴۷ ماده دارد و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغل شان بکار برده می شود.
پاسخ ها به صورت ۶ درجه ای از کاملا مخالفم تا کاملا موافق تنظیم شده است.

نمره گذاری پرسشنامه:

نحوه پاسخدهی به این سوالات در جدول زیر ارائه شده است:

این شیوه در سوالات شماره ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۴۴ معکوس خواهد شد. بر طبق جدول زیر:

تحلیل (تفسیر) 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. توجه داشته باشید میزان امتیازهای زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما ۱۰ پرسشنامه داشته باشید باید امتیازهای زیر را ضربدر ۱۰ کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه * ۱ = حد پایین نمره

حد پایین نمره حد متوسط نمرات حد بالای نمرات

۴۷ ۱۶۵ ۲۸۲

امتیازات خود را از ۴۷ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۴۷ و حداکثر ۲۸۲ خواهد بود.

نمره بین ۴۷ تا ۱۱۰ : رضایت کارکنان از شغلشان، کم است.

نمره بین ۱۱۰ تا ۱۶۵ : رضایت کارکنان از شغلشان، متوسط است.

نمره بالاتر از ۱۶۵ : رضایت کارکنان از شغلشان، زیاد است.

روایی و پایایی پرسشنامه

اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می گیرد که ما فکر می کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش عابدینی (۱۳۹۵) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است.

پایایی ابزارهای جمع آوری داده ها

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش عابدینی (۱۳۹۵) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد .

ضریب پایایی پرسشنامه

پرسشنامه ضریب پایایی (الفای کرونباخ)
رضایت شغلی ۰/۹۲

منابع:

سرمد، زهره، حجازی، الهه و عباس بازرگان (۱۳۹۰). (روش تحقیق در علوم رفتاری).

عابدینی، سحر و همکاران (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد تیمی و رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت و روانشناسی: ۲۰۰-۱

Spector, P.E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. United Kingdom: Sage Publications Ltd.

www.2080.ir