

پایایی و روایی پرسش‌نامه "برآورد رضایت شغلی" در کارکنان خدمات درمانی نظامی

محمد غلامی فشارکی* *PhD*، داود طالبیان^۱ *MD*، زهره آقامیری^۱ *MSc*، معصومه محمدیان^۱ *MSc*

*گروه آمار زیستی، دانشکده پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
^۱گروه آموزش و پژوهش، بیمارستان نجمیه، دانشگاه علوم پزشکی بقیه...^(ع)، تهران، ایران

چکیده

اهداف: امروزه یکی از چالش‌های مهم که به‌گونه‌ای فزاینده ذهن سرپرستان و مدیران را به خود مشغول کرده است، اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی است. با توجه به خلاء موجود در زمینه وجود ابزاری استاندارد برای اندازه‌گیری رضایت شغلی در کارکنان خدمات درمانی، پژوهش حاضر با هدف اصلی تهیه و استانداردسازی پرسش‌نامه برآورد رضایت شغلی طراحی و اجرا شد.

روش‌ها: این پژوهش تحلیلی-مقطعی در شهریور سال ۱۳۸۹ انجام شد. ۳۰۱ نفر از کارکنان بیمارستان فوق تخصصی نجمیه با نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده و به سؤالات پرسش‌نامه برآورد رضایت شغلی پاسخ دادند. در این مطالعه از روش‌های روایی همزمان و تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی برای بررسی روایی سازه و به‌منظور بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. تحلیل داده‌ها به‌کمک نرم افزارهای SPSS 16 و AMOS 18 با روش‌های آماری تحلیلی شامل آزمون مجذور کای انجام شد.

یافته‌ها: نمونه متشکل از ۳۰۱ نفر شامل ۲۳۹ نفر (۸۱/۸٪) زن و ۵۳ نفر (۱۸/۲٪) مرد بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان‌دهنده هفت عامل با تبیین ۶۲٪ واریانس و شاخص کیسر-مایر-آلکین ۰/۸۲ شد. این عوامل به‌وسیله تحلیل عاملی تاییدی (۱/۱۸ = مجذور کای نسبی، RMSEA=۰/۰۴، GFI=۰/۹۳، AGFI=۰/۹۱) تصدیق شد. پایایی پرسش‌نامه به‌روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ گزارش شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که شاخص‌های روایی و پایایی پرسش‌نامه همگی در حد مطلوبی هستند، می‌توان از نسخه جدید پرسش‌نامه برآورد رضایت شغلی به‌عنوان پرسش‌نامه‌ای روا و پایا برای اندازه‌گیری رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی نظامی استفاده نمود.
کلیدواژه‌ها: استانداردسازی، برآورد رضایت شغلی، پایایی، روایی، کارکنان خدمات درمانی، نظامی

Reliability and validity of "Job Satisfaction Survey" questionnaire in military health care workers

Gholami Fesharaki M.* *PhD*, Talebiyan D.¹ *MD*, Aghamiri Z.¹ *MSc*, Mohammadian M.¹ *MSc*

*Department of Biostatistics, Faculty of Medicine, Tarbiat-e-Modarres University, Tehran, Iran

¹Department of Education & Research, Najmieh Hospital, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Aims: Today, measuring the job satisfaction is of the challenges that have increasingly occupied managers' minds. Considering the lack of a standard tool for measuring job satisfaction among the health care workers, this study was planned and carried out with the main purpose of preparation and standardization of the Job Satisfaction Survey questionnaire.

Methods: This cross-sectional analytical study was carried out in September 2010. 301 employees of the Najmieh e Subspecialty Hospital were selected by stratified sampling method and answered the Job Satisfaction Survey questionnaire. Concurrent validity and confirmatory and exploratory factor analysis were used in order to examine the construct validity and Cronbach's Alpha method was used to examine the reliability. SPSS 16 and AMOS 18 were used to analyze data, using analytical statistical methods including Chi-square test.

Results: Samples consisted of 301 subjects including 239 (81.8%) women and 53 (18.2%) men. The explanatory Factor analysis showed 7 factors with 62% total variance and 0.82 Kaiser-Meyer-Olkin Index. The results were also confirmed with confirmatory factor analysis (relative Chi-square=1.18, RMSEA=0.04, GFI=0.93, AGFI=0.91). The reliability of the questionnaire was reported 0.86 using the Cronbach's Alpha method.

Conclusion: Considering that the validity and reliability indexes of the questionnaire are reported in acceptable range, the new version of Job Satisfaction Survey questionnaire is a valid and reliable questionnaire for measuring job satisfaction among military health care workers.

Keywords: Standardization, Job Satisfaction Survey, Reliability, Validity, Health Care Worker, Military

مقدمه

بی‌شک امروزه یکی از چالش‌های مهمی که به‌گونه‌ای فزاینده ذهن سرپرستان و مدیران را به خود مشغول نموده است، اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی است [۱، ۲]. این مفهوم، حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت یک فرد از شغل بوده و به‌نوعی نشان‌دهنده علاقه، احساس و ارزش زیاد او برای انجام فعالیت شغلی خود است [۳]. اما باید گفت یکی از مسائلی که در اندازه‌گیری رضایت شغلی همانند هر متغیر روانی دیگر مورد بحث قرار می‌گیرد، ابزار سنجش این مفهوم است. به‌طور کلی از دو طریق انجام مصاحبه و استفاده از پرسش‌نامه خودایفا می‌توان رضایت شغلی را اندازه‌گیری نمود. از نظر کاربردی، روش اول یعنی انجام مصاحبه به‌خاطر عواملی چون پرهزینه و وقت‌گیر بودن و نداشتن قابلیت اجرا در پژوهش‌های با حجم نمونه بزرگ، در مطالعات مختلف کاربرد چندانی ندارد. بنابراین در بیشتر مطالعات از روش دوم یعنی روش پرسش‌نامه خودایفا برای اندازه‌گیری رضایت شغلی استفاده می‌شود [۴]. در زمینه پرسش‌نامه‌های خودایفا، هم‌اکنون ابزارهای متعددی وجود دارد که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

پرسش‌نامه "برآورد رضایت شغلی" (JSS) با ۳۶ سؤال و اندازه‌گیری ۹ زیرحیطه ۴سوالی، پرسش‌نامه "شاخص توصیف شغل" (JDI) با ۷۲ سؤال و ۵ زیرحیطه با عناوین "کار"، "پرداخت"، "ارتقا"، "سرپرستی" و "همکاران" [۵]، پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) با ۲۰ زیرحیطه و ۲ مقیاس کوتاه و بلند [۶، ۷]، پرسش‌نامه "رضایت شغلی عمومی" (JIG) برپایه احساسات فردی نسبت به شغل با ۱۸ سؤال و با طیف لیکرت سه‌گزینه‌ای "بله"، "خیر" و "مطمئن نیستم" [۸]، پرسش‌نامه رضایت شغلی "بری‌فیلد" و روث با ۱۸ سؤال بر مبنای طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) با یک رویکرد عملی و با فرض اندازه‌گیری رضایت شغلی با استفاده از شیوه بازخورد فرد نسبت به کار [۹]، پرسش‌نامه رضایت شغلی هنربرگ با ۲۵ سؤال و ۸ زیرحیطه "امنیت شغلی"، "حقوق و مزایا"، "شرایط محیط کار"، "ارتباط با همکاران"، "موقعیت شغلی"، "نظارت و سرپرستی"، "سیاست‌گذاری" و "مدیریت و ارتباط زندگی" [۱۰]، شاخص واکنش‌های سازمانی (IOR) با ۴۲ ماده سؤال و بر پایه احساسات از شغل [۱۰] و پرسش‌نامه "بررسی تشخیصی شغل" (JDS) [۱۱].

با توجه به خلاء موجود در زمینه وجود ابزاری استاندارد برای اندازه‌گیری رضایت شغلی در کارکنان خدمات درمانی، بر آن شدیم تا در مطالعه‌ای مقطعی به استانداردسازی پرسش‌نامه JSS بپردازیم. این که چرا پرسش‌نامه JSS از میان انواع مختلف پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی انتخاب شد، بدان علت است که اولاً این پرسش‌نامه برخلاف پرسش‌نامه‌هایی نظیر مینه‌سوتا (فرم کوتاه)، JIG، JDS و پرسش‌نامه رضایت شغلی "بری‌فیلد" و روث که تنها به اندازه‌گیری رضایت شغلی می‌پردازند، علاوه بر اندازه‌گیری رضایت شغلی به بررسی زیرحیطه‌هایی از رضایت شغلی نیز می‌پردازد. همچنین برخلاف

پرسش‌نامه‌هایی مانند JDI، IOR و پرسش‌نامه مینه‌سوتا (فرم بلند) که دارای تعداد سئوال‌ات زیاد هستند، دارای تعداد سئوال‌ات نسبتاً کم و تعداد حیطه‌های زیاد است. علاوه بر این، پرسش‌نامه JSS برخلاف سایر پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی از یک طیف لیکرت ۶گزینه‌ای که بیان‌کننده حالات بیشتری از پرسش‌شونده است، استفاده می‌کند. بنابراین، پژوهش حاضر برپایه هدف اصلی تهیه و استانداردسازی پرسش‌نامه برآورد رضایت شغلی طراحی و اجرا شد.

روش‌ها

این پژوهش از نوع تحلیلی-مقطعی است که در شهریور سال ۱۳۸۹ انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان خدمات درمانی در بیمارستان فوق تخصصی نجمیه بود. تعداد ۳۰۱ نفر از این افراد به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از واحدهای بیمارستانی، انتخاب و وارد مطالعه شدند. با توجه به این که هدف مطالعه، استانداردسازی و بررسی پایایی و روایی پرسش‌نامه بود و از آنجایی که حجم نمونه ۲۰۰، در استفاده از چنین روش‌هایی مناسب است، بنابراین حجم نمونه در نظر گرفته شده برای چنین بررسی کافی است [۱۲]. ملاک ورود به مطالعه عبارت بود از: استخدام رسمی یا پیمانی، داشتن حداقل یک سال سابقه کار و عدم بازنشستگی. ملاک خروج از مطالعه نیز وجود بیماری جسمی آشکار یا بیماری روانی خاص در مشاهده‌شدگان بود.

ابزارهای اندازه‌گیری شامل پرسش‌نامه JSS، پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا و پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی بود. پاسخ‌های پرسش‌نامه JSS با یک مقیاس ۶گزینه‌ای (خیلی مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، کمی موافقم، موافقم و خیلی موافقم) اندازه‌گیری می‌شود [۱۳]. در پرسش‌نامه JSS با مجموع‌گیری از ۹ زیرحیطه پرسش‌نامه می‌توان میزان رضایت کلی را اندازه‌گیری نمود. مطالعات گذشته، ضریب پایایی حیطه‌های پرسش‌نامه را از ۰/۶۰ تا ۰/۹۱ گزارش نموده‌اند [۴]. نحوه کدبندی سئوال‌ات و همچنین شاخص پایایی این پرسش‌نامه به‌تفکیک حیطه‌ها و نمره کلی به‌وسیله دو روش آلفای کرونباخ و روش بازآزمایی براساس مطالعه اسپکتور در سال ۱۹۸۵ در جدول ۱ نمایش داده شده است. روایی پرسش‌نامه نیز با روش روایی همزمان و با استفاده از پرسش‌نامه JDI مورد بررسی قرار گرفته و همبستگی ۰/۶۱ تا ۰/۸۰ برای هر یک از زیرحیطه‌های این پرسش‌نامه با پرسش‌نامه JDI محاسبه شده است که نشان‌دهنده روایی خوب پرسش‌نامه است [۱۳]. از آنجایی که در اندازه‌گیری رضایت شغلی و هر شاخص روانی دیگر، مهم‌ترین نکته، اطمینان محقق در عدم تغییرپذیری اندازه‌گیری (MI) است [۱۴] و از طرف دیگر از آنجایی که در مطالعه واتسون و همکاران از ۹ حیطه پرسش‌نامه تنها ۸ حیطه (همه حیطه‌ها به‌جز حیطه پاداش) توانسته بود از این ملاک امتیاز قابل قبول بگیرد [۱]، بنابراین تنها از این ۸ حیطه برای استانداردسازی پرسش‌نامه استفاده شد.

پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا با دو مقیاس کوتاه (۲۰سوالی) و

روایی پیشگو مورد استفاده قرار گرفت. برای بررسی روایی سازه از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد. در ابتدا سئوالاتی از پرسش‌نامه که باعث کاهش کفایت داده‌های مدل برای تحلیل عاملی اکتشافی می‌شد با استفاده از ماتریس آنتی-ایمیج مورد بررسی قرار گرفت که حاصل نتایج این بررسی منجر به حذف ۳ سئوال (سئوال ۴، ۱۶ و ۱۸) از مجموع ۳۲ سئوال پرسش‌نامه شد. پیش از انجام تحلیل عاملی اکتشافی در ابتدا با توجه به جدول ۱، سئوالات با حیطة معکوس به‌صورت معکوس کدبندی شد و سپس در تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از روش مولفه اصلی و روش چرخش پرومکس، میزان تطابق سئوالات با عوامل استخراج‌شده با استفاده از ۳۰۱ مشاهده بررسی شد. به‌منظور تایید ساختار عاملی فرض‌شده در اندازه‌گیری رضایت شغلی، سهم هر یک از متغیرها (سئوالات) در اندازه‌گیری مولفه‌های مورد نظر، با استفاده از برنامه Amos تحلیل شد. از آن‌جایی که آماره مجذور کای میزان تفاوت ماتریس مشاهده‌شده و برآوردشده را اندازه می‌گیرد، مقادیر بالای آن، نشان‌دهنده بدی برازش مدل است و سطح معنی‌داری بالاتر از ۰/۰۵ به‌عنوان تاییدی بر مدل و ساختار عاملی مفروض در نظر گرفته می‌شود. اما در استفاده از آزمون مجذور کای باید توجه داشت که این آماره تحت تاثیر دو عامل حجم نمونه و نقض فرضیه نرمال‌نبودن چندمتغیره است. معمولاً وقتی حجم گروه نمونه برابر با ۷۵ تا ۲۰۰ باشد، مقدار مجذور کای یک اندازه معقول برای برازندگی است. اما برای مدل‌های با حجم نمونه بزرگتر، مجذور کای تقریباً همیشه از لحاظ آماری معنی‌دار بوده و میزان سطح معنی‌داری آن همواره کمتر از ۰/۰۵ است [۱۷]. به‌همین دلیل در کنار گزارش مجذور کای، معمولاً از یک اندازه غیررسمی یعنی "مجذور کای نسبی" استفاده می‌شود. هرچند این شاخص فاقد یک معیار ثابت برای یک الگوی قابل قبول است، اما اندازه‌های کوچکتر از ۲ معمولاً به‌عنوان شاخص مطلوب برای نیکویی برازش در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۱) شماره سئوالات هر حیطة، به‌همراه کدبندی و همچنین ضرایب پایایی آن براساس مطالعه اسپکتور

ضریب ← حیطة ↓	آلفا	بازآزمایی	شماره سئوالات*
حقوق	۰/۷۵	۰/۴۵	۲۸، ۱۹۲، ۱۰۲و۱
ارتقای مقام	۰/۷۳	۰/۶۲	۳۳، ۲۰، ۱۱، ۲۲
مدیریت	۰/۸۲	۰/۵۵	۳۰، ۲۱۲، ۱۲۲، ۳
مزایا	۰/۷۳	۰/۳۷	۲۹۲، ۲۲، ۱۳، ۴۲
پاداش	۰/۷۶	۰/۵۹	۳۲۲، ۲۳۲، ۱۴۲، ۵
ضوابط و شرایط کار	۰/۶۲	۰/۷۴	۳۱۲، ۲۴۲، ۱۵، ۶۲
همکاران	۰/۶۰	۰/۶۴	۳۴۲، ۲۵، ۱۶۲، ۷
طبیعت کار	۰/۷۸	۰/۵۴	۳۵، ۲۷، ۱۷، ۸۲
ارتباطات	۰/۷۱	۰/۶۵	۲۶۲، ۲۶۲، ۱۸۲، ۹
نمره نهایی	۰/۹۱	۰/۷۱	-
حجم نمونه	۲۸۷۰	۴۳	-

* نشان‌دهنده این است که سئوال مورد استفاده برای ساخت حیطة خواسته‌شده معکوس شود

بلند (۱۰۰ سئوالی) و ۲۰ زیرحیطه، یکی از متداول‌ترین پرسش‌نامه‌ها در زمینه رضایت شغلی است. تعداد سئوالات هر حیطة در مقیاس بلند این پرسش‌نامه، ۵ سئوال و در مقیاس کوتاه یک سئوال است. بیشتر محققان از فرم کوتاه این پرسش‌نامه به‌دلیل سئوالات کم و تنها برای اندازه‌گیری نمره میزان رضایت شغلی نهایی استفاده می‌نمایند. در این مطالعه برای بررسی روایی پیشگو از فرم کوتاه این پرسش‌نامه استفاده شد. روایی و پایایی این پرسش‌نامه در مطالعات متعدد خارجی تایید شده است [۶]. در مطالعات داخلی نیز روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفته است [۱۵]. از جمله در مطالعه غلامی و همکاران، ضریب پایایی این ابزار ۰/۸۷ گزارش شده است [۱۶].

علاوه بر این، اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد مانند سن، جنس، وضعیت تاهل، نوع عضویت، میزان تحصیلات، نوبت کاری، سمت و سابقه کاری نیز جمع‌آوری شد.

پرسش‌نامه JSS ابتدا به فارسی برگردانده شد و سپس روایی ترجمه آن با استفاده از روش روایی ترجمه پیشرو-پسرو مورد ارزیابی قرار گرفت [۱۴]. برای انجام این روش، در ابتدا پرسش‌نامه JSS در اختیار دو متخصص روانشناسی که به زبان انگلیسی مسلط بودند، قرار داده شد و از آنها درخواست شد تا به‌صورت مستقل از هم، این پرسش‌نامه را ترجمه نموده و پس از آن با توافق و گفتگو با یکدیگر مشکلات ترجمه خود را برطرف نمایند. سپس از دو نفر دیگر که به زبان فارسی و انگلیسی مسلط بودند و از موضوع پرسش‌نامه JSS اطلاع نداشتند، درخواست شد تا پرسش‌نامه ترجمه‌شده را به زبان انگلیسی برگردانند. سپس این پرسش‌نامه و پرسش‌نامه اصلی برای برطرف‌شدن مشکلات احتمالی ترجمه در اختیار جمعی از متخصصان که به هر دو زبان فارسی و انگلیسی مسلط بودند، قرار داده شد و بدین صورت از میزان روایی ترجمه اطمینان حاصل شد. پس از این مرحله، پرسش‌نامه حاصله روی چند آزمودنی به‌صورت آزمایشی اجرا شد و اشکالات احتمالی پیش‌آمده برای کاربرد نهایی آزمون اصلاح شد. در پایان نیز نخست پرسشگر خود را به مصاحبه‌شوندگان معرفی کرد و پس از اطمینان‌بخشی به آنان از جهت محفوظ‌بودن پاسخ‌ها و بیان هدف تحقیق، سئوالات پرسش‌نامه JSS در اختیار آنها قرار گرفت و از آنان خواسته شد بدون در نظر گرفتن محدودیت زمانی به سئوالات پرسش‌نامه پاسخ گویند.

لازم به ذکر است پاسخ‌دهندگان بدون اجبار و با آرامش خاطر به سئوالات پرسش‌نامه که بدون نام بود، پاسخ دادند و در نهایت داده‌های جمع‌آوری‌شده به‌صورت جمعی و نه فردی تحلیل شد. ضمناً قبل از مطالعه، از سازنده اولیه پرسش‌نامه JSS برای انجام استانداردسازی پرسش‌نامه، اجازه کتبی اخذ شد.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و همبستگی) و استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی) و نرم‌افزار SPSS 16 و AMOS 18 استفاده شد. برای بررسی روایی پرسش‌نامه، روش‌های متنوعی مانند روایی سازه و

سالبانه و به وسیله پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا انجام می‌شد، با استفاده از میانگین نمرات به دست آمده از بخش‌های متفاوت در سال ۱۳۸۸ روایی پیشگوی پرسش نامه JSS بررسی شد. برای اندازه‌گیری پایایی پرسش نامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

یکی از روش‌های تعیین روایی، استفاده از همبستگی (ارتباط) بین نمرات حاصل از یک آزمون با نمرات حاصل از آزمون یا وسیله اندازه‌گیری دیگر است که به آن روایی پیشگو گفته می‌شود. از آنجایی که مطالعات رضایت شغلی در بیمارستان نجمیه به صورت

جدول ۲) وزن‌های عوامل استخراج شده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس (وزن‌های کمتر از ۰/۳ نمایش داده نشده‌اند).

عامل‌های نام‌گذاری شده	حقوق و پاداش	مدیریت	طبیعت کار	ارتباطات	ارتقای مقام	ضوابط و شرایط کار	همکاران
درصد واریانس هر عامل	۱۲/۷٪	۹/۹٪	۹/۳٪	۸/۳٪	۷/۳٪	۷/۱٪	۶/۱۸٪
سؤال ۱	۰/۷۴	-	-	-	-	-	-
سؤال ۱۰	۰/۶۶	-	-	-	-	-	-
سؤال ۱۹	۰/۶۱	-	-	-	-	-	-
سؤال ۲	-	-	-	-	۰/۷۶	-	-
سؤال ۱۱	-	-	-	-	۰/۷۳	-	-
سؤال ۲۰	-	-	-	-	۰/۵۷	-	-
سؤال ۳۳	-	-	-	-	۰/۶۴	-	-
سؤال ۳	-	۰/۸۳	-	-	-	-	-
سؤال ۱۲	-	۰/۸۲	-	-	-	-	-
سؤال ۲۱	-	۰/۸۱	-	-	-	-	-
سؤال ۳۰	-	۰/۷۶	-	-	-	-	-
سؤال ۴	۰/۶۶	-	-	-	-	-	-
سؤال ۱۳	۰/۶۷	-	-	-	-	-	-
سؤال ۲۲	۰/۷۹	-	-	-	-	-	-
سؤال ۶	-	-	-	-	-	۰/۵۸	-
سؤال ۲۴	-	-	-	-	-	۰/۵۳	-
سؤال ۳۱	-	-	-	-	-	۰/۴۵	-
سؤال ۷	-	-	-	-	-	-	۰/۷۲
سؤال ۱۶	-	-	-	-	-	-	۰/۷۲
سؤال ۲۵	-	-	-	-	-	-	۰/۷۹
سؤال ۳۴	-	-	-	-	-	۰/۵۱	-
سؤال ۸	-	-	۰/۴۰	-	-	-	-
سؤال ۱۷	-	-	۰/۸۳	-	-	-	-
سؤال ۲۷	-	-	۰/۹۱	-	-	-	-
سؤال ۳۵	-	-	۰/۹۰	-	-	-	-
سؤال ۹	-	-	-	۰/۵۵	-	-	-
سؤال ۱۸	-	-	-	۰/۷۵	-	-	-
سؤال ۲۶	-	-	-	۰/۷۵	-	-	-
سؤال ۳۶	-	-	-	۰/۵۶	-	-	-

نتایج

لیسانس و دکترا و ۴۲ نفر (۱۴٪) متخصص بودند. ۱۸۸ نفر (۶۲/۵٪) صبح کار، ۶۴ نفر (۲۱/۳٪) شب کار و ۴۹ نفر (۱۶/۳٪) گردش در شیفت بودند.

تحلیل عاملی اکتشافی منجر به شناسایی ۷ عامل با واریانس جمعی ۶۲٪ و شاخص کیسیر-مایر-آلکین (KMO) ۰/۸۲ شد. در جدول ۲،

۲۴۶ نفر (۸۱/۷٪) از افراد شرکت‌کننده در مطالعه زن و ۵۷ نفر (۱۸/۹٪) مجرد بودند. میانگین سن افراد مورد مطالعه، $36/5 \pm 7$ سال و میانگین سابقه کار آنان $11/71 \pm 6/9$ سال بود. ۶۳ نفر از شرکت‌کنندگان در مطالعه زیردپلم تا دپلم، ۵۰ نفر (۱۶/۶٪) فوق‌دپلم، ۱۲۹ نفر (۴۲/۹٪) لیسانس، ۱۷ نفر (۵/۶٪) فوق

از متن اصلی به فارسی خللی ایجاد نشود. بنابراین به‌خوبی می‌توان از روایی محتوایی و ترجمه این پرسش‌نامه اطمینان حاصل نمود. سپس برای بررسی روایی سازه از دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد. در این مرحله با حذف ۳ سؤال و دست‌یابی به شاخص‌هایی چون شناسایی ۷ عامل با واریانس تجمعی ۶۲٪ و شاخص KMO ۰/۸۲ برای تحلیل عاملی اکتشافی و همچنین شاخص مجذور کای نسبی کمتر از ۲ (۱/۱۸) به‌عنوان شاخص مناسب مدل برای تحلیل عاملی تاییدی از روایی ساختار پرسش‌نامه نیز اطمینان حاصل شد. برای بررسی روایی پیشگو با استفاده از داده‌های ادوار گذشته و همچنین با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن، مقدار ۰/۴۴ با معنی‌داری ۰/۰۰۵ مشاهده شد که نشان‌دهنده روایی پیشگوی مناسب پرسش‌نامه بود. بنابراین می‌توان روایی نسخه ترجمه‌شده پرسش‌نامه را مورد تایید قرار داد. در زمینه پایایی این پرسش‌نامه نیز برای همه زیرحیطه‌ها به غیر از حیطه "ضوابط و شرایط کار"، مقادیر شاخص پایایی در حد مطلوبی مشاهده شد و در حد مقایسه با پرسش‌نامه‌های مشابهی که در این زمینه طراحی، ساخته و ترجمه‌شده بودند، دارای شاخص پایایی بسیار بالایی بود (۱۳، ۴). با توجه به مزایای این پرسش‌نامه از جمله تعداد سؤالات کم و حیطه‌های مناسب آن و همچنین روایی و پایایی بالای آن، می‌توان استفاده از این ابزار را به‌عنوان پرسش‌نامه‌ای مناسب در اندازه‌گیری رضایت شغلی توصیه نمود. حجم نمونه مناسب و بررسی انواع مختلف شاخص‌های روایی و پایایی روی پرسش‌نامه از نقاط قوت این مطالعه و عدم انتخاب نمونه‌ها از بیمارستان‌های مختلف به‌عنوان جامعه نمونه‌گیری از نقاط ضعف آن بود که این موضوع می‌تواند باعث سختی تعمیم‌پذیری نتایج به‌دست‌آمده از این مطالعه به کل جمعیت شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به این که شاخص‌های روایی و پایایی پرسش‌نامه همگی در حد مطلوبی هستند، می‌توان از نسخه جدید پرسش‌نامه JSS به‌عنوان پرسش‌نامه‌ای روا و پایا برای اندازه‌گیری رضایت شغلی کارکنان خدمات درمانی نظامی استفاده نمود.

تشکر و قدردانی: از کارمندان، دانشجویان و کادر درمان و آموزش بیمارستان، به‌خاطر زحمات بی‌دریغ‌شان کمال تشکر و قدردانی را می‌نمایم.

منابع

1- Watson AM, Thompson LF, Meade AW. Measurement invariance of the job satisfaction survey across work contexts. New York; 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, 2007.

درصد واریانس استخراج‌شده از هر عامل و همچنین مقادیر بارگذاری‌شده روی سؤالات و نام‌گذاری حیطه‌های جدید با توجه به حیطه‌های قبلی پرسش‌نامه ارایه شده است.

مقدار معنی‌داری برای ساختار عاملی مفروض برابر با ۰/۰۳ گزارش شد که این نشان‌دهنده عدم تایید مدل بود، اما از آنجایی که میزان مجذور کای نسبی برابر با ۱/۱۸ و کمتر از ۲ بود، از این رو مدل پیشنهادشده برای توجیه ساختار عاملی مفروض مورد تایید قرار گرفت. همچنین دیگر شاخص‌های تحلیل عاملی تاییدی، چون میانگین مجذورات تقریباً کمتر از ۰/۰۵ (RMSEA) و مقادیر بالاتر از ۰/۹ برای شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (AGFI) در این مدل برقرار بود. بنابراین می‌توان گفت دیگر شاخص‌های کفایت مدل نیز تحلیل عاملی تاییدی پرسش‌نامه رضایت شغلی JSS را مورد تایید قرار دادند.

با استفاده از اطلاعات ۲۳ بخش، ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن ۰/۴۴ ($P=۰/۰۰۵$) به‌دست آمد که این به نوبه خود نشان‌دهنده روایی پیشگوی بالای پرسش‌نامه JSS بود.

مقدار آلفای کرونباخ کلی پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۶ محاسبه شد که نشان‌دهنده خوب بودن شاخص پایایی کلی پرسش‌نامه بود. برای همه زیرحیطه‌ها به غیر از حیطه "ضوابط و شرایط کار" (۰/۵۷)، مقادیر شاخص پایایی در حد مطلوبی مشاهده شد.

بحث

استفاده بجا و شایسته از منابع انسانی، کارآمدترین راه‌هایی از تنگناها و دشواری‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است. زیرا منابع و نیروی انسانی، بنیادی‌ترین عامل تولید و سازندگی و رشد و تکامل کشور محسوب می‌شود [۱۵]. از جمله تلاش‌های مدیریت در جهت حفظ منابع انسانی، ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنهاست. با وجود این که مقالات و پژوهش‌های زیادی در زمینه رضایت شغلی انجام شده است، اما اطلاعات زیادی در این زمینه وجود ندارد که علت آن عدم سنجش و اندازه‌گیری درست این سازه بوده است [۱۸]. از این رو و با توجه به اهمیت اندازه‌گیری رضایت شغلی و نیاز به ابزاری روا به‌منظور اندازه‌گیری این مفهوم در کارکنان خدمات بهداشتی و تعیین تفاوت‌های فردی کارکنان و نقاط ضعف و قوت محیط کار در حوزه مدیریت منابع انسانی، در مطالعه‌ای مقطعی به استانداردسازی پرسش‌نامه رضایت شغلی JSS در کارکنان خدمات بهداشتی پرداختیم. علت انتخاب پرسش‌نامه JSS، روایی و پایایی خوب این پرسش‌نامه در مطالعات پیشین و تعداد سؤالات کم و حیطه‌های زیاد این پرسش‌نامه بود.

برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روش‌های متنوعی مانند روایی ترجمه، روایی سازه و روایی پیشگو استفاده شد. در مرحله اول، روایی ترجمه پرسش‌نامه توسط روش پیشرو-پسرو مورد بررسی قرار گرفت. این مرحله با سواس خاصی انجام شد تا در مرحله انتقال پرسش‌نامه

- 1995;69(6):487-97.
- 11- Hackman JR, Oldham GR. Development of job diagnostic survey. *J Appl Psychol.* 1975;60:159-70.
- 12- Hazard MB, Dean F, Connell WF. Statistical methods for health care research. 5th ed. Lippincott: Williams and Wilkins; 2005.
- 13- Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *Am J Community Psychol.* 1985;13:693-713.
- 14- Drasgow F. Scrutinizing psychological tests: Measurement invariance and equivalent relations with external variables are the central issues. *Psychol Bull.* 1984;95:134-5.
- 15- Hooman HA. Development and standardization of a job satisfaction scale. Tehran: State Management Training Center Publication; 2002. [Persian]
- 16- Gholami Fesharaki M. The study of factors involved in job satisfaction of worker who works in Najmie subspecialty hospital in 2010-2011. Tehran: Najmie Subspecialty Hospital; 2001. [Persian]
- 17- Kalantari K. Structural equation modeling in social and economical research. Tehran: Saba Publication; 2008. [Persian]
- 18- Nagy MS. What to do when you are dissatisfied with job satisfaction scales: A better way to measure job satisfaction. Virginia: Radford University Press; 1996.
- 2- Liu CI, Borg PE. Spector, measurement invariance of the German job satisfaction survey used in a multinational organization: Implications of Schwartz's culture model. *J Appl Psychol.* 2004;89(6):1070-82.
- 3- Chandan J. Organizational behavior. New Delhi: Vikas Publication; 1997.
- 4- Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. London: Sage Publication; 1997.
- 5- Smith PC, Kendal LM, Hulin CL. Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally; 1969.
- 6- Weiss DJ. Manual for the Minnesota stratification questioner (Minnesota studies in vocational rehabilitation, no. 22). Minneapolis: University of Minnesota; 1969.
- 7- Lofquist LH, Dawis RV. Adjustment to work: A psychological view of man's problem in a work oriented society. New York: Appleton Century Crofts; 1969.
- 8- Ironson GH. Constitution of a job in general scale: A comparison of global, composite and specific measure. *J Appl Psychol.* 1989;74:193-200.
- 9- Brayfield AH, Rothe HD. An index of job satisfaction. *J Appl Psychol.* 1951;35:307-11.
- 10- Fernandez SMM. He studies of occupational satisfaction and its determining factors among health professionals working in one of the areas in Madrid. *Rev Esp Salud Publica.*

Archive of SID