

بررسی پایایی و روایی پرسشنامه رضایت شغلی نجمیه

محمد غلامی فشارکی^۱، داوود طالبیان^۲، زهره آقامیری^۳، معصومه محمدیان^۴

۱- دانشجوی دکتری آمار زیستی، گروه آمار زیستی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲- متخصص بیماری‌های اطفال، بیمارستان فوق تخصصی نجمیه، تهران، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، بیمارستان فوق تخصصی نجمیه، تهران، ایران

۴- کارشناس ارشد آموزش پرستاری، بیمارستان فوق تخصصی نجمیه، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۸۹/۸/۱۰ تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۰/۲۹

چکیده

زمینه و هدف: این پژوهش با هدف بررسی روایی و پایایی رضایت شغلی نجمیه در راستای ایجاد ابزار مناسب برای اندازه‌گیری رضایت شغلی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه مقطعی، ۲۱۲ نفر از کارکنان بیمارستان فوق تخصصی نجمیه، طی نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده و به سوالات پرسش‌نامه رضایت شغلی نجمیه پاسخ دادند. در این مطالعه پس از بررسی روایی محتوا جهت بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، و جهت بررسی پایایی از آلفای کرونباخ و جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده گردید.

یافته‌ها: نمونه حاصله، متشکل از ۲۱۲ نفر، ۱۸۱ نفر (۸۶/۶٪) زن و ۲۸ نفر (۱۳/۴٪) مرد بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان دهنده چهار عامل با تبیین ۵۴ درصد واریانس و شاخص کیسن مایر ال‌کین ۰/۸۲ بود. این عوامل نیز به وسیله تحلیل عاملی تأییدی مورد تصدیق قرار گرفت (P=۰/۳۶۸). پایایی پرسشنامه نیز توسط روش الفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ گزارش گردید.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که شاخص‌های روایی و پایایی پرسش‌نامه همگی در حد مطلوبی گزارش گردیدند، می‌توان از پرسش‌نامه رضایت شغلی نجمیه به عنوان پرسش‌نامه ای روا و پایا در اندازه‌گیری رضایت شغلی استفاده نمود.

واژگان کلیدی: استاندارد سازی، رضایت شغلی، پایایی، روایی

مقدمه

احساسات از شغل و مقیاس شغل به گونه کلی (JIG (Job in general) بر پایه احساسات فردی نسبت به شغل و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (Minnesota Satisfaction Questioner- MSQ) با ۲۰ سوال و سنجش رضایت شغلی پرسنل بر پایه احساسات کارکنان اشاره نمود (۴-۷). اما با وجود پرسشنامه‌های زبان اصلی متعدد در زمینه اندازه‌گیری رضایت شغلی، خلغ زیادی در انتقال این پرسشنامه‌ها به زبان فارسی وجود دارد. با توجه به خلغ موجود و همچنین نیاز روزافزون سازمان‌ها به شناخت کامل کارکنان، نگرش‌ها و طرز تلقی آنان در محیط کار و بستگی میزان موفقیت سیاست‌ها و خطی مشی‌های اجرایی سازمان‌ها به سرمایه‌های انسانی بر آن شدیم تا در مطالعه‌ای مقطعی و با استفاده از مرور سوالات پرسشنامه‌های رضایت شغلی مانند شاخص توصیف شغلی، شاخص واکنش‌های شغلی، مقیاس شغل به گونه کلی و علی‌الخصوص پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و انتخاب و طراحی سوالاتی ویژه محیط کاری مورد نظر به ساخت و استاندارد سازی پرسشنامه‌ای در زمینه رضایت شغلی کارکنان خدمات بهداشتی بپردازیم (۱).

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع مطالعات تحلیلی-مقطعی است. جامعه مطالعه شوندگان این تحقیق را کلیه پرسنل شاغل در بیمارستان فوق تخصصی نجمیه تشکیل می‌داد. این مطالعه در اردیبهشت ۱۳۸۸ و به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای از واحدهای بیمارستانی انجام شد. در مورد حجم نمونه انتخاب شده در این تحقیق به خاطر این که هدف این مطالعه استاندارد سازی پرسشنامه می‌باشد و یکی از روش‌های مهم در استاندارد سازی پرسشنامه، استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی می‌باشد، حجم نمونه ۲۰۰ که در استفاده از چنین روش‌هایی مناسب می‌باشد پیش بینی گردید (۸). از آنجایی که در پیمایش نمونه‌ای معمولاً ۱۰ درصد از حجم نمونه را به عنوان میزان ریزش نمونه محاسبه می‌نمایند، حجم کل نمونه‌ها در این مطالعه ۲۲۰ در نظر گرفته شد، که در

به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های مختلف یک سازمان مورد بررسی قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی بوده و نقش آن به عنوان مولفه‌ای اصلی در سنجش سلامت سازمانی غیر قابل انکار می‌باشد (۱، ۲). این مفهوم عاملی مهم در افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، رضایت از زندگی و سرعت در آموزش مهارت‌های جدید شغلی و عدم وجود آن باعث به وجود آمدن تشویش، غیبت، تأخیر کاری، ترک خدمت، اعتصاب و بازنشستگی زودرس کارکنان یک سازمان می‌گردد (۲).

اما رضایت شغلی چیست؟ رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید و دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است (۳).

عوامل متعددی بر رضایت شغلی تأثیرگذار می‌باشد که این عوامل را می‌توان در قالب ۴ دسته کلی شامل ۱- عوامل سازمانی (مانند حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط مشی‌های سازمانی)، ۲- عوامل محیطی (مانند سبک سرپرستی، گروه کاری، شرایط کاری)، عوامل فردی و ماهیت کار تقسیم‌بندی نمود (۳). این مفهوم را می‌توان با روش‌های گوناگونی مانند مصاحبه فردی، پژوهش‌های زمینه‌ای و مقیاس‌ها اندازه‌گیری نمود (۱). از مقیاس‌های معروف سنجش رضایت شغلی می‌توان به شاخص توصیف شغلی (Job Descriptive Index- JDI) با اندازه‌گیری ۵ جنبه شغلی (نفس کار، همکاران، سرپرست، دستمزد و فرصت‌های ترفیع)، پرسشنامه رضایت شغلی برفیلد و روث بر پایه اندازه‌گیری رضایت شغلی بر اساس نگرش به کار، شاخص واکنش‌های شغلی (Index of IOR Organization Reactions) با ۴۲ ماده سوال و بر پایه

نهایت پس از انجام مطالعه ۲۱۲ نفر از پاسخ‌گویان به سوالات پرسش‌نامه پاسخ دادند. در این مطالعه پاسخ دهندگان بدون اجبار و با آرامش خاطر به سوالات پرسش‌نامه که بدون نام بوده، پاسخ داده و در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده به صورت جمعی و نه فردی تحلیل گشت. در این مطالعه، نمونه‌ها علاوه بر سوالات پرسش‌نامه رضایت شغلی نجمیه، به پرسش‌نامه‌ای حاوی فرم مشخصات دموگرافیک شامل سوابقی مانند سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، نوبت کاری، سمت و سابقه کاری پاسخ دادند. در این تحقیق برای بررسی روایی، از روش‌های محتوی و ساختار و برای بررسی پایایی از روش همبستگی درونی و ضریب آلفای کرونباخ و جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (درصد، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد. از نرم افزار آماری مورد استفاده SPSS نسخه ۱۶ بوده است.

برای ارزیابی روایی از چندین روش استفاده گردید. پس از مرور کامل متون در مورد رضایت شغلی و بررسی پرسش‌نامه‌های موجود در زمینه رضایت شغلی و استفاده از نظر متخصصان این امر، تعداد ۳۱ سوال طراحی شده و سپس این سوالات به جمعی متشکل از متخصصان ارسال شده و با استفاده از نظر این افراد به انتخاب سوالات با روایی بالا پرداختیم. برای انتخاب هر سوال، از متخصصان خواسته شد تا در هنگام مطالعه هر سوال، میزان تناسب سوال با اهداف ذکر شده را با یک طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مناسب، مناسب، متوسط، نامناسب و کاملاً نامناسب) انتخاب نمایند پس از آن با استفاده از نمره گذاری لیکرت، نمرات ۱ تا ۵ را به هر یک از زیر حیطه‌های سوالات اختصاص داده و سپس میانگین‌گیری نمودیم. همانگونه که این نمره گذاری مشخص نمود، نمرات بالا نشان دهنده روایی بالای هر سوال و همچنین میزان تناسب بالای سوالات با هدف تعیین شده بود. از آنجایی که در ضریب‌هایی مانند شاخص صحت محتوی که ضریبی از روایی محتوایی هر سوال پرسش‌نامه می‌باشد، سوالات با شاخص صحت محتوی بالای ۰/۷ به عنوان سوابقی با روایی بالا در نظر گرفته می‌شوند، از این رو با توجه به نحوه نمره گذاری سوالات، نقطه برش ۳/۵ (۳/۵ تقسیم بر ۵ برابر ۰/۷ می‌گردد)، برای رد و یا قبول هر سوال انتخاب گردید. به این معنی که سوابقی که میانگین آنها کمتر از ۳/۵، بود به عنوان سوابقی با روایی کم و سوابقی که میانگین آنها بالاتر از ۳/۵، بود به عنوان سوابقی با روایی بالا در نظر گرفته شدند. برای کنترل خطای تصادفی، با استفاده از آزمون فرضیه $H_0: \mu_1 \leq 3.5$ vs $H_1: \mu_1 > 3.5$ (که در آن μ_1 نماد میانگین سوال \bar{x} ام می‌باشد)، به بررسی روایی محتوی هر سوال پرداخته و سوابقی که مقدار ارزش P آنها بیشتر از ۰/۰۵ گردید، از دامنه سوالات مورد بررسی حذف گردیدند. بر این اساس نهایتاً تعداد ۲۲ سوال از بین ۳۳ سوال با روایی محتوی بالا انتخاب گردیدند.

پس از بررسی روایی محتوی، برای روایی ساختار از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده

نمونه حاصله، متشکل از ۲۱۲ نفر، ۱۸۱ نفر (۸۶/۶ درصد) زن و ۲۸ نفر (۱۳/۴ درصد) مرد بود. از بین افراد شرکت کننده ۴۴ نفر (۲۱/۲ درصد) مجرد و ۱۶ نفر (۷۸/۸ درصد) متأهل بودند. از نظر سن، ۶۴ نفر (۳۰/۲ درصد) زیر ۳۰ سال، ۸۸ نفر (۴۱/۵ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۶۰ نفر (۲۸/۳ درصد) بالای ۴۰ سال سن داشتند. از نظر وضعیت سابقه کاری ۶۲ نفر (۲۹/۲ درصد) زیر ۵ سال، ۳۳ نفر (۱۵/۶ درصد) ۵ تا ۱۰ سال، ۷۱ نفر (۳۳/۵ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۴۶ نفر (۲۱/۷ درصد) بیش از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. تحصیلات شرکت کنندگان در مطالعه عبارت بود از ۴ نفر (۲۲/۷ درصد) زیر دیپلم تا دیپلم، ۳ نفر (۱۶/۹ درصد) فوق دیپلم، ۹ نفر (۴۴/۴ درصد) لیسانس، ۱۱ نفر (۵/۳ درصد) فوق لیسانس و دکتری و ۲ نفر (۱۰/۶ درصد) متخصص بودند. از نظر متغیر نوبت کاری، ۹ نفر (۴۶/۴ درصد) صبح کار، ۴۰ نفر (۱۹/۱ درصد) صبح و عصر کار و ۵ نفر (۲۴/۹ درصد) عصر کار و شب کار و بالاخره ۲۰ نفر (۹/۶ درصد) ۲۴ ساعته بودند.

یافته‌ها

نمونه حاصله، متشکل از ۲۱۲ نفر، ۱۸۱ نفر (۸۶/۶ درصد) زن و ۲۸ نفر (۱۳/۴ درصد) مرد بود. از بین افراد شرکت کننده ۴۴ نفر (۲۱/۲ درصد) مجرد و ۱۶ نفر (۷۸/۸ درصد) متأهل بودند. از نظر سن، ۶۴ نفر (۳۰/۲ درصد) زیر ۳۰ سال، ۸۸ نفر (۴۱/۵ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۶۰ نفر (۲۸/۳ درصد) بالای ۴۰ سال سن داشتند. از نظر وضعیت سابقه کاری ۶۲ نفر (۲۹/۲ درصد) زیر ۵ سال، ۳۳ نفر (۱۵/۶ درصد) ۵ تا ۱۰ سال، ۷۱ نفر (۳۳/۵ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۴۶ نفر (۲۱/۷ درصد) بیش از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. تحصیلات شرکت کنندگان در مطالعه عبارت بود از ۴ نفر (۲۲/۷ درصد) زیر دیپلم تا دیپلم، ۳ نفر (۱۶/۹ درصد) فوق دیپلم، ۹ نفر (۴۴/۴ درصد) لیسانس، ۱۱ نفر (۵/۳ درصد) فوق لیسانس و دکتری و ۲ نفر (۱۰/۶ درصد) متخصص بودند. از نظر متغیر نوبت کاری، ۹ نفر (۴۶/۴ درصد) صبح کار، ۴۰ نفر (۱۹/۱ درصد) صبح و عصر کار و ۵ نفر (۲۴/۹ درصد) عصر کار و شب کار و بالاخره ۲۰ نفر (۹/۶ درصد) ۲۴ ساعته بودند.

پس از تحلیل عاملی اکتشافی از آنجایی که در حجم نمونه ۱۰۰ تا ۲۰۰، آماره کای اسکوتر بهترین شاخص در بررسی تحلیل عاملی تأییدی می‌باشد (۹، ۱۰) از این رو با استفاده از روش برآورد حداقل مربعات تعمیم یافته بر فیلد و روث به بررسی تحلیل عاملی تأییدی پرداختیم که حاصل این نتایج در جدول ۲ مشخص شده است.

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه گیری پرسشنامه

| آماره کای دو | درجه آزادی | P |
|--------------|------------|-------|
| ۱۵۴/۲۲ | ۱۴۹ | ۰/۳۶۸ |

از آنجایی که میزان ارزش P آزمون بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد، از این رو مدل پیشنهاد شده برای داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت

میزان آلفای کرونباخ برای زیر حیطه‌های رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از شرایط کاری، احساس مطلوب کاری و رضایت از سرپرست به ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۷۰ و ۰/۸۶ و برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۸ محاسبه گردید.

بحث

منابع انسانی و استفاده درست و شایسته از آن، از کارآمدترین راه‌های رهایی از تنگناها و دشواری‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است، زیرا منابع انسانی و نیروی انسانی بنیادی‌ترین عامل تولید و سازندگی، رشد و تکامل کشور است (۱). از جمله تلاش‌های مدیریت در جهت حفظ منابع انسانی، ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنهاست. علیرغم این که مقالات و پژوهش‌های زیادی در زمینه رضایت شغلی انجام شده است، با این وجود اطلاعات زیادی در این زمینه وجود ندارد، که علت آن عدم سنجش و اندازه‌گیری درست این سازه بوده است (۱۱). از این رو و با توجه به اهمیت اندازه‌گیری رضایت شغلی، و نیاز به ابزاری روا در جهت اندازه‌گیری این مفهوم در کارکنان خدمات بهداشتی و تعیین ابزاری معتبر و روا

نمودیم. در تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از روش مولفه اصلی و با استفاده از روش چرخش پروماکس میزان تطابق سوالات با عوامل استخراج شده را با استفاده از ۲۱۲ مشاهده بررسی نمودیم. تحلیل عاملی اکتشافی منجر به شناسایی ۴ عامل با واریانس تجمعی ۵۴ درصد و شاخص کیسن مایر ۰/۸۲ که هر دو از شاخص‌های تحلیل عاملی اکتشافی خوب می‌باشد، گردید. پس از تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از مقادیر بارگذاری شده روی سوالات، عوامل استخراج شده نامگذاری گردید. این چهار نام شامل رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از شرایط کاری، احساس مطلوب کاری و رضایت از سرپرست بودند. خلاصه اطلاعات و هم‌چنین بارهای عاملی تحلیل عاملی اکتشافی در جدول ۱ مشخص شده است (۱).

جدول ۱. وزن‌های عوامل استخراج شده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس

| شماره سوال | عوامل استخراجی | | | |
|------------|-----------------------|--------------------|------------------|-----------------|
| سوال | رضایت از حقوق و مزایا | رضایت از شرایط کار | احساس مطلوب کاری | رضایت از سرپرست |
| سوال ۱ | ۰/۳۹۷ | | | |
| سوال ۲ | ۰/۶۴۴ | | | |
| سوال ۳ | ۰/۶۸۰ | | | |
| سوال ۴ | ۰/۸۰۷ | | | |
| سوال ۵ | ۰/۷۹۹ | | | |
| سوال ۶ | ۰/۴۶۷ | | | |
| سوال ۷ | ۰/۵۰۶ | | | |
| سوال ۸ | ۰/۷۵۳ | | | |
| سوال ۹ | ۰/۶۶۹ | | | |
| سوال ۱۰ | ۰/۶۰۱ | | | |
| سوال ۱۱ | ۰/۶۶۶ | | | |
| سوال ۱۲ | ۰/۵۷۳ | | | |
| سوال ۱۳ | ۰/۴۸۰ | | | |
| سوال ۱۴ | ۰/۷۶۱ | | | |
| سوال ۱۵ | ۰/۷۹۵ | | | |
| سوال ۱۶ | ۰/۵۸۰ | | | |
| سوال ۱۷ | ۰/۷۲۳ | | | |
| سوال ۱۸ | ۰/۶۰۶ | | | |
| سوال ۱۹ | ۰/۷۴۴ | | | |
| سوال ۲۰ | ۰/۷۶۹ | | | |
| سوال ۲۱ | ۰/۷۰۸ | | | |
| سوال ۲۲ | ۰/۶۸۳ | | | |

* وزن‌های کمتر از ۰/۳ نمایش داده نشده اند.

روایی و پایایی پرسش‌نامه و عدم وجود نمونه از بیمارستان- های دیگر به‌عنوان جوامع نمونه‌گیری مطالعه اشاره نمود (۱۵). این موضوع می‌تواند باعث سختی تعمیم‌پذیری نتایج به دست آمده از این مطالعه به کل جمعیت و کاهش روایی بیرونی گردد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان روایی و پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی نجمیه را به‌عنوان ابزاری روا و پایا در اندازه‌گیری رضایت شغلی پذیرفت.

تشکر و قدردانی

در اینجا جا دارد از بخش آموزش و پژوهش بیمارستان فوق تخصصی نجمیه و همچنین دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله تهران که بار مالی این طرح را به عهده داشته و هم‌چنین از کارمندان، دانشجویان و کادر درمان بیمارستان به‌خاطر زحمات بی‌دریغشان کمال تشکر و قدردانی را نمائیم.

منابع

1. Hooman HA. Development and Standardization of a Job Satisfaction Scale. 1st ed. Tehran: State Management Trainin center 2002
2. Moghimi SM. Organization and management research application. Tehran: Termeh publication; 2001: 383-403
3. Chandan JS. Organizational Behavior. New Delhi Vikas Publishing House; 1997: 86.
4. Smith P, Balzer W, Josephson H, Lovell S, Paul K, Reilly B, et al. Users' manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) scales. Bowling Green State University: Bowling Green, Ohio. 1989.
5. Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. Journal of Applied Psychology. 1951;35(5):307-11.
6. Dunham RB, Smith FJ, Blackburn RS. Validation of the Index of Organizational Reactions with the JDI, the MSQ, and Faces Scales. The Academy of Management Journal. 1977;20(3):420-32.

برای تعیین تفاوت‌های فردی کارکنان، نقاط ضعف و قوت محیط کار در حوزه مدیریت منابع انسانی ما را بر آن داشت در مطالعه‌ای مقطعی به استاندارد سازی پرسش‌نامه رضایت شغلی نجمیه در کارکنان خدمات بهداشتی پردازیم. پس از بررسی اولیه این پرسش‌نامه منجر به محاسبه چهار حیطه از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی (رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از شرایط کار، احساس مطلوب کاری و رضایت از سرپرست) گردید. این چهار حیطه مبتنی بر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی استخراجی از مرور متون بوده و با توجه به تأیید روایی محتوی و سازه پرسش‌نامه از طریق بالا بودن شاخص‌هایی چون شاخص صحت محتوی، شاخص کیسن مایر و درصد واریانس تجمعی بالای تحلیل عاملی اکتشافی و همچنین تأیید ساختار عاملی پرسش‌نامه به‌وسیله آزمون نیکویی برازش کای اسکور همانند دیگر پرسش‌نامه‌های ساخته شده برای رضایت شغلی، مانند پرسش‌نامه شاخص توصیف شغلی، پرسش‌نامه رضایت شغلی برفیلد و روث، پرسش‌نامه شاخص واکنش‌های شغلی و پرسش‌نامه مقیاس شغل به گونه کلی و پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا هیچ شک و تردیدی را در روا بودن این ابزار باقی نمی‌گذارد (۲)، ۴، ۷.

همچنین پرسش‌نامه ساخته شده از نظر شاخص پایایی نیز در مقایسه با پرسش‌نامه‌های مشابهی که در این زمینه طراحی و ساخته شده بود دارای شاخص پایایی بسیار بالایی بود (۱۴-۱۲). بنابر این براساس یافته‌ها و همچنین مزایای این پرسش‌نامه که از آن جمله تعداد سوالات کم و حیطه‌های مناسب آن، طراحی ویژه آن برای اندازه‌گیری رضایت شغلی کارکنان خدمات بهداشتی و هم‌چنین روایی و پایایی بالای آن، می‌توان استفاده از این ابزار را به‌عنوان پرسش‌نامه‌ای مناسب در اندازه‌گیری رضایت شغلی در کارکنان خدمات بهداشتی توصیه نمود. اما از نقاط قوت این مطالعه می‌توان به استفاده از روش‌های متنوع پایایی و روایی، محاسبه شاخص روایی محتوی، تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی، همگن بودن افراد مورد مطالعه اشاره نموده و از نقاط ضعف آن می‌توان به کمی حجم نمونه در بررسی

7. Lofquist LH, Dawis RV. Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society. New York: Appleton-Century-Crofts; 1969.
8. Nagy MS. What to do when you are dissatisfied with job satisfaction scales: A better way to measure job satisfaction. Assessment Council News. 1996:5-10.
9. Munro BH, Dean FAAN, Connell William F. Statistical methods for health care research. 5th ed: Philadelphia; 2005: 351-37.
10. Shultz KS, Whitney DJ. Measurement theory in action: Case studies and exercises: Sage Publications, Inc; 2005.
11. Kalantari Kh. Structural equation modeling in social and economical research. Tehran: Saba Publication 2008: 128-135.
12. Harris R, Ashcroft A, Burnside G, Dancer J, Smith D, Grieveson B. Measurement of attitudes of UK dental practitioners to core job constructs. Community dental health. 2009;26(1):43-51.
13. Fairbrother G, Jones A, Rivas K. Development and validation of the Nursing Workplace Satisfaction Questionnaire (NWSQ). Contemporary Nurse. 2009;34(1):10-8.
14. Castle NG. An instrument to measure job satisfaction of nursing home administrators. BMC medical research methodology. 2006;6(1):47.
15. Gholami Fesharaki M, AzadMarzabadi E. Evaluation of the reliability and validity of Azad-Fesharaki's physical activity questionnaire (AFPAQ). Arak Medical University Journal. 2011;14(3):36-44.