

دانش و پژوهش در روان‌شناسی  
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)  
شماره شانزدهم - تابستان ۱۳۸۲  
صص ۶۸ - ۵۵

## پایایی سنجی و اعتباریابی پرسشنامه خشنودی شغلی آندروز و ویتی

حمیدرضا عریضی سامانی<sup>۱</sup>  
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رئیس هیأت مدیره  
مرکز ملی تحقیقات روانشناسی

### چکیده

تا به حال دو پرسشنامه مشهور برای خشنودی شغلی در پژوهش‌های داخل کشور به کار رفته است که اولی شاخص توصیف شغل هولین، کندال و اسمیت و دومی پرسشنامه خشنودی شغل مینه‌سوتا است که ویس، دیویس، اینگلند و لوفکویست آن را ساخته‌اند. فرانک آندروز و استفان ویتی (۱۹۷۶)، در پژوهشی که به‌خصوص در پی یافتن شاخص‌های سلامت ذهنی (SWB) در میان آمریکایی‌ها بود و در کتابی منتشر شد، ابزاری معرفی کردند که برخلاف این دو پرسشنامه، خشنودی شغلی را به‌صورت کلی و نه به شکل مؤلفه‌ای می‌سنجید. هدف این تحقیق اعتباریابی همزمان پرسشنامه آندروز و ویتی با شاخص توصیف شغلی و پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا می‌باشد. نمونه پژوهش دانشجویان فارغ‌التحصیل رشته روان‌شناسی در گرایش‌های مختلف بوده‌اند که از نظر سن و شغل هم‌تا شده‌اند. پایایی مقیاس آندروز و ویتی

۷۷/۰ و ضرایب همبستگی آن با مجموعه مؤلفه‌های دو مقیاس قبلی بالا و روابط بین زیرمقیاس‌های دو پرسشنامه قبلی با مقیاس آندروز و ویتی معنی‌دار بوده‌اند. نتایج با پژوهش‌های رندیچ و استیل (۱۹۹۲) و ریچینز و داوسون (۱۹۹۲) همخوانی دارد. به دلیل کوتاه بودن این مقیاس در پژوهش‌هایی که ابزارهای زیادی به کار می‌رود استفاده از آن به جای شاخص توصیف شغل و پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا توصیه می‌شود.

کلید واژه‌ها: اعتباریابی همزمان، شاخص توصیف شغل، پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا، پرسشنامه خشنودی شغلی آندروز و ویتی.

#### مقدمه

یکی از سازه‌های مهم در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، خشنودی شغلی است که از گذشته تا حال، جزء کاربردی‌ترین حیطه در این رشته شناخته شده است (لاک، ۱۹۷۶). برای نخستین بار در دهه ۱۹۳۰ ساخت مقیاس‌های خشنودی شغلی تراز شده هدف بسیاری از پژوهش‌ها قرار گرفت. دهه ۱۹۶۰ را دهه طلایی خشنودی شغلی می‌نامند، زیرا در این دهه بسیاری از سازه‌ها و نظریه‌ها به نحوی به خشنودی شغلی مربوط می‌شدند (اندرسون و همکاران، ۲۰۰۱). در این دهه برای نخستین بار دو پرسشنامه برای سنجش خشنودی شغلی ساخته شد که پس از آن کاربرد بسیار گسترده‌ای پیدا کرد. اولی شاخص توصیف شغل اسمیت، کندال و هولین (۱۹۶۹)، است که در ایران شکرکن (۱۳۵۶) آن را ترجمه کرد و تاکنون در پژوهش‌های بسیاری به کار رفته است. دومین پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا (MSQ) است که در سال ۱۹۶۷، ویس، دیویس، انگلند و لوفکویست آن را ساختند و اعتباریابی و پایایی سنجی شد. از پرسشنامه اخیر در ایران کمتر در پژوهش‌ها استفاده شده است. هر چند شکل کوتاه آن در برخی از تحقیقات (نعامی، ۱۳۸۰)، مورد استفاده قرار گرفته است.

ساخت این دو مقیاس در دهه ۶۰ سبب تحول زیادی در سنجش خشنودی شغلی شد. این مقیاس‌ها از ویژگی‌های روان‌سنجی خوبی برخوردار بوده‌اند. (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹؛ ویس و همکاران، ۱۹۶۷). مقیاس‌های JDI شاخص توصیف شغل و

پرسشنامه‌ی خشنودی شغلی MSQ در پژوهش‌های متنوعی کاربرد دارند. مزیت عمده‌ی این دو مقیاس آن است که نمره‌های خرده‌مقیاس‌های آنها با خشنودی شغلی کلی همبستگی دارند. این خرده‌مقیاس‌ها که ابعاد یا مؤلفه‌های گوناگون خشنودی شغلی هستند، شامل ابعاد مختلفی است که خشنودی شغلی از آنها حاصل می‌شود. مثلاً، فردی ممکن است از شغل خود به این دلیل خشنود باشد که دارای سرپرست خوبی است، اما وی از همکاران و یا حقوق خود راضی نیست. برعکس ممکن است در برخی از مشاغل ترفیع زودتر رخ دهد و فرد احساس خوبی از رشد در آن شغل یا سازمان داشته باشد، چه در بسیاری از مشاغل ترفیع خاصیت تقویت‌کنندگی خود را به‌علت دیرآمد بودن از دست می‌دهد. ابعاد مختلف خشنودی شغلی که با پرسشنامه‌ی JDI سنجیده می‌شود شامل: رضایت از سرپرست، رضایت از حقوق، رضایت از ترفیع، رضایت از همکار و رضایت از نفس کار می‌باشد. پرسشنامه‌ی خشنودی شغلی مینه‌سوتا شامل دو بعد رضایت درونی و رضایت بیرونی است. در این سنجش از خشنودی شغلی یک نمره نیز به‌صورت نمره‌ی کل به‌دست می‌آید. هر یک از این سه نمره در پژوهش‌ها به‌صورت مستقل مورد نظر قرار می‌گیرند. رضایت کلی از شغل در پرسشنامه‌ها یا ابزارهایی به‌دست می‌آید که به‌صورت جزئی به مؤلفه‌های خشنودی شغلی نپرداخته‌اند. مثلاً اگر از افراد بخواهیم که چهره‌ی خود را در بین مجموعه‌ای از تصاویر که در آنها خلق‌های مثبت و منفی حضور دارد، مشخص کنند، در آن صورت خشنودی شغلی به‌صورت کلی و نه مؤلفه‌ای مورد بررسی قرار گرفته است. در تحقیقات، خشنودی شغلی مؤلفه‌ای بیش از خشنودی شغلی کلی مورد نظر بوده است و در پژوهش‌های انجام شده در ایران به‌خصوص شاخص توصیف شغل در دهها پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. با این حال باید توجه کرد که در پژوهش‌ها موقعیتهایی پیش می‌آید که استفاده از پرسشنامه‌های شاخص توصیف شغل و خشنودی شغلی مینه‌سوتا کاربرد چندانی ندارند و ابزارهای دیگری لازم است. مثلاً مواقعی وجود دارد که ابزارهای کوتاه شده بیشتر برای سنجش خشنودی شغلی مورد نیاز می‌باشند. به‌عنوان مثال، موقعیتی را در نظر بگیرید که پژوهشگر می‌خواهد پرسشنامه‌ای را که در آن سازه‌های متعددی گنجانیده شده‌اند، اجرا کند. در آن صورت وی فضای زیادی برای استفاده از یک پرسشنامه‌ی چند بخشی خشنودی شغلی ندارد و باید در صورت نیاز به

سنجش خشنودی شغلی از یک پرسشنامه کوتاه شده، استفاده کند. با وجودی که پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا فرم کوتاهی دارد، اما این فرم نیز شامل ۲۰ ماده است. پرسشنامه آندروز و ویتی (۱۹۷۶) با یک مقیاس پنج مؤلفه‌ای خشنودی شغلی کلی را مورد سنجش قرار می‌دهد، اگر بتوان نشان داد که پرسشنامه خشنودی شغلی آندروز و ویتی (۱۹۷۶)، خشنودی شغلی را به صورتی اندازه‌گیری می‌کند که مشخصه‌های روان‌سنجی قابل قبولی داشته باشد و اعتبار همزمان آن با استفاده از شاخص توصیف شغل و خشنودی شغلی مینه‌سوتا خوب باشد، در آن صورت ابزار مورد نظر، نمایش‌دهنده شکل کوتاه معقولی برای سنجش خشنودی شغلی است. هدف ما در این پژوهش آن است که ابتدا مقیاس خشنودی شغلی آندروز و ویتی را از راه‌های گوناگون پایایی سنجی و اعتباریابی کنیم، سپس ضرایب اعتبار همزمان آن را با دو مقیاس مهم خشنودی شغلی متداول به دست آوریم و بدین ترتیب شواهدی برای اعتبار آن فراهم آوریم.

در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی پژوهش‌های متعددی از ابزار آندروز و ویتی به عنوان شاخص خشنودی شغلی استفاده کرده‌اند. استیل و مترو (۱۹۸۷)، همبستگی معنی‌داری بین نمره‌های ابزار خشنودی شغلی آندروز و ویتی و سنجش شرکت در تصمیم‌گیری به دست آورده‌اند. پژوهش آنها از این نظر اهمیت دارد که پیشینه آنها رابطه بسیار پایداری را بین خشنودی شغلی و شرکت افراد در فرایند تصمیم‌گیری نشان می‌دهد. مدلهای معاصر مربوط به فرایندهای دایره‌های کیفیت<sup>۱</sup> پیش‌بینی می‌کنند که شرکت کردن در این فرایندها سبب افزایش خشنودی شغلی کارکنان می‌شود. در یک پژوهش میدانی استیل و همکاران (۱۹۸۵)، دریافتند که نمره افراد در پرسشنامه خشنودی شغلی آندروز و ویتی به طور معنی‌داری در طول زمان به شکل تابعی از مشارکت افراد در فرایند کنترل کیفیت افزایش می‌یابد.

وایس، جنتی و ماک (۱۹۸۵) با استفاده از مقیاس آندروز و ویتی خشنودی شغلی را به شکل حیطه‌ای مورد سنجش قرار دادند. آنها براساس فرضیه‌ای که از نظریه حیطه‌ای خشنودی شغلی گرفته شده بود و بر مبنای کار (لاک، ۱۹۷۶)، استوار بود به فرضیه آزمایی خود پرداختند.

فرضیه پژوهش آنها این بود که بین میزان خشنودی شغلی افراد در هر حیطة با میزان مزایای واقعی حاصل از آن حیطة، رابطه بالایی وجود دارد. این رابطه فقط در مورد افرادی صحت دارد که آن حیطة‌ها را مهم ارزشیابی می‌کنند، مثلاً تصور کنید که فردی حیطة پرداخت را برای خشنودی شغلی مهم بداند، اما حقوق بالایی دریافت نکند، در آن صورت برای وی رابطه معکوس بالایی به دست می‌آید، یعنی وی خشنودی شغلی مؤلفه‌ای حاصل از پرداخت ندارد. برعکس اگر فرد حیطة پرداخت را مهم نداند، قدرت پیش‌بینی خشنودی شغلی کم می‌شود. استیل، مترو و همکاران (۱۹۸۵)، نشان داده‌اند که پرسشنامه آندروز و ویتی به خوبی توانسته است از عهده پیش‌بینی‌های انجام شده در تحقیقات برآید و نتایج حاصل از این ابزار با پیشینه تحقیقات هماهنگ است.

هدف این پژوهش دستیابی به پایایی پرسشنامه آندروز و ویتی است که خشنودی شغلی را به شکل کلی می‌سنجد. در پژوهش زیر توجه خود را به همسانی درونی و اعتبار سازه مقیاس آندروز و ویتی معطوف می‌کنیم. برای اعتبار سازه از روش اعتبار همگرا استفاده شده است. نمره‌های خشنودی شغلی پرسشنامه خشنودی شغلی آندروز و ویتی با نمره‌های دو مقیاس مشهور JDI و MSQ همبسته شده‌اند.

## روش

نمونه این پژوهش ۷۶ نفر از دانشجویان فارغ‌التحصیل رشته‌های مختلف روان‌شناسی عمومی، بالینی و صنعتی بودند که از نظر سنی تجانس داشتند و در شرکت‌های مختلف کار می‌کردند. این کارکنان در دو گروه مرد (۲۲ نفر) و زن (۵۴ نفر) قرار گرفته بودند. از نظر سنی همه آنها در محدوده ۲۵ تا ۳۰ سال بودند و از نظر شغلی همگی کارکنان قراردادی و از نظر جایگاه شغلی همسطح بودند. به این ترتیب افرادی که مشاغل مدیریتی و یا مشاغل سطح پایین داشتند از نمونه کنار گذاشته شدند، زیرا ممکن بود سبب تولید داده‌های دور افتاده شوند و یا باعث شوند شغل‌های مختلف تأثیرات متفاوتی بر مشاغل آنها بگذارد. به دلیل دشواری دانشجویان در پیدا کردن کار معمولاً حجم دلخواه برای تعداد افراد به دست نمی‌آید. بنابراین از نمونه در دسترس استفاده شد. به این ترتیب که از آموزش دانشگاه شماره‌های تماس دانشجویانی که حداقل یک سال از فراغت تحصیل آنها می‌گذشت استعلام و با آنها تماس گرفته شد و افرادی که در متغیرهای سن و جنس ویژگی‌های معیار را داشتند به حجم نمونه افزوده شدند.

## مقیاس‌ها

۵ پرسش مقیاس خشنودی شغلی آندروز و ویتی عبارت‌اند از:

- ۱- شما درباره شغل خود چه احساسی دارید؟
- ۲- شما درباره افرادی که با آنها کار می‌کنید یعنی همکارانتان چه احساسی دارید؟
- ۳- شما درباره کاری که انجام می‌دهید یعنی، نفس کار خود چه احساسی دارید؟
- ۴- احساس شما درباره محیطی که در آن کار می‌کنید، یعنی محیط فیزیکی کار چیست؟ ساعات کار و حجم کار محول شده به شما چیست؟ چه احساسی دارید؟
- ۵- احساس شما درباره مواردی از قبیل وسایل، اطلاعات، سرپرستی و... چیست؟

پاسخ این پرسش‌ها بر روی یک مقیاس درجه‌بندی کلامی انجام می‌شود که از ۱ تا ۷، درجه‌بندی شده است. ۱ یعنی خوشحالم و ۷ یعنی احساس خوبی نسبت به آن ندارم. پاسخها به این ابزار در نمره‌گذاری معکوس می‌شوند تا با نظام‌های نمره‌گذاری سنجش خشنودی شغلی سازگار گردند. پرسشنامه JDI (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹) و شکل کوتاه پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا MSQ (ویس و همکاران، ۱۹۶۷)، در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. JDI یک مقیاس سه امتیازی را برای خشنودی شغلی افراد در ۵ حیطه پرداخت، همکاران، سرپرستی، ترفیع و نفس کار مورد استفاده قرار می‌دهد. شکل کوتاه MSQ شامل ۲۰ سؤال است و نمره‌های زیرمقیاس آن متناظر با خشنودی شغلی درونی و بیرونی می‌باشند. این مقیاس برخلاف JDI یک طیف ۵ درجه‌ای دارد که در آن نمره ۱ عبارت است از ناراضی هستم و نمره ۵ بسیار رضایت دارم.

شواهد پژوهشی اعتبار هر دو مقیاس JDI-MSQ را نشان داده‌اند و نیز پیشینه مفصلی وجود دارد که تعاریف عملیاتی خشنودی شغلی در این مقیاس‌ها را نشان می‌دهد (اسمیت و همکاران، ۱۹۶۹).

## یافته‌ها

در جدول ۱ ضرایب پایایی برای مقیاس JDI در پژوهش‌های انجام شده در ایران آمده است.

جدول ۱- ضرایب پایایی حیطه‌های پنجگانه‌ی شاخص توصیف شغل در تحقیقات گذشته و پژوهش حاضر

مقیاس	پایایی	خشنودی شغلی								
	ارشدی	غنی	منظری	حافظی	زیار	صالحی	عریضی	نعامی	نعامی	کرونیباخ
	توصیف	توصیف	توصیف	توصیف	توصیف	توصیف	توصیف	توصیف	توصیف	توصیف
ماهیت کار	۰/۷۲	۰/۶۷	۰/۷۹	۰/۶۸	۰/۴۹	۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۷۴	۰/۸	۰/۸۳
سرپرستی	۰/۸۵	۰/۸۱	۰/۸۸	۰/۸۶	۰/۷۸	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۷۰
همکاران	۰/۸۴	۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۷۴	۰/۷۹	۰/۹۱	۰/۷۳	۰/۹۳	۰/۹۰
حقوق	۰/۷۸	۰/۷۰	۰/۶۵	۰/۶۱	۰/۶	۰/۷۵	۰/۸۱	۰/۶۱	۰/۶۷	۰/۵۲
ترفیعات	۰/۷۶	۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۷۷	۰/۵۱	۰/۸۲	۰/۸۷	۰/۷۴	۰/۵۶	۰/۵۰
نمره‌ی کل JDI	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۶۴	۰/۸۹	۰/۳۹	۰/۸۲	۰/۸۰	۰/۸۵

نتایج پرسشنامه‌ی خوشنودی شغلی مینه‌سوتا به دلیل آنکه پژوهش‌های انجام شده با آن چندان زیاد نیست در اینجا ارائه نشده است.

جدول ۲- پایایی مقیاس‌های خوشنودی شغلی در پژوهش حاضر

اسم مقیاس‌ها	ضرایب پایایی کرونیباخ
کل MSQ	۰/۸۵
درونی MSQ	۰/۸۷
بیرونی MSQ	۰/۸۱
نمره‌ی کل JDI	۰/۸۹
رضایت از پرداخت JDI	۰/۸۲
رضایت از سرپرست JDI	۰/۸۳
رضایت از ترفیع JDI	۰/۸۵
رضایت از همکاران JDI	۰/۸۸
رضایت از نفس کار JDI	۰/۷۸
آندروز و ویتی	۰/۷۷

در جدول ۲ ضرایب پایایی هر سه ابزار به کار رفته در تحقیق حاضر ارائه شده‌اند. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. ابزارهای سنجش خشنودی شغلی حاضر از ضرایب پایایی همسان درونی بالایی برخوردارند. پایایی مقیاس آندروز ویتی در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۷ می‌باشد، آندروز ویتی (۱۹۷۶) و آندروز (۱۹۸۶)، نشان داده‌اند که مقیاس‌های ۷ تا ۱۰ درجه‌ای پایاترین مقیاس‌ها می‌باشند، این موضوع در پژوهش‌های بعدی مورد تحقیق قرار گرفته است. (آلین، کورسینک، راجرز و همکاران، ۱۹۹۲).

جدول ۳- آمارهای توصیفی مقیاس‌های به کار رفته در پژوهش حاضر

مقیاس	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کلموگروف اسمیرنوف
کل MSQ-	۶/۵	۱/۳۸	-۱/۰۸	۰/۹۴	۱/۰۸
درونی MSQ	۳/۳	۰/۷۸	-۱/۰۱	۱/۰۰	۱/۴۸
بیرونی MSQ	۳/۲	۰/۸۱	-۰/۵۹	۰/۰۷	۰/۹۲
کل	۸/۷	۲/۸۶	-۰/۵۷	-۰/۷۳	۰/۹۸
پرداخت JDI	۱/۴	۰/۷۳	-۰/۳۱	-۰/۷۹	۰/۷۱
سرپرست JDI	۱/۹	۰/۹۲	-۰/۷۷	-۰/۰۹	۱/۰۶
ترفع JDI	۱/۴	۱/۲	۰/۴۱	-۱/۲۲	۱/۰۸
همکار JDI	۲/۳	۰/۶۸	-۱/۰۱	۰/۳۴	۱/۴۲
نفس کار JDI	۱/۷	۰/۶۵	-۰/۶۸	-۰/۲۳	۱/۰۲
آندروز ویتی	۳/۳	۱/۲	۰/۳۹	-۰/۳۸	۰/۸۶

در یک پژوهش بین‌المللی در مورد خشنودی شغلی در ۱۰ کشور معلوم شد که مقیاس ۱۱ درجه‌ای پایاترین و معتبرترین مقیاس درجه‌بندی است. شریپنزیل و ساریس (۱۹۹۵) و رندیچ و استیل (۱۹۹۲) دریافتند که پایایی مقیاس آندروز ویتی برابر ۰/۸۱



می‌باشد. به منظور بررسی بهنجار بودن توزیع هر سه مقیاس اندازه‌گیری خشنودی شغلی از آزمون کلموگروف<sup>۱</sup>، اسمیرنوف<sup>۲</sup> استفاده شد. جدول ۳ نشان می‌دهد که فقط خرده‌مقیاس رضایت از همکاران در شاخص توصیف شغل و خرده‌مقیاس رضایت درونی در پرسشنامه خشنودی شغلی MSQ از توزیع نرمال انحراف دارند. گیزلی<sup>۳</sup>، کمبل و زدک<sup>۴</sup> (۱۹۸۱)، بیان می‌کنند که به استثنای شرایط خاص، هنگامی که نمره‌ها در دو متغیر با یکدیگر توزیع نرمال داشته باشند در آن صورت ناهماهنگی در واریانس ایجاد می‌شود (کمبل و زدک، ۱۹۸۱) بنابراین همگرایی بین ضرایب همبستگی تصنعی نیست. به علاوه در جدول ۴ ضرایب اعتبار همگرایی مقیاس آندروز و ویتی و مقیاس‌های دیگر خشنودی شغلی را نشان می‌دهد. به دلیل اینکه مقیاس آندروز و ویتی خشنودی شغلی کلی را نشان می‌دهد اعتبار سازه آن در مقایسه با دو مقیاس دیگر که مؤلفه‌ای هستند، بهتر ارزشیابی می‌شود. چنانکه ملاحظه می‌شود اعتبار همگرایی مقیاس آندروز و ویتی و نمره کلی پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا بالاست (ضریب همبستگی ۰/۷۲،  $P < ۰/۰۰۱$ ). همچنین اعتبار همگرایی مقیاس آندروز و ویتی و نمره کلی شاخص توصیف شغل نیز بالاست (ضریب همبستگی ۰/۷۱،  $P < ۰/۰۰۱$ ). همچنین همبستگی درونی شاخص توصیف شغل و پرسشنامه خشنودی شغلی مینه‌سوتا نیز (برابر ۰/۷۵،  $P < ۰/۰۰۱$ ) که همبستگی بین این سه نمره کلی را به خوبی نشان می‌دهد. در جدول ۳ همچنین میانگین انحراف نمره‌ها و چولگی و کشیدگی نمره‌ها برای همه مقیاس‌ها و نیز نتایج آزمون کلموگروف و اسمیرنوف آمده است. همچنین ضرایب همبستگی درونی بین خرده‌مقیاس‌های توصیف شغل و خشنودی شغلی مینه‌سوتا با یکدیگر و نیز با مقیاس آندروز و ویتی در جدول چهار آمده است. چنانکه ملاحظه می‌شود در همه ضرایب همبستگی معنی‌دار است. بعضی از ضرایب همبستگی روابط بسیار جالبی را نشان می‌دهند. مثلاً، ضریب همبستگی بین MSQ درونی و رضایت از نفس کار JDI، برابر ۰/۷۹ است که نشان می‌دهد هرگاه کار، چالش‌انگیز باشد رضایت درونی بسیار بالایی از آن حاصل می‌شود.



## بحث و نتیجه‌گیری

فرانک آندروز و استفان ویتی (۱۹۷۶)، برای نخستین بار نشان دادند که کارکنان زندگی خانوادگی را مهمتر از عرصه‌ کار خویش می‌دانند. در کتاب آنها که به سرعت به یک کتاب کلاسیک تبدیل شد، برای نخستین بار مقیاس خشنودی شغلی آندروز و ویتی معرفی شد و در پژوهش‌های مختلف برای سنجش رضایت از زندگی و رضایت از شغل به کار رفت. مثلاً (ریچینز و داوسون، ۱۹۹۲)، برای نشان دادن خشنودی شغلی مقیاس آندروز و ویتی را به کار بردند. بالاترین ضرایب اعتبار همگرا برای مقیاس آندروز و ویتی برای نمره‌های کلی پرسشنامه‌ توصیف شغلی و نیز نمره‌ شاخص خشنودی شغلی مینه‌سوتا به دست آمده است. چون مقیاس آندروز و ویتی رضایت کلی از شغل را می‌سنجد در نتیجه انتظار می‌رود که ضرایب همبستگی آن با نمره‌ کلی مقیاس‌های خشنودی شغلی بیش از مؤلفه‌های آن باشد. با این حال، ضرایب همبستگی بین مقیاس آندروز و ویتی با مؤلفه‌ نفس کار در پرسشنامه‌ توصیف شغل همگرایی زیادی را نشان می‌دهد که با نتایج پژوهش رندیچ و استیل (۱۹۹۲)، همخوان است. میانگین و میانه ضرایب همبستگی بین پرسشنامه‌ توصیف شغل و خشنودی شغلی مینه‌سوتا با مقیاس آندروز و ویتی در جدول ۴ آمده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود گرایشهای مرکزی ضرایب همبستگی در شاخص توصیف شغل مینه‌سوتا نسبت به شاخص توصیف شغل بالاتر است.

این نتایج نیز با پژوهش رندیچ و استیل (۱۹۹۲) همخوان است، بنابراین می‌توان در پژوهش‌های صنعتی و سازمانی از مقیاس آندروز و ویتی در مواردی که یک فرم کوتاه شده لازم است، استفاده کرد. برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود که اعتبار ملاکی پرسشنامه‌ آندروز و ویتی بررسی شود. هر چند ملاکهای متعددی با خشنودی شغلی ارتباط دارند، اما مهمترین ملاکهای پیشنهادی تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی، عملکرد و تمایل به ترک خدمت هستند. همچنین برای اعتبار همگرایی مقیاس آندروز و ویتی علاوه بر پرسشنامه‌هایی که در پژوهش حاضر استفاده شده است، پیشنهاد می‌شود که اعتبار همگرایی آن با شاخص‌های کلی خشنودی شغلی مشخص شود.

## منابع

تدریس حسنی، داریوش. (۱۳۷۲)، بررسی رابطه بین خشنودی شغلی، دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی با میل به ماندن در شغل و عملکرد شغلی دانشجویان - معلمان ضمن خدمت شرق گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

عریضی، حمیدرضا. «رابطه درجه‌بندی رفتار مدیران با اثربخشی و رضایت کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان»، مقاله ارائه شده به مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران.

غنی، سعید. (۱۳۷۳)، بررسی رابطه سبکهای رهبری مدیران با خشنودی شغلی و ارزشیابی عملکرد معلمان در مدارس راهنمایی پسرانه شهرستان اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.

منظری، محمود. (۱۳۷۵)، بررسی رابطه سبکهای رهبری مدیران با خشنودی شغلی و ارزشیابی عملکرد دبیران متوسطه پسرانه شهرستان اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

نعامی، ع. و همکاران. (۱۳۸۰)، «بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز»، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، سال هشتم، شماره ۳ و ۴.

ALWIN, D. F. AND KROSNICK, J. A. (1991). The reliability of survey attitude measurement: the influence of question and respondent attributes. *Sociological Methods and Research*, 20, 139 - 181.

ANDREWS, F. M. (1984). Construct validity and error components of survey measures: a structural modelling approach. *Public opinion quarterly*, 48, 409-422.

BORG, GALL (1996). Educational research, prentice & Hal.

GHISELLI, E. E CAMPEBELL, J. P, AND ZEDECK, S. (1981) *Measurement*

- theory for the behavioral sciences*. San Francisco: W. H. Freeman and company.
- KOLTINGER, R. (1993). *Messqualität in der sozialwissenschaftlichen Umfrageforschung*. Endbericht project P8690- SOZ des fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWFS, Wien).
- LOCKE, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed). *Handbook of industrial and organizational psychology*. (PP.1296-1349). Chicago: Rand McNally.
- RICHI, R. W., GENTILE, D. A., AND MCFARLIN, D. B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 31 - 39.
- RICHINS, M. DAWSONIS (1992). A validation of the Andrews and withey Job satisfaction scale. *Educational and Psychological measurement*. (53), 1105-1116.
- RODGERS, W.L. ANDREWS, F. M. AND HERZOG, A. R. (1992). Quality of survey measures: a structural modeling approach. *Journal of Official Statistics*, 8, 251-275.
- SCHERPENZEEL, A. C. AND SAREIS, W. E. (1995). The quality of indicators of satisfaction across Europe: A meta - analysis of multitrait - multimethod studies. In: Scherpenzeel, A. C. *A Question of Quality. Evaluating survey questions by multitrait - multimethod studies*. Dissertation. Royal OTT Nederland NV, KPN Research.
- SMITH, P. C., KENDALL, L. M. AND HOLIN, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in Work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- STEEL, R. P AND MENTO, A. J. (1987). The participation - performance controversy reconsidered: Subordinate competence as a mitigating factor. *Group and Organization Studies*. 12, 411 - 423.
- STEEL, R. P., MENTO, A. J., DILLA, B. L., OVALLE, N. K., AND LLOYD, R. F. (1985). Factors influencing the success and Failure of two quality circle programs. *Journal of Management*, 11, 99 - 119.

STELL, R. P. AND OVALLE, N. K, (19846). Self - appraisal based upon Supervisory Feedback. *Personnel Psychology*, 37, 667 - 685.

WEISS, D. J., DAWIS, RV., ENGLAND, G. W. AND LOFQUIST, K. H., (1967). Manuel for the *Minnestoa Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, University of Minnesot.

وصول: ۸۱/۹/۷

پذیرش: ۸۲/۳/۲۹



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی