

## پرسشنامه ارزش‌های حرفه‌ای: پرسشنامه، شیوه اجرا و نمره‌گذاری (نسخه فارسی)

### Work Values Questionnaire: Questionnaire, Instruction and Scoring (Persian Version)

Mohammad Taghi Delkhamoush

Department of Psychology

Faculty of Psychology and Education

South Tehran Branch

Islamic Azad University

Tehran- Iran

محمدتقی دلخמוש

گروه روان‌شناسی

دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

تهران- ایران

#### پرسشنامه ارزش‌های حرفه‌ای

#### مقدمه

پرسشنامه ارزش‌های حرفه‌ای (الیزور، بورگ، هانت و یک، ۱۹۹۱)، به منظور نمایاندن جنبه‌های مختلف ارزش‌های حرفه‌ای طراحی شده است. نخستین فرم این مقیاس با ۲۱ ارزش حرفه‌ای در سال ۱۹۸۴ تدوین گشت و پس از بارها به اجرا درآمدن در مطالعه اهمیت نسبی مواد ارزشی حرفه‌ای و تحلیل ساختار این قلمرو در نمونه‌هایی از محیط‌های فرهنگی متفاوت، سرانجام شکل کنونی آن شامل ۲۴ ارزش حرفه‌ای (الیزور و دیگران، ۱۹۹۱)، است. الیزور با تکیه بر تعریفی که از سطوح ارزش‌های حرفه‌ای ارائه نمود، خطوط راهنما انتخاب مواد برای ساختن پرسشنامه ارزش‌های حرفه‌ای را در دو سطح متمایز نمود: سطح الف-کیفیت پیامد<sup>۱</sup>، (شناختی، عاطفی، و ابزاری) و سطح ب - وابستگی نظام-عملکرد<sup>۲</sup> (پاداش، امکانات). پرسشنامه ارزش‌های حرفه‌ای در یک صفحه تهیه شده است. محدودیت زمانی برای پاسخ به پرسشنامه وجود ندارد و می‌توان به صورت فردی و گروهی آن را به اجرا درآورد. پاسخ‌دهندگان میزان اهمیت هر یک از ۲۴ ماده پرسشنامه را برای آنکه کار خود را دوست داشته باشند و از آن رضایت داشته باشند بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار بی‌اهمیت) تا ۵ (بسیار بااهمیت) درجه‌بندی می‌کنند. ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس در نمونه‌هایی از فرهنگ‌های مختلف (الیزور، ۱۹۸۴، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶؛ الیزور و دیگران، ۱۹۹۱؛ الیزور و کاسلاوسکی، ۲۰۰۱؛ بورگ، ۱۹۸۶)، منجمله فرهنگ ایرانی (نسخه فارسی مقیاس، دلخמוש، ۱۳۸۸، زیر چاپ) آزمون و تأیید شده است.

## نحوه پاسخگویی به پرسشنامه

## پاسخگویی گرامی،

ماده‌های زیر درباره اهمیت جنبه‌های مختلف حرفه هستند. لطفاً مشخص کنید که هر یک از ماده‌ها، برای آنکه کارتان را دوست داشته و از آن رضایت داشته باشید، چقدر اهمیت دارد. با انتخاب یکی از پاسخ‌های ممکن زیر، اهمیت ماده‌ها را مشخص کنید.

بسیار بی‌اهمیت	بی‌اهمیت	تا اندازه‌ای با اهمیت	باهمیت	بسیار بااهمیت
(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)

کافی است به دور عددی که بیانگر نزدیک‌ترین پاسخی است که نظر شما را بیان می‌کند، **دایره بکشید**. به همه ماده‌ها پاسخ دهید و به هر ماده فقط یک پاسخ دهید.

مطمئناً می‌دانید که پاسخ‌های درست و غلط وجود ندارد و پاسخ‌های صادقانه و درست، بهترین کمک شما برای تضمین اعتبار این مطالعه است. با تشکر از اینکه وقت خود را در اختیار این پژوهش قرار می‌دهید.

مواد پرسشنامه	بسیار بی‌اهمیت	بی‌اهمیت	تا اندازه‌ای بااهمیت	باهمیت	بسیار بااهمیت
۱. موفقیت در حرفه	۱	۲	۳	۴	۵
۲. ترفیع، فرصت‌هایی برای ترقی	۱	۲	۳	۴	۵
۳. مزایا، تعطیلات، مرخصی استعلاجی، حقوق بازنشستگی، بیمه و غیره	۱	۲	۳	۴	۵
۴. سازمان، استخدام شدن در سازمانی که کار کردن در آن باعث افتخار شماست.	۱	۲	۳	۴	۵
۵. مشارکت در اجتماع، سهم حرفه در امور اجتماعی	۱	۲	۳	۴	۵
۶. ساعت‌های کار مناسب	۱	۲	۳	۴	۵
۷. همکاران، افراد همکاری که خوش‌آیند و سازگار هستند	۱	۲	۳	۴	۵
۸. حرمت، که برای شما به عنوان یک شخص، ارزش قائل شوند	۱	۲	۳	۴	۵
۹. دریافت پسخوراند (فیدبک) از نتایج کار خود	۱	۲	۳	۴	۵
۱۰. استقلال در کار	۱	۲	۳	۴	۵
۱۱. نفوذ در سازمان	۱	۲	۳	۴	۵
۱۲. نفوذ در حرفه	۱	۲	۳	۴	۵
۱۳. رغبت شغلی، اشتغال به کاری که برای شما جالب است	۱	۲	۳	۴	۵
۱۴. امنیت حرفه‌ای، کار دائمی	۱	۲	۳	۴	۵
۱۵. مقام شغلی	۱	۲	۳	۴	۵
۱۶. کار معنادار	۱	۲	۳	۴	۵
۱۷. فرصت برای رشد شخصی	۱	۲	۳	۴	۵
۱۸. فرصت ملاقات کردن افراد و تعامل با آنها	۱	۲	۳	۴	۵
۱۹. حقوق دریافتی، مقدار پولی که دریافت می‌کنید	۱	۲	۳	۴	۵
۲۰. تشخیص به جهت داشتن یک کار خوب	۱	۲	۳	۴	۵
۲۱. مسؤلیت	۱	۲	۳	۴	۵
۲۲. سرپرست، یک رئیس منصف و با ملاحظه	۱	۲	۳	۴	۵
۲۳. استفاده از توانایی و دانش در حرفه شما	۱	۲	۳	۴	۵
۲۴. شرایط کار، راحت و پاکیزه	۱	۲	۳	۴	۵

کلید نمره‌گذاری پرسشنامه ارزش‌های حرفه‌ای (WVQ): الیزور، ۱۹۸۴؛ الیزور، بورگ، هانت و بک، (۱۹۹۱)  
در یک نمونه زن و مرد ایرانی: کارکنان ستادی ۹ وزارتخانه: تعداد ۸۲۹  
(دلخموش، ۱۳۸۸)

وابستگی نظام-عملکرد		
امکانات	پاداش‌ها	
(۱) موفقیت در حرفه، (۴) افتخار به سازمان خود، (۵) سهم حرفه در امور اجتماعی، (۱۰) استقلال در کار، (۱۱) نفوذ در سازمان، (۱۲) نفوذ در حرفه، (۱۳) رغبت شغلی، (۱۶) کار معنادار، (۱۷) فرصت برای رشد شخصی، (۲۱) مسؤولیت، (۲۳) استفاده از توانایی و دانش در حرفه	(۲) ترفیع، (۹) دریافت پسخوراند از نتایج کار خود، (۱۵) مقام شغلی	شناختی
(۷) همکاران خوش‌آیند و سازگار، (۸) حرمت در حرفه، (۱۸) فرصت ملاقات و تعامل با افراد، (۲۲) سرپرست منصف	(۲۰) تشخیص حرفه‌ای	عاطفی
(۳) مزایا، تعطیلات، ..، (۶) ساعت‌های کار مناسب، (۱۴) امنیت حرفه‌ای، (۲۴) شرایط کار راحت و پاکیزه	(۱۹) حقوق دریافتی	ابزاری

روش نمره‌گذاری: نمره‌گذاری پرسشنامه برای تعیین هر یک از سطوح و پیامدهای ارزش‌ها، با جمع جبری نمره‌های مواد ارزشی و تقسیم آن بر تعداد مواد متعلق به یک سطح ارزشی امکان‌پذیر است. بدین‌نحو برای هر سطح بر حسب مواد ارزشی‌ای که متعلق به آن هستند، نمره‌ای به‌دست می‌آید. نمره‌های پنج سطح ارزشی می‌توانند ترسیم دقیقی از ارزش‌های حرفه‌ای را فراهم سازند.

## منبع

دلخموش، م. ت. (۱۳۸۸). تحلیل ساختار ارزش‌های حرفه‌ای. *مجله علوم روان‌شناختی*، ۳۳، ۵۵۸ - ۵۳۹.

دلخموش، م. ت. (زیر چاپ). ارزش‌های حرفه‌ای در کارکنان ایرانی: ترجیحات و تأثیرپذیری از ارزش‌های انسانی. *فصلنامه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی*.

Borg, I. (1986). A cross-culture replication on Elizur's facets of work values. *Multivariate Behavioral Research*, 21, 401-410.

Elizur, D. (1984). Facets of work values: a structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.

Elizur, D. (1994). Gender and work values: A comparative analysis. *Journal of Social Psychology*, 134, 201-212.

Elizur, D. (1996). Work values and commitment. *International Journal of Manpower*, 17, 25-30.

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21-38.

Elizur, D., & Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22, 593-599.

بهربرداری از نسخه‌های فارسی مقیاس‌هایی که در «آزمون‌های روانی» این فصلنامه ارائه می‌شوند، برای پژوهشگران و دانشجویان (برای پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری) با ذکر منبع بلامانع است. در سایر موارد کلیه حقوق مربوط به نسخه‌های فارسی مقیاس‌ها متعلق به «مؤلف» است و چاپ، تکثیر و فروش تمامی مقیاس‌ها یا قسمتی از آنها تحت هر عنوان ممنوع است.