

به نام خدا

پرسشنامه استاندارد دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپاتریک 1984:

ردیف از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص کنید. زیاد تا خیلی کم

۱ برای اتمام کار خود بیش از وقت موظف در محل کار می مانم، حتی اگر اضافه کاری به من پرداخت نشود.

۲ می توان شخص را بر اساس حسن انجام کارش به خوبی سنجید.

۳ خشنودی عمده زندگییم از شغلم ناشی می شود.

۴ در محل کار زمان برایم به سرعت می گذرد.

۵ معمولا قدری زودتر به سرکار می روم، تا مقدمات کار را آماده کنم.

۶ مهمترین وقایعی که برایم اتفاق می افتد در رابطه با کارم هستند.

۷ گاهی شبها بیدار می مانم و درباره کار روز بعد پیشاپیش فکر می کنم.

۸ در مورد کارم واقعا کمال گرا هستم.

۹ هنگامی که در جنبه ای از کارم با شکست مواجه شوم، احساس افسردگی میکنم.

۱۰ فعالیتهایی مهمتر از کارم دارم.

- ۱۱ شغلم همه زندگی من است.
- ۱۲ احتمالا به کارم ادامه می دهم حتی اگر نیازی به پول نداشته باشم.
- ۱۳ اغلب اوقات احساس می کنم مایلم در خانه ام بمانم و سرکار نروم.
- ۱۴ برای من کارم بخش کوچکی از وجودم است.
- ۱۵ شخصا خیلی مجذوب کار خود هستم.
- ۱۶ از قبول وظایف و مسئولیت های اضافی در کارم اجتناب می کنم.
- ۱۷ بیش از این جاه طلبی بیشتری در رابطه با کارم داشتم.
- ۱۸ بیشتر مسائل زندگی مهمتر از کارند.
- ۱۹ قبلا به کارم اهمیت بیشتر می دادم، اما حال چیزهای دیگر برایم مهمترند.
- ۲۰ گاهی مایلم خود رابه خاطر خطاهایی که در کارم مرتکب می شوم سرزنش کنم.

معرفی ابزار

پرسشنامه دلبستگی شغلی: این پرسشنامه توسط ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴) ساخته شده است. آنان این پرسشنامه را از میان ۱۱۵ گفته و عبارت که در ارتباط با دلبستگی شغلی بوده و از طریق مذاکره با دیگران، پرسشنامه مذکور را به ۲۰ سوال تنظیم و مورد استفاده قرار دادند. این آزمون توسط پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰) ترجمه و تنظیم شده است. نحوه نمره گذاری ماده های این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس

لیکرت و از نوع ۴ درجه ای انجام می پذیرد. بدین صورت که برای کاملاً مخالفم (۵)، مخالفم (۴)، موافقم (۳) و کاملاً موافقم (۲) در نظر گرفته شده است. نحوه امتیاز بندی سوالات ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ پرسشنامه مذکور به صورت معکوس و سوالات ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵ و ۲۰ به صورت مستقیم می باشد .

شیوه نمره گذاری

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول زیر نشان داده شده است.

مقیاس درجه بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت

گزینه انتخابی	خیلی زیاد	تا اندازه‌ای کم	خیلی کم
امتیاز	۵	۴	۳
		۲	۱

تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

برآورد پایایی پرسشنامه‌ها

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه همبستگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (۱۳۸۷) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه

سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص ۱۶۹).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$r_a =$ ضریب آلفای کرونباخ

$=$ تعداد سوالات آزمون

$S_z =$ واریانس سوالات آزمون

$S =$ واریانس کل آزمون

پایایی پرسشنامه در پژوهش اسدی (۱۳۹۲) (مورد تایید قرار گرفت، در این پژوهش با بررسی یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه سی نفری پایایی پرسشنامه ۰/۸۹ محاسبه شد.

برآورد روایی پرسشنامه‌ها

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر یک از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیک در زیر ارائه می‌شود:

در پژوهش اسدی ۱۳۹۳ برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از

آنها در مورد مربوط بودن سؤالات ، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می دهد ، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید .

تعاریف نظری

دل‌بستگی شغلی به میزان درجه‌ای گفته می‌شود که شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می‌کند یا میزان اهمیتی که فرد برای کارش قائل است (اسپنس و همکاران، ۲۰۰۹). دل‌بستگی به شغل عبارت است از تعهد فرد به مجموعه خاصی از تکالیف است که نقش عملکرد مثبت در آن به‌عنوان هدف و به‌عنوان وسیله‌هایی برای رسیدن به هدف تلقی می‌شود. دل‌بستگی شغلی با این نوع از تعهد عزت‌نفس مورد آزمون از طریق عملکرد در نقش شغلی خاصی قرار می‌گیرد؛ که برحسب ارزشیابی درونی و به محصول بیرونی نقش عملکرد است؛ بنابراین از نظر فانس دل‌بستگی شغلی عبارت از میزانی است که در آن شکست و موفقیت در ایفای نقش شغلی بر خودانگاره فرد تأثیر می‌گذارد (اسدی، ۱۳۹۳).

تعاریف عملیاتی

میزان نمره‌ای که فرد از پاسخ‌دهی به پرسشنامه دل‌بستگی شغلی که توسط ادواردز وکیل پاتریک در سال ۱۹۸۴ تدوین شده است و شامل ۲۰ ماده هست کسب می‌کند که بین صفر تا ۶۰ نمره‌گذاری می‌شود به صورتی که حداکثر نمره یعنی ۶۰ بیانگر دل‌بستگی بسیار بالا و حداقل نمره یعنی صفر (۰) بیانگر دل‌بستگی بسیار پایین هست.

منابع

1. اسدی، یعقوب(۱۳۹۳)، بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین دل‌بستگی سازمانی و رضایت شغلی دبیران شهرستان کوثر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اجتماعی(A) ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلخال.
2. سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (۱۳۸۷) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری.

3. Spence Laschinger HK, Leiter M, Day A & Gilin D.(2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. Journal of Nursing Management, Apr; 17(3): 302–

