

به نام خدا

پرسشنامه استاندارد تعهدشغلی بر اساس مدل بلاو و بل(1989)

ردیف	عبارات	خیلی کم...خیلی زیاد				
		5	4	3	2	1
1	تصمیم من برای انتخاب این شغل تصمیمی خوبی بوده است.					
2	اگر بتوانم برای سالیان دراز در این شغل می مانم.					
3	آنقدر شغلم را دوست دارم که نمی توانم آن را رها کنم.					
4	اگر می توانستم شغل دیگری انتخاب می کردم.					
5	صرف نظر از مسائل مادی به این شغل ادامه می دهم.					
6	گاهی از شغلم احساس نارضایتی می کنم.					
7	آموزش و کارآموزی ای که دیده ام به درد شغلم نمی خورد.					
8	من برای کار و زندگی ام شغل ایده آلی انتخاب کرده ام.					
9	خوشحالم از اینکه ضمن داشتن شرایط انتخاب شغل های دیگر این شغل را انتخاب کرده ام.					
10	دریافته ام که ارزش هایم با ارزش های سازمان شباهت دارند.					
11	احساس تعقل شدیدتری نسبت به سازمان خود دارم.					
12	من واقعا نگران سرنوشت سازمان خود هستم.					
13	خود را جزء سازمانم احساس نمی کنم.					
14	من تمایل دارم تلاش زیادتری بیش از آنچه که به طور معمول از من انتظار دارند برای موفقیت سازمانم انجام دهم.					

				من افتخار میکنم از اینکه به دیگران بگویم عضوی از این سازمان هستم.	15
				با سازمان پیوند عاطفی ندارم.	16
				من شخصا در کارم خیلی زیاد درگیر و مشغول می شوم.	17
				مشکلات سازمان مشکلات من نیز هستند.	18
				در حال حاضر باقی ماندن در این سازمان به همان اندازه که یک خواسته محسوب می شود یک ضرورت نیز هست.	19
				پر اهمیت ترین و با ارزش ترین چیزها کار است.	20
				اکثر جهت گیری اهداف زندگی من در راستای کارم می باشد.	21
				کار باید محور اصلی زندگی باشد.	22
				شغل من بخش کوچکی از زندگی من است.	23
				اهداف زندگی باید کار مدار باشد.	24
				اهمیت اصلی را شغل من در زندگی ام دارد.	25
				من بخاطر شغلم ارتزاق می کنم زندگی می کنم و نفس می کشم.	26
				از اینکه بقیه زندگی شغلی ام را در این شغل سپری کنم خوشحالم.	27
				تمام علایق من حول و حوش کارم دور می زند.	28
				کار سخت شخصیت انسان را می سازد.	29
				هر چقدر کار پر مسئولیت باشد بهتر است.	30
				ارزش یک فرد بستگی به انجام بهینه کار او دارد.	31
				وقتی صبح سرکار حاضر می شوم احساس افتخار به من دست می دهد.	32
				بیشتر رضایتی که در زندگی دارم ناشی از شغلم می باشد.	33

					وقتی در کاری که به شغلم مربوط است شکست می خورم احساس دلتنگی و کسلی می کنم.	34
					بعضی اوقات به خاطر اشتباهاتی که در کارم مرتکب می شوم به خود اعتراض می کنم.	35
					اکثر اوقات دوست دارم که جذب کار شوم.	36
					فعالیت های دیگری دارم که از کار در سازمان مهم تر است.	37
					وظایف و مسئولیت های اضافی کار را بر عهده نمی گیرم.	38
					علاوه بر ساعات موظف کار در سازمان می مانم تا کارم را به اتمام برسانم حتی اگر بابت آن حقوقی به من تعلق نگیرد.	39
					من بایستی در کارم بلند همتی بیشتری نسبت به آنچه که اکنون دارم داشته باشم.	40

### معرفی ابزار

پرسشنامه تعهد شغلی توسط بلاو و بل (1989)، طراحی و تنظیم شده است.

آزمودنی می تواند در هر سؤال پرسشنامه نمرات 1 تا 5 را بر اساس طیف لیکرت و با توجه به نحوه سؤال انتخاب کند. این پرسشنامه شامل 40 سؤال و در برگیرنده 4 بعد (1 وابستگی حرفه ای، 2 وابستگی سازمانی، 3 پای بندی به ارزش های کار و 4 مشارکت شغلی است که به اندازه گیری تعهد شغلی مدیران می پردازد:

جدول 3-1. مولفه ها و سوالات مربوط به هر مولفه

عبارات	مولفه ها
8-1	وابستگی حرفه ای

19-9	وابستگی سازمانی
29-20	پای بندی به ارزش های کاری
40-30	مشارکت شغلی

گویه های معکوس: 4، 6، 7، 13، 16، 23، 37، 38

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول زیر نشان داده شده است.

مقیاس درجه بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج

درجه ای لیکرت

گزینه انتخابی	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه ای	کم	خیلی کم
امتیاز	5	4	3	2	1

شیوه نمره گذاری

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

الف: تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

ب: تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده

تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه ها داده ها را وارد نرم افزار اسپس پی اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اسپس پی اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها کنید.

چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می

دهیم

**مرحله اول.** وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه ( دقت کنید که شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید مثلا اگر شخصی سوال 5 پرسشنامه را خیلی کم انتخاب کرده است شما باید در پرسشنامه در جلوی سوال 5 عدد 1 ( خیلی کم ) را بگذارید.

**مرحله دوم.** پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به هر مولفه را کمپیوت (compute) کنید. مثلا اگر مولفه اول  $X$  و سوالات آن 1 تا 5 است شما باید سوالات 1 تا 5 را compute کنید تا مولفه  $X$  ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه ها را ایجاد کنید و پس از این کار در نهایت شما باید همه مولفه ها که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا ... است.

**مرحله سوم.** حالا شما هم مولفه ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می توانید از گزینه آنالیز هر آزمونی که می خواهید برای این پرسشنامه (متغیر) بگیرید.

مثلا می توانید آزمون توصیفی ( میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.

تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

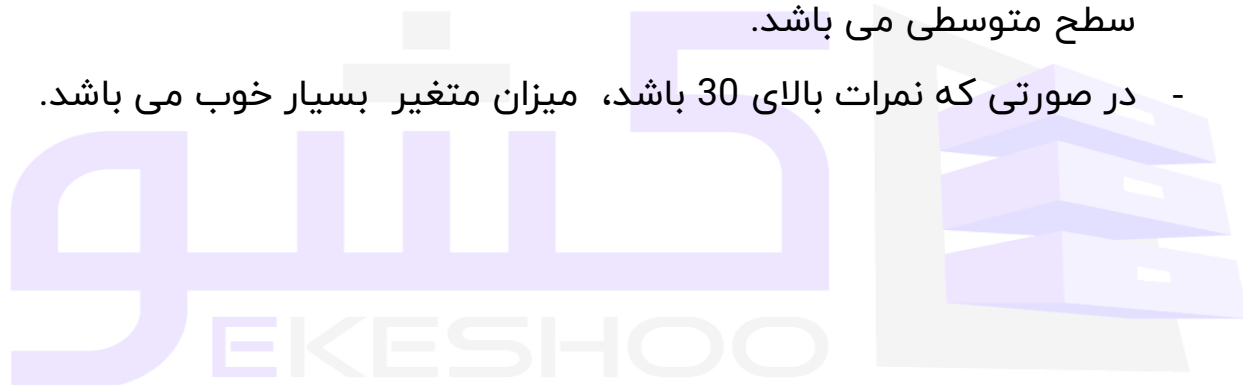
برای نمونه: یک پرسشنامه ده سوالی بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت به شرح زیر است.

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
10	30	50

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 1 تا 10 باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد.

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 10 تا 30 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.

- در صورتی که نمرات بالای 30 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.



## تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

### برآورد پایایی<sup>1</sup> پرسشنامه‌ها

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ<sup>2</sup> استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا

<sup>1</sup>- reliability

<sup>2</sup>- Cronbach Alpha Coefficient

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 (1387) 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 169).

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

$$r_a = \frac{J}{J-1} \left( 1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2} \right)$$

$r_a$  = ضریب آلفای کرونباخ

$J$  = تعداد سوالات آزمون

$s_j^2$  = واریانس سوالات آزمون

$s^2$  = واریانس کل آزمون

پرسشنامه تعهد شغلی در پژوهش متدین (1390) اعتبار شده است. ضریب

پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم افزار spss برای پرسشنامه تعهد شغلی 0/89 برآورد گردید.

#### ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه تعهد شغلی

ابعاد	ضریب پایایی
وابستگی حرفه ای	0/85
وابستگی سازمانی	0/77
پای بندی به ارزش های کاری	0/83
مشارکت شغلی	0/82

### برآورد روایی<sup>3</sup> 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 يك از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیک در زیر ارائه می‌شود:

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

---

<sup>3</sup>- validity



## تعاریف نظری

تعهد شغلی: عبارت است از احساس مسئولیت و علاقه نسبت به انجام کار با تمایل عاطفی مثبت در جهت احترام به حقوق دیگران. به عبارت دیگر تعهد کاری عبارت از تعهد نسبت به انجام کار و پذیرش مسئولیت ها در قبال مشتریان است. برای مثال اگر کارمندی حاضر باشد بخشی از کارهای اداره را در منزل انجام دهد تا کار مراجعان با سرعت رفع شود دارای تعهد کاری است (متدین، 1390)

## تعاریف عملیاتی

نمره ای است که شرکت کنندگان از طریق پاسخگویی به پرسشنامه تعهد شغلی بلاو و بل (1989)، (40 سؤالی) به دست آوردند

## منابع

1. سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
2. متدین، ا. (1390). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در میان دبیران زن و مرد شهرستان نقده، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات ادبیات و علم انسانی دانشگاه ارومیه.
3. Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15, 115-127.

