

به نام خدا

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)

ردیف عبارات	کاملاً مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱				در مقایسه با کار و فعالیتم احساس می‌کنم، حقوق و مزایایم کافی است.
۲				در مقایسه با دیگر کارکنان اداره حقوق و مزایایم مناسب است.
۳				در این اداره امکانات رفاهی به طور عادلانه بین کارکنان توزیع می‌شود.
۴				شغل من با توانایی‌ام متناسب است.
۵				اکثر اوقات از مشاهده نتیجه کارم احساس خشنودی می‌کنم.
۶				من از کارم بیشتر از اوقات فراغتم لذت می‌برم.
۷				من احساس می‌کنم که در کارم استقلال و آزادی عمل دارم.
۸				در اداره ما پیشرفت و ترقی شغلی به لیاقت و توانمندی فردی بستگی دارد.
۹				در اداره ما به فرد امکان بروز توانمندی‌ها و استعدادهایش داده می‌شود.
۱۰				مدیریت اداره به ایجاد فرصت‌های برابر برای پیشرفت پرسنل، اعتقاد و تاکید دارد.

کاملاً مخالفم	نظری ندارم	کاملاً مخالفم	ردیف عبارات
------------------	---------------	------------------	-------------

۱۱ در این اداره کارکنان احساس و روحیه همکاری با یکدیگر را دارند.

۱۲ از اینکه در محیط کارم افراد با صداقت و اعتماد متقابل کار می‌کنند، احساس رضایت دارم.

۱۳ ارتباط بین مدیریت و کارکنان در اداره ما به صورت مکتوب و رسمی است.

۱۴ در این اداره مدیران، مشکلات را با کارکنان مطرح می‌کنند و آنها را در تصمیم‌گیری‌های مربوطه دخالت می‌دهند.

۱۵ در این اداره مدیران اطلاعات مورد نیاز را از کارکنان اخذ می‌کنند و خود به تنهایی تصمیم می‌گیرند.

۱۶ بین مدیر و کارکنان همدلی و اعتماد وجود دارد.

۱۷ فضای فیزیکی و میزان نور محیطی که من در آن کار می‌کنم مناسب است.

۱۸ دکوراسیون و تجهیزات اداری محیطی که من در آن کار می‌کنم مناسب است.

۱۹ سرمایش و گرمایش محیطی که من در آن کار می‌کنم مناسب است.

## معرفی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می رود.

### مبانی نظری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

از رضایت شغلی تعاریف مختلفی وجود دارد. در گروهی از تعاریف، این مفهوم به صورت «واکنش احساسی و نگرشی» کارکنان به شغل تعریف شده است.

به صورت ساده می توان گفت «رضایت شغلی میزانی است که مردم شغلشان را دوست دارند»؛ به طوری که بعضی از مردم از کار لذت می برند و آن را یک بخش مهم زندگی می دانند. و برخی دیگر از کار متنفرند و آن را تنها به این دلیل انجام می دهند که مجبور به انجام آن هستند.

همچنین در تعریفی مشابه با تعریف فوق، رضایت شغلی به عنوان «اختلاف بین میزان و شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل» تعریف شده است. به عبارت دیگر در این تعریف، خشنودی شغلی تابعی است مستقیم از درجه ای که محیط با ساختار نیازی فرد همخوانی دارد.

کوهلن معتقد است اگر انگیزه های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می دهد ارضاء شوند هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود (ساعتچی ۱۳۷۲ ص ۲۴).

رضایت شغلی، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی،

سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می شود. لوک معتقد است رضایت مندی شغلی ناشی از ارزیابی شغل به عنوان امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزش های مهم شغلی را فراهم می آورد (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹)

رضایت شغلی به عنوان یک عامل اساسی بر بسیاری از ویژگی های رفتار فردی و عملکرد سازمان تاثیر می گذارد. رضایت شغلی موجب افزایش بهره وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین کننده سلامت فیزیکی و ذهنی فرد و هم چنین موجب افزایش روحیه فرد می گردد (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹)

رضایت شغلی احساسات و نگرشهای مثبتی است که افراد به شغل خود دارند. رضایت شغلی نیروی انسانی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت اتحادیه و بازنشستگی زودرس است (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶).

فیشر و هانا رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می نماید و در صدد تغییر آن بر می آید (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶).

رضایت از شغل، معرّف چند گرایش مرتبط به هم است که عبارتند از خود شغل، حقوق و دستمزد و فرصتهای ارتقاء، سرپرستی و همکاران. از این روی لازم است افراد در فضایی قرار گیرند که تعاملات مثبت داشته و از روابط انسانی مطلوب و از سلامت روانی لازم برخوردار باشند و چنین بیندیشند که وجود هرکدام باعث رشد دیگری می شود؛ در این حالت است که از شغل خود راضی هستند (اسمیت، کندال و هولین، ۱۹۶۹؛ محمد زاده و مهرورزان، ۱۳۷۵: ۲۶۹). بنابراین با آنکه عموماً رضایت شغلی، احساس مثبت شاغل نسبت به شغل تلقی می شود (دورمان و زاف، ۲۰۰۱).

می توان این مفهوم را متشکل از دو بعد واکنش عاطفی و نیز واکنش شناختی افراد به صورت نگرشی نسبت به شغل و کار خود دانست. در واقع، برای مفهوم شناسی موضوع رضایت شغلی، باید این مفهوم را ترکیبی از خرسندی شناختی و احساسی فرد نسبت به شغل وی برشمرد. رضایت شناختی چنانکه از مفهوم آن بر می آید رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار دلالت دارد. یعنی نوعی ارزیابی مبتنی بر مقایسه که عاری از داوری های عاطفی یا احساسی است و ارزیابی شرایط، فرصت ها و درآمدها را شامل می شود. رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد به طور احساسی نسبت به شغلش است که نشان دهنده خوی خوب فرد و احساس مثبت وی را هنگام کار کردن نسبت به کاری است که مکرر انجام می دهد. قدر مسلم این است که در دنیای حاضر، در کنار شاخصهای متعددی که صاحب نظران برای بهره وری مدرن برمی شمردند، رضایت شغلی کارکنان از جایگاه ویژه ای برخوردار است (کرایچ، ۲۰۰۴)؛ یعنی برای دستیابی به بهره وری مدرن، وجود رضایت شغلی نیز ضرورت دارد. در واقع رضایت شغلی از عوامل مؤثر و مهم بر افزایش عملکرد کارکنان است و شناخت عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش شغلی، از ضرورت هایی است که علاوه بر افزایش بهره وری و رضایت شغلی کارکنان، به کارکرد بهتر فردی و سازمانی منجر شود.

عوامل گوناگونی را بر رضایت شغلی مؤثر دانسته اند. میزان درآمد غالباً برای تمام گروه های شغلی به مثابه یکی از مهمترین عوامل کاری محسوب شده است (استوارت، ۱۳۷۰). همچنین روابط با همکاران، از مهمترین عوامل بیرونی در رضایت شغلی شناخته شده است (هرزبرگ، ۱۹۶۹؛ بارون و گرینبرگ، ۱۹۹۰). ظاهراً عواملی مانند سن، تحصیلات، جنسیت، سابقه خدمت، رده شغلی و نظایر آن به مثابه متغیرهایی تعدیل کننده می توانند بر رضایت شغلی اثر بگذارند. به همین دلیل است که موضوع هایی مانند رضایت شغلی به عنوان زمینه مطالعاتی و پژوهشی مهمی هم در روان شناسی (حوزه صنعتی و سازمانی) و هم در جامعه شناسی (حوزه کار و شغل) مطرح می شود (گروسی و قربان زاده، ۱۳۸۶: ۵۱).

## روش نمره گذاری تست رضایت شغلی مینه سوتا

نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بصورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می شود.

عنوان	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز ۱	۲	۳	۴	۵	

برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا ، امتیاز تمامی گویه ها را با همدیگر جمع نمایید.

### خرده مقیاسها و سوالات پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

ردیف	خرده مقیاس	سوالات	تعداد سوال
۱	نظام پرداخت	۱ تا ۳	۳
۲	نوع شغل	۴ تا ۷	۴
۳	فرصت های پیشرفت	۸ تا ۱۰	۳
۴	جو سازمانی	۱۱ و ۱۲	۲
۵	سبک رهبری	۱۳ تا ۱۶	۴
۶	شرایط فیزیکی	۱۷ تا ۱۹	۳

## تفسیر نتایج پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

پس از بدست آورده نمره پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا ، میتوانید میزان رضایت شغلی را در جامعه آماری خود مشخص کنید.

- امتیازات بین ۱۹ تا ۳۸ نشان می دهد که میزان رضایت شغلی ضعیف می باشد.
- امتیازات بین ۳۸ تا ۵۷ نشان می دهد که میزان رضایت شغلی متوسط می باشد.
- امتیازات بالای ۵۷ نشان می دهد که میزان رضایت شغلی بسیار خوب می باشد.

## روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا

پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۸۶/۰ بدست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است.

در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشانه ی پایایی بالای اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش می باشد.

همچنین در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) به منظور اندازه گیری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا در اختیار استادان راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر در رشته ی مدیریت و روانشناسی علوم تربیتی دانشگاه اصفهان و مدیران و مهندسان و سرپرستان و کارگران ارشد شرکت ذوب آهن اصفهان قرارگرفت . پس از دریافت نظر ها و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه به مورد اجرا گذاشته شد.

## هنجاریابی مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا

در پژوهش آزادی و عیدی (۱۳۹۴)، توزیع فراوانی مشخصات فردی نمونه های پژوهش نشان داد که، از ۱۸۱ نفر نمونه آماری، ۶۱/۰ را مردان و ۳۹/۰ را زنان تشکیل دادند؛ که از این بین ۳۹/۰ مجرد و ۶۱/۰ متأهل بودند. وضعیت سن نمونه آماری نشان میدهد که ۷۰/۰ درصد نمونه آماری پژوهش بین ۲۰ تا ۴۰ سال می باشند که نشان از جوان بودن نمونه های مورد آزمون دارد. بیشترین میزان سابقه کاری نیز مربوط به ۱۰ تا ۲۰ سال میباشد. بیشترین تعداد سطح تحصیلی نیز مربوط مقطع تحصیلی لیسانس با ۵۱/۰ میباشد؛ که از این بین تنها یک سوم آنها دارای تحصیلات مرتبط با تربیت بدنی می باشند.

جدول (۱) میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش را در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود، به ترتیب، متغیرهای عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی بالاترین میانگین را دارند، پس از آنها نیز سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی قرار دارند. آزمون همبستگی پیرسون نیز میزان ارتباط میان متغیرهای اصلی پژوهش را نشان میدهد. همانگونه که مشاهده می گردد، ارتباط معنادار و بالایی بین تمامی متغیرها وجود دارد (کلید داده ها در سطح معناداری ۰۰۱/۰ می باشند).

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	عملکرد سازمانی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	سرمایه اجتماعی
عملکرد سازمانی	۱۶/۳	۶۳/۰	۱			
تعهد سازمانی	۱۵/۳	۵۹/۰	۶۰/۰**	۱		
رضایت شغلی	۰۵/۳	۶۷/۰	۸۱/۰**	۷۴/۰**	۱	



متغیر	میانگین	انحراف معیار	عملکرد سازمانی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	رضایت اجتماعی	سرمايه اجتماعي
	۳۱/۳	۵۶/۰	۷۴/۰**	۶۲/۰**	۷۱/۰**	۱	سرمايه اجتماعي

## منابع

- بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ رجایی پور، سعید؛ سلیمی، قربانعلی؛ طاهرپور، فاطمه؛ پرتوی، محمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی. پژوهشنامه مدیریت اجرای علمی - پژوهشی، سال نهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۳)، نیمه اول ۸۸.
- آزادی، رسول؛ عیدی، حسین. (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۴، صص: ۱۱-۲۴.
- محمدی، صلاح الدین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هویت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان دبیران دوره دبیرستان شهرستان سنندج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.