



## Validity And Reliability Of The Persian Version Of Spector's Job Satisfaction Questionnaire

(A Study Among Employees Of Emergency Medical Centers In One Of Iran's Cities)

Tahmasebi Ghorrabi.Ahmad<sup>1\*</sup>, Aghaei Hashjin.Asgar<sup>2</sup>, Jahanbani.Effat<sup>3</sup>,  
Kaidkhordeh.Mohammad<sup>4</sup>, Zahiri.Mansour<sup>5</sup>, Latifi.Mahmoud<sup>6</sup>

- 1- Ph.D student of health care management, School of Health Management & Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
- 2- Associate Professor, Department of Healthcare Services Management, School of Health Management & Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
- 3- Ph.D of HealthCare Management Department of Healthcare Services Management, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.
- 4- MSc in HealthCare Management, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.
- 5- Associate Professor, Department of Healthcare Services Management, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.
- 6- Ph.D of Biostatistics, Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Health, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.

### Received Date:

2023.11.19

### Accepted Date:

2024.6.29

### \*Corresponding

### Author Email:

Tahmasbi.hcm@gmail.com

### Abstract

**Background and purpose:** Assessing job satisfaction within any organization is essential due to its impact on productivity and overall effectiveness. This study aimed to evaluate the validity and reliability of the Persian version of Spector's Job Satisfaction Questionnaire among employees of emergency medical centers.

**Methods:** This descriptive-analytical study was conducted among 270 employees of emergency medical centers in Ahvaz between February 2021 and June 2021. Data collection was performed using a census method and Spector's Job Satisfaction Questionnaire. Face validity, content validity, and translation accuracy of the questionnaire were reviewed by experts. Convergent and divergent validity and reliability were assessed using factor loadings, average variance extracted (AVE), reciprocal factor loadings, Cronbach's alpha, and composite reliability in SMART-PLS 3 software.

**Results:** The face validity, content validity, and translation accuracy of the questionnaire were confirmed by experts to suit the Iranian context. All item factor loadings and the AVE index for all constructs exceeded 0.4. The AVE index for the entire questionnaire was 0.523. Examination of reciprocal factor loadings confirmed divergent validity. Cronbach's alpha and composite reliability indices for all constructs were above 0.7. The Cronbach's alpha coefficient and composite reliability for the entire questionnaire were 0.83 and 0.88, respectively.

**Conclusion:** The validity and reliability of this questionnaire, as adjusted for the Iranian population, were confirmed to be high. Therefore, this questionnaire can be effectively used to evaluate job satisfaction among employees in various organizations, particularly in healthcare organizations and centers.

**Keywords:** Validity, Reliability, Questionnaire, Job Satisfaction, Spector



Copyright©2024 Scientific Association of Hospital Affairs, and Tehran University of Medical Sciences. Published by Tehran University of Medical Sciences. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

## ارزیابی روایی و پایایی ویرایش فارسی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (یک مطالعه در میان کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی در یکی از شهرهای ایران)

احمد طهماسبی قرابی<sup>۱\*</sup>، عسگر آقایی هاشجین<sup>۲</sup>، عفت جهانبانی<sup>۳</sup>، محمد کاید خورده<sup>۴</sup>، منصور ظهیری<sup>۵</sup>، محمود لطیفی<sup>۶</sup>

- ۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
- ۲- دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
- ۳- دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.
- ۴- کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.
- ۵- دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.
- ۶- دکتری تخصصی آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.

### چکیده:

**زمینه و هدف:** بررسی میزان رضایت شغلی در هر سازمانی به دلیل اثرات آن با استفاده از یک ابزار معتبر ضروری است. لذا این مطالعه با هدف ارزیابی روایی و پایایی ویرایش فارسی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور در میان کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی انجام گرفت.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه توصیفی-تحلیلی در میان ۲۷۰ نفر از کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی شهرستان اهواز بین بهمن ۱۳۹۹ تا خرداد ۱۴۰۰ انجام گرفت. جمع‌آوری داده‌ها به روش سرشماری و با استفاده از پرسشنامه بررسی رضایت شغلی اسپکتور انجام شد. بررسی روایی صوری، محتوایی و ترجمه پرسشنامه توسط متخصصان انجام گرفت. برای ارزیابی روایی همگرا و واگرا و پایایی از شاخص‌های بارهای عاملی، متوسط واریانس استخراج شده (AVE)، بارهای عاملی متقابل، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در نرم‌افزار 3 SMART-PLS استفاده شد.

**نتایج:** روایی صوری، محتوایی و ترجمه پرسشنامه توسط متخصصان متناسب با جامعه ایرانی تأیید شد. تمامی بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه و شاخص AVE برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۴ بود. شاخص AVE برای کل پرسشنامه ۰/۵۲۳ بود. بررسی بارهای عاملی متقابل، روایی واگرا را تأیید کردند. شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌های پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ بود. ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۸ بود.

**نتیجه‌گیری:** روایی و پایایی این پرسشنامه متناسب با جامعه ایرانی در سطح بالایی تأیید شد؛ بنابراین این پرسشنامه می‌تواند جهت ارزیابی رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌ها و مراکز بهداشتی درمانی مورد استفاده قرار گیرد.

**کلیدواژه:** روایی، پایایی، پرسشنامه، رضایت شغلی، اسپکتور

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۴/۹

\* نویسنده مسئول مقاله:

Tahmasbi.hcm@gmail.com

## مقدمه

رضایت شغلی یکی از جنبه‌های با اهمیت شغل و از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی است که پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است (۱). رضایت شغلی چگونگی احساس فرد نسبت به شغل و حیطه‌های گوناگون آن تلقی می‌شود (۲، ۳). همچنین رضایت شغلی حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست دارند (۴). به عقیده هاپاک رضایت شغلی مفهومی چند بعدی است که صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد، بلکه ترکیبی از عوامل مختلف موجب می‌شود که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند (۱). اسپکتور، رضایت شغلی را چگونگی احساس مردم به شغلشان به طور کلی و یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن می‌داند (۵).

رضایت شغلی کارکنان از عوامل اصلی مؤثر بر جنبه‌های مطلوب شغل از جمله تعهد سازمانی، بهبود رفتار شهروندی سازمانی، افزایش رضایت مشتریان و کاهش غیبت‌های مکرر است. زمانی که کارکنان یک سازمان، رضایت شغلی داشته باشند، تعامل آن‌ها با همکاران و ذینفعان داخلی و خارجی سازمان بهتر خواهد بود (۶). رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان جهت ارائه خدمات و تولید و تاب‌آوری سازمانی در بحران و مشکلات تأثیر بسزایی دارد (۲، ۳). در مقابل نیز کاهش رضایت شغلی، موجب برخی از رفتارهای ضد اجتماعی مانند افزایش تولیدات معیوب، ارائه ضعیف خدمات، اشاعه شایعات مخرب، جابجایی و ترک محل کار می‌شود (۷). رضایت شغلی عامل مهمی در میزان سلامت روان، نحوه عملکرد و کیفیت ارائه خدمات و میزان توان جسمی و روانی است (۸). افزایش رضایت شغلی با افزایش بهره‌وری، ایجاد وفاداری و حضور مستمر و ماندگاری کارکنان در

سازمان ارتباط مستقیمی دارد (۹). نکته قابل توجه طبق دیدگاه اسپکتور این است که عوامل تشکیل دهنده رضایت شغلی ارتباط زیادی با یکدیگر ندارند. ممکن است یک فرد از حقوق خود بسیار راضی باشد اما از همکاران یا ماهیت شغل خود رضایت نداشته باشد (۵). رضایت شغلی موضوعی پیچیده، چندوجهی و غیرخطی است که تحت تأثیر عوامل بسیاری است و این امر باعث شده است که در نتایج میزان رضایت شغلی در زمینه‌های فرهنگی و ارزشی مختلف شاهد تفاوت باشیم (۱۰).

امروزه با گسترش تحقیقات بسیاری از پدیده‌ها از طریق ابزارهایی مانند پرسشنامه بررسی می‌شوند و از این طریق رفتار افراد مورد مطالعه را کمی سازی می‌کنند؛ بنابراین هنگام جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه‌ها باید حتماً در ابتدا روایی و پایایی پرسشنامه بررسی شود تا انجام تحقیق امکان‌پذیر گردد (۱۱). در این پژوهش روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (۵) که بر اساس نظریه انگیزش هرزبرگ (۱۲) طراحی شده است، مورد ارزیابی قرار گرفت. بر اساس مطالعه ثانی و همکاران (۱) پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور جز پرکاربردترین ابزارهای بررسی رضایت شغلی در مطالعات مختلف است. برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی نیز پایایی و روایی این ابزار را به جهت استفاده از آن بررسی کرده‌اند.

نتایج تحلیل عاملی مطالعه اسپکتور<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) نشان داد که حیطه‌های این پرسشنامه ۷۶/۴۴ درصد از واریانس کلی رضایت شغلی را تبیین کرده و از روایی قابل قبولی برخوردار بود. همچنین پایایی پرسشنامه ۰/۹۱ محاسبه شد (۵). همچنین مطالعه اکبری تبار و همکاران (۱۳)، صادقی و همکاران (۶) نیز روایی این پرسشنامه را تأیید کردند. در مطالعه صادقی و

<sup>۱</sup> Spector

## مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی و از نوع مقطعی است که با هدف تعیین روایی و پایایی ویرایش فارسی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور در بازه زمانی دی ۱۳۹۹ تا خرداد ۱۴۰۰ انجام گرفت. این مطالعه در مراکز فوریت‌های پزشکی (مرکز فرماندهی و پایگاه‌های شهری و جاده‌ای) شهرستان اهواز انجام شد. شهر اهواز مرکز استان خوزستان با مساحت ۱۸۵ کیلومتر مربع در مختصات جغرافیایی ۳۱.۲۰ درجه شمالی و ۴۸.۴۰ درجه شرقی قرار دارد. شهر اهواز با جمعیتی بیش از ۱۳۰۰۰۰۰ نفر، هفتمین شهر پر جمعیت ایران است (۲۱، ۲۲). جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی (۲۷۰ نفر) شامل ۴۰ نفر از پرسنل ستادی فوریت‌های پزشکی و ۲۳۰ نفر از پرسنل پایگاه‌های شهری و جاده‌ای شهرستان اهواز بودند. در مطالعه وولف<sup>۲</sup> و همکاران (۲۳) حجم نمونه لازم برای تحلیل عاملی مرتبه‌ی دوم به منظور تعیین روایی و پایایی پرسشنامه ۱۶۰ نفر برآورد شده است. همچنین طبق نظر مونرو<sup>۳</sup> و هازارد<sup>۴</sup> حجم نمونه ۲۰۰ نفر برای مطالعات سنجش روایی و پایایی پرسشنامه مناسب است (۲۴). بنابراین حجم نمونه مطالعه حاضر کافی است. همچنین در صورت کم بودن حجم نمونه، رویکرد حداقل مربعات جزئی برای سنجش روایی و پایایی مناسب است (۲۵). پس از دریافت مجوزهای لازم و هماهنگی با محل‌های نمونه‌گیری به دلیل شرایط خاص محیط کاری، داده‌ها به‌وسیله پرسشگران با مراجعه به ستاد فوریت‌های پزشکی و پایگاه‌های شهری و جاده‌ای به روش سرشماری گردآوری شد. پرسشگران با معرفی خود و بیان اهداف مطالعه داده‌ها را جمع‌آوری کردند. جمع‌آوری داده‌ها در زمان همه‌گیری

همکاران (۶) پایایی پرسشنامه و ابعاد آن با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲ و بیشتر از ۰/۷ محاسبه شد. مطالعه یانگ لی<sup>۱</sup> و همکاران (۱۴) پایایی کل پرسشنامه را ۰/۸۸ و سازه‌های آن را بین ۰/۷۳ تا ۰/۷۷ محاسبه کردند. مطالعه اندام و طاهری (۱۵) روایی صوری و محتوایی پرسشنامه را با استفاده از نظر متخصصان تأیید کردند و پایایی پرسشنامه را ۰/۷۹ محاسبه کردند. یزدانی و همکاران (۱۶) نیز پایایی پرسشنامه را ۰/۹۱ محاسبه کردند. پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور در مطالعات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است (۱۵-۲۰).

ارزیابی رضایت شغلی در هر سازمانی با توجه به اهمیت و جایگاه ویژه آن در بهره‌وری و موفقیت سازمان‌ها، سودمند و ضروری است. یکی از مهم‌ترین روش‌های عملی بررسی این مسئله، به کارگیری ابزاری است که بتواند رضایت شغلی را به طور صحیح بررسی و اندازه‌گیری کند؛ بنابراین داشتن یک ابزار مناسب، معتبر و متناسب با فرهنگ بومی جامعه تحت بررسی ضرورت می‌یابد. مطالعاتی در ایران روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور را مورد بررسی قرار داده‌اند که با استفاده از شاخص‌های آلفای کرونباخ و روایی صوری و محتوایی بوده است اما در این مطالعه علاوه بر روایی صوری و محتوایی و آلفای کرونباخ، برای تناسب با جامعه ایرانی از روایی ترجمه و همچنین از شاخص‌های اختصاصی و معتبر بیشتری همچون روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی ترکیبی استفاده شد. لذا این مطالعه با هدف ارزیابی روایی و پایایی ویرایش فارسی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (JSS) متناسب با جامعه ایرانی با استفاده از روایی ترجمه و شاخص‌های معتبر و خاص روایی و پایایی انجام شد.

<sup>2</sup> Wolf

<sup>3</sup> Munro

<sup>4</sup> Hazard

<sup>1</sup> Yong Li

برای ترجمه هر پرسشنامه از زبان اصلی به زبان دیگر از دو روش Forward-Backward و Dual-Panel استفاده می‌شود (۲۷). در این مطالعه برای ترجمه پرسشنامه رضایت شغلی از روش Forward-Backward استفاده شد. برای استفاده از این روش ۴ مرحله اصلی وجود دارد: ۱: ترجمه اولیه پرسشنامه از زبان اصلی به فارسی که باید دو مترجم مستقل انجام دهند، ۲: ترکیب دو نسخه ترجمه شده به یک نسخه واحد توسط همان مترجمان، ۳: ترجمه ثانویه یا برگردان نسخه ترجمه ترکیب شده از زبان فارسی به زبان اصلی توسط دو مترجم مستقل دیگر، ۴: بررسی نسخه‌های ترجمه شده اولیه و ثانویه و مطابقت دادن با نسخه اصلی برای بررسی یکسان بودن بار معنایی و روایی زبان شناختی دو پرسشنامه توسط تیم متخصص، کارآزموده و آشنا با موضوع پرسشنامه. تأیید روایی صورتی<sup>۳</sup> سؤال‌ها از نظر مرتبط بودن، نسخه ترجمه شده توسط ۱۰ نفر از خبرگان رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی (اعضای هیئت علمی با سابقه مدیریتی) بررسی و تأیید شد. روایی محتوایی<sup>۴</sup> پرسشنامه حاضر بر اساس استاندارد بودن پرسشنامه اصلی، استفاده متعدد در مطالعات مختلف، تأیید نسخه ترجمه شده و تأیید روایی صورتی، آن نیز توسط خبرگانی که در بررسی روایی صورتی شرکت نداشتند مورد تأیید واقع شد. برای بررسی روایی سازه در این مطالعه از طریق روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم از روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. همچنین برای ارزیابی پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد. برای محاسبه روایی همگرا<sup>۵</sup> از شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE)<sup>۶</sup> و بارهای عاملی استفاده شد. مقادیر

بیماری کرونا بود. با توجه به محدودیت‌های دوران همه‌گیری کرونا و شرایط خاص جمعیت تحت مطالعه، رعایت پروتکل‌های پیشگیری در دستور کار قرار گرفت. این مطالعه توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز با کد IR.AJUMS.REC.1398.264 تأیید شد. کسب رضایت آگاهانه، محرمانه ماندن اطلاعات، اختیاری بودن شرکت در پژوهش و در اختیار قرار دادن نتایج در صورت تمایل به افراد نمونه از اصول اخلاقی رعایت شده در این پژوهش بود. معیارهای ورود به مطالعه شامل اشتغال در مراکز فوریت‌های پزشکی و علاقه‌مندی به شرکت در پژوهش و معیارهای خروج شامل عدم تکمیل پرسشنامه مورد نظر بود. ابزار پژوهش در این مطالعه پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور<sup>۱</sup> بود که بر اساس نظریه انگیزشی هرزبرگ طراحی شده است. این پرسش‌نامه رضایت شغلی را در ۹ حیطه رضایت از پرداخت‌ها، فرآیندهای اجرایی کار (شرایط کار)، همکاران، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای جانبی شغل، پاداش‌های احتمالی، ماهیت شغل و ارتباطات و اطلاع‌رسانی بررسی می‌کند (۵، ۱۲). هر حیطه این پرسش‌نامه مشتمل بر ۴ سؤال بوده و در مجموع پرسش‌نامه دارای ۳۶ سؤال (۱۹ سؤال منفی و ۱۷ سؤال مثبت) بر مبنای مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود. در سؤال‌های مثبت، طیف نمره از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) بوده در حالی که در سؤال‌های منفی روش نمره دهی برعکس بود (۶). برای ترجمه و استفاده از یک پرسشنامه با زبان اصلی، باید روایی ترجمه<sup>۲</sup> تعیین شود. که این کار با هدف اطمینان حاصل کردن از معادل بودن نسخه ترجمه شده با نسخه اصلی انجام می‌شود (۱۱، ۲۶). ابتدا باید پرسشنامه اصلی ترجمه شود تا روایی زبان شناختی آن مشخص شود.

<sup>3</sup> Face validity

<sup>4</sup> Content validity

<sup>5</sup> Convergent validity

<sup>6</sup> Average Variance Extracted

<sup>1</sup> Spector

<sup>2</sup> validity of the translation

یکدیگر محاسبه می‌شود (۲۸، ۳۱). برای بررسی روایی و پایایی پرسشنامه از نرم‌افزار 3 SMART-PLS استفاده شد. حداقل مربعات جزئی برای مقابله با مشکلات داده‌های خاص مانند حجم کم داده‌ها و وجود داده‌های گم شده، نرمال نبودن داده‌ها مناسب می‌باشد.

### یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۷۰ نفر از پرسنل شاغل در مراکز فوریت‌های پزشکی شهرستان اهواز به عنوان نمونه وارد مطالعه شدند. همه پرسشنامه‌ها با نرخ بازگشت ۱۰۰ درصد تکمیل شد. اکثریت جمعیت تحت مطالعه مرد (۸۹ درصد)، متأهل (۸۳ درصد)، ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۱ درصد)، فوق‌دیپلم (۵۳ درصد)، سابقه کار بالای ۱۰ سال (۴۳ درصد)، مستقر در پایگاه‌های شهری و جاده‌ای (۸۵ درصد) و کار به صورت دو شیفت (۳۸ درصد) بودند. سایر اطلاعات مربوط به افراد مورد مطالعه در جدول ۱ گزارش شده است.

بیشتر از ۰/۵ برای شاخص AVE دلالت بر روایی همگرایی مناسب دارد. همچنین بارهای عاملی با استفاده از تحلیل عاملی تائیدی محاسبه می‌شود که مقادیر بالاتر از ۰/۴ دلالت بر روایی همگرایی سازه دارد (۲۸، ۲۹). همچنین برای ارزیابی منحصر به فرد بودن سازه از معیار روایی واگرا<sup>۱</sup> استفاده شد. این معیار بر این نکته تأکید می‌کند که سازه باید مفهومی را بسنجد که به وسیله دیگر سازه‌ها در پرسشنامه سنجیده نشده باشد. برای بررسی روایی واگرا، دو معیار بارهای عاملی متقابل و روش فورنل و لارکر وجود دارد (۲۹-۳۱). در این مطالعه از بارهای عاملی متقابل استفاده شد که باید بارهای عاملی مربوط به گویه‌های هر سازه، از بارهای عاملی آن‌ها برای سایر سازه‌ها بزرگ‌تر باشد. به عبارتی سازه موردنظر باید تعامل بیشتری با گویه‌های خود داشته باشد (۲۸-۳۱). در این مطالعه برای تعیین پایایی<sup>۲</sup> پرسشنامه‌ها با تأکید بر همسانی درونی سؤالات، از روش ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد. برای پایا قلمداد کردن یک ابزار حداقل مقدار ۰/۷ برای ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی لازم است. از آنجایی که شاخص آلفای کرونباخ با زیاد شدن گویه‌ها در هر عامل افزایش می‌یابد، از شاخص پایایی ترکیبی نیز برای تعیین سازگاری درونی که بر اساس میزان واریانس تبیین شده توسط گویه‌ها در هر عامل عمل می‌کند، استفاده گردید (۳۱، ۳۲). همچنین مقدار بالاتر از ۰/۷ برای آلفای کرونباخ و بالاتر از ۰/۶ برای پایایی مرکب مناسب است (۳۳). پایایی مرکب یک معیار جدیدتر نسبت به ضریب آلفای کرونباخ محسوب می‌شود. البته نه به این معنا که آلفای کرونباخ معیار مناسبی برای سنجش پایایی پرسشنامه نیست، بلکه پایایی ترکیبی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با

<sup>1</sup> Discriminant validity

<sup>2</sup> Reliability

جدول ۱- ویژگی‌های دموگرافیک جمعیت تحت مطالعه

| متغیر       | طبقه‌بندی           | فراوانی | درصد |
|-------------|---------------------|---------|------|
| جنس         | مرد                 | ۲۴۰     | ۸۹   |
|             | زن                  | ۳۰      | ۱۱   |
| وضعیت تأهل  | متاهل               | ۲۲۴     | ۸۳   |
|             | مجرد                | ۴۴      | ۱۶   |
|             | مطلقه               | ۲       | ۱    |
| سن          | کمتر از ۳۰ سال      | ۷۳      | ۲۷   |
|             | ۳۰ تا ۴۰ سال        | ۱۱۰     | ۴۱   |
|             | ۴۱ تا ۵۰ سال        | ۷۵      | ۲۸   |
|             | بیشتر از ۵۰ سال     | ۱۲      | ۴    |
| سطح تحصیلات | دیپلم و پایین‌تر    | ۹       | ۳    |
|             | فوق‌دیپلم           | ۱۴۳     | ۵۳   |
|             | لیسانس              | ۱۰۶     | ۴۰   |
|             | فوق‌لیسانس و بالاتر | ۱۲      | ۴    |
| سابقه خدمت  | کمتر از یک سال      | ۱۱      | ۴    |
|             | ۱-۵ سال             | ۳۸      | ۱۴   |
|             | ۶-۱۰ سال            | ۱۰۴     | ۳۸   |
|             | بیشتر از ۱۰ سال     | ۱۱۷     | ۴۳   |
| محل خدمت    | پایگاه شهری         | ۱۱۳     | ۴۲   |
|             | ستادی               | ۴۰      | ۱۵   |
|             | پایگاه بین‌جاده‌ای  | ۱۱۷     | ۴۳   |
| نوع شیفت    | روزانه              | ۶۹      | ۲۵   |
|             | شبانه               | ۹۹      | ۳۷   |
|             | هر دو شیفت          | ۱۰۲     | ۳۸   |

قابل قبولی بود. شاخص AVE برای همه سازه‌های پرسشنامه بین ۰/۵۰۴ تا ۰/۵۴۵ بود. همچنین شاخص AVE برای کل پرسشنامه ۰/۵۲۳ بود (جدول ۲).

**روایی:** تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان داد تمامی بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه رضایت شغلی بزرگ‌تر از حداقل مجاز (۰/۴) می‌باشند. مقدار به دست آمده شاخص AVE برای تمامی سازه‌های پرسشنامه بالاتر از ۰/۴ و در حد

جدول ۲- نتایج و اجزای تحلیل عاملی سؤال‌ها و ضرایب اعتبار هر یک از سازه‌های پرسشنامه رضایت شغلی

| سازه‌ها                          | گویه‌ها | مؤلفه‌ها   | بار عاملی | AVE   | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی |
|----------------------------------|---------|--|-----------|-------|---------------|---------------|
| رضایت از پرداخت‌ها               | ۱       | احساس می‌کنم در قبال کاری که انجام می‌دهم حقوق منصفانه‌ای به من پرداخت می‌شود.             | ۰/۷۳      | ۰/۵۱۵ | ۰/۷۸          | ۰/۸۰          |
|                                  | ۲       | افزایش حقوق بسیار کم و با فاصله زیاد است.  | ۰/۷۵      |       |               |               |
|                                  | ۳       | وقتی که به حقوقی که به من می‌دهند فکر می‌کنم، احساس می‌کنم سازمان از من قدردانی نمی‌کند.   | ۰/۷۱      |       |               |               |
|                                  | ۴       | از فرصت‌هایی که برای افزایش حقوق دارم، احساس رضایت می‌کنم.                                 | ۰/۶۸      |       |               |               |
| فرآیندهای اجرایی کار (شرایط کار) | ۵       | بسیاری از مقررات و دستورالعمل‌ها، انجام کار خوب را با مشکل مواجه می‌کنند.                  | ۰/۷۱      | ۰/۵۰۴ | ۰/۸۲          | ۰/۸۳          |
|                                  | ۶       | تلاش‌هایی که برای انجام یک کار خوب به کار می‌گیرم به ندرت با مانع مواجه می‌شود.            | ۰/۶۹      |       |               |               |
|                                  | ۷       | حجم کار من خیلی زیاد است.  | ۰/۷۱      |       |               |               |
|                                  | ۸       | کارهای نوشتنی زیادی را باید انجام دهم.   | ۰/۷۳      |       |               |               |
| همکاران                          | ۹       | کسانی را که با آن‌ها کار می‌کنم، دوست دارم.  | ۰/۶۸      | ۰/۵۰۸ | ۰/۸۵          | ۰/۸۶          |
|                                  | ۱۰      | فکر می‌کنم مجبورم بیشتر کار کنم زیرا کسانی که با من کار می‌کنند توانایی لازم را ندارند.    | ۰/۷۴      |       |               |               |
|                                  | ۱۱      | از کار کردن با همکارانم لذت می‌برم.  | ۰/۷۳      |       |               |               |
|                                  | ۱۲      | پرخاش، بحث و مشاجره در محیط کار من بسیار زیاد است.   | ۰/۷۰      |       |               |               |
| ارتقای شغلی                      | ۱۳      | در شغل من شانس بسیار کمی برای ارتقا وجود دارد.   | ۰/۷۰      | ۰/۵۲۵ | ۰/۸۴          | ۰/۸۲          |
|                                  | ۱۴      | افرادی که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند، شانس خوبی برای ارتقا دارند.                    | ۰/۷۳      |       |               |               |
|                                  | ۱۵      | پیشرفت افراد در این سازمان به همان نسبتی است که می‌توانستند در سایر سازمان‌ها داشته باشند. | ۰/۷۴      |       |               |               |
|                                  | ۱۶      | از فرصتی که برای ارتقا دارم راضی هستم.   | ۰/۷۳      |       |               |               |
| نظارت                            | ۱۷      | سرپرستم صلاحیت لازم را برای انجام کار دارد.  | ۰/۷۵      | ۰/۵۰۸ | ۰/۸۶          | ۰/۸۸          |
|                                  | ۱۸      | سرپرستم با من منصفانه رفتار نمی‌کند.   | ۰/۶۷      |       |               |               |
|                                  | ۱۹      | سرپرستم توجه کمی نسبت به احساسات زیردستانش نشان می‌دهد.                                    | ۰/۷۱      |       |               |               |
|                                  | ۲۰      | سرپرستم را دوست دارم.  | ۰/۷۲      |       |               |               |



| سازه‌ها                   | گویه‌ها | مؤلفه‌ها  | بار عاملی | AVE   | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی |
|---------------------------|---------|---|-----------|-------|---------------|---------------|
| مزایای جانبی<br>شغل       | ۲۱      | از مزایای دریافتی خود راضی نیستم.   | ۰/۶۸      | ۰/۵۴۵ | ۰/۹۱          | ۰/۸۹          |
|                           | ۲۲      | مزایایی که دریافت می‌کنیم به خوبی سایر سازمان‌های مشابه است.                    | ۰/۷۴      |       |               |               |
|                           | ۲۳      | مزایایی که ما دریافت می‌کنیم عادلانه است.                                       | ۰/۷۸      |       |               |               |
|                           | ۲۴      | مزایایی وجود دارد که ما باید از آن بهره‌مند گردیم در حالی که از آن بی‌بهره‌ایم. | ۰/۷۵      |       |               |               |
| پاداش‌های<br>احتمالی      | ۲۵      | وقتی کار خوبی انجام می‌دهم در قبال آن به اندازه کافی از من قدردانی می‌شود.      | ۰/۶۸      | ۰/۵۴۲ | ۰/۸۸          | ۰/۸۷          |
|                           | ۲۶      | احساس می‌کنم از کاری که انجام می‌دهم قدردانی نمی‌شود.                           | ۰/۷۸      |       |               |               |
|                           | ۲۷      | برای آن‌هایی که در اینجا کار می‌کنند پاداش کمی وجود دارد.                       | ۰/۷۷      |       |               |               |
|                           | ۲۸      | احساس می‌کنم تلاش من آن طور که شایسته است مورد تشویق قرار نمی‌گیرد.             | ۰/۷۱      |       |               |               |
| ماهیت شغل                 | ۲۹      | گاهی اوقات فکر می‌کنم که شغلم بی‌معنی است.                                      | ۰/۷۲      | ۰/۵۱۵ | ۰/۸۹          | ۰/۸۶          |
|                           | ۳۰      | کارهایی که در محیط کار انجام می‌دهم را دوست دارم.                               | ۰/۷۰      |       |               |               |
|                           | ۳۱      | از کاری که انجام می‌دهم احساس غرور می‌کنم.                                      | ۰/۷۳      |       |               |               |
|                           | ۳۲      | کار من لذت‌بخش است.   | ۰/۷۲      |       |               |               |
| ارتباطات و<br>اطلاع‌رسانی | ۳۳      | به نظر می‌رسد در این سازمان ارتباطات مناسب است.                                 | ۰/۷۶      | ۰/۵۴۴ | ۰/۹۱          | ۰/۹۰          |
|                           | ۳۴      | اهداف سازمان برایم کاملاً واضح و شفاف نمی‌باشند.                                | ۰/۷۱      |       |               |               |
|                           | ۳۵      | اغلب احساس می‌کنم از اتفاقاتی که در سازمان می‌گذرد بی‌اطلاعم.                   | ۰/۷۳      |       |               |               |
|                           | ۳۶      | در مورد شرح وظایف شغلی توضیح کامل داده نمی‌شود.                                 | ۰/۷۵      |       |               |               |
| <b>کل پرسشنامه</b>        |         |   | ۰/۵۲۳     | ۰/۸۳  | ۰/۸۸          |               |

عاملی آن‌ها برای سایر سازه‌ها بزرگ‌تر است. به عبارتی هر سازه تعامل بیشتری با گویه‌های خود دارد (جدول ۳). مطابق با یافته‌ها و بر اساس اثبات روایی همگرا و واگرایی گویه‌ها و سازه‌ها، روایی کل پرسشنامه تأیید شد.

بارهای عاملی گویه‌ها و شاخص AVE برای سازه‌ها و کل پرسشنامه دلالت بر روایی همگرای کلی پرسشنامه دارد. روایی واگرایی پرسشنامه از طریق بارهای عاملی متقابل نشان داد بارهای عاملی مربوط به گویه‌های هر سازه، از بارهای

جدول ۳- بررسی روایی و آگرایی سازه‌های پرسشنامه رضایت شغلی با استفاده از بارهای عاملی متقاطع

| K    | H    | G    | F    | E    | D    | C    | B    | A    | گویه‌ها | سازه‌ها                              |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|--------------------------------------|
| ۰/۱۵ | ۰/۴۳ | ۰/۳۹ | ۰/۳۸ | ۰/۵۲ | ۰/۶۰ | ۰/۳۸ | ۰/۵۳ | ۰/۶۹ | ۱       | رضایت از پرداخت‌ها (A)               |
| ۰/۲۵ | ۰/۴۱ | ۰/۳۶ | ۰/۳۱ | ۰/۳۶ | ۰/۲۲ | ۰/۳۱ | ۰/۳۸ | ۰/۶۰ | ۲       |                                      |
| ۰/۱۱ | ۰/۴۷ | ۰/۲۹ | ۰/۳۸ | ۰/۵۱ | ۰/۳۱ | ۰/۳۸ | ۰/۵۴ | ۰/۶۷ | ۳       |                                      |
| ۰/۴۱ | ۰/۳۱ | ۰/۲۹ | ۰/۲۷ | ۰/۳۱ | ۰/۳۰ | ۰/۲۷ | ۰/۴۵ | ۰/۷۱ | ۴       |                                      |
| ۰/۲۱ | ۰/۲۳ | ۰/۴۱ | ۰/۱۱ | ۰/۲۸ | ۰/۵۱ | ۰/۲۶ | ۰/۶۸ | ۰/۳۰ | ۵       | فرآیندهای اجرایی کار (B) (شرایط کار) |
| ۰/۳۵ | ۰/۲۰ | ۰/۵۰ | ۰/۳۱ | ۰/۴۹ | ۰/۵۰ | ۰/۳۱ | ۰/۷۳ | ۰/۴۰ | ۶       |                                      |
| ۰/۳۸ | ۰/۲۹ | ۰/۳۶ | ۰/۳۱ | ۰/۲۱ | ۰/۲۱ | ۰/۳۳ | ۰/۷۰ | ۰/۲۷ | ۷       |                                      |
| ۰/۲۹ | ۰/۲۲ | ۰/۲۰ | ۰/۲۷ | ۰/۴۰ | ۰/۳۹ | ۰/۵۱ | ۰/۷۳ | ۰/۳۱ | ۸       |                                      |
| ۰/۱۵ | ۰/۳۰ | ۰/۳۹ | ۰/۴۱ | ۰/۲۸ | ۰/۳۶ | ۰/۷۰ | ۰/۳۱ | ۰/۱۱ | ۹       | همکاران (C)                          |
| ۰/۴۱ | ۰/۳۳ | ۰/۴۴ | ۰/۳۱ | ۰/۴۹ | ۰/۵۲ | ۰/۷۳ | ۰/۳۱ | ۰/۰۹ | ۱۰      |                                      |
| ۰/۳۴ | ۰/۲۱ | ۰/۲۹ | ۰/۳۰ | ۰/۴۱ | ۰/۲۱ | ۰/۷۳ | ۰/۲۷ | ۰/۱۲ | ۱۱      |                                      |
| ۰/۲۰ | ۰/۳۹ | ۰/۱۹ | ۰/۴۱ | ۰/۴۲ | ۰/۲۸ | ۰/۷۶ | ۰/۴۱ | ۰/۳۰ | ۱۲      |                                      |
| ۰/۱۱ | ۰/۲۲ | ۰/۲۸ | ۰/۳۰ | ۰/۱۴ | ۰/۷۱ | ۰/۳۸ | ۰/۳۱ | ۰/۲۶ | ۱۳      | ارتقای شغلی (D)                      |
| ۰/۳۳ | ۰/۵۰ | ۰/۲۰ | ۰/۳۳ | ۰/۱۶ | ۰/۷۱ | ۰/۳۱ | ۰/۳۰ | ۰/۳۳ | ۱۴      |                                      |
| ۰/۴۰ | ۰/۳۱ | ۰/۲۹ | ۰/۳۲ | ۰/۲۰ | ۰/۷۴ | ۰/۳۸ | ۰/۴۱ | ۰/۴۱ | ۱۵      |                                      |
| ۰/۳۳ | ۰/۱۱ | ۰/۳۹ | ۰/۱۵ | ۰/۳۳ | ۰/۷۸ | ۰/۲۷ | ۰/۳۰ | ۰/۵۱ | ۱۶      |                                      |
| ۰/۴۰ | ۰/۳۱ | ۰/۳۴ | ۰/۴۶ | ۰/۷۴ | ۰/۴۱ | ۰/۲۶ | ۰/۳۳ | ۰/۳۴ | ۱۷      | نظارت (E)                            |
| ۰/۳۳ | ۰/۱۱ | ۰/۳۷ | ۰/۲۰ | ۰/۷۸ | ۰/۵۷ | ۰/۳۱ | ۰/۳۲ | ۰/۲۰ | ۱۸      |                                      |
| ۰/۴۳ | ۰/۴۳ | ۰/۲۹ | ۰/۱۸ | ۰/۷۰ | ۰/۳۳ | ۰/۳۳ | ۰/۱۵ | ۰/۳۳ | ۱۹      |                                      |
| ۰/۳۵ | ۰/۴۱ | ۰/۳۲ | ۰/۳۳ | ۰/۷۱ | ۰/۲۱ | ۰/۳۱ | ۰/۴۶ | ۰/۲۰ | ۲۰      |                                      |
| ۰/۴۱ | ۰/۵۷ | ۰/۵۱ | ۰/۶۹ | ۰/۲۷ | ۰/۳۹ | ۰/۴۳ | ۰/۲۰ | ۰/۴۴ | ۲۱      | مزایای جانبی شغل (F)                 |
| ۰/۱۵ | ۰/۳۳ | ۰/۳۰ | ۰/۷۰ | ۰/۱۱ | ۰/۰۱ | ۰/۲۱ | ۰/۱۷ | ۰/۱۱ | ۲۲      |                                      |
| ۰/۳۷ | ۰/۳۱ | ۰/۳۶ | ۰/۷۰ | ۰/۲۶ | ۰/۱۵ | ۰/۴۷ | ۰/۲۳ | ۰/۱۹ | ۲۳      |                                      |
| ۰/۴۱ | ۰/۳۲ | ۰/۲۰ | ۰/۷۱ | ۰/۲۴ | ۰/۱۷ | ۰/۳۱ | ۰/۴۱ | ۰/۲۱ | ۲۴      |                                      |
| ۰/۴۰ | ۰/۳۴ | ۰/۷۲ | ۰/۱۳ | ۰/۴۱ | ۰/۳۱ | ۰/۴۳ | ۰/۳۱ | ۰/۲۱ | ۲۵      | پاداش‌های احتمالی (G)                |
| ۰/۴۰ | ۰/۲۷ | ۰/۷۱ | ۰/۴۱ | ۰/۳۲ | ۰/۴۰ | ۰/۲۷ | ۰/۲۶ | ۰/۴۳ | ۲۶      |                                      |
| ۰/۳۳ | ۰/۳۰ | ۰/۶۹ | ۰/۲۷ | ۰/۵۰ | ۰/۲۰ | ۰/۱۹ | ۰/۲۱ | ۰/۰۶ | ۲۷      |                                      |
| ۰/۴۳ | ۰/۲۰ | ۰/۷۵ | ۰/۵۱ | ۰/۳۶ | ۰/۳۰ | ۰/۲۴ | ۰/۳۱ | ۰/۱۲ | ۲۸      |                                      |
| ۰/۳۵ | ۰/۷۹ | ۰/۲۶ | ۰/۲۹ | ۰/۳۰ | ۰/۱۳ | ۰/۱۲ | ۰/۳۰ | ۰/۲۳ | ۲۹      | ماهیت شغل (H)                        |
| ۰/۲۰ | ۰/۷۸ | ۰/۲۳ | ۰/۱۹ | ۰/۴۰ | ۰/۳۱ | ۰/۴۱ | ۰/۱۱ | ۰/۲۰ | ۳۰      |                                      |
| ۰/۱۷ | ۰/۷۳ | ۰/۲۳ | ۰/۳۶ | ۰/۴۲ | ۰/۲۰ | ۰/۳۱ | ۰/۲۷ | ۰/۲۹ | ۳۱      |                                      |
| ۰/۳۵ | ۰/۸۰ | ۰/۱۱ | ۰/۲۵ | ۰/۳۲ | ۰/۱۵ | ۰/۳۲ | ۰/۳۰ | ۰/۲۲ | ۳۲      |                                      |
| ۰/۷۵ | ۰/۳۴ | ۰/۲۰ | ۰/۱۴ | ۰/۲۱ | ۰/۲۵ | ۰/۳۸ | ۰/۳۲ | ۰/۴۰ | ۳۳      | ارتباطات و اطلاع‌رسانی (K)           |
| ۰/۷۴ | ۰/۳۲ | ۰/۱۶ | ۰/۱۲ | ۰/۰۹ | ۰/۲۴ | ۰/۳۱ | ۰/۲۵ | ۰/۲۰ | ۳۴      |                                      |
| ۰/۷۹ | ۰/۲۶ | ۰/۲۸ | ۰/۳۲ | ۰/۰۳ | ۰/۱۹ | ۰/۳۸ | ۰/۲۶ | ۰/۲۶ | ۳۵      |                                      |
| ۰/۷۸ | ۰/۱۶ | ۰/۴۱ | ۰/۴۰ | ۰/۱۸ | ۰/۲۷ | ۰/۲۷ | ۰/۲۰ | ۰/۱۸ | ۳۶      |                                      |

عاملی مربوط به گویه های هر سازه، از بارهای عاملی آن‌ها برای سایر سازه‌ها بزرگ‌تر است. مطابق با نتایج بارهای عاملی، شاخص AVE و بارهای عاملی متقابل، روایی همگرا و واگرایی گویه‌ها، سازه‌ها و کل پرسشنامه تأیید شد. در مطالعه اکبری تبار و همکاران (۱۳) مقدار بار عاملی همه گویه‌ها به جز گویه‌های ۱۱، ۹، ۸، ۶، ۱۱ و ۱۶ بیشتر از حد مجاز بود. در صورتی که در این مطالعه بار عاملی همه گویه‌ها بالاتر از حد مجاز بود. مطالعه رحیمی و همکاران (۱۹) نشان داد بار عاملی همه گویه‌ها بالاتر از ۰/۴، مقدار شاخص AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ و روایی واگرایی پرسشنامه از طریق بارهای عاملی تأیید شد. در مطالعه کارافرین<sup>۱</sup> و همکاران (۳۶) بارهای عاملی گویه‌ها بالاتر از حد مجاز بود. مطالعه عمران<sup>۲</sup> و همکاران (۳۷) مقدار شاخص AVE بین ۰/۵۵۸ تا ۰/۷۷۹ بود. مقدار این شاخص در مطالعه حاضر بین ۰/۵۰۴ تا ۰/۵۴۵ بود. همچنین عمران و همکاران (۳۷) روایی واگرا پرسشنامه را از طریق آزمون‌های فورنل و لاکر و نسبت هتروتریت و مونوتریت بررسی و تأیید کردند. در مطالعه حاضر نیز روایی واگرا از طریق بارهای عاملی متقابل تأیید شد. تفاوت میان کمتر یا بیشتر بودن مقدار شاخص‌های مرتبط با روایی همگرا و واگرا در مطالعه حاضر و مطالعات ذکر شده می‌تواند ناشی از تفاوت در جمعیت تحت مطالعه و میزان همگونی نمونه مورد مطالعه باشد. در صورتی که در همه مطالعات و مطالعه حاضر روایی همگرا و واگرایی پرسشنامه و سازه‌های آن تأیید شد.

نتایج مطالعه حاضر در بررسی پایایی پرسشنامه نشان داد شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌های پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ بود. ضریب آلفای کرونباخ برای همه

**پایایی:** در این مطالعه برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌های پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ بود. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌ها به ترتیب بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۱ و ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ بود؛ که نشان‌دهنده سازگاری و پایداری درونی و مناسب پرسشنامه دارد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۸ بود (جدول ۲). با توجه به نتایج مطالعه حاضر و بیشتر بودن تمامی مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از حد مجاز ۰/۷ می‌توان از پایایی کلی پرسشنامه اطمینان حاصل نمود.

## بحث

یکی از ویژگی‌های مهم هر آزمونی روایی و پایایی آن است. کیفیت یک ابزار برای سنجش یک پدیده یا مفهوم به روایی و پایایی آن وابسته است. این پژوهش با هدف بررسی روایی و پایایی ویرایش فارسی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور انجام گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه در مطالعه حاضر توسط متخصصان تأیید شد. همچنین در مطالعه حاضر روایی ترجمه نیز بررسی و تأیید شد. مطالعات مختلف روایی صوری و محتوایی پرسشنامه را با استفاده از نظر متخصصان و خبرگان بررسی و تأیید کردند (۶، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۳۴، ۳۵). در مطالعه حاضر و مطالعات ذکر شده بررسی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به دلیل استاندارد بودن آن توسط متخصصان خبره انجام و تأیید شد.

مطالعه حاضر نشان داد تمامی بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه و مقدار شاخص AVE برای تمامی سازه‌ها بالاتر از حد مجاز (۰/۴) بود. همچنین شاخص AVE برای کل پرسشنامه ۰/۵۲۳ بود. بارهای عاملی متقابل نشان داد بارهای

<sup>1</sup> Karafferis

<sup>2</sup> Imran

چند نکته مهم در مقایسه نتایج مطالعه حاضر با مطالعات ذکر شده قابل توجه است: ۱. در مطالعات انجام شده در ایران فقط پایایی این پرسشنامه بررسی شد؛ زیرا هدف این مطالعات بررسی روایی و پایایی این پرسشنامه نبود است بلکه به جهت استفاده از این ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی آن را بررسی کردند. ۲. در مطالعات محدودی که در ایران با هدف بررسی روایی و پایایی این پرسشنامه انجام شد، روایی صوری و محتوایی بررسی شد و روایی همگرا و واگرا و بارهای عاملی در جهت بررسی روایی انجام نشد. تنها در مطالعه رحیمی و همکاران (۱۹) گزارش شد که مقادیر بارهای عاملی، روایی همگرا، واگرا و آلفای کرونباخ بالاتر از حد مجاز است و جزئیات و مقادیر شاخص‌ها برای گویه‌ها، سازه‌ها و کل پرسشنامه ذکر نشد. همچنین در مطالعه اکبری تبار و همکاران (۱۳) نیز فقط بارهای عاملی و آلفای کرونباخ گزارش شده است. ۳. در همه مطالعات انجام شده در ایران هیچ مطالعه‌ای ضریب پایایی ترکیبی را محاسبه نکرده بود. ۴. در نهایت این مطالعه با پر کردن خلا مطالعات گذشته، بر اساس دانش ما تنها مطالعه‌ای در ایران است که روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور را به طور جامع با شاخص‌های معتبر مورد بررسی قرار داده است.

از نقاط قوت این مطالعه می‌توان به استفاده از روش‌های متنوع پایایی و روایی، استفاده از حجم نمونه مناسب و همگن بودن افراد مورد مطالعه اشاره نمود. از نقاط ضعف این مطالعه می‌توان به عدم وجود نمونه از شهرهای مختلف به عنوان جامعه نمونه‌گیری اشاره کرد. از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به اجرای آن در شرایط کرونا، دور بودن پایگاه‌های داده‌ای و شیفتی بودن جامعه پژوهش اشاره کرد. لازم است تا سایر محققان به نقطه ضعف این پژوهش از جمله محدود بودن جامعه آماری به یک منطقه جغرافیایی توجه

سازه‌ها بین ۰/۸۲ تا ۰/۸۷ بود. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۳ بود. همچنین ضریب پایایی ترکیبی برای همه سازه‌ها بین ۰/۸۲ تا ۰/۸۵ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ بود. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه در مطالعه صادقی و همکاران (۶)، واسیلیکی<sup>۱</sup> و افسیموس<sup>۲</sup> (۱۸) و کمیلی و همکاران (۳۸) به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۹۴ و ۰/۷۷ محاسبه شد. همچنین مطالعه محمدی و همکاران (۳۹) و عمران<sup>۳</sup> و همکاران (۳۷) پایایی سازه‌های پرسشنامه را به ترتیب بین ۰/۶۳ تا ۰/۸۵ و ۰/۸۳۲ تا ۰/۹۰۵ محاسبه کردند. مطالعه یانگ لی<sup>۴</sup> و همکاران (۱۴) پایایی کل پرسشنامه را ۰/۸۸ و سازه‌های آن را بین ۰/۷۳ تا ۰/۷۷ محاسبه کردند. مطالعه دارمسینین<sup>۵</sup> و همکاران (۳۴) پایایی کل پرسشنامه را ۰/۹۶ و سازه‌های آن را بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۹، مطالعه دژوویچ<sup>۵</sup> و همکاران (۳۵) پایایی کل پرسشنامه را ۰/۹۰۶ و سازه‌های آن را بین ۰/۴۴۰ تا ۰/۸۰۹، مطالعه اکبری تبار و همکاران (۱۳) پایایی کل پرسشنامه را ۰/۶۶۶ و سازه‌های آن را بین ۰/۳۷۹ تا ۰/۷۷۶، مطالعه کارافریز و همکاران (۳۶) پایایی کل پرسشنامه را ۰/۸۱ و سازه‌های آن را بین ۰/۶۱ تا ۰/۸۱ محاسبه کردند. در مطالعه عمران و همکاران (۳۷) ضریب پایایی ترکیبی برای سازه‌های پرسشنامه بین ۰/۸۸۲ تا ۰/۹۳۴ بود. ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای کل پرسشنامه و سازه‌های آن در مطالعه حاضر و مطالعات ذکر شده بالاتر از حد مجاز بود و پایایی پرسشنامه تأیید شد. تفاوت ناچیز در مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در این مطالعه با مطالعات دیگر می‌تواند ناشی از میزان همگون بودن جمعیت مورد مطالعه باشد.

<sup>1</sup> Vasiliki

<sup>2</sup> Efthymios

<sup>3</sup> Yong Li

<sup>4</sup> Dramicanin

<sup>5</sup> Djordjević

و ارزیابی رضایت شغلی در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌ها و مراکز بهداشتی درمانی مورد استفاده قرار گیرد.

### تشکر و قدردانی

مقاله حاضر حاصل از پایان‌نامه مصوب به شماره ۹۸۰۵۸- U در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز می‌باشد. از کلیه کارکنان فوریت‌های پزشکی شهرستان اهواز و کسانی که در اجرای این پژوهش همکاری کردند، صمیمانه تقدیر و تشکر می‌شود.

**تضاد منافع:** بین نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

نمایند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگر در مناطق مختلف و متنوع با جمعیت آماری گسترده‌تر انجام گیرد.

### نتیجه‌گیری

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه رضایت شغلی توسط متخصصان بررسی و تأیید شد. همچنین برای متناسب کردن آن برای جامعه ایرانی روایی ترجمه نیز انجام گرفت. در نهایت روایی و پایایی این پرسشنامه با استفاده از شاخص‌های ویژه این نوع مطالعات (بارهای عاملی، شاخص AVE، بارهای عاملی متقابل، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) در سطح بالایی تأیید شد؛ بنابراین این پرسشنامه می‌تواند جهت سنجش

## References

1. narenji f, hejazi s, asadi s, mohathes mj. Nurses' job satisfaction in the last ten years with a systematic meta-analysis and review approach. Quarterly Journal of Nersing Management. 2020;9(3):19-32. [In Persian]
2. Mahmoodjanlu F, Hesamzadeh A, Moosazadeh M, Shafipour V. Performance of Emergency Department Nurses During Cardiopulmonary Resuscitation and its Relationship with Professional Value and Job Satisfaction. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences. 2023;33(221):86-94. [In Persian]
3. Foroutan F, Naghavi-Konjin Z, Etemadinezhad S, Jafarpour H, Yazdani-Charati J. Relationship between Organizational Resilience and Job Satisfaction in a Hospital in Mazandaran Province, 2021. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences. 2023;33(220):112-27. [In Persian]
4. Safaeian A, Jahanbakhshi S, Fatemi SM, Abasi F. Job Satisfaction among the Health Care Workers and Effective Occupational and Non-occupational Factors in Alzahra Hospital, Isfahan, Iran, during the Years 2017-2018. Journal of Isfahan Medical School. 2020;38(565):99-106. [In Persian]
5. Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences: Sage; 1997.
6. Sadeghi A, Goharloo Arkawaz A, Cheraghi F, Moghimbeigi A. Survey of nurses' job satisfaction in educational and therapeutic centers of Hamadan University of Medical Sciences. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care. 2018;26(1):40-8. [In Persian]
7. Gholamhosseini L, Rashidifard M, Saadat SM. Assessing Effective Factors on Job Satisfaction of Health Information Department Staff: a Review Article. Paramedical Sciences and Military Health. 2020;15(3):53-64. [In Persian]
8. Goliroshan S, Jafari S, Asgari MR, Kheirkhah F. Role of perceived social support and job satisfaction on psychological distress of clinical nurses. Koomesh. 2020;22(4). [In Persian]
9. Aditya S, Setyawan AA. Conflict management and job satisfaction in Indonesia's public organization. Journal of International Business and Management. 2021;4(2):1-14.
10. Staempfli S, Lamarche K. Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. International Emergency Nursing. 2020;49:100814.
11. Sheikhmozaferi MJ, Ahmadi O. Validity and reliability of Farsi version of office lighting survey Questionnaire (OLS). Journal of Occupational Hygiene Engineering. 2022;8(4):30-9. [In Persian]
12. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees: Harvard Business Review Boston. MA; 1968.
13. Akbaritabar A, Mokarami H, Nazifi M, Rahi A, Mirkamandar E, Hosseinpouri M. Psychometric properties of Spector's job satisfaction survey in the Iranian population. Koomesh. 2013;14(3). [In Persian]
14. Li Y, Huang H, Chen Y-Y. Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. Children and Youth Services Review. 2020;119:105640.
15. Andam R, Taheri H. Modelling of Predictive Organizational Indifference Based on Organizational Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction (The Case: Women Teachers of Physical Education in Alborz Province). Educational and Scholastic studies. 2020;8(2):193-215. [In Persian]
16. Yazdani AH, Najafi M, AminBaidokhti AA, Mohammadyfar MA, Rahimian Boogar I. The effectiveness of organizational intelligence training program on job satisfaction and job motivation in employees. Journal of psychologicalscience. 2021;20(99):379-90. [In Persian]
17. Bello S, Ajayi D, Asuzu M. Determinants of job satisfaction among physicians in public hospitals in Calabar, Nigeria. Journal of Community Medicine and Primary Health Care. 2018;30(1):19-33.
18. Vasiliki B, Efthymios V. Job satisfaction of public administrative personnel in Greece. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2013;3(11):239.

19. Rahimi S, Soheili F, Naseri V, Bahrami Nia S. Investigating the Relationships between Job Satisfaction with Organizational Commitment, and Ethical Climate among Public Librarians of Kermanshah Province using Structural Equation Modeling. *Sciences and Techniques of Information Management*. 2023;9(1):333-56. [In Persian]
20. Rahmati P, Abdollahi A. Moderating role of hardiness in the relationship between Job Stress and Job satisfaction. *Career and Organizational Counseling*. 2020;12(42):161-78. [In Persian]
21. Borsi SH, Khanjani N, Nejad HY, Riahi A, Sekhavatpour Z, Raji H, et al. Air pollution and hospital admissions due to deep vein thrombosis (DVT) in Ahvaz, Iran. *Heliyon*. 2020;6(8):e04814. [In Persian]
22. Dastoorpoor M, Khanjani N, Khodadadi N. Association between Physiological Equivalent Temperature (PET) with adverse pregnancy outcomes in Ahvaz, southwest of Iran. *BMC Pregnancy and Childbirth*. 2021;21(1):1-10. [In Persian]
23. Wolf EJ, Harrington KM, Clark SL, Miller MW. Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and psychological measurement*. 2013;73(6):913-34.
24. Munro BH. *Statistical methods for health care research*: lippincott williams & wilkins; 2005.
25. Zolfaghari H, Bigdeli I, Mashhadi A, Ghanaei Chaman Abadi A. Neuropsychological profile of obsessive-compulsive disorder: findings from structural equation modeling. *journal of Adolescent and Youth Psychological Studies*. 2022;3(2):314-26. [In Persian]
26. Sheikhozafari MJ, Mohammad Alizadeh P, Ahmadi O, Rashidi N, Jafari D. Risk Assessment of Musculoskeletal Disorders and Its Correlation with Job Factors: Validating of an Assessment Questionnaire. *International Journal of Musculoskeletal Pain Prevention*. 2022;7(2):708-19. [In Persian]
27. Lee WL, Chinna K, Lim Abdullah K, Zainal Abidin I. The forward-backward and dual-panel translation methods are comparable in producing semantic equivalent versions of a heart quality of life questionnaire. *International journal of nursing practice*. 2019;25(1):e12715.
28. Hair Jr JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M. *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*: Sage publications; 2021.
29. Abdolmanafi S, Soleimani M. Investigating Effective Factors on Fashion Consciousness and Hijab Fashion Consumption Case Study: Isfahan City Women. *Journal of Applied Sociology*. 2020;31(2):123-41. [In Persian]
30. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*. 1981;18(1):39-50.
31. Fayazi F, Araban M, Haghghi Zadeh MH, Mohamadian H. Development and psychometric evaluation of a colorectal cancer screening scale based on preventive health model: Application of Smart-PLS software. *Payesh (Health Monitor)*. 2019;18(3):251-9. [In Persian]
32. Hoseinzadeh F, Esmaily H, Jamali J, Tara F. Determining the reliability and validity of menopause symptoms severity inventory-38 questionnaire. *The Iranian Journal of Obstetrics, Gynecology and Infertility*. 2018;21(8):84-93. [In Persian]
33. Naderi N, Monavvarifard F, Salehi L. Fostering sustainability-oriented knowledge-sharing in academic environment: A key strategic process to achieving SDGs through development of students' sustainable entrepreneurship competences. *The International Journal of Management Education*. 2022;20(1):100603. [In Persian]
34. Dramićanin S, Perić G, Pavlović N. Job satisfaction and organizational commitment of employees in tourism: Serbian Travel agency case. *Strategic Management*. 2021;26(4):50-64.
35. Djordjević B, Ivanović-Djukić M, Lepojević V. Relationship of ages and gender of the employees in organisations in the Republic of Serbia and their job satisfaction. *Economic Themes*. 2017;55(2):263-80.
36. Karaferis D, Aletras V, Niakas D. Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using

- factor analysis. BMC psychology. 2022;10(1):1-13.
37. Imran M, Ismail F, Hussain K, Zeb F, editors. Job Satisfaction and Organizational Performance: Empirical Evidence from Pakistan's banking sector. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil; 2021.
38. Komili R, Adhami Mogadam F, Sahebzamani M. The comparative study desire to quit serving of nurses, exhaustion and job satisfaction in nurses working in hospitals of Tehran University of Medical Sciences before and after implementation of the health care reform plan. Journal of healthcare management. 2018;8(4):51-9. [In Persian]
39. Mohammadi AA, Farahani MN, Hasani J, Mirdarikvand F. Relationship between job stress and work locus of control with job satisfaction. Journal of Sabzevar University of Medical Sciences. 2017;24(4):249-55. [In Persian]