



## إستمارة: الرضا الوظيفي

Brayfield and Rothe's Index of job Satisfaction

Arthur H. Brayfield and Harold F. Rothe, "An Index of  
job Satisfaction" Journal of Applied Psychology

35 (October 1951): 307-11



المتغير المراد قياسه:

قياس الرضا الوظيفي بصفة عامة

وضع المقياس :

هناك مسلمة تذهب إلى أن الرضا الوظيفي يمكن أن يستمد من اتجاهات الفرد نحو عمله. وبناء على هذه المسلمة يتم بناء مقياس الرضا الوظيفي . المتطلبات التالية تعتبر سمات مفضلة لتكوين مقياس لإعطاء مؤشر لدرجة الرضا الوظيفي.

1) ينبغي أن تعطي مؤشرات عن الرضا الوظيفي بصفة عامة بدلا عن جانب معين من جوانب الرضا الوظيفي.

2) ينبغي أن ينسحب على عدد واسع متنوع من الوظائف.

3) ينبغي أن يكون حساسا وذا شفافية لمختلف أنواع التباين في الاتجاهات.

4) الفقرات ينبغي أن تتسم بالواقعية والأهمية والتنوع بدرجة تجذب اهتمام وتعاون أرباب العمل والعاملين

5) ينبغي أن يفرز مؤشرا ذا ثبات يمكن التعويل عليه.

6) ينبغي أن يفرز مؤشرا يتسم بالصدق.

7) ينبغي أن يكون مختصرا ومن السهل حساب درجاته.

يتكون المقياس الحالي من 18 فقرة على نمط مقياس ليكرت Likert Scale

ثبات المقياس:

تم تطبيق المقياس على 231 على عينة من موظفات المكاتب . مدى الدرجات تراوح بين 35-87. بمتوسط حسابي بلغ 63.8 وانحراف معياري بلغ 9.4 . وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات الفقرات الزوجية والفردية بالنسبة للعينة

0.77 وباستخدام معادلة سبيرمان - براون Spearman - Brown

Formula للتصحيح بلغ معامل الثبات 0.87

صدق المقياس:

شواهد صحة المقياس تم التواصل إليه عندما تم تطبيقه على مجموعتين عرفنا بالتباين التام في مستوى الرضا الوظيفي بحيث اتسمت إحدهما بارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والأخرى بانخفاضها الواضح. ففي دراسة في جامعة منسوتا تم اختيار عينة قوامها 91 من طلاب مادة علم النفس الوظيفي بالنسبة لمن يدرسون في المدارس المسائية المخصصة للكبار العاملين في مجال شؤون الأفراد. وقد بلغ مدى درجاتهم بين 29-89. بمتوسط حسابي بلغ 70.4 وانحراف معياري بلغ 13.2 وقد تم تقسيم العينة إلى قسمين بناء على مدى رغبتهم في العمل في مجال شؤون الأفراد. وقد تبين أن متوسط درجات



من لديهم الرغبة في العمل في مجال شؤون الأفراد كان 76.9 بانحراف معياري قدرة 8.6 بينما كان متوسط درجات من ليست لديهم الرغبة في العمل في مجال شؤون الأفراد 65.4 بانحراف معياري بلغ 14.02 .  
الفرق بين متوسط درجات المجموعتين والبالغ 11.5 نقطة كان له دلالة إحصائية (الدالة الاحتمالية  $> 0.01$ ).  
كذلك وجد أن درجات هذا المقياس له علاقة ارتباطيه بمقياس هبوك للرضا الوظيفي

### Hoppock Job Satisfaction Scale

( أنظر James L. Prince, Handbook of Organization Measurement ( New York : Health, 1972), PP.156-73 )

### مؤشر بريفيلد وروث للرضا الوظيفي

### Brayfield and Rothe's Index of job Satisfaction

بعض الوظائف أكثر جاذبية وإرضاء من وظائف أخرى. نحن نود أن نعرف ما يحمله الناس من مشاعر وأحاسيس تجاه مختلف الوظائف. هذه الاستمارة تحتوي على 18 فقرة تدور حول الوظائف . ضع إشارة ( ) على الخيار الذي يوافق رأيك في كل فقرة. نريد رأيك الصادق عند الإجابة على كل فقرة من هذه الفقرات.



## إستمارة: الرضا الوظيفي

لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا رأي لي	أوافق	أوافق بشدة	العبارات
					1) عملي مثل الهواية بالنسبة لي
					2) عملي في العادة ممتعا مما يجعلني لا أشعر أبدا بالملل.
					3) يبدو أن أصدقائي أكثر استمتعا بوظائفهم مني
					4) أنا أعتبر أن وظيفتي غير جذابة
					5) أستمتع بعملتي أكثر من وقتي الحر
					6) أشعر في معظم الأحيان بالملل من عملي .
					7) أشعر إلى حد كبير بالرضا عن عملي.
					8) في كثير من الأحيان أشعر بأنني أودع نفسي دفعا للذهاب للعمل.
					9) أنا راض جزئيا عن عملي
					10) أشعر بأن عملي ليس أكثر جاذبية من أعمال أخرى كان يمكنني الالتحاق بها.
					11) أنا بالتأكيد أكره عملي.
					12) أشعر بأني سعيد في عملي أكثر من معظم الناس.
					13) في معظم الأيام أشعر بالحماس يغمرني في عملي.



لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا رأي لي	أوافق	أوافق بشدة	العبارات
					14) كل يوم عمل يبدو وكأنه لن ينتهي أبدا
					15) أحب عملي أكثر مما يحبه الموظف عادة.
					16) عملي غير جذاب إلى حد ما
					17) أشعر بالاستياء لأنني اخترت العمل في هذه الوظيفة.
					18) أشعر بالاستياء لأنني اخترت العمل في هذه الوظيفة