پرسشنامه انگیزش شغلی رایت

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | گویه ها | کاملاَ مخالفم | مخالفم | نظری ندارم | موافقم | کاملاَ موافقم |
| 1 | برای انجام دادن کارم ،صرف نظر از مشکلات موجود تمام تلاشم را به کار می گیرم. |  |  |  |  |  |
| 2 | دوست دارم زودتر از موقع کار خود را شروع کنم و یا برای اتمام کارم تا دیر وقت سر کار بمانم. |  |  |  |  |  |
| 3 | برایم دشوار است که در شغل کنونی خود خیلی درگیر شوم. |  |  |  |  |  |
| 4 | احتمالاَ به اندازه افراد دیگری که کار مشابهی با کار من انجام می­دهند ،کار نمی­کنم. |  |  |  |  |  |
| 5 | در ارتباط با شغلم بیش از انچه واقعا از من انتظار می­رود ،کار می­کنم. |  |  |  |  |  |
| 6 | وقتی سر کار هستم ، زمان به کندی می­گذرد. |  |  |  |  |  |

مقياس انگيزش شغلي رایت ( 2004) براي اولين بار توسط ارشدي (1386) در زبان فارسي ترجمه و برای اجرا تنظيم شده است. اين مقياس داراي 6 ماده بوده كه پاسخ هاي سه ماده اول روي يك مقياس 6 درجه­اي از 1 (بسيار مخالفم) تا 6 (بسيار موافقم) و پاسخ هاي سه ماده آخر روي يك مقياس پنج درجه اي از 1 (هرگز) تا 5 (هميشه) مشخص مي شوند.

اولين بار پچن، پلز و آلن[[1]](#footnote-1) (1965؛ به نقل از پچن،1970) يك مقياس كلي براي سنجش انگيزش شغلي تهيه و اعتباريابي نمودند اين پرسشنامه يك مجموعه 4 ماده­اي است كه در آن از افراد خواسته مي شود تا خود را روي مقياس هاي 5 درجه اي در رابطه با جهت و شدت رفتار شغلي درجه بندي نمايند. بالدوين[[2]](#footnote-2) (1990) ماده اي را جهت سنجش مداومت رفتار به اين پرسشنامه 4 ماده­اي اضافه كرده و به سطح قابل پذيرش از پاياني دروني (68/0 =α) رسيد. رايت (2004) ماده ششم را براي ارزيابي درجه مداومت رفتار كاركن به اين پرسشنامه 5 ماده اي اضافه كرد و به پایایی (71/0 =α) رسید (ارشدی، 1386).

**منابع**

ارشدی، نسرین. (1386). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب منطقه اهواز، مجله علوم تربیتی و روا نشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان 1386، دورۀ سوم، سال چهاردهم. صص 129-148.

1. Patchen, Pelz & Allen [↑](#footnote-ref-1)
2. Baldwin [↑](#footnote-ref-2)