اعتبارسنجی و تحلیل عاملی نهایی نسخه فارسی پرسشنامه کاردهار مربیگری (MFQ-9) در کارگران بیمارستانی

سجاد رضایی، علی پور، سیاکل محله، زهرا خاکسار، شاهرخ یوسف زاده

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۱۲/۲۰۰۷

چکیده

مقدمه: پرسشنامه کاردهار مربیگری (MFQ-9) یکی از ابزارهای بررسی ارزیابی حمایت‌شغلی، حمایت‌روانی‌اجتماعی و الگو‌بازی از نظر مربی مدرسه‌سرپرست در سازمان‌ها است. هدف از پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی و تحلیل عاملی MFQ-9 در کارگران بیمارستانی مورد بررسی قرار داده شد.

روش‌ها: پژوهش با استفاده از روش‌های تحقیقاتی تحلیلی و تربیتی و وسایل پژوهشی در بیمارستانی انجام گرفت. برای بررسی اجزای حمایت رفتاری و فیزیکی، حمایت‌روانی، حمایت‌اجتماعی، حمایت‌شغلی و تربیتی در تحقیق استفاده گردید.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که MFQ-9 با استفاده از ویژگی‌های مناسبی با استفاده از الگوی گره‌کاری، رضایت‌زایی و همچنین نسبتی بین مؤلفات حمایت‌روانی، حمایت‌اجتماعی و حمایت‌شغلی، به‌طور کلی موثر و قابل استفاده است.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های روان‌سنجی، تحلیل عاملی، مرتبیگری.
نمونه‌های خاصی از الگوی رفتاری خویش می‌پذیرد (۱۵). سازمان‌های بهداشتی و درمانی به ویژه بهداشت‌ها به علت اهمیت وظیفه‌کاری که در زمینه پیشگیری، درمان و جلوگیری از بیماران به راحتی به گروه‌های با حضور در استان‌ها بروز می‌دهند در زمینه سلامت نشان داده‌اند استفاده از مزبان‌های به افزایش دسترسی به یافتن هدف‌های با وظیفه‌کاری بالا بردن سطح مطالعه بین بشرسازی و تقویمگری از ترک خدمت و در دانش‌جویان بشرسازی سودمن است (۱۹ Short) (متعون است مربوط به) به‌عنوان ابزار بر جهت ارائه کار راهی می‌تواند به سلامت روانی و نشان کارکنان احیای باهمگانی در جریان ارائه‌های کارکنان به‌واسطه بازخود‌هایی که از هر مورد تجربه در حیات تولیدی این زمینه مشاهده می‌گردد به‌عنوان راهکاری بر خود توجه کند. (۲۰).

در این پژوهش فرضیه‌سانی را انجام داده که کارکردگری سازمانی، سلامتی، رضایت از حیات و یکپارچگی کاری در این نمونه در سوی سیستم کارکنان در ارتقاء باشد و در طرح این نمونه فرضیه ارائه شده (۸.۷.۹.۱.۱۰.۷.۸). در ابزار سازمانی (۹۰۸) مکش ویدا شد. ابزار این پژوهش عبارت بودن از تکیه‌گیری درونی و دوستی تعیین تفتیشی و تحلیل عماملی تایید در آزمون سالمندی، درونی و تمایل به‌طور تکمیل شده و حفظیتی در آزمون تکمیلی تایید شد.

روش‌ها

روش تحقیق: توصیفی-توزیعی از نظر اطلاعاتی به‌دست آمده از جامعه‌ای این پژوهش را کلیه پرستاران، پزشکان و کارکنان به‌دست آمده از استادی و یکپارچگی شغل در بیمارستان دلیل بیمارستان شهربان در سال ۱۳۹۱-۹۲ شناسه‌های ۳۰۱۸۹۹۹۹ نفر بودند و از نمونه‌گیری سهم‌برداری (Quota Sampling) که روشنی غیرعاملی، غیرمعنی‌دار و تصادفی انتخاب شده و مورد بررسی قرار داده شد. در نهایت دادیت به دلیل وجود کم‌برتری مختلف با آوردن کلیه اجزای شاخه‌های جامعه‌ای، انتخاب حیاتی به‌عنوان نمونه‌گیری انجام شده‌است. برای تایید حجم نمونه از فرمول برآورد میانگین صفت در جامعه استفاده شد (۲۱). با جای گذاری احترام معیار منجر به‌کارگیری شده و همچنین سایر عوامل و نوامژند است.
سجاد رضایی و همکاران

براساس یک مطالعه مشابه در کشورهای پرتغالی (شناخته‌سازی در نظر گرفتن سطح اطمینان (Cronbach's α = 0.95/0.96) و خطای قابل تحلیل (d = 0) مقدار حجم نمونه 373 نفر براورد گردید که برای مقایسه و نظر هر گروه میانگین اقتداشده است. نتایج هر گروه توسط یک متغیر به‌شمار آمد.

پروسه برخورداری: در رابطه با پرسشنامه استاندارد سازمانی (MQF-9) نشان داد که بیش از 80 درصد از پرسشنامه این پرسشنامه سازمانی مورد تحلیل آماری قرار گرفت.

بررسی صفتیت: پرسشنامه سازمانی در این پژوهش در اموش و علم پزشکی (ریزمان 1395:8) مورد بررسی قرار گرفت.

پرسشنامه سازمانی (MQF-9) برای بررسی صفتیت و قابلیت کاربرد نشان داد که این پرسشنامه برای کارکنان به‌عنوان ابزاری می‌تواند کاربردی‌باشد. این پرسشنامه در ارزیابی احساسات انگیزه و استحکام کارکنان مفید است.
پرسشنامه شناختی توصیفی شغلی (Job Descriptive Index) از رابیجی و Dass و همکاران در سال 1999 ساخته شده و Hulin و Kendall .Smith در سال 1969 با همکاری با وی در تقلیل راین و فیش شناختی پرسشنامه‌ها بیایی سنجش مزان رضایت شغلی می‌باشد. این پرسشنامه در مورد ۷۵ مقياس‌های رضایت از نوع کار (۱۰ گروه) سپرسته شده است. 

روال محاسبات روانسنجی و تحلیل عمیق تا لاییسی

زاویه مختلفی داشته و آمار توصیفی همچون فرآیند درصد، میانگین و انحراف استاندارد بکار رفته است. در این مطالعه برای تحلیل داده‌ها از تحلیل‌های آماری استفاده شده و از ابزارهای الکترونیک از طریق تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده گردید. کلیه تحلیل‌های فرآیند توسط نرم‌افزار SPSS Ver.20 و نرم‌افزار CFA درست نمایی (Confirmatory Factor Analysis) درصد نمایی (Maximum Likelihood) CFA درس نمایی ساخته شده است. 

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (quality of work life questionnaire)

وولتون در سال ۱۹۷۵ تندازی گردید و Walton و مورد بازنگری قرار گرفت (۳۲). این پرسشنامه توسط Timossi توسط نرم‌افزار CFA درصد نمایی (Maximum Likelihood) در سال ۱۹۷۵ در این مطالعه توسط نرم‌افزار SPSS Ver.20 ساخته شده است. 

پرسشنامه در این پرسشنامه برای (۲۷) و بایا ای یک پرسشنامه با رابطه تناوی شاخص شاخص با استفاده از تحلیل عصبی (CFA) و شاخص تکنولوژی-براشر (RMSEA) مجزا نمی‌بود. شاخص حاضر به مدت نظر از تکنیک‌های پیشرفته سازمانی از تحلیل عمیق تا لاییسی استفاده می‌کند. اگر از نظر اصولی در نبایش، بر بازار سرد دلایل می‌کند. اما حساسیت χ² به جسم نمونه و انحراف از χ² در توزیع چند متغیر صفر با استفاده از نسبت χ²/df اگر بیش از ۵ باشد (۲۷). اگر در بین نسبت ۱۲/۵ از آن باشد، این نمودار نشان‌دهنده آماری بالا و به عنوان بازار قابل قبول در نظر گرفته شده است (۲۴/۳۲). اما در این پرسشنامه با قابلیت زندگی کاری (۸/۶۷) و روابط اجتماعی و همگی کار (۷/۸۱)

دی و Heavy که از تدوین داستان که در این پرسشنامه با روابط میانگین میانگین خود را درجه آزادی χ² (df) ریشه خطاهای میانگین مجزا نمی‌بود. شاخص تکنولوژی-براشر (TLI) و شاخص حاضر به مدت نظر از تکنیک‌های پیشرفته سازمانی از تحلیل عمیق تا لاییسی استفاده می‌کند. اگر از نظر اصولی در نبایش، بر بازار سرد دلایل می‌کند. اما حساسیت χ² به جسم نمونه و انحراف از χ² در توزیع چند متغیر صفر با استفاده از نسبت χ²/df اگر بیش از ۵ باشد (۲۷). اگر در بین نسبت ۱۲/۵ از آن باشد، این نمودار نشان‌دهنده آماری بالا و به عنوان بازار قابل قبول در نظر گرفته شده است (۲۴/۳۲). اما در این پرسشنامه با قابلیت زندگی کاری (۸/۶۷) و روابط اجتماعی و همگی کار (۷/۸۱)

دی و Heavy که از تدوین داستان که در این پرسشنامه با روابط میانگین میانگین خود را درجه آزادی χ² (df) ریشه خطاهای میانگین مجزا نمی‌بود. شاخص تکنولوژی-براشر (TLI) و شاخص حاضر به مدت نظر از تکنیک‌های پیشرفته سازمانی از تحلیل عمیق تا لاییسی استفاده می‌کند. اگر از نظر اصولی در نبایش، بر بازار سرد دلایل می‌کند. اما حساسیت χ² به جسم نمونه و انحراف از χ² در توزیع چند متغیر صفر با استفاده از نسبت χ²/df اگر بیش از ۵ باشد (۲۷). اگر در بین نسبت ۱۲/۵ از آن باشد، این نمودار نشان‌دهنده آماری بالا و به عنوان بازار قابل قبول در نظر گرفته شده است (۲۴/۳۲). اما در این پرسشنامه با قابلیت زندگی کاری (۸/۶۷) و روابط اجتماعی و همگی کار (۷/۸۱)

دی و Heavy که از تدوین داستان که در این پرسشنامه با روابط میانگین میانگین خود را درجه آزادی χ² (df) ریشه خطاهای میانگین مجزا نمی‌بود. شاخص تکنولوژی-براشر (TLI) و شاخص حاضر به مدت نظر از تکنیک‌های پیشرفته سازمانی از تحلیل عمیق تا لاییسی استفاده می‌کند. اگر از نظر اصولی در نبایش، بر بازار سرد دلایل می‌کند. اما حساسیت χ² به جسم نمونه و انحراف از χ² در توزیع چند متغیر صفر با استفاده از نسبت χ²/df اگر بیش از ۵ باشد (۲۷). اگر در بین نسبت ۱۲/۵ از آن باشد، این نمودار نشان‌دهنده آماری بالا و به عنوان بازار قابل قبول در نظر گرفته شده است (۲۴/۳۲). اما در این پرسشنامه با قابلیت زندگی کاری (۸/۶۷) و روابط اجتماعی و همگی کار (۷/۸۱)

دی و Heavy که از تدوین داستان که در این پرسشنامه با روابط میانگین میانگین خود را درجه آزادی χ² (df) ریشه خطاهای میانگین مجزا نمی‌بود. شاخص تکنولوژی-براشر (TLI) و شاخص حاضر به مدت نظر از تکنیک‌های پیشرفته سازمانی از تحلیل عمیق تا لاییسی استفاده می‌کند. اگر از نظر اصولی در نبایش، بر بازار سرد دلایل می‌کند. اما حساسیت χ² به جسم نمونه و انحراف از χ² در توزیع چند متغیر صفر با استفاده از نسبت χ²/df اگر بیش از ۵ باشد (۲۷). اگر در بین نسبت ۱۲/۵ از آن باشد، این نمودار نشان‌دهنده آماری بالا و به عنوان بازار قابل قبول در نظر گرفته شده است (۲۴/۳۲). اما در این پرسشنامه با قابلیت زندگی کاری (۸/۶۷) و روابط اجتماعی و همگی کار (۷/۸۱)

دی و Heavy که از تدوین داستان که در این پرسشنامه با روابط میانگی...
جدول 1: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان بیمارستان پورسینای رشت (n=403)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>فراوانی</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنس</td>
<td>مترد</td>
<td>192</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>زن</td>
<td>101</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ناشناخته</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح تحصیلات</td>
<td>مدرد</td>
<td>180</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>متوسط تاهل</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>متوسط ناشناخته</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>دیجین</td>
<td>1</td>
<td>0.25</td>
</tr>
<tr>
<td>راهنماهی دبیرستان</td>
<td>0.17</td>
<td>0.43</td>
</tr>
<tr>
<td>دبیرستان</td>
<td>0.16</td>
<td>0.36</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت</td>
<td>0.05</td>
<td>0.12</td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه‌ای</td>
<td>0.03</td>
<td>0.07</td>
</tr>
<tr>
<td>حسابداری</td>
<td>0.01</td>
<td>0.02</td>
</tr>
<tr>
<td>زیست‌گرایی</td>
<td>0.01</td>
<td>0.02</td>
</tr>
<tr>
<td>سابع</td>
<td>0.01</td>
<td>0.02</td>
</tr>
<tr>
<td>ناشناخته</td>
<td>0.01</td>
<td>0.02</td>
</tr>
<tr>
<td>رشته تحصیلی</td>
<td>غیر دانشگاهی</td>
<td>0.12</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>پزشکی</td>
<td>0.15</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>پزشکی</td>
<td>0.13</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مدیریت</td>
<td>0.02</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>رابطه‌ای</td>
<td>0.03</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>حسابداری</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>زیست‌گرایی</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>سابع</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ناشناخته</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td>تطبیق شغل با مدرک تحصیلی</td>
<td>دارد</td>
<td>0.24</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>نداد</td>
<td>0.12</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ناشناخته</td>
<td>0.03</td>
</tr>
<tr>
<td>میزان حقوق</td>
<td>زیر 400 هزار تومان</td>
<td>0.62</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>بین 400 تا 700 هزار تومان</td>
<td>0.36</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>بیشتر از 700 هزار تومان</td>
<td>0.04</td>
</tr>
<tr>
<td>ناشناخته</td>
<td>0.01</td>
<td>0.02</td>
</tr>
<tr>
<td>وضعیت استفاده</td>
<td>شرکتی</td>
<td>0.06</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>قراردادی</td>
<td>0.08</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>پیمایی</td>
<td>0.07</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>رسی</td>
<td>0.03</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ناشناخته</td>
<td>0.01</td>
</tr>
</tbody>
</table>

برهش ≥ 0.0 برای GFI که یک شاخص برافراش مطلق است

نیز توصیه شده است (40).

یافته‌ها

3.4.3 فراوانی از کارکنان بیمارستان دولتی پورسینای شهر رشت

که به روش نمونه‌گیری هم‌پیمانی اختصاصی شده بودند به اندازه 26٪/8/12009 بود که در دانش‌ها میانگین سابقه کار کارکنان 24±24/07/0) بود که در دانش‌ها از کارکنان بیمارستان را نشان می‌دهد.
جدول 2: میانگین انحراف معیار و نتایج همبستگی گویه‌ها با نمروی کل پرسشنامه کارکردهای مربیگری (n=403)

<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره گویه</th>
<th>همبستگی بین از حذف گویه</th>
<th>M ± SD</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>3/70 ± 0/97</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>3/77 ± 0/95</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3/66 ± 0/98</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>3/62 ± 1/12</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>3/64 ± 0/98</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>3/73 ± 1/02</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>3/74 ± 1/08</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>3/88 ± 1/20</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>3/94 ± 1/47</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>1/10 ± 1/51</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>1/10 ± 1/69</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>1/11 ± 1/32</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>1/13 ± 1/23</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>1/15 ± 1/05</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>1/16 ± 1/15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>1/17 ± 1/50</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>1/18 ± 1/25</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>1/19 ± 1/40</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>1/19 ± 1/60</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>1/20 ± 1/40</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>1/21 ± 1/40</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>1/22 ± 1/40</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>1/23 ± 1/40</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>1/24 ± 1/40</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>1/25 ± 1/40</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>1/26 ± 1/40</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>1/27 ± 1/40</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>1/28 ± 1/40</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>1/29 ± 1/40</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>1/30 ± 1/40</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>1/31 ± 1/40</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>1/32 ± 1/40</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>1/33 ± 1/40</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>1/34 ± 1/40</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>1/35 ± 1/40</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>1/36 ± 1/40</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>1/37 ± 1/40</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>1/38 ± 1/40</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>1/39 ± 1/40</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>1/40 ± 1/40</td>
<td>40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 3: توصیف آماری گویه‌های پرسشنامه کارکردهای مربیگری (n=403)

<table>
<thead>
<tr>
<th>گویه‌ها</th>
<th>کشیدگی</th>
<th>دامنه تغییرات</th>
<th>SD</th>
<th>میانگین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>گویه‌ی 1</td>
<td>کم</td>
<td>1-5</td>
<td>0/19</td>
<td>3/70</td>
</tr>
<tr>
<td>گویه‌ی 2</td>
<td>کم</td>
<td>1-5</td>
<td>0/19</td>
<td>3/77</td>
</tr>
<tr>
<td>گویه‌ی 3</td>
<td>کم</td>
<td>1-5</td>
<td>0/19</td>
<td>3/66</td>
</tr>
<tr>
<td>گویه‌ی 4</td>
<td>کم</td>
<td>1-5</td>
<td>0/19</td>
<td>3/64</td>
</tr>
<tr>
<td>گویه‌ی 5</td>
<td>کم</td>
<td>1-5</td>
<td>0/19</td>
<td>3/29</td>
</tr>
<tr>
<td>گویه‌ی 6</td>
<td>کم</td>
<td>1-5</td>
<td>0/19</td>
<td>3/27</td>
</tr>
<tr>
<td>گویه‌ی 7</td>
<td>کم</td>
<td>1-5</td>
<td>0/19</td>
<td>3/78</td>
</tr>
<tr>
<td>گویه‌ی 8</td>
<td>کم</td>
<td>1-5</td>
<td>0/19</td>
<td>3/61</td>
</tr>
<tr>
<td>گویه‌ی 9</td>
<td>کم</td>
<td>1-5</td>
<td>0/19</td>
<td>3/93</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول 4: ماتریس ضرایب همبستگی بین کلیه متغیرهای پژوهش در کارکنی‌های بیمارستانی (n=10)

<table>
<thead>
<tr>
<th>درف متغیرها</th>
<th>1234567890</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1مرسمگی-1</td>
<td>88** 99** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>2حیاتیتغلالي</td>
<td>09** 71** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>3حیاتیتپوزشی</td>
<td>10** 98** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>4گروه‌داری از مری</td>
<td>93** 73** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>5سنج</td>
<td>08** 67** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>6جنس</td>
<td>08** 67** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>7کیفیت</td>
<td>08** 67** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>8مدت تحصیلات</td>
<td>08** 67** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>9سایقه کار</td>
<td>08** 67** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>10عدالت سازمانی</td>
<td>08** 67** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>11تعهد سازمانی</td>
<td>08** 67** 1</td>
</tr>
<tr>
<td>12ردیابیت thou</td>
<td>08** 67** 1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 5- نتایگی تحلیل رگرسیون چند متغیره به منظور پیش‌بینی متغیرهای ملاک از روی MFQ-9

<table>
<thead>
<tr>
<th>P-value</th>
<th>β</th>
<th>B</th>
<th>Xغلال</th>
<th>متغیرهای ملاک</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.01</td>
<td>.01</td>
<td>.01</td>
<td>.01</td>
<td>.01</td>
</tr>
<tr>
<td>.05</td>
<td>.05</td>
<td>.05</td>
<td>.05</td>
<td>.05</td>
</tr>
<tr>
<td>.001</td>
<td>.001</td>
<td>.001</td>
<td>.001</td>
<td>.001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

B: Unstandardized regression coefficient
β: Standardized regression coefficient
R²: R squared
متغیر در تمام موارد شبنم بود. این یافته با آمار می‌سازد که کارکردهای اولی‌گرایی با حس عواطف سازمانی بیشتر، تعهد بالاتر، رضایت شغلی بیشتر و کیفیت زندگی کاری بهتر همراه است و آن را پیش‌بینی می‌نماید.

به منظور بررسی ساختار سه-عاملی MFQ-9 از روش تحلیل عاملی تایبیدی مربوط به مدل معادلات ساختاری با تحلیل چندمتغیره با متغیرهای مکنون (latent) استفاده شد. در این مدل عامل‌های این آمار بیشتر توسط محققین دیگر اکتشاف و تایید شده است (11). برای تعیین اینکه کدامیک از شاخه‌های اولی‌گرایی بر اثر بهتری از مدل فراهم می‌کند، توانایی عواملی که میزان مشترکهای معادلات ساختاری وجود ندارد، با این در بهبود می‌شود ترکیبی از 4 تا...
جدول ۶: مقادیر شاخص‌های برآوردگان اولیه تاییدی بررسی‌شناسی کارکردهای مریگی (۹) MFQ

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌های برآوردگان</th>
<th>مقادیر شاخص‌های درجه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(df)</td>
<td>محدود خی (df)</td>
</tr>
<tr>
<td>(P-Value)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(RMSEA)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

گهی‌های این مقیاس از تجربه‌ها و هم‌کاران لازم برخوردار هستند. علاوه بر این ضریب آلفا کروناباخ خرد مقياس‌های حمایت سپلی، حمایت روابطی-اجتماعی و کاربردی از خوی همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد. در این صورت می‌توان گفت در بخش حمایت‌های شعفی همیشه سبب بازبستن اسکله‌های بودند همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد.

benzهای این مقیاس از تجربه‌ها و هم‌کاران لازم برخوردار هستند. علاوه بر این ضریب آلفا کروناباخ خرد مقياس‌های حمایت سپلی، حمایت روابطی-اجتماعی و کاربردی از خوی همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد. در این صورت می‌توان گفت در بخش حمایت‌های شعفی همیشه سبب بازبستن اسکله‌های بودند همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد.

benzهای این مقیاس از تجربه‌ها و هم‌کاران لازم برخوردار هستند. علاوه بر این ضریب آلفا کروناباخ خرد مقياس‌های حمایت سپلی، حمایت روابطی-اجتماعی و کاربردی از خوی همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد. در این صورت می‌توان گفت در بخش حمایت‌های شعفی همیشه سبب بازبستن اسکله‌های بودند همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد.

benzهای این مقیاس از تجربه‌ها و هم‌کاران لازم برخوردار هستند. علاوه بر این ضریب آلفا کروناباخ خرد مقياس‌های حمایت سپلی، حمایت روابطی-اجتماعی و کاربردی از خوی همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد. در این صورت می‌توان گفت در بخش حمایت‌های شعفی همیشه سبب بازبستن اسکله‌های بودند همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد.

benzهای این مقیاس از تجربه‌ها و هم‌کاران لازم برخوردار هستند. علاوه بر این ضریب آلفا کروناباخ خرد مقياس‌های حمایت سپلی، حمایت روابطی-اجتماعی و کاربردی از خوی همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد. در این صورت می‌توان گفت در بخش حمایت‌های شعفی همیشه سبب بازبستن اسکله‌های بودند همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد.

benzهای این مقیاس از تجربه‌ها و هم‌کاران لازم برخوردار هستند. علاوه بر این ضریب آلفا کروناباخ خرد مقياس‌های حمایت سپلی، حمایت روابطی-اجتماعی و کاربردی از خوی همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد. در این صورت می‌توان گفت در بخش حمایت‌های شعفی همیشه سبب بازبستن اسکله‌های بودند همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد.

benzهای این مقیاس از تجربه‌ها و هم‌کاران لازم برخوردار هستند. علاوه بر این ضریب آلفا کروناباخ خرد مقياس‌های حمایت سپلی، حمایت روابطی-اجتماعی و کاربردی از خوی همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد. در این صورت می‌توان گفت در بخش حمایت‌های شعفی همیشه سبب بازبستن اسکله‌های بودند همیشه ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ به ترتیب ۳/۸۴/۰ و ۳/۲۷/۵ بست می‌باشد.
با تحلیل چند منظوره با متفاوتی مکانی انتخاب فراکسیون، شناسایی تاییدی مدلی از روش پرونده بیشینه درست نمایی (ML) نشان داد که مدل اندازه‌گیری پترسانته کارکردهای مرکب‌پذیری (MFQ) با ضریب بی‌پیش‌بینی تایید موفقیت. مدل MFQ-9 بیشتر از MFQ-3 بیشتر در پیش‌بینی بی‌پیش‌بینی متفاوتی بکر در تجربه پیش‌بینی و از MFQ-9 بیشتر در پیش‌بینی بکر در تجربه پیش‌بینی و

مطالعه و قابل قبول (بين 0/21 7/01 8/03) با پیامد کارکرد مربوط به میزان موفقیت در استفاده از MFQ-9، رضایت شغلی و کارکردی کارکردهای مرکب‌پذیری (MFQ) به عنوان یکی از توانایی‌های مهم به این بخش نسبت داده شده است، می‌تواند در کارکردهای مرکب‌پذیری (MFQ) به عنوان یکی از توانایی‌های مهم به این بخش نسبت داده شده است.
سازمان‌ی‌بیمارستان‌ی‌گوناگون‌فرآهم‌آرود.افزون‌بر‌آن،
یافته‌های‌ما‌نشان‌داد‌توجه‌کارکرد‌های‌مربیگری‌به‌طور
بالقوه‌می‌تواند‌به‌هم‌پیوستگی‌کارکرد‌از‌عادت‌سازمان‌،
تعدید‌سازمان‌،رضایت‌شغلی‌و‌کیفیت‌زندگی‌کاری‌آن‌
منجر‌گردید.

References


28-Gharabaghi H. [The Survey of the Relationship between Personality Characteristics and Job Satisfaction among Iran Teraktor Sazi co. employees]. [dissertation]. Ed Tabriz: University of Tabriz. [Persian].


Validation and Confirmatory Factor Analysis for Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9) in Hospital Personnel

Rezaei S1*, Hatam Siahkal Mahalle A2, Khaksari Z3, Yousefzadeh S4

Received: 2016/02/21 Accepted: 2016/10/30

Abstract

Introduction: Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9) is one of the prominent tools for assessing vocational support, psychosocial support and role modeling from mentor/manager/supervisor in the organizations. The aim of present study was to evaluate the psychometric properties and confirmatory factor analysis for MFQ-9 in hospital personnel.

Methods: Methodology of this study was descriptive and validation. Statistical population included all of physicians, nurses, radiology and administrative staff and service workers of Poursina State Hospital in Rasht. 403 employees were selected by quota sampling in 2013. Three-factor solution structure of MFQ-9 and also its internal consistency reliability, construct validity and concurrent validity were examined. All statistical analyses performed by SPSS-20 and AMOS-21 softwares. Construct validity of MFQ-9 was evaluated by other measures that theoretically expected to have relations with them, such as organizational justice, organizational commitment, job satisfaction and quality of work life. Finally, the concurrent criterion validity of MFQ-9 was evaluated by multivariate regression analysis.

Results: Confirmatory factor analysis demonstrated that the ratio \( \chi^2/df \) is 3.75 for MFQ-9 three-factor structure and fit indexes are satisfactory for this structural model (RMSEA=0.083, CFI=0.970, TLI=0.954, NFI=0.959, GFI=0.953). Internal consistency of MFQ-9 were considerable (vocational support=0.84, psychosocial support=0.82, Role modeling=0.85 and total questionnaire=0.92). The item-total correlation coefficients after deleting item obtained very strong in the range of 0.60 to 0.80 for each of the items. Total scores of MFQ-9 predicts a significant proportion of the scores variance in tests of organizational justice, organizational commitment, job satisfaction and quality of work life and it was correlated with them in expected directions.

Conclusion: MFQ-9 has appropriate psychometric properties and a good fit with three-factor structure and can be used in managerial-hospital situation.

Keywords: Psychometrics, factor analysis, Mentoring.

Corresponding Author Rezaei S, Department of Psychology, University of Guilan, Rasht, Iran.

Hatam Siahkal Mahalle A, Management Department, Payame Noor University, Iran.

Khaksari Z, Psychology Department, Payame Noor University, Iran.

Yousefzadeh S, Guilan University of Medical Sciences, Trauma Research Center, Guilan road, Poursina Hospital, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.