**روش نمره گذاری و تفسیر**

این پرسشنامه دارای 6 سوال بوده که طیف پاسخ دهی به این سوالات با همدیگر متفاوت می باشد. به عبارتی، گزینه ای در یک سوال ممکن است با همان گزینه در سوال دیگر امتیاز متفاوتی داشته باشد. بدین منظور، در جدول زیر، امتیازات مربوط به گزینه های تک تک سوالات ارائه شده است:

|  |  |
| --- | --- |
| **گزینه های 1 امتیازی** | 1 (الف) |
| 2 (الف) |
| 4 (ه) |
| 5 (الف) |
| 6 (الف) |
| **گزینه های 2 امتیازی** | 2 (ب) |
| 3 (د) |
| 5 (ب) |
| 6 (ب) |
| **گزینه های 3 امتیازی** | 1 (ب) |
| 3 (ج) |
| 4 (ج) |
| 6 (ج) |
| **گزینه های 4 امتیازی** | 2 (ج) |
| 3 (ب) |
| 4 (ب) |
| 5 (ب) |
| 6 (د) |
| **گزینه های 5 امتیاز** | 1 (ج) |
| 2 (د) |
| 3 (الف) |
| 4 (الف) |
| 5 (د) |
| 6 (ه) |
| **گزینه های 6 امتیازی** | 6 (و) |

سپس پلسخهای خود را مطابق با جدول زیر محاسبه و با هم جمع نمایید.

حداکثر امتیاز ممکن 31 و حداقل آن 7 خواهد بود. بدیهی است که هر چه این امتیاز بالاتر باشد، بیانگر انگیزش بیشتر برای ابتکار در شغل است و برعکس.

**روایی و پایایی**

از آنجا که پرسشنامه ی مذکور، استاندارد هستند و بارها در تحقیقات پژوهشگران استفاده شده است، بنابراین روایی آن‌ها به طور خود به خود تأیید شده است. در پژوهش ضرغامی و همکاران (1391)، برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای پرسشنامه خلاقیت و انگیزه به کارگیری نوآوری در شغل با استفاده از نرم افزار اِس پی اِس اِس، 812/0 به دست آمد.

**منبع**: مقیمی، سیدمحمد، 1388، سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی، چاژ نهرات، انتشارات ترمه.

- ضرغامی، حمیدرضا، جعفری، مصطفی، اخوان، پیمان، (1391)، بررسی رابطه بین خلاقیت و انگیزه افراد برای نوآوری در سازمانهای پژوهشی: مطالعه موردی در پژوهشکده پردازش هوشمند علائم، پایگاه مقالات علمی مدیریت

|  |  |
| --- | --- |
| در کارهای گروه شغلی شما، اگر شخصی برای تغییر روشهای معمول انجام کار تلاش نماید، به طور کلی کار چه نتیجه ای را به دنبال خواهد داشت؟  الف – معمولا نتیجه بدی را به دنبال خواهد داشت. شیئه های کاری درست و آزموده شده برای کار من بهتر است.  ب – معمولا هیچ تفاوتی احساس نمی شود.  ج – معمولا نتیجه بهتری به دنبال دارد. روش های انجام کار در مشاغلی از این قبیل نیازمند بهبود است. | **1** |
| بعضی از افراد ترجیح می دهند وظایف خود را مطابق روش های گذشته انجام دهند. زیرا در این روش همیشه آنها می توانند امیدوار باشند که کار خوبی خواهد شد. عده ای دیگر نیز دوست دارند از روش های گذشته عدول کنند و بر روش های جدیدتر تامل نمایند. در این زمینه شما با شغل خود چه برخوردی دارید؟  الف – من همیشه ترجیح می دهم کارها را تقریبا مطابق گذشته انجام دهم.  ب – من عمدتا ترجیح می دهم کارها را تقریبا مطابق روش قبلی انجام دهم.  ج – من عمدتا ترجیح می دهم کارها را در یک روش جدید و متفاوت از گذشته انجام دهم. | **2** |
| هر چند وقت یکبار یک روش بهتر و سریعتر نجام کار در شغل خود را به بوته آزممون می گذارید؟  الف – هفته ای یکبار و یا اغلب بیشتر  ب – دو یا سه بار در ماه  ج – در حدود یکبار در ماه  د – به ندرت و یا هرگز | **3** |
| در مشاغلی همچون شغل شما، معمولا بهتر آن است که سرپرست کمتر اجازه پیاده کردن روش جدید یا بهتر را در انجام کارها به افراد بدهد.  الف – قویا موافقم  ب – عمدتا موافقم  ج – عمدتا مخالفم  د – قویا مخالفم | **4** |
| تا چه اندازه شما شانس این را دارید که ایده های شغلی خود را قبل از اینکه با سرپرستتان چک کنید، خودتان آن را مورد آزمون قرار می دهید؟  الف – چندین بار در هفته  ب – در حدود یک بار در هفته  ج – چندین بار در ماه  د – کمتر از یک بار در ماه | **5** |
| در سال گذشته، شما به چه میزان برای انجام بعضی از کارها در یک شیوه جدیدتر و بهتر به سرپرست خود پیشنهاداتی را ارائه نموده اید؟  الف – در طول سال گذشته، هرگز فرصت این کار به من داده نشده است.  ب – دو بار در سال  ج – سه بار در سال  د – پنج بار در سال  ه – شش تا ده بار در سال  و – بیشتر از ده بار در سال گذشته فرصت انجام این کار را داشته ام. | **6** |