|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| شماره | تا چه میزان با هر یک از عبارت های زیر موافق هستید | کاملا موافقم | موافقم | تا حدی | مخالفم | کاملا مخالفم |
| 1 | این شغل به کارکنانی با مهارت های پیچیده و سطح بالا نیازمند است |  |  |  |  |  |
| 2 | طریقه انجام کار ساختار یافته می باشد و کارمند از شروع تا پایان کار فرصت هیچگونه اعمال نظر را ندارد |  |  |  |  |  |
| 3 | تشریح دقیق این شغل این فرصت را برای فرد به وجود می آورد که چگونگی انجام کار را به خوبی درک کند |  |  |  |  |  |
| 4 | این شغل تقریبا ساده و تکراری می باشد |  |  |  |  |  |
| 5 | تعداد زیادی از افراد دیگر با خوب کار کردن خود می توانند روی این شغل تاثیر بگذارند |  |  |  |  |  |
| 6 | این شغل به کارمند هیچ شانسی برای استفاده از خلاقیتش با قضاوت شخصی اش در انجام کار نمی دهد |  |  |  |  |  |
| 7 | این شغل به کارمند این اجازه را می دهد که هر قسمتی از کار را شروع کند بتواند به طور کامل آن را به پایان برساند |  |  |  |  |  |
| 8 | خود شغل راهنمایی خیلی کمی برای فرد در جهت خوب عمل کردن فراهم می آورد |  |  |  |  |  |
| 9 | این شغل به کارمند در انتخاب روش انجام کار استقلال و آزادی قابل توجهی را اعطا می کند |  |  |  |  |  |
| 10 | این شغل دارای اهمیت زیادی نمی باشد و یا در مجموعه سازمان اهمیت چندانی ندارد |  |  |  |  |  |
| 11 | این شغل به کارمند این اجازه را می دهد تا خودش تصمیم بگیرد که چه چیزی برای انجام دادن نیاز است |  |  |  |  |  |
| 12 | این شغل تنها بخش کوچکی از کل کار است که بوسیله افراد دیگر و با ماشین های خودکار انجام می گیرد |  |  |  |  |  |
| 13 | این شغل نیازمند کارمندی است که کارهای مختلفی را انجام دهد و از یک مهارت متوع و استعداد بالا برخوردار باشد |  |  |  |  |  |
| 14 | نتایج حاصل از شغل اثرات مهمی بر روی زندگی و رفاه افراد دیگر بر جای می گذارد |  |  |  |  |  |
| 15 | خود شغل راهنمای های ارزشمندی در جهت خوب انجام دادن کار به کارمند می دهد و نیازی به بازخور گرفتن از همکاران یا سرپرستان نیست |  |  |  |  |  |

**معرفی پرسشنامه ویژگی های شغلی اولدهام و هاكمن (1976)**

ويژگي‌هاي شغلي مجموعه‌اي از خصايص هستند كه از ماهيت شغل نشأت مي‌گيرند و مبين تفاوت‌هاي بين انواع مشاغل هستند (حسن شاهی، 1392). به نظر رابينز (1380) مهمترين ويژگي‌هاي شغلي عبارتند از: تنوع مهارت، هويت وظيفه، اهميت وظيفه، استقلال كاري و بازخورد.

الف- تنوع در مهارت[[1]](#footnote-1): شغلي كه انجام آن مستلزم كاربرد تعداد زيادي از مهارت‌ها و استعدادهاي شخصي باشد، همه‌ي توانايي‌ها و مهارت‌هاي فرد را به چالش مي‌كشد و افراد به احتمال قوي چنين مشاغلي را معنادار خواهند يافت.

ب-هويت وظيفه[[2]](#footnote-2): هويت تكليف ناظر بر آن است كه آيا كاركنان در انجام فعاليت‌هاي خود بخش معناداري از كار را تا رسيدن به نتيجه‌ي نهايي انجام مي‌دهند و آيا نسبت به كل فرايند كار از درك و آگاهي كافي برخوردارند يا خير؟

ج- اهميت وظيفه[[3]](#footnote-3): ميزان تأثير شغل فرد بر زندگي يا كار ساير افراد در همان سازمان و يا بيرون از سازمان مي‌باشد.

د-استقلال كاري[[4]](#footnote-4): ميزان آزادي، عدم وابستگي و اختيار فرد براي برنامه ريزي شغلي و انتخاب روش‌هاي مناسب جهت انجام كار اشاره دارد.

ه- بازخورد[[5]](#footnote-5): درجه دريافت اطلاعات روشن و بي‌واسطه در مورد ميزان و چگونگي عملكرد شغلي فرد را بازخورد شغلي مي‌نامند(حسن شاهی، 1392).

به منظور سنجش و ارزیابی ویژگی های شغلی می توان از مقياس خودگزارشي زمينه يابي تشخيص شغل که توسط اولدهام و هاكمن (1976) ساخته شده است و توسط شكركن و نعامي (1380) ترجمه شده است، استفاده کرد. اين مقياس شامل 15 گويه و پنج ويژگي تنوع مهارت (3 ماده)، هويت وظيفه (3 ماده)، اهميت وظيفه (3 ماده)، استقلال (3 ماده) و بازخورد (3 ماده ) را مورد اندازه گيري قرار مي دهد.

**شیوه نمره گذاری**

اين مقياس شامل 15 گويه و پنج ويژگي تنوع مهارت (3 ماده)، هويت وظيفه (3 ماده)، اهميت وظيفه (3 ماده)، استقلال (3 ماده) و بازخورد (3 ماده) را مورد اندازه گيري قرار مي دهد. همچنين، تعدادي از گويه ها(7 ،9، 11، 13 و 12) به صورت معكوس نمره گذاري مي شوند. پاسخ به هر ماده روی یک پیوستار پنج گزینه ای(1= کاملاً غلط، تا 5 = کاملا درست)انجام می گیرد. از اینرو کمینه و بیشینه نمره آزمودنی بین 15 تا 75 متغير مي باشد.

طيف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طيف پنج گزينه‌اي ليكرت مي‌باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملا مخالفم) در جدول زیر نشان داده شده است.

### مقياس درجه‌بندي پرسشنامه بر اساس مقياس پنج درجه‌اي ليكرت

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزينه انتخابي | کاملا موافقم | موافقم | تا اندازه‌اي | مخالفم | کاملا مخالفم |
| امتياز | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

نمره­های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| حد پایین نمره | حد متوسط نمرات | حد بالای نمرات |
| 15 | 45 | 75 |

* در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 15 تا 30 باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد.
* در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 31 تا 60 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.
* در صورتی که نمرات بالای 60 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.

**پايايي و روايي**

هاكمن و اولدهام (1976)، در مطالعه اي بر روي 658 كارمند از 62 شغل متفاوت همساني دروني مقياس زمينه يابي تشخيص شغل را بين 59/0 تا 78/0 به دست آورند، كه اين ضرايب براي انجام كارهاي پژوهشي مطلوب مي باشند. مونز، هلسمن، كنولد و مكيني (1996) در پژوهشي بر روي 644 نفر مدير و كارمند دانشگاه سنت لويس همساني دروني فوق را از 17/0 تا 62/0 گزارش نمودند (به نقل از حسن شاهی، 1392). در تحقيق قاسمی (1386) براي بررسي همساني دروني اين مقياس از ضرايب آلفاي كرونباخ و براي بررسي روايي سازه از روش تحليل عاملي (تحليل مؤلفه هاي اصلي) نيز استفاده شده است. ضرايب همساني دروني آلفاي كرونباخ برای کل مقياس 75/0؛ خرده مقياس تنوع مهارت 98/0؛ هويت وظيفه 98/0؛ اهميت وظيفه 92/0؛ استقلال 97/0 و بازخورد 78/0 به دست آمده است. در تحقیق دکیا (1388) ضریب پايايي كل مقياس به روش تنصیف78/0 و خرده مقیاس های تنوع مهارت71/0، هويت وظيفه59/0، اهميت وظيفه66/0، استقلال وظيفه66/0 و بازخورد71/0 گزارش شد (به نقل از حسن شاهی، 1392). در پژوهش حسن شاهی (1392) پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب کرونباخ 79/0 گزارش شد.

**منابع**

حسن شاهی، امیر(1392)، **نقش واسطه ای انگیزش شغلی در رابطه بین ویژگی های شغلی و اهمال کاری شغلی،** پایان نامه کارشناسی ارشد روانشانسی صنعتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.

رابینز، پی استیفن(1998). ***رفتار سازمانی***. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (1380**).** انتشارات نیل، چاپ دوم.

قاسمی، محسن(1386). **بررسي رابطه ويژگي هاي شغل، عدالت سازماني با رضايت شغلي در ميان كاركنان پالايشگاه نفت شيراز.**پايان نامه كارشناسي ارشدروانشناسيصنعتي/ سازماني دانشگاه آزاد اسلامي واحد ارسنجان

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Work red sign. Reding, MA: Addison- Wealey.

1. - Versatility [↑](#footnote-ref-1)
2. - Task identity [↑](#footnote-ref-2)
3. - Duty of care [↑](#footnote-ref-3)
4. - Independent work [↑](#footnote-ref-4)
5. -Feedback [↑](#footnote-ref-5)