|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **لطفاً با توجه به موارد ذکر شده نظر خود را با یکی از گزینه های روبرو انتخاب کنید:** | **تادرست** | **کاملا نادرست** | **نامشخص** | **درست** | **کاملا درست** |
| 1. این شغل به کارکنانی با مهارت های پیچیده و سطح بالا نیاز دارد. |  |  |  |  |  |
| 1. شغل نیازمند کارگر و یا کارمندی است که کارهای مختلفی انجام دهد و از یک مهارت متنوع و استعداد بالا برخوردار باشد. |  |  |  |  |  |
| 1. شغل تقریبا ساده و تکراری است. |  |  |  |  |  |
| 1. تشریح دقیق شغل این فرصت را برای فرد بوجود می آورد که چگونگی انجام کار را بخوبی درک کند |  |  |  |  |  |
| 1. این شغل به کارمند با کارگر هیچ شانسی برای استفاده از خلاقیتش با قضاوت شخصی اش در انجام کار نمی دهد. |  |  |  |  |  |
| 1. خود شغل راهنمایی های خیلی کمی برای فرد در جهت خوب عمل کردن فراهم می آورد. |  |  |  |  |  |
| 1. شغل دارای اهمیت زیادی نمیباشد و یا در مجموعه سازمان اهمیت چندانی ندارد. |  |  |  |  |  |
| 1. تعداد زیادی از افراد دیگر با خوب کار کردن خود می توانند روی این شغل تاثیر بگذارند. |  |  |  |  |  |
| 1. این شغل به کارگر و با کارمند این اجازه را می دهد که هر قسمتی از کار را شروع می کنند بتوانند بطور کامل آن را به پایان رساند. |  |  |  |  |  |
| 1. طریقه انجام کار ساختار یافته می باشد و کارگر و یا کارمند از شروع تاپایان کار فرصت هیچگونه اعمال نظر را ندارد. |  |  |  |  |  |
| 1. شغل به کار گر و یا کارمند این اجازه را می دهد تا خودش تصمیم بگیرد که چه چیزی برای انجام دادن نیاز است. |  |  |  |  |  |
| 1. شغل به کارگر و یا کارمند در انتخاب روش انجام کار استقلال و آزادی قابل توجهی را اعطا می کند. |  |  |  |  |  |
| 1. شغل تنها بخش کوچکی از کل کار است که بوسیله افراد دیگر و با ماشین های خودکار انجام می گیرد. |  |  |  |  |  |
| 1. خود شغل راهنمایی های ارزشمندی در جهت خوب انجام دادن کار به کارگر و یا کارمند می دهد و نیازی به بازخورد گرفتن از همکاران و سرپرستان نیست. |  |  |  |  |  |
| 1. نتایج حاصل از شغل، اثرات مهمی بر روی زندگی و رفاه افراد دیگر بر جای می گذارد. |  |  |  |  |  |

هدف پرسشنامه: شناخت شغل و ویژگی های پنگانه آن

ﺑﺮای ﺗﻌﻴﻴﻦ وﻳﮋﮔﻲ‌ﻫﺎی ﺷﻐﻠﻲ از ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ «ﺷﻨﺎﺧﺖ ﺷﻐﻞ ﺟﺎن واﮔﻨﺮ» اﺳﺘﻔﺎده کرد ﻛﻪ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ای اﺳﺖ ﻛﻪ ﺗﻮﺳﻂ ﺟﺎن واﮔﻨﺮ ﺗﺪوﻳﻦ ﺷﺪه و دارای 15 ﺳﺆال در ﻣﻘﻴﺎس ﭘﻨﺞ درﺟﻪ ای لیکرت است ﻛﻪ در ﭘﻴﻮﺳﺘﺎری از ﻛﺎﻣﻼً ﻧﺎدرﺳﺖ ﺗﺎ ﻛﺎﻣﻼً درﺳﺖ اﻣﺘﺪاد دارد. این ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ﭘﻨﺞ ﻣﺆﻟﻔﻪ ﺗﻨﻮع ﺷﻐﻠﻲ، ﻣﺎﻫﻴﺖ ﺷﻐﻠﻲ، اﻫﻤﻴﺖ ﺷﻐﻠﻲ، آزادی ﻋﻤﻞ در ﻛﺎر و ﺑﺎزﺧﻮرد ﺷﻐﻠﻲ را ﻣﻲ ﺳﻨﺠﺪ ﻛﻪ ﻣﺠﻤﻮﻋﺎً ﺑﻪ ﻋﻨﻮان اﻣﺘﻴﺎز ﺗﻮان ﺑﺎﻟﻘﻮه اﻧﮕﺰﺷﻲ (MPS=Motivational Potential Score) در ﻧﻈﺮ ﮔﺮﻓﺘﻪ ﻣﻲ ﺷﻮد. روش ﻧﻤﺮه دﻫﻲ اﻳﻦ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ﺑﻪ این ﺻﻮرت اﺳﺖ ﻛﻪ ﺑﻪ ﮔﺰﻳﻨﻪ ﻛﺎﻣﻼً ﻧﺎدرﺳﺖ ﻧﻤﺮه 1 ﺑﻪ ﮔﺰﻳﻨﻪ ﺗﺎﺣﺪود ی ﻧﺎدرﺳﺖ ﻧﻤﺮه 2، ﺑﻪ ﮔﺰﻳﻨﻪ ﻧﺎﻣﺸﺨﺺ ﻧﻤﺮه 3، ﺑﻪ ﮔﺰﻳﻨﻪ ﺗﺎﺣﺪود ی درﺳﺖ ﻧﻤﺮه 4 و ﺑﻪ ﮔﺰﻳﻨﻪ ﻛﺎﻣﻼً درﺳﺖ ﻧﻤﺮه 5 داده ﻣﻲ ﺷﻮد. ﻫﻤﭽﻨﻴﻦ در ا ﻳﻦ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ﺳﺆاﻻت 2، 4، 6، 7، 9، 10 و 15 ﺟﻬﺖ ﻣﻌﻜﻮس دارﻧﺪ و ﺑﻨﺎﺑﺮاین روش ﻧﻤﺮه دﻫﻲ ﻫﻢ ﺑﺮﻋﻜﺲ دﻳﮕﺮ ﺳﺆاﻻت اﺳﺖ. ﺣﺪاﻗﻞ ﻧﻤﺮه در اﻳﻦ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ 1 و ﺣﺪاﻛﺜﺮ ﻧﻤﺮه 125 ﻣﻲ ﺑﺎﺷﺪ ﻛﻪ ﻧﻤﺮه زیر 50 را ﺑﻪ ﻋﻨﻮان ﮔﺮوه ﺑﺎ MPS ﭘﺎ ﻳﻴﻦ، ﻧﻤﺮه بین 50 تا 87.5 را ﺑﻪ ﻋﻨﻮان ﮔﺮوه ﺑﺎ MPS ﻣﺘﻮﺳﻂ و ﻧﻤﺮه ﺑﺎﻻﺗﺮ از 87.5 ﺑﻪ ﻋﻨﻮان ﮔﺮوه ﺑﺎ MPS ﺑﺎﻻ در ﻧﻈﺮﮔﺮﻓﺘﻪ ﺷﺪ و روش ﻧﻤﺮه دﻫﻲ ﺑﺮای ﻫ ﺮ ﺑﻌﺪ از وﻳﮋﮔﻲ ﻫﺎی ﺷﻐﻠﻲ نیز ﺑﻪ ﺻﻮرت روش ﻧﻤﺮه دﻫﻲ MPS در ﻧﻈﺮ ﮔﺮﻓﺘﻪ ﺷﺪ و ﭘﺎﻳﺎﻳﻲ و رواﻳﻲ اﻳﻦ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ در ﻣﻄﺎﻟﻌﺎت ﻣﺨﺘﻠﻒ در ﻛﺸﻮرﻣﺎن ﺗﺄﻳﻴﺪ ﮔﺮدﻳﺪه اﺳﺖ (به نقل از فرجی و همکاران، 1391).

روایی و پایایی

در پژوهش فرجی و همکاران (1391) ﺟﻬﺖ ﺗﻌﻴﻴﻦ ﭘﺎﻳﺎﻳﻲ اﺑﺰار از روش ﺳﻨﺠﺶ ﭘﺎﻳﺎﻳﻲ دروﻧﻲ اﺳﺘﻔﺎده ﮔﺮدﻳﺪ ﺑﺪﻳﻦ ﺗﺮﺗﻴﺐ ﻛﻪ ﻫﻤﺒﺴﺘﮕﻲ دروﻧﻲ ﺑﻴﻦ ﺳﺆاﻻت ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ﺗﻜﻤﻴﻞ ﺷﺪه ﺗﻮﺳﻂ 20 ﻧﻔﺮ از ﻧﻤﻮﻧﻪ ها ﺑﺎ اﺳﺘﻔﺎده از ﺿﺮﻳﺐ آﻟﻔﺎی ﻛﺮوﻧﺒﺎخ ﺳﻨﺠﻴﺪه ﺷﺪ ﻛﻪ ﻫﻤﺒﺴﺘﮕﻲ ﺑﻴﻦ آیتم ﻫﺎی ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ ﺷﻨﺎﺧﺖ ﺷﻐﻞ 0.86 به دﺳﺖ آﻣﺪ.

منابع

عبیداله فرجی، سینا ولیئی، گلرخ مزیدی، عباسعلی رمضانی، مصطفی رضایی فراهانی. (1391). بررسی رابطه ویژگی های شغلی و سطح استرس شغلی در پرستاران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشكی كردستان. پژوهش پرستاری ایران. دوره 7. شماره 25. صفحه 54 تا 63.