

پرسشنامه ویژگی های شغلی - اولدهام و هاکمن (1976)

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					

پرسشنامه ویژگی های شغلی - اولدهام و هاگمن (1976)

					این شغل به کارمند در انتخاب روش انجام کار استقلال و آزادی قابل توجهی را اعطا می کند	9
					این شغل دارای اهمیت زیادی نمی باشد و یا در مجموعه سازمان اهمیت چندانی ندارد	10
					این شغل به کارمند این اجازه را می دهد تا خودش تصمیم بگیرد که چه چیزی برای انجام دادن نیاز است	11
					این شغل تنها بخش کوچکی از کل کار است که بوسیله افراد دیگر و با ماشین های خودکار انجام می گیرد	12
					این شغل نیازمند کارمندی است که کارهای مختلفی را انجام دهد و از یک مهارت متنوع و استعداد بالا برخوردار باشد	13
					نتایج حاصل از شغل اثرات مهمی بر روی زندگی و رفاه افراد دیگر بر جای می گذارد	14
					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	15

معرفی پرسشنامه ویژگی های شغلی اولدهام و هاگمن (1976)

ویژگی‌های شغلی مجموعه‌ای از خصایص هستند که از ماهیت شغل نشأت می‌گیرند و مبین تفاوت‌های بین انواع مشاغل هستند (حسن شاهی، 1392). به نظر رابینز (1380) مهمترین ویژگی‌های شغلی عبارتند از: تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال کاری و بازخورد.

الف- تنوع در مهارت<sup>1</sup>: شغلی که انجام آن مستلزم کاربرد تعداد زیادی از مهارت‌ها و استعدادهاي شخصي باشد، همهي توانايي‌ها و مهارت‌هاي فرد را به چالش مي‌کشد و افراد به احتمال قوي چنين مشاغلي را معنادار خواهند يافت.

ب- هویت وظیفه<sup>2</sup>: هویت تکلیف ناظر بر آن است که آیا کارکنان در انجام فعالیت‌های خود بخش معناداری از کار را تا رسیدن به نتیجه‌ی نهایی انجام می‌دهند و آیا نسبت به کل فرایند کار از درک و آگاهی کافی برخوردارند یا خیر؟  
ج- اهمیت وظیفه<sup>3</sup>: میزان تأثیر شغل فرد بر زندگی یا کار سایر افراد در همان سازمان و یا بیرون از سازمان می‌باشد.

د- استقلال کاری<sup>4</sup>: میزان آزادی، عدم وابستگی و اختیار فرد برای برنامه ریزی شغلی و انتخاب روش‌های مناسب جهت انجام کار اشاره دارد.

ه- بازخورد<sup>5</sup>: درجه دریافت اطلاعات روشن و بی‌واسطه در مورد میزان و چگونگی عملکرد شغلی فرد را بازخورد شغلی می‌نامند (حسن شاهی، 1392).

به منظور سنجش و ارزیابی ویژگی های شغلی می توان از مقیاس خودگزارشی زمینه یابی تشخیص شغل که توسط اولدهام و هاگمن (1976) ساخته شده است و توسط شرکن و نعامي (1380) ترجمه شده است، استفاده کرد. این مقیاس شامل 15 گویه

و پنج ویژگی تنوع مهارت (3 ماده)، هویت وظیفه (3 ماده)، اهمیت وظیفه (3 ماده)، استقلال (3 ماده) و بازخورد (3 ماده) را مورد اندازه گیری قرار می دهد.

### شیوه نمره گذاری

این مقیاس شامل 15 گویه و پنج ویژگی تنوع مهارت (3 ماده)، هویت وظیفه (3 ماده)، اهمیت وظیفه (3 ماده)، استقلال (3 ماده) و بازخورد (3 ماده) را مورد اندازه گیری قرار می دهد. همچنین، تعدادی از گویه ها (7، 9، 11، 13 و 12) به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. پاسخ به هر ماده روی یک پیوستار پنج گزینه ای (1= کاملاً غلط، تا 5 = کاملاً درست) انجام می گیرد. از اینرو کمینه و بیشینه نمره آزمودنی بین 15 تا 75 متغیر می باشد.

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) در جدول زیر نشان داده شده است.

مقیاس درجه بندی پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت

گزینه انتخابی	کاملاً موافقم	موافقم تا اندازه ای	مخالفم کاملاً	مخالفم
امتیاز	5	4	3	2
	1			

های

نمره

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

حد بالای نمرات

حد متوسط نمرات

حد پایین نمره

75	45	15	-
			-
			-

- 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.

### پایایی و روایی

هاگمن و اولدهام (1976)، در مطالعه ای بر روی 658 کارمند از 62 شغل متفاوت همسانی درونی مقیاس زمینه یابی تشخیص شغل را بین 0/59 تا 0/78 به دست آوردند، که این ضرایب برای انجام کارهای پژوهشی مطلوب می باشند. مونز، هلسمن، کنولد و مکینی (1996) در پژوهشی بر روی 644 نفر مدیر و کارمند دانشگاه سنت لویس همسانی درونی فوق را از 0/17 تا 0/62 گزارش نمودند (به نقل از حسن شاهی، 1392). در تحقیق قاسمی (1386) برای بررسی همسانی درونی این مقیاس از ضرایب آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی سازه از روش تحلیل عاملی (تحلیل مؤلفه های اصلی) نیز استفاده شده است. ضرایب همسانی درونی آلفای کرونباخ برای کل مقیاس 0/75؛ خرده مقیاس تنوع مهارت 0/98؛ هویت وظیفه 0/98؛ اهمیت وظیفه 0/92؛ استقلال 0/97 و بازخورد 0/78 به دست آمده است. در تحقیق دکیا (1388) ضریب پایایی کل مقیاس به روش تنصیف 0/78 و خرده مقیاس های تنوع مهارت 0/71، هویت وظیفه 0/59، اهمیت وظیفه 0/66، استقلال وظیفه 0/66 و بازخورد 0/71 گزارش شد (به نقل از حسن شاهی، 1392). در پژوهش حسن شاهی (1392) پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب کرونباخ 0/79 گزارش شد.

## منابع

حسن شاهي، امير(1392)، نقش واسطه اي انگيزش شغلي در رابطه بين ويژگي هاي شغلي و اهمال كاري شغلي، پايان نامه كارشناسي ارشد روانشناسي صنعتي و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامي واحد ارسنجان.

رابينز، پي استيفن(1998). *رفتار سازماني*. ترجمه علي پارسائيان و سيد محمد اعرابي (1380). انتشارات نيل، چاپ دوم.

قاسمي، محسن(1386). *بررسي رابطه ويژگي هاي شغل، عدالت سازماني با رضاييت شغلي در ميان كاركنان پالايشگاه نفت شيراز*. پايان نامه كارشناسي ارشد روانشناسي صنعتي / سازماني دانشگاه آزاد اسلامي واحد ارسنجان

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