

کاملاً درست	درست	نامشخص	کاملاً نادرست	تادرست	لطفاً با توجه به موارد ذکر شده نظر خود را با یکی از گزینه های روبرو انتخاب کنید:
					1. این شغل به کارکنانی با مهارت های پیچیده و سطح بالا نیاز دارد.
					2. شغل نیازمند کارگر و یا کارمندی است که کارهای مختلفی انجام دهد و از یک مهارت متنوع و استعداد بالا برخوردار باشد.
					3. شغل تقریباً ساده و تکراری است.
					4. تشریح دقیق شغل این فرصت را برای فرد بوجود می آورد که چگونگی انجام کار را بخوبی درک کند
					5. این شغل به کارمند با کارگر هیچ شانسی برای استفاده از خلاقیتش با قضاوت شخصی اش در انجام کار نمی دهد.
					6. خود شغل راهنمایی های خیلی کمی برای فرد در جهت خوب عمل کردن فراهم می آورد.
					7. شغل دارای اهمیت زیادی نمیباشد و یا در مجموعه سازمان اهمیت چندانی ندارد.
					8. تعداد زیادی از افراد دیگر با خوب کار کردن خود می توانند روی این شغل تاثیر بگذارند.
					9. 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.
					10. طریقه انجام کار ساختار یافته می باشد و کارگر و یا کارمند از شروع تا پایان کار فرصت هیچگونه اعمال نظر را ندارد.
					11. شغل به کار گر و یا کارمند این اجازه را می دهد

					تا خودش تصمیم بگیرد که چه چیزی برای انجام دادن نیاز است.
					12. شغل به کارگر و یا کارمند در انتخاب روش انجام کار استقلال و آزادی قابل توجهی را اعطا می کند.
					13. شغل تنها بخش کوچکی از کل کار است که بوسیله افراد دیگر و با ماشین های خودکار انجام می گیرد.
					14. 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.
					15. 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 تعیین ویژگی های شغلی از پرسشنامه «شناخت شغل جان واگنر» استفاده کرد که پرسشنامه ای است که توسط جان واگنر تدوین شده و دارای 15 سؤال در مقیاس پنج درجه ای لیکرت است که در پیوستاری از کاملاً نادرست تا کاملاً درست امتداد دارد. این پرسشنامه پنج مؤلفه تنوع شغلی، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، آزادی عمل در کار و بازخورد شغلی را می سنجد که مجموعاً به عنوان امتیاز توان بالقوه انگزشی (MPS=Motivational Potential Score) در نظر گرفته می شود. روش نمره دهی این پرسشنامه به این صورت است که به گزینه کاملاً نادرست نمره 1 به گزینه تاحدود ی نادرست نمره 2، به گزینه نامشخص نمره 3، به گزینه تاحدود ی درست نمره 4 و به گزینه کاملاً درست نمره 5 داده می شود. همچنین در این پرسشنامه

سؤالات 2، 4، 6، 7، 9، 10 و 15 جهت معکوس دارند و بنابراین روش نمره دهی هم برعکس دیگر سؤالات است. حداقل نمره در این پرسشنامه 1 و حداکثر نمره 125 می باشد که نمره زیر 50 را به عنوان گروه با MPS پایین، 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 نظر گرفته شد و روش نمره دهی برای هر بعد از ویژگی های شغلی نیز به صورت روش نمره دهی MPS در نظر گرفته شد و پایایی و روایی این پرسشنامه در مطالعات مختلف در کشورمان تأیید گردیده است (به نقل از فرجی و همکاران، 1391).

روایی و پایایی

در پژوهش فرجی و همکاران (1391) جهت تعیین پایایی ابزار از روش سنجش پایایی درونی استفاده گردید بدین ترتیب که همبستگی درونی بین سؤالات پرسشنامه تکمیل شده توسط 20 نفر از نمونه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد که همبستگی بین آیتم های پرسشنامه شناخت شغل 0.86 به دست آمد.

منابع

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