# 

# **پرسشنامه شاخص توصیف شغلی یا پرسشنامه رضایت شغلی (JDI)**

بي ترديد يكي از رايج ترين ابزارهاي اندازه گيري رضايت شغلي، شاخص توصيف كننده شغل (JDI) است. اين مقياس كه توسط اسميت، كندال و هالين ساخته شده در بيش از 400 تحقیق به كار گرفته شده است. (JDI ) براي تعيين رضايت از پنج جنبه شغلي، نفس كار، همكاران، سرپرست، دستمزد و فرصت هاي ترفيع به كار مي رود. ماهيت مقیاس(JDI) بر پايه اين اعتقاد است كه رضايت شغلي در مقايسه با ادراك فرد از شغل هاي جايگزيني كه در دسترس وي قرار دارد، مورد قضاوت قرار مي گيرد (اسميت و همكاران، 1989).

در مقیاس (JDI) براي هر يك از حوزه هاي رضايت، فهرست كوتاهي از عبارت ها و صفت ها ارائه شده كه از مقياس هاي قبلي رضايت شغلي، پيشينه تحليل هاي عاملي، مصاحبه ها و تجربه هاي شخصي استخراج شده است. (هومن، 1381).نتايج بسياري از تحقیق ها نشان مي دهد كه تعداد دقيق سطوح تا حدي متفاوت است، اما آنچه فصل مشترك همه آن ها را تشكيل مي دهد، ظاهر شدن ثابت 5 سطح است (اسميت و همكاران، 1989).پرسشنامه حاوي 72 سوال بسته پاسخ مي باشد كه در مقابل هر يك سه گزينه، بله، نه، نمي دانم، وجود دارد كه از پاسخگو خواسته شده، عبارت را به دقت مطالعه كرده، سپس نوع موافقت خود را با هريك از عبارات با علامت ضربدر مشخص نمايد. پرسش نامه ي مذكور پنج سطح از رضايت شغلي را اندازه مي گيرد كه شامل، ماهيت كار (18 سوال)، سرپرست (18 سوال)، همكاران (18 سوال)، دستمزد (9 سوال) و ترفيع (9 سوال) است. در ضمن بخش اول پرسش نامه شامل مشخصات فردي جامعه آماري مانند، وضعيت تأهل، آخرين مدرك تحصيلي، سابقه، سنوات شغلي و سن مي باشد.

## 3-6-2- طريقه نمره گذاري پرسش نامه رضايت شغلی ( JDI)

يكي از ويژگي هاي روش شناختي مقياس(JDI ) استفاده از سه نمره براي هر يك از پاسخ هاست. اين مقياس به جاي آنكه به گونه معمول امتياز 1، 2 و 3 را مانند ديگر مقياس هاي سه امتيازي در نظر بگيرد، به پاسخ (آري و نه) با توجه به پاسخ، نمره ی سه یا صفر و به پاسخ (نمي دانم) يك نمره مي دهد. بديهي است كه پاسخ (نمي دانم) بيشتر از آنكه شاخص رضايت شغلي باشد، شاخص نارضايتي است (هومن، 1381).نحوه امتياز بندي (نمره گذاري) در جدول زیر بیان شده است:

**جدول3-6 : نحوه امتیازبندی پرسش نامه رضایت شغلی(JDI)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| طریقه نمره گذاری  جنبه هاي رضايت شغلي | نمره ي 3 براي جواب بله و نمره ي صفر براي جواب نه  براي سوال هايي با شماره هاي زیر | نمره ي 3 براي جواب نه و نمره ي صفر براي جواب بله  براي سوال هايي با شماره هاي زیر |
| ماهيت كار | 13،18،16،12 ،10 ،9، 8، 7،‌ 6،‌ 5، 3، 1 | 17، 15، 14، 11، 4، 2 |
| عامل سرپرست | 18،‌ 16، 15، 13، 10، 7، 6، 5، 4، 1 | 17، 14، 12، 11، 9، 8، 3، 2 |
| عامل همكاران | 17، 15، 11، 8، 7، 6، 4، 1 | 18، 16، 14، 13، 12، 10، 9، 5، 3، 2 |
| عامل حقوق | 8، 5، 2، 1 | 9، 7، 6، 4، 3 |
| عامل ترفيعات | 9، 8، 5، 3، 1 | 7، 6، 4، 2 |

و جواب (نمي دانم) براي تمام سوال ها يك نمره دارد. در پايان براي محاسبه ي نمره ي هر كدام از جنبه ها، تعداد جواب های (بله و نه) که سه امتیازی هستند را در سه و تعداد جواب های نمی دانم را در یک ضرب و نمره های بدست آمده را با هم جمع می کنیم و براي محاسبه ي نمره ي كل، نمره هاي تمام جنبه ها را با هم جمع مي كنيم.

## 3-6-3- روايي و پايايي پرسش نامه رضايت شغلي( JDI )

اين آزمون در سال 1369 براي اولين بار توسط ارشدي با راهنمايي شكركن در شركت مناطق جنوب اجرا شد كه ضريب پايايي قسمت هاي مختلف اين آزمون با استفاده از روش تنصيف محاسبه شده است. كه ضرايب پايايي بخش هاي مختلف آزمون بين 73/0 تا 85/0 بوده است. مقدار كل همبستگي 61/0 و با آزمون كوئين و شپارد 66/0 بدست آمده است. طبق تحقیقات ارشدی و شکرکن (1379) دامنه ضریب روایی بخش های مختلف بین 24/0 تا 71/0 بوده است. (هیکل، 1388).

در سال 1371، بار ديگر توسط گروه مطالعات و پژوهش اداره برنامه ريزي نيروي انساني شركت نفت اهواز با راهنمايي شكركن، اعتبار و پايايي آن مورد سنجش قرار گرفت كه دامنه ي ضرايب پايايي مربوط به كل آزمون و بخش­هاي گوناگون آن بين 74/0 و 94/0 بوده است. كليه­ي اين ضرايب در سطح آماري 05/0 معني دار بودند. دامنه­ي اعتبار مربوط به كل آزمون و بخش هاي گوناگون آن بين 61/0 تا 71/0 بود كه كليه­ي ضرايب در سطح آماري 05/0 معني دار بودند. (هیکل، 1388).

اين پرسشنامه در تحقيقات متعدد مورد بررسي قرار گرفته و ضرايب پايايي و اعتبار اين تحقيقات بيانگر مناسب بودن پايايي و اعتبار اين پرسش نامه مي باشد كه در جدول 3-7 به برخي از آن ها اشاره مي شود.

**جدول3-7: ضرايب پايايي و اعتبار پرسش نامه رضایت شغلی در تحقيقات دیگر**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| نام پژوهشگر | غني و شكركن (1373) با 326 تعداد نمونه | | | عليزاده باويه (1383) با 288 تعداد نمونه | | | مقدم (1382) با 235 تعداد نمونه | |
| شاخص های آماری  پنج جنبه ی(JDI) | ضرايب پايايي و اعتبار | | | ضرايب پايايي و اعتبار | | | ضرايب پايايي و اعتبار | |
| آلفاي كرونباخ | تنصيف | اعتبار (سازه) | آلفاي كرونباخ | تنصيف | اعتبار (سازه) | آلفاي كرونباخ | تنصيف |
| كل رضايت شغلي | - | 85/0 | 46/0 | 93/0 | 79/0 | 70/0 | 81/0 | 76/0 |
| كار | - | 79/0 | 42/0 | 87/0 | 73/0 | 59/0 | 51/0 | 27/0 |
| سرپرست | - | 88/0 | 59/0 | 90/0 | 83/0 | 81/0 | 60/0 | 62/0 |
| حقوق | - | 65/0 | 48/0 | 81/0 | 76/0 | 72/0 | 68/0 | 76/0 |
| ترفيعات | - | 76/0 | 54/0 | 88/0 | 84/0 | 81/0 | 49/0 | 42/0 |
| همكاران | - | 89/0 | 46/0 | 60/0 | 66/0 | 40/0 | 73/0 | 71/0 |

منابع:

رضايی، کوثر؛ سودانی، منصور و عطاری، يوسفعلی(1392). **اثربخشی نظريه يادگيری اجتماعی کرامبولتز بر افزايش رضايت از سرپرستی و همکاران معلمان زن** ، اندیشه های ن

به نام خدا

با سلام و سپاس از این که وقت گرانبهای خود را در اختیار ما قرار دادید خواهشمند است با تکمیل این پرسشنامه، ما را در انجام پژوهش یاری نمایید.

جملات زیر در رابطه با ماهیت کار شماست. این جملات را به دقت بخوانید و در برابر هر یک از آنها که به بهترین وجه احساستان را نسبت به ماهیت کار توصیف می کند در ستون «بله» علامت × بگذارید. اگر توصیف نمی کند در ستون «نه» علامت × بگذارید و اگر در مورد آن تردید دارید علامت × را در ستون نمی دانم بگذارید.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ماهیت کار | بله | نه | نمی دانم |
| 1- مجذوب کننده است |  |  |  |
| 2- تکراری و عادی است |  |  |  |
| 3- رضایتبخش است |  |  |  |
| 4- یکنواخت و ملال آور است |  |  |  |
| 5- خوب و مناسب است |  |  |  |
| 6- خلاقه است |  |  |  |
| 7- مورد احترام است |  |  |  |
| 8- دقیق و حساس است |  |  |  |
| 9- خوشایند و دلپذیر است |  |  |  |
| 10- مفید و سودمند است |  |  |  |
| 11- خسته کننده است |  |  |  |
| 12- بهداشتی و سالم است |  |  |  |
| 13- تلاش برانگیز است |  |  |  |
| 14- باید در حال ایستاده و سرپایی انجام شود |  |  |  |
| 15- ناامید کننده و ناکام کننده است |  |  |  |
| 16- ساده و آسان است |  |  |  |
| 17- زیاد و بی پایان است |  |  |  |
| 18- طوری است که اتمام و نتیجه آن احساس می شود |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| سرپرستم | بله | نه | نمی دانم |
| 1- به طور معمول با من مشورت می کند |  |  |  |
| 2- آدمی است که راضی کردن آن دشوار است |  |  |  |
| 3- رفتاری غیرمودبانه دارد |  |  |  |
| 4- کار خوب را تحسین و تمجید می کند |  |  |  |
| 5- آداب معاشرت را رعایت می کند |  |  |  |
| 6- آدم با نفوذی است |  |  |  |
| 7- در جریان آخرین تحولات علمی، فنی و اجرایی مربوط به کار خود قرار دارد |  |  |  |
| 8- به اندازه کافی سرپرستی نمی کند |  |  |  |
| 9- زود از کوره در می رود |  |  |  |
| 10- مرا از طرز انجام کارم آگاه می کند |  |  |  |
| 11- سبب رنجش و آزردگی خاطر می شود |  |  |  |
| 12- یک دنده و لجباز است |  |  |  |
| 13- در کار خود، آگاه و خبره است |  |  |  |
| 14- آدم بدی است |  |  |  |
| 15- باهوش است |  |  |  |
| 16- به من آزادی عمل می دهد |  |  |  |
| 17- آدم تنبلی است |  |  |  |
| 18- فردی است که به هنگام نیاز می توانم به او مراجعه کنم |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| همکارانم | بله | نه | نمی دانم |
| 1- برانگیزنده و تحرک بخش اند |  |  |  |
| 2- کسل کننده و ملال آورند |  |  |  |
| 3- در انجام کارها کند هستند |  |  |  |
| 4- بلند همت اند |  |  |  |
| 5- کند ذهن اند |  |  |  |
| 6- احساس مسئولیت و وظیفه شناسی می‌کنند |  |  |  |
| 7- در انجام کارها سریع اند |  |  |  |
| 8- با هوش اند |  |  |  |
| 9- به آسانی دشمن تراشی می‌کنند |  |  |  |
| 10- پر حرف اند |  |  |  |
| 11- زیرک و دانا هستند |  |  |  |
| 12-تنبل اند |  |  |  |
| 13- کج خلق و بد عنق اند |  |  |  |
| 14- اسرار مردم را فاش می‌کنند |  |  |  |
| 15- فعال و پرتلاش اند |  |  |  |
| 16- علایق و سرگرمی های محدودی دارند |  |  |  |
| 17- وفادارند |  |  |  |
| 18- دیرآشنا و دیرجوش اند |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| حقوق ماهیانه ام | بله | نه | نمی دانم |
| 1- برای تامین مخارج معمولی زندگی کافی است |  |  |  |
| 2- سهم منصفانه ای از منافع سازمان است |  |  |  |
| 3- مخارج زندگی ام را به سختی تامین می کند |  |  |  |
| 4- بد است |  |  |  |
| 5- مخارج زندگی مرفهی را تامین می کند |  |  |  |
| 6- بی اطمینان و نامشخص است |  |  |  |
| 7- از اندازه استحقاق من کمتر است |  |  |  |
| 8- درآمدی بالا است |  |  |  |
| 9- درآمدی پایین است |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| در کارم | بله | نه | نمی دانم |
| 1- فرصت خوبی برای ترقی و پیشرفت وجود دارد |  |  |  |
| 2- فرصت ترقی و پیشرفت تا اندازه ای محدود است |  |  |  |
| 3- ترفیع بر حسب لیاقت و شایستگی داده می شود |  |  |  |
| 4- ترقی و پیشرفت غیرممکن است |  |  |  |
| 5- احتمال ترفیع خوب است |  |  |  |
| 6- مقررات مربوط به ترفیعات غیرمنصفانه است |  |  |  |
| 7- به ندرت ترفیع داده می شود |  |  |  |
| 8- ترفیع به طور منظم داده می شود |  |  |  |
| 9- احتمال ترفیع به نسبت خوب است |  |  |  |

-6-1- آزمون

وین تربیتی، دوره 9، شماره 4، صص. 145-162.