

شاخص توصیف‌کننده شغل: پرسشنامه، روش اجرا و نمره‌گذاری (نسخه فارسی)

Job Descriptive Index: Questionnaire, Instruction and Scoring
(Persian Version)

Mohammad Taghi Delkhamoush

Department of Psychology

Faculty of Psychology and Education

South Tehran Branch

Islamic Azad University

Tehran-Iran

محمدتقی دلخמוש

استادیار گروه روان‌شناسی

دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

تهران-ایران

شاخص توصیف‌کننده شغل

مقدمه

اسمیت، کنال، و هالین در سال ۱۹۶۹، "شاخص توصیف‌کننده شغل" (JDI) را تدوین کرده‌اند. این مقیاس در شمار مقیاس‌هایی است که با بیشترین فراوانی در اندازه‌گیری رضایت حرفه‌ای به کار بسته می‌شود (اسپکتور، ۱۹۸۶؛ دی‌موز، ۱۹۸۵؛ رین، لن، و اشتاینر، ۱۹۹۱؛ زدک، ۱۹۸۷). در JDI پنج سطح متمایز و مشخص از حیث نظری، به قلمروهای اصلی رضایت حرفه‌ای پوشش می‌دهند: کار، حقوق دریافتی، ترفیع، سرپرستی، و همکاران. این سطوح نیازهای عمده پژوهشگران و کارآموزان در اندازه‌گیری معتبر رضایت حرفه‌ای و تأثیر نقش رضایت حرفه‌ای را در موقعیت‌های بسیار متنوع برآورده ساخته‌اند.

شاخص توصیف‌کننده شغل (JDI) بازنگری بالزر و همکاران، (۱۹۹۷) در ۵ برگه کوچک (هر برگه برای یکی از سطوح رضایت شغلی) به چاپ رسیده است. آزمون را می‌توان به صورت فردی و گروهی اجرا کرد و آزمودنی برای پاسخ به آن محدودیت زمانی ندارد. هر برگه شامل یک دستور اجرا و ماده‌هایی از رضایت شغلی است. برای سطوح رضایت از کار، سرپرستی و همکاران ۱۸ ماده و برای سطوح رضایت از حقوق دریافتی و ترفیع ۹ ماده ارائه شده است. پاسخ‌ها سه گزینه‌ای است: "ب" برای "بله" اگر معرف کار شماست؛ "ن" برای "نه" اگر معرف کار شما نیست؛ "؟" اگر شما نمی‌توانید تصمیم بگیرید. برای نمره‌گذاری کلید تصحیح موجود است (جدول ۳). به پاسخ‌هایی که بیانگر رضایت شغلی می‌باشند، ۳ نمره و بعکس به پاسخ‌هایی که حاکی از عدم رضایت شغلی هستند، نمره ۰ تعلق می‌گیرد، و برای پاسخ "؟" ۱ نمره در نظر گرفته می‌شود. جمع نمره‌های ماده‌ها، نمره رضایت حرفه‌ای در سطح مورد نظر است. برای سطوح رضایت از حقوق دریافتی و ترفیع‌ها، که از ۹ ماده تشکیل شده‌اند، نمره کل هر سطح دو برابر می‌شوند تا امکان مقایسه رضایت در این دو سطح با سه سطح دیگر فراهم گردد. بدین نحو نمره هر یک از سطوح ۵ گانه رضایت حرفه‌ای در دامنه‌ای از نمره‌های ۰ تا ۵۴ قرار می‌گیرد. امکان تبدیل نمره‌های خام به نمره‌های تراز شده برحسب جدول‌های هنجاری (بالزر و همکاران، ۱۹۹۷؛ دلخמוש و احمدی مبارکه، ۱۳۷۸) وجود دارد.

برای به دست دادن یک نمره کلی از رضایت شغلی، یک مقیاس (شغل به‌طور کلی (JIG)، مطابق با الگوی تدوین شده برای پنج سطح (زیرمقیاس) با ۱۸ ماده به آزمون اضافه شده است.

فرایند اعتباریابی و اعتمادپذیری JDI که از سال ۱۹۵۹ آغاز شده بود (نگاه کنید به دفترچه راهنما: بالزر و همکاران، ۱۹۹۷؛ یافته‌های حاصل از تحلیل خوشه‌ای و تحلیل عاملی، همبستگی مقیاس با اندازه‌های رفتاری، توان مقیاس در دستیابی به تفاوت‌های بین‌سازمانی، فردی، قدرت پیش‌بینی و اعتبار سازه، اعتمادپذیری همسانی درونی، بازآزمون ...) پس از چندین دهه همچنان ادامه داشته و فهرست بلندبالایی از پژوهش‌های تجربی را به خود اختصاص داده است (نگاه کنید به مطالعه مروری و فراتحلیلی: کنیکی، مک‌کی-رایان، شری‌شایم، و کارسن، ۲۰۰۲). در ایران گزارش همسانی درونی (جدول ۲) و همبستگی مقیاس با دیگر مقیاس‌ها (جدول ۱) در دست است (دلخמוש و احمدی مبارکه، ۱۳۷۸).

<p>به فرصت‌های ترفیعی که هم‌اکنون دارید، فکر کنید. هر یک از کلمه‌ها یا عبارات‌های زیر تا چه اندازه این فرصت‌ها را به خوبی توصیف می‌کند؟ در جای خالی کنار هر کلمه یا عبارت زیر، بنویسید:</p> <p>پ به جای «بله» اگر فرصت‌های ترفیعی شما را توصیف می‌کند.</p> <p>ن به جای «نه» اگر آنها را توصیف نمی‌کند.</p> <p>؟ اگر نمی‌توانید تصمیم بگیرید.</p>	<p>به حقوقی که هم‌اکنون دریافت می‌کنید، فکر کنید. هر یک از کلمه‌ها یا عبارات‌های زیر تا چه اندازه حقوق فعلی شما را به خوبی توصیف می‌کند؟ در جای خالی کنار هر کلمه یا عبارت زیر، بنویسید:</p> <p>پ به جای «بله» اگر حقوق شما را توصیف می‌کند.</p> <p>ن به جای «نه» اگر حقوق شما را توصیف نمی‌کند.</p> <p>؟ اگر نمی‌توانید تصمیم بگیرید.</p>	<p>به کاری که در حال حاضر به آن مشغول هستید، فکر کنید. هر یک از کلمه‌ها یا عبارات‌های زیر تا چه اندازه کار شما را به خوبی توصیف می‌کند؟ در جای خالی کنار هر کلمه یا عبارت زیر، بنویسید:</p> <p>پ به جای «بله» اگر کار شما را توصیف می‌کند.</p> <p>ن به جای «نه» اگر کار شما را توصیف نمی‌کند.</p> <p>؟ اگر نمی‌توانید تصمیم بگیرید.</p>	<p>شاخص توصیف‌کننده شغل</p>
<p style="text-align: center;">* * * *</p> <p style="text-align: center;">فرصت‌های ترفیعی</p> <p>_____ فرصت‌های خوب برای ترفیع</p> <p>_____ فرصت‌های نسبتاً محدود</p> <p>_____ ارتقاء بر اساس توانایی</p> <p>_____ بدون امکان ترفیع</p> <p>_____ بخت مساعد برای ترفیع</p> <p>_____ سیاست ترفیع غیرمنصفانه</p> <p>_____ ترفیع‌های گاهگاهی</p> <p>_____ ترفیع‌های با قاعده</p> <p>_____ بخت نسبتاً مساعد برای ترفیع</p>	<p style="text-align: center;">* * * *</p> <p style="text-align: center;">حقوق دریافتی فعلی</p> <p>_____ درآمد کافی برای مخارج عادی</p> <p>_____ منصفانه</p> <p>_____ درآمد بخور و نمیر</p> <p>_____ بد</p> <p>_____ درآمدی در حد تأمین یک زندگی تجملاتی</p> <p>_____ نایمن</p> <p>_____ کمتر از حد شایستگی من</p> <p>_____ حقوق خوب</p> <p>_____ غیرمکفی</p>	<p style="text-align: center;">* * * *</p> <p style="text-align: center;">کار در شغل فعلی</p> <p>_____ جذاب</p> <p>_____ عادی</p> <p>_____ رضایت‌بخش</p> <p>_____ خسته‌کننده</p> <p>_____ خوب</p> <p>_____ احساس کمال‌یافتگی در کار می‌بخشد.</p> <p>_____ مورد احترام</p> <p>_____ ناراحت</p> <p>_____ خوش‌آیند</p> <p>_____ سودمند</p> <p>_____ چالش‌آمیز</p> <p>_____ ساده</p> <p>_____ تکراری</p> <p>_____ خلاق</p> <p>_____ کسالت‌آور</p> <p>_____ غیرجالب</p> <p>_____ می‌توانم حاصل کار خود را ببینم.</p> <p>_____ توانایی‌های مرا به کار می‌گیرد.</p>	<p style="text-align: center;">مشخصات</p> <p>سن:</p> <p>جنس:</p> <p>وضعیت تأهل:</p> <p>سطح تحصیلات:</p> <p>سازمان محل خدمت:</p> <p>عنوان شغل کنونی:</p> <p>سنوات خدمت:</p>
<p>به ستون بعد بروید ←</p>	<p>به ستون بعد بروید ←</p>	<p>به ستون بعد بروید ←</p>	

به نوع سرپرستی‌های که در شغل شما جریان دارد، فکر کنید. هر یک از کلمه‌ها یا عبارات‌های زیر تا چه اندازه آن را به خوبی توصیف می‌کند؟
در جای خالی کنار هر کلمه یا عبارت زیر، بنویسید:
پ به جای «بله» اگر سرپرستی‌ای را که در شغل شما جریان دارد، توصیف می‌کند.
ن به جای «نه» اگر آن را توصیف نمی‌کند.
؟ اگر نمی‌توانید تصمیم بگیرید.

سرپرستی

- _____ توصیه مرا می‌خواهد
- _____ به سختی راضی می‌شود
- _____ بی‌ادب
- _____ کار خوب را پاداش می‌دهد
- _____ با نزاکت
- _____ با نفوذ
- _____ به‌روز
- _____ نظارت کافی ندارد
- _____ نورچشمی‌هایی دارد
- _____ به من می‌گوید که جایگاهم چیست
- _____ آزاردهنده
- _____ کله‌شق
- _____ شغل را به‌خوبی می‌شناسد
- _____ بد
- _____ باهوش
- _____ برنامه‌ریز ضعیف
- _____ در موقع لزوم در دسترس است
- _____ تنبل

به ستون بعد بروید ←

به اکثریت افرادی که هم‌اکنون با آنها کار می‌کنید یا افرادی که در ارتباط با شغل‌تان ملاقات می‌کنید، فکر کنید. هر یک از کلمه‌ها یا عبارات‌های زیر تا چه اندازه این افراد را به خوبی توصیف می‌کند؟
در جای خالی کنار هر کلمه یا عبارت زیر، بنویسید:
پ به جای «بله» اگر افرادی را که با آنها کار می‌کنید، توصیف می‌کند.
ن به جای «نه» اگر آنها را توصیف نمی‌کند.
؟ اگر نمی‌توانید تصمیم بگیرید.

همکاران (افراد)

- _____ برانگیزاننده
- _____ خسته‌کننده
- _____ کند
- _____ یاریگر
- _____ کودن
- _____ مسؤولیت‌پذیر
- _____ تند و تیز
- _____ باهوش
- _____ دشمن تراش
- _____ پُر حرف
- _____ زیرک
- _____ تنبل
- _____ ناخوش آیند
- _____ شایعه‌پرداز
- _____ فعال
- _____ با علایق محدود
- _____ وفادار
- _____ کله‌شق

به ستون بعد بروید ←

به شغل خود بطور کلی فکر کنید. در مجموع بیشتر اوقات شغل شما به چه شبیه است؟
در جای خالی کنار هر کلمه یا عبارت زیر، بنویس:
پ به جای «بله» اگر شغل شما را توصیف می‌کند.
ن به جای «نه» اگر آن را توصیف نمی‌کند.
؟ اگر نمی‌توانید تصمیم بگیرید.

شغل بطور کلی

- _____ خوش آیند
- _____ بد
- _____ ایده‌آل
- _____ اتلاف وقت
- _____ خوب
- _____ نامطلوب
- _____ ارزشمند
- _____ بدتر از اکثر کارها
- _____ قابل قبول
- _____ برتر
- _____ بهتر از اکثر کارها
- _____ ناسازگار
- _____ مرا راضی می‌کند
- _____ غیرمکفی
- _____ عالی
- _____ پست
- _____ لذت‌بخش
- _____ ضعیف

پایان

جدول ۱

بازنمایی خلاصه نتایج رابطه زیر مقیاس‌های شاخص توصیف کننده شغل با چهار مقیاس: پرسشنامه ارزش‌های حرفه‌ای، زمینه‌یاب ارزشی شوارتز، زمینه‌یاب ارزشی راکیچ و پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیت

سطوح رضایت شغلی	پرسشنامه ارزش‌های حرفه‌ای (WVQ)		زمینه‌یاب ارزشی شوارتز (SVS)		زمینه‌یاب ارزشی راکیچ (RVS)		پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیت (16PF)	
	ماده‌ها (مقایسه دو دامنه)	سطوح ارزشی	ماده‌ها (مقایسه دو دامنه)	ارزش‌های بنیادی (رگرسیون)	ماده‌ها (مقایسه دو دامنه)	ماده‌ها (رگرسیون)	عوامل (همبستگی)	عوامل (رگرسیون)
کار در شغل فعلی	مسئولیت، موفقیت در حرفه	شناختی، ابزاری (-)	خلوت (-)، موفق، کنجکاو، مؤمن، خوشگذران (-)	سنت، لذت‌جویی (-)، پیشرفت	رستگاری، امنیت ملی، برابری (-)، فرمانبردار، مستقل (-)، خودمهارگر، احساس کمال‌یافتگی در امور	C, F-	C, Q4-, G, F-, L-, O-	
حقوق دریافتی	مزایا (-)، ساعات کار (-)، استقلال در کار (-)، نفوذ در حرفه (-)، حقوق دریافتی (-)، شرایط کار (-)	ابزاری (-)، امکانات (-)	آزادی (-)، سخاوتمند، ثروت (-)، فرمانبردار، خودانضباطی	سنت، جهان‌شمولی‌نگری (-)، پیشرفت، تحریک‌طلبی (-)	آزادی (-)، زندگی راحت (-)، امنیت ملی، رستگاری	L-, G	L-, G, C	
فرصت‌های ترفیع	موفقیت در حرفه، مزایا (-)، حقوق دریافتی (-)	ابزاری (-)، شناختی	احترام به والدین و بزرگترها، پذیرش سهم خود از زندگی، مؤمن، رستگاری	سنت، تحریک‌طلبی (-)	رستگاری، آزادی (-)، امنیت ملی، مبتکر (-)، احساس کمال‌یافتگی در امور، عشق کامل، جهان زیبا (-)	C, L-, G, A, N	C, L-, Q4-, G, M-, Q3, Q2-	
سرپرستی	سنت، تحریک‌طلبی (-)، همنوایی		صادق (-)، فرمانبردار، احترام به سنت	سنت، تحریک‌طلبی (-)	رستگاری، خوشبختی، فرمانبردار، احترام به خود (-)	C, Q1-, L-, E	C, M-, Q1-, G, Q4-, L-	
همکاران	سنت، جهان‌شمولی‌نگری (-)، تحریک‌طلبی (-)	شناختی (-)	حق شناس، مؤمن، پذیرش سهم خود از زندگی	سنت، جهان‌شمولی‌نگری (-)، تحریک‌طلبی (-)	آزادی (-)، مبتکر (-)، بلندمرتبه‌جو (-)، برابری (-)، امنیت ملی	L-, Q1-, C	L-, Q1-, C, M-, Q4-, G	
شغل به‌طور کلی	موفقیت در حرفه، مقام شغلی، مسئولیت	شناختی	متواضع، احترام به والدین و بزرگترها، ادب، احترام به سنت، مؤمن، امنیت خانوادگی	همنوایی	رستگاری، مسئولیت‌پذیر، برابری (-)	C, G, Q1-, Q4-	C, G, Q4-, M-, Q1-, L-, Q3, F-	

جدول ۲

میانگین، انحراف استاندارد، و آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌های شاخص توصیف‌کننده شغلی

P	SD			M			α	زیرمقیاس
	کل	مرد	زن	کل	مرد	زن		
.۰۱۷*	۱۵/۴۹	۱۵/۵۵	۱۵/۲۹	۳۱/۰۴	۳۲/۱۳	۲۹/۵۱	۰/۹۲۰	کار در شغل فعلی
	۱۱/۶۴	۱۱/۸۶	۱۱/۳۲	۱۲/۰۰	۱۱/۶۰	۱۲/۵۷	۰/۸۲۹	حقوق دریافتی
.۰۴۴*	۱۲/۹۳	۱۳/۵۲	۱۱/۹۸	۱۸/۶۰	۱۹/۳۵	۱۷/۵۵	۰/۸۲۳	فرصت‌های ترفیع
	۱۲/۲۵	۱۲/۹۸	۱۱/۱۵	۳۴/۷۵	۳۴/۴۶	۳۵/۱۶	۰/۸۵۰	سرپرستی
.۰۴۴*	۱۳/۵۸	۱۳/۶۸	۱۳/۴۶	۳۲/۲۲	۳۲/۳۲	۳۲/۰۷	۰/۸۹۰	همکاران
	۱۲/۸۸	۱۳/۳۸	۱۲/۱۵	۳۲/۶۶	۳۲/۶۶	۳۲/۶۶	۰/۸۹۹	شغل به‌طور کلی

جدول ۳

کلید نمره‌گذاری مقیاس‌های شاخص توصیف‌کننده شغل (JDI، بالزر و دیگران، ۱۹۹۷) و شغل به‌طور کلی (JIG)

زیرمقیاس	تعداد ماده‌ها	موضوع پاسخ‌هایی که نمره به آنها تعلق می‌گیرد	
		بله	نه
کار در شغل فعلی	۱۸	۱۸، ۱۷، ۱۴، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۶، ۵، ۳، ۱	۱۶، ۱۵، ۱۳، ۱۲، ۸، ۴، ۲
حقوق دریافتی	۹	۸، ۵، ۲، ۱	۹، ۷، ۶، ۴، ۳
فرصت‌های ترفیع	۹	۹، ۸، ۵، ۳، ۱	۷، ۶، ۴، ۲
سرپرستی	۱۸	۱۷، ۱۵، ۱۳، ۱۰، ۷، ۵، ۴، ۱	۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۲، ۱۱، ۹، ۸، ۳، ۲
همکاران	۱۸	۱۷، ۱۵، ۱۱، ۸، ۷، ۶، ۴، ۱	۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۰، ۹، ۵، ۳، ۲
شغل به‌طور کلی	۱۸	۱۷، ۱۵، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۵، ۳، ۱	۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۲، ۸، ۴، ۲

روش نمره‌گذاری: نمره هر زیرمقیاس با جمع جبری نمره‌های ماده‌هایی که برای هر زیرمقیاس در بالا فهرست شده است بدست می‌آید. پاسخ‌هایی که در زیر گزینه‌های (الف) یا (ج) قرار داده شده‌اند، +۳ محاسبه می‌شوند. برای گزینه (?) برای هر مورد +۱ محاسبه می‌شود. و برای گزینه‌هایی که با موضع فهرست بالا مطابقت ندارد، نمره‌ای در نظر گرفته نمی‌شود.

نمره زیرمقیاس‌های "حقوق دریافتی" و "فرصت‌های ترفیع" دو برابر (×۲) منظور می‌گردد.

منابع

دلخوش، م. ت. و احمدی مبارکه، م. (۱۳۷۸). شناسایی محتوا و ساختار ارزش‌ها و گستره عوامل همبسته با ارزش‌ها در نظام اداری کشور. سازمان امور اداری و استخدامی کشور

Balzer, W. K., Kihm, J. A., Smith, P. C., Irwin, J. L., Bachiochi, P. D., Robie, C., Sinar, E. F., & Parra, L. F. (1997). *User's manual for the Job Descriptive Index (JDI; 1997 Revision) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.

DeMeuse, K. P. (1985). A compendium of frequently used measures in industrial/organizational psychology. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 23, 53-59.

Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 14-32.

Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44, 287-307.

Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.

Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39, 1005-1016.

Zedeck, S. (1987, October). *Satisfaction in union members and their spouses*. Paper presented at the Job Satisfaction: Advances in Research and Practice Conference, Bowling Green, Ohio.