اعتباریابی پرسشنامه بازطراحی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر تهران

دکتر شهرام نظری*

دکتر محسن حلاجی**

کامران عیدی‌پور***

چکیده

باز طراحی شغلی گویای مجموعه ای از رفتارهای پیشرو/خودآغازگر است که شاغلان برحسب شرایط و موقعیت خود به منظور تغییر دادن محتوای شغل یا روابطشان با دیگران انجام می‌دهند. هدف از انجام دادن این تحقیق، تعیین اعتبار و روایی نسخه فارسی پرسشنامه باز طراحی شغلی معلمان تربیت بدنی بود. روش تحقیق از نظر هدف توسعه ای، از نظر سنجش‌پذیری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی و از نظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را تمام معلمان تربیت بدنی مناطق نوزدهگانه شهر تهران (۱۵۰۰ نفر) تشکیل دادند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۰۶ نفر تعیین شد. برای اعتباریابی پرسشنامه باز طراحی شغلی معلمان تربیت بدنی از پرسشنامه استاندارد اسلمپ و ولابرودریک (۲۰۱۳) استفاده شد که بر مبنای نظریه ژشنیوسکی و همکارانش است. این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال و سه خرده مقیاس است. برای اعتباریابی این ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که در مجموع ۱۳ گویه عامل اصلی باز طراحی شغلی را سنجش می‌کنند. سه خرده مقیاس باز طراحی شغلی وظیفه ای، باز طراحی شغلی شناختی و باز طراحی شغلی رابطه ای به‌منزلهٔ خرده مقیاسهای باز طراحی شغلی معلمان تربیت بدنی شناسایی و تایید شدند. براساس نتایج این تحقیق، پژوهشگران می‌توانند از این ابزار برای سنجش باز طراحی شغلی معلمان تربیت بدنی در تحقیقات خود بهره بگیرند.

کلید واژگان: اعتباریابی، باز طراحی شغلی، معلم تربیت بدنی

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۷

* استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه فرهنگیان (نویسنده مسئول) shahram.nazari@yahoo.com

** استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه فرهنگیان hallajymohsen@gmail.com

*** دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه eidipour_kamran@yahoo.com

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

مقدمه

مطالعات متعدد نشان می‌دهد که کارکنان در محیطهای کاری چالش انگیز، غنی و پرمایه و همچنین محیطهایی که اشتیاق آنها را افزایش می‌دهد، بهترین عملکرد را خواهند داشت. از این رو سازمانها باید برای کارکنان خود منابع کافی همچون راهنمایی، حمایت اجتماعی و فرصت کسب مهارتهای متنوع را فراهم آورند. در واقع تحقیقات نشان می‌دهد که مدیریت می‌تواند بر تقاضاها و منابع شغلی کارکنان اثر بگذارد (دیمروتی و کروپانزانو[1]، ۲۰۱۰)، اگرچه به همان اندازه مهم است که کارکنان منابع و چالشهای شغلی کافی هم در اختیار داشته باشند. ممکن است که مدیران همیشه نتوانند راهنمایی به موقع و مناسبی به کارکنان خود ارائه دهند. در چنین شرایطی، کارکنان باید رفتارهای پویا از خود نشان دهند و برای بهینه‌سازی محیط کاری خود تلاش کنند (تیمز[2] و همکاران،۲۰۱۲). همچنین وینگردن[3] و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که مهارتهای شغلی، رضایتمندی اولیه و مشارکت در کار در طول زمان با باز طراحی شغلی[4] افزایش می‌یابد.

در گذشته رابطه یک فرد با شغلش بر اساس نظریه‌های طراحی شغل استوار بود. اغلب این نظریه‌ها بر نقش و تلاش مدیران برای ایجاد یک محیط شغلی مناسب برای کارکنان تاکید می‌کنند. براساس برخی از این نظریه‌ها عملکرد مطلوب زمانی حاصل می‌شود که مدیران، مشاغل کارکنان را به گونه ای طراحی کنند که حداکثر ویژگیهای مطلوب را داشته باشد و براساس برخی دیگر از نظریه‌ها چون مدیران با مواد و فرایندهای تولید در یک سازمان آشنایی بیشتری دارند، می‌توانند هر شغل را به گونه ای طراحی کنند که میان ویژگیهای گوناگون کارکنان و مشاغلشان حداکثر انطباق وجود داشته باشد. به طور کلی این گونه فرض می‌شود که کارکنان وظایف و تکالیف خود را براساس توصیف رسمی که مدیران دربارهٔ یک شغل ارائه می‌دهند، انجام می‌دهند و کارکنان با مشاغل مشابه، کار خود را به شیوه ای یکسان انجام می‌دهند و نقش فعال در تغییر دادن شیوه انجام شغل خود ندارند (گرنت[5] و پارکر، ۲۰۰۹). اگرچه اکثر نظریه‌های طراحی شغل اهمیت کارکنان را در شکل‌گیری شیوه‌های رفتاری منحصر به فردشان در انجام دادن شغل خود نادیده می‌گیرند، اخیراً

1. Demerouti & Cropanzano
2. Tims
3. Wingerden
۴. اصطلاح «باز طراحی شغلی» همچنین با اصطلاحاتی مشابه همچون «طراحی حرفه ای» و یا «هنرنمایی شغلی» که نوعی دستکاری شغلی است و مستخدم با تغییر دادن وظایف شغلی یا روابطی که به کارکنان اجازه می‌دهد برای رسیدن به هدف با اصلاح کار خود تجربه کاری متفاوتی را خلق کنند، می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد.
5. Grant

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

دیدگاهی جدید از سوی ژشنیوسکی و داتن[1] تحت عنوان باز طراحی شغلی[2] مطرح شده که بر نقش فعال کارکنان در طراحی مشاغل خود تاکید می‌کند (نیلسن[3] و همکاران، ۲۰۱۷). در این حالت کارکنان بر توسعه یا سازگاری محدوده تکالیف و محیط ارتباطی مشاغل خود اثری قابل توجه می‌گذارند (آرتز[4]، ۲۰۱۲).

به طور کلی باز طراحی شغلی به فرایندی اطلاق می‌شود که طی آن کارکنان تعداد، نوع و وسعت وظایف و ارتباطات را در شغل خود به گونه ای تغییر می‌دهند که با علایق، رغبتها و تواناییهای آنها منطبق گردد (تیمز و همکاران، ۲۰۱۲). ژشنیوسکی و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند کارکنان کارهای خود را بر اساس یک واکنش انفعالی به طراحی شغل سنتی یا علائم اجتماعی حاصل از همکاران خود انجام نمی‌دهند، بلکه بر اساس تصمیمهای خود در زمینهٔ شیوه‌های انجام دادن کارشان عمل می‌کنند. باز طراحی شغلی سه حیطه را در بر می‌گیرد: در حیطه اول که تحت عنوان تغییر مرزهای وظیفه نام‌گذاری شده است، فرد تکالیف مربوط به کار خود را تغییر می‌دهد. به عبارت دیگر، این حیطه به تغییر محتوا، تعداد و وسعت تکالیف شغلی جدیدی که یک فرد انجام می‌دهد، اشاره دارد. حیطه دوم که تحت عنوان تغییر مرزهای ارتباطی نام‌گذاری شده است، بیانگر این است که فرد شاغل نوع تعاملات و ارتباطات خود را هنگام انجام دادن تکالیف محوله تغییر می‌دهد. این حیطه هر گونه تغییری را که فرد در تعامل با دیگران انجام می‌دهد، چه از نظر کمّی و چه از نظر کیفی در بر می‌گیرد. حیطه سوم، حیطه تغییر شناختی مرزهای وظیفه نام‌گذاری شده است که بیانگر تغییر دیدگاه و نگاه یک فرد به شغل خویش است (نیلسن و ابیلگارد[5]، ۲۰۱۲).

دیدگاه باز طراحی شغلی که به تازگی مطرح شده تحقیقات اندکی را به خود اختصاص داده است، اما آنچه مشهود است تمایل فزاینده کارکنان به ایجاد تغییر در کار خود است. شواهدی وجود دارد که باز طراحی شغلی سبب تغییر در ویژگیهای شغلی کارکنان، ایجاد تناسب بیشتر میان فرد و شغل و چالش انگیزی شغل می‌شود و در پی تغییرات ایجاد شده در شغل، خشنودی شغلی حاصل می‌شود (پترو[6] و همکاران، ۲۰۱۲). در نهایت باز طراحی شغلی از این طریق سبب برانگیخته شدن کارکنان می‌شود و کارکنان با انگیزه نیز در جهت عملکرد بهتر و درگیر شدن در رفتارهایی فراتر از نقش خود حرکت می‌کنند (نعامی و شناور، ۱۳۹۳).

1. Wrześniewski & Dutton
2. Job crafting
3. Nielsen
4. Arts
5. Abildgaard
6. Petrou

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

معلمی به عنوان یکی از مشاغل با اهمیت، رسالت اصلی در پیشبرد و تحقق بخشیدن به اهداف نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی در هر کشور را به عهده دارد. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی‌راه نیست اگر گفته شود که شالوده و اساس یک نظام آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند (نیکزاد لاریجانی،۱۳۹۴). در میان برنامه‌های آموزشی مدارس، درس تربیت بدنی یکی از دروس مهم و سازنده به شمار می‌آید. توجه به درس تربیت بدنی در مدارس تا آنجا اهمیت دارد که منشور یونسکو (هاگ[1]،۱۳۹۷) تربیت بدنی را حق بنیادی تمام کودکان و نوجوانان می‌داند و مؤسسات آموزش و پرورش هر کشور را برای بهبود و توسعهٔ تربیت بدنی موظف می‌کند. به این ترتیب نقش معلمان تربیت بدنی در اجرای درس تربیت بدنی و رشد و شکوفایی دانش آموزان بسیار با اهمیت است (خیابانچیان، امیرتاش و مظفری،۱۳۸۳). تربیت بدنی فرایندی است آموزشی- تربیتی که هدف از آموزش دروس آن در مدارس، رشد دانش آموزان از طریق فعالیتهای جسمانی و بهبود بخشیدن به اجرای مهارتهای ورزشی است. دروس تربیت بدنی شامل کسب و پردازش مهارتهای حرکتی، توسعه و نگهداری آمادگی جسمانی برای تندرستی و سلامتی، کسب دانش علمی درباره فعالیتهای جسمانی و تمرین و توسعه تصور و ذهنیت مثبت از فعالیتهای جسمانی به مثابه وسیله ای برای بهبود اجرا و عملکرد دانش آموزان است. دروس تربیت بدنی با تاکیدی که بر پرورش جسمی، ذهنی، روحی و برازندگی اجتماعی دارد، در صورت آموزش صحیح و اصولی، نقشی شایان توجه در فرایند تعلیم و تربیت دانش آموزان ایفا خواهد کرد. بنابراین آموزش درس تربیت بدنی در مدارس بیشتر نیازمند دروس عملی است تا در آن فعالیتهای جسمانی و ورزشهای گوناگون به دانش آموزان آموخته شود. برای دستیابی به این هدف مهم، به توسعه امکانات و تجهیزات فیزیکی مانند سالنها و زمینهای ورزشی در مدارس نیاز وجود دارد (نمازی‌زاده و سلحشور، ۱۳۹۱). از این رو معلمان تربیت بدنی نیز مانند سایر شاغلان امروزی نیازمند تطبیق وظایف شغلی خود با محیط، شرایط و تواناییها و محدویتها هستند. کار معلمان تربیت بدنی باتوجه به انتظارات متعدد از یک سو و شرح وظایف شغلی از سوی دیگر دشوارتر هم شده است. در نظامهای مدیریتی و تشکیلاتی متمرکز همه دستگاهها، از جمله آموزش و پرورش ملزم به طراحی و اجرای برنامه‌های متمرکز برای تمامی کشورند. محتوای برنامه درس تربیت بدنی برحسب دوره (ابتدایی و متوسطه) و پایه تحصیلی در مدارس ایران یکسان است. از این رو معلمان تربیت بدنی

1. Haag

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

که اکنون بالغ بر ۲۹۰۰۰ نفرند ملزم به اجرای آن بر حسب شرح وظایف طراحی شده هستند. شرح وظایف معلم تربیت بدنی در ایران به شکلی رسمی طراحی و پس از تصویب، ابلاغ می‌شود. طول عمر این شرح وظایف در برخی موارد به یک تا دو دهه می‌رسد. بندهای شرح وظایف عمداً کلی طراحی می‌شوند. از این رو با توجه به متغیرهای جغرافیایی استانها همچون میزان برخورداری و به‌تبع آن وجود صلاحیتهای حرفه ای متفاوت، طراحی شغلی در سطح ملی و استانی و ابلاغ رسمی آن برای تمام معلمان، اجرای وظایف از سوی معلم با دشواری روبه‌روست. بدین سبب باز طراحی شغلی همواره برای معلم تربیت بدنی یک ضرورت است. نظر به طولانی بودن عمر شرح وظایف سازمانی معلم تربیت بدنی چنین به نظر می‌رسد که به منظور افزایش اثربخشی درس تربیت بدنی، معلم ناگزیر به باز طراحی شغلی است. این اقدام ضمن توجه به انتظارات متعدد و در برخی موارد ناهماهنگ منجر به رفع سردرگمی معلمان در ایفای وظایفشان مطابق با طراحی شغلشان خواهد شد.

اندازه‌گیری میزان تمایل به باز طراحی شغلی وظیفه ای (شامل تمایل به تغییر و اصلاح شغل کنونی و ...)، باز طراحی شغلی شناختی (شامل تفکر و اندیشه دربارهٔ نقش شغل در موفقیت سازمان، موفقیت در زندگی، تاثیر بر جامعه و ...) و باز طراحی شغلی رابطه ای(شامل شناخت روابط شغلی، جایگاه شغلی در چارت سازمانی، امکان راهنمایی و مشاوره همکاران و...) چالش پیش روی مدیریت منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش به ویژه در بخش تربیت بدنی است. برای اندازه‌گیری دانش، مهارت و نگرش کارکنان در باز طراحی شغلی ابزارهای متعدد ساخته شده است. نیلسن و همکاران (۲۰۱۷) از آنها چنین یاد می‌کنند: گیتولسکو[1] (۲۰۰۶)، لیِینا[2] و همکاران(۲۰۰۹)، اسلمپ و ولا برودریک (۲۰۱۳) و سکی‌گوچی[3] و همکاران (۲۰۱۴)، بر مبنای نظری ژشنیوسکی و داتن(۲۰۰۱)، با ابعاد شغلی وظیفه ای، شناختی و ارتباطی؛ وینگردن و همکاران (۲۰۱۷) بر مبنای نظریه تیمز و باکر (۲۰۱۰)، با ابعاد شغلی اجتماعی، شغلی و ساختاری؛ پترو و همکاران (۲۰۱۲)، بر مبنای نظری تیمز و باکر (۲۰۱۰)، با ابعاد جویای منابع، جویای چالش و کاهش تقاضا؛ نیلسن و ابیلگارد (۲۰۱۲)، بر مبنای نظری تیمز و باکر (۲۰۱۰)، با ابعاد افزایش تقاضای چالش انگیز، کاهش تقاضای شغل اجتماعی، افزایش منابع شغل اجتماعی، افزایش تقاضای

1. Ghitulescu
2. Leana
3. Sekiguchi

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

کمّی و کاهش تقاضاهای شغلی بازدارنده؛ لو[1] و همکاران(۲۰۱۴)، بر مبنای نظری لارنس[2] (۲۰۱۰) با ابعاد شغلی فیزیکی و ارتباطی.

یکی از ویژگیهای مهم هر آزمون، به کارگیری ابزار معتبر و پایا است و تفسیر نتایج تحقیق بستگی به اعتبار ابزار به کارگرفته شده دارد. پژوهشگران باید از روایی ابزار مطمئن باشند. روایی ابزار، یکی از معیارهای مهم در ارزشیابی پژوهشهای کمّی است که مبنایی را برای تصمیم‌گیری درباره مفید بودن و کاربرد یافته‌ها در عمل فراهم می‌کند. گیل[3] (۱۹۹۷)، بیان کرده که تعیین پایایی و روایی ابزار مورد استفاده برای بررسی یک موضوع، نخستین گام در فرایند تحقیق است و استفاده از پرسشنامه‌های معتبر گامی مهم در تعمیم یافته‌ها و اجرای پژوهش محسوب می‌شود. به طور کلی مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه‌گیری واقعاً بتواند ویژگی متغیر مورد نظر را اندازه‌گیری نماید نه متغیر دیگری را. به عبارت دقیق‌تر، منظور از روایی این است که آیا ابزار مورد نظر می‌تواند ویژگی را که برای آن طراحی شده است اندازه‌گیری کند یا خیر؟ اگر وسیله اندازه‌گیری از لحاظ ویژگی مورد نظر دارای روایی مورد تایید نباشد، نتایج پژوهش بی‌ارزش خواهد بود. قبل از به کارگیری ابزارهای اندازه‌گیری، لازم است پژوهشگر از طریق علمی، نسبت به روایی ابزار اندازه‌گیری اطمینان حاصل کند. سنجش روایی ابزار تحقیق، ابعاد گوناگون مانند روایی محتوایی، روایی صوری، روایی ملاکی و روایی سازه دارد. برای ارزیابی روایی محتوایی از قضاوت افراد خبره در زمینه تخصصی مورد نظر بهره‌گیری می‌شود. روایی صوری شامل این موضوع می‌شود که آیا مختصات و ظاهر ابزار به صورت مناسب برای ارزیابی هدف مورد نظر طراحی شده است یا خیر. منظور از روایی ملاکی میزان همبستگی میان نمرات حاصل از یک ابزار با نمرات حاصل از ابزار اندازه‌گیری دیگر (ملاک) است. روایی سازه ای این موضوع را بررسی می‌کند که آیا خرده مقیاسهای مورد نظر توانایی تشکیل مقیاس کل را دارند یا برخی از آنها نامرتبط اند. این نوع روایی اغلب روایی عاملی نامیده می‌شود و دلیل آن نیز نحوه ارزیابی این نوع روایی با روشهای تحلیل عاملی است (مونرو[4]، ۲۰۰۵).

در نهایت معلمان تربیت بدنی نیز مانند سایر شاغلان امروزی نیازمند تطبیق وظایف شغلی خود با محیط، شرایط و تواناییها و محدویتها هستند. چنین اقدامی در نهایت به افزایش هماهنگی در انجام امور و افزایش بهره‌وری در سازمان خواهد انجامید. بنابراین اگرچه هدف غایی در مدیریت

1. Lu
2. Laurence
3. Gill
4. Munro

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

منابع انسانی دستیابی به بهره‌وری بیشتر است، مسئله پیش روی پژوهشگر حل مشکل بهره‌وری از طریق افزایش و بهبود توانایی معلمان تربیت بدنی در باز طراحی شغلی است و این مهم، طریق علمی را طی نخواهد کرد مگر با اندازه‌گیری این متغیر. در حال حاضر همچون سایر متغیرهای علوم انسانی پرسشنامه برای آگاهی از میزان کمی متغیر بازطراحی شغلی از سوی پژوهشگران پیشنهاد و تولید شده است. در ایران تاکنون پژوهشگران به تحقیقی پیرامون باز طراحی شغلی برخورد نکرده اند و همچنین ابزاری برای این منظور اعتباریابی نشده است. البته خارج از کشور در زمینه باز طراحی شغلی پژوهشگرانی مانند نیلسن و ابیلگارد (۲۰۱۲)، پترو و همکاران (۲۰۱۲)، لو و همکاران (۲۰۱۴) و سیکی‌گوچی و همکاران (۲۰۱۴) تحقیقاتی انجام داده اند اما از آنجایی که در ایران ابزاری مناسب برای سنجش آن وجود ندارد، لذا ساخت و طراحی ابزاری استاندارد یا اعتباریابی ابزارهای موجود در این زمینه می‌تواند اهمیت بسیار زیاد داشته باشد. از این رو، بنا به ضرورت آگاهی از رفتارهای پیشرو و خودآغازگر معلمان تربیت بدنی ایران برای باز طراحی شغلی در برابر چالشها و انتظارات پیش رو در تحقق بخشیدن به اهداف درس تربیت بدنی، پژوهشگر پرسشنامه استاندارد اسلمپ و ولا برودریک (۲۰۱۳) را از میان پرسشنامه‌های تولید شده، انتخاب کرده است. پرسشنامه اسلمپ و ولا برودریک (۲۰۱۳) در این مطالعه برای تعیین روایی و استانداردسازی ویژه معلمان تربیت بدنی برگزیده شده است. این پرسشنامه بر مبانی نظری ژشنیوسکی و داتن (۲۰۰۱) بنا شده است. این نظریه حد میانه ای از تعداد عوامل سازنده مفهوم بازطراحی شغلی شامل باز طراحی شغلی وظیفه ای، باز طراحی شغلی شناختی و باز طراحی شغلی رابطه ای را تشکیل می‌دهد. سادگی در فهم و روزآمد بودن نیز از جمله مهم‌ترین دلایل پژوهشگر در انتخاب این ابزار برای استانداردسازی و اعتباریابی باز طراحی شغلی معلمان تربیت بدنی بوده است. در نهایت پژوهشگر این پرسشنامه را به عنوان ابزاری مناسب تشخیص داده و برای سنجش کم وکیف باز طراحی شغلی در میان معلمان تربیت بدنی اقدام به اعتباریابی آن کرده است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، از تحقیقات توسعه ای و از نظر روش غیرتجربی از نوع توصیفی- تحلیلی است و از نظر اجرا از نوع تحقیقات پیمایشی است. این تحقیق در نیمسال دوم سال ۱۳۹۵ و در استان تهران انجام شده و در حدود ۶ ماه به طول انجامیده است. در این تحقیق، باتوجه به عنوان آن که استانداردسازی/ اعتباریابی ابزار باز طراحی شغلی معلمان است، از تمام معلمان تربیت بدنی مدارس مناطق گوناگون شهر تهران برای بررسی جامعه آماری تحقیق استفاده

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

شده است. بنابراین جامعه آماری پژوهش را تمام معلمان تربیت بدنی مدارس شهر تهران (۱۵۰۰ نفر) تشکیل داده اند و نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان ۳۰۶ نفر تعیین شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع خوشه ای انتخاب شدند. به دلیل حساسیت تعداد نمونه‌ها، همه معلمان تربیت بدنی مدارس شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز شهر تهران به صورت خوشه ای تقسیم‌بندی شدند، سپس به صورت تصادفی ساده از کلیه معلمان تربیت بدنی مدارس مناطق پنجگانه نمونه آماری گردآوری شد. در این تحقیق برای اعتباریابی پرسشنامه باز طراحی شغلی از پرسشنامه استاندارد اسلمپ و ولا برودریک (۲۰۱۳)، استفاده شده که در خارج از کشور ساخته شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۵ گویه است و دارای سه بعد باز طراحی شغلی وظیفه (۵ سؤال)، باز طراحی شغلی شناختی (۵ سؤال) و باز طراحی شغلی رابطه ای (۵ سؤال) است و پاسخ به هر گویه بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت از به‌ندرت (۱) تا بیشتر اوقات (۵) نمره‌گذاری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و روان سنجی ابزار باز طراحی شغلی از تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. پس از اعمال نظرات استادان و خبرگان مدیریت تربیت بدنی، ابزار باز طراحی شغلی از نظر روایی سازه و محتوایی مورد اعتباریابی قرار گرفته است.

جدول ۱: تعداد نمونه تحقیق به تفکیک معلمان مناطق ۱۹ گانه شهر تهران

مناطق	مرد	زن	جمع	نمونه
۱	۲۲	۵۷	۸۰	۱۶
۲	۱۵	۵۴	۶۹	۱۴
۳	۱۳	۲۸	۴۱	۸
۴	۳۲	۸۱	۱۱۳	۲۳
۵	۴۲	۱۲۸	۱۷۰	۳۴
۶	۱۸	۲۸	۴۶	۹
۷	۱۰	۳۰	۴۰	۸
۸	۱۸	۵۴	۷۲	۱۴
۹	۲۱	۴۸	۶۹	۱۳
۱۰	۱۱	۳۶	۴۷	۹
۱۱	۱۷	۳۷	۵۴	۱۱
۱۲	۱۸	۳۲	۵۰	۱۹
۱۳	۹	۳۷	۴۶	۹
۱۴	۴۰	۸۰	۱۲۰	۲۴
۱۵	۶۷	۹۸	۱۶۵	۳۳
۱۶	۲۳	۴۱	۶۴	۱۲
۱۷	۳۰	۳۸	۶۸	۱۳
۱۸	۴۵	۷۴	۱۱۹	۲۴
۱۹	۲۴	۴۳	۶۷	۱۳

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

جدول ۱ تعداد نمونه تحقیق به تفکیک معلمان مناطق ۱۹ گانه شهر تهران را نشان می‌دهد. تعداد کل جامعه آماری ۱۵۰۰ نفر است و بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان ۳۰۶ نفر به‌عنوان کل نمونه تحقیق انتخاب شدند. از مجموع این ۳۰۶ نفر، متناسب با تعداد جامعه آماری در هر منطقه، تعداد نمونه آماری برای آن منطقه تعیین شده است.

یافته‌های تحقیق

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار، ضرایب پایایی و همبستگی میان عاملهای باز طراحی شغلی

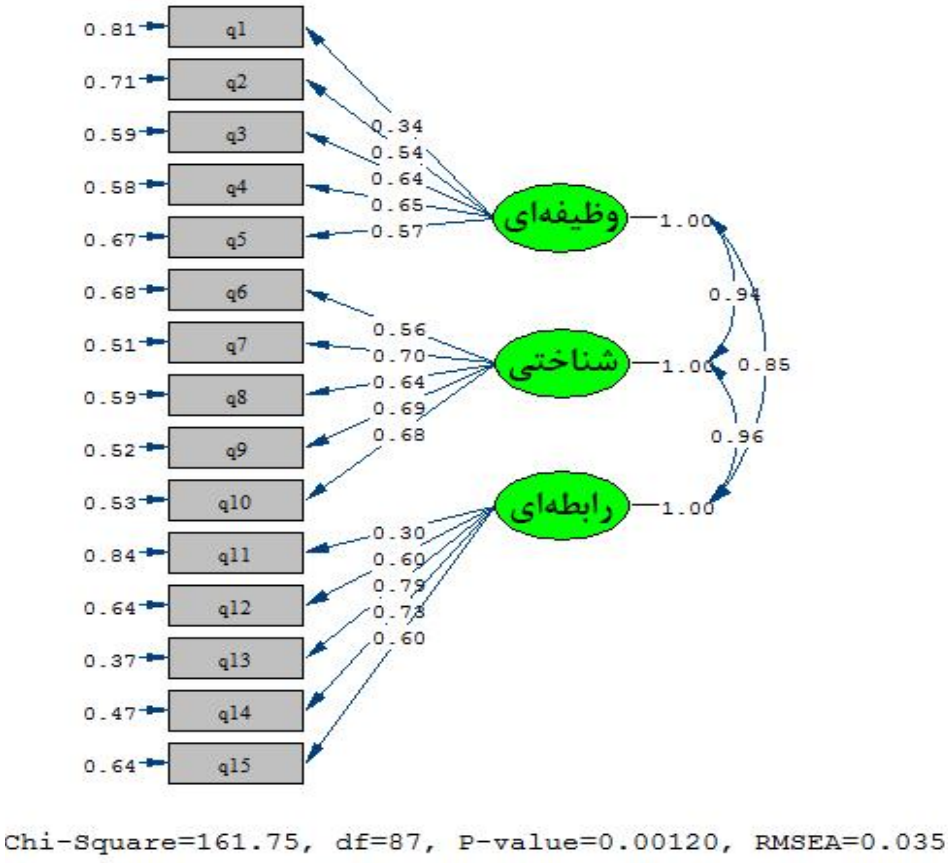
عاملها	تعداد متغیرها	میانگین	انحراف معیار	α کرونباخ
باز طراحی شغلی وظیفه ای	۵	۴/۳۵	۰/۵۰۵	۰/۷۵
باز طراحی شغلی شناختی	۵	۴/۳۰	۰/۵۶۸	۰/۷۸
باز طراحی شغلی رابطه ای	۵	۳/۷۴	۰/۵۷۵	۰/۸۱
باز طراحی شغلی	۱۵	۴/۲۶	۰/۴۸۷	۰/۸۸

داده‌های جدول ۲، نمایانگر تعداد سؤالات عاملها، میانگین، انحراف معیار، ضرایب پایایی و همبستگی میان عاملهای ابزار باز طراحی شغلی بود، به گونه‌ای که میان مؤلفه‌های باز طراحی شغلی شناختی و باز طراحی شغلی رابطه ای (۰/۷۳) بیشترین رابطه وجود داشت. همچنین از α کرونباخ برای بررسی پایایی ابزار تحقیق استفاده شد (۰/۸۸) که نشان دهندهٔ پایایی مناسب آزمون بود. باوجود این، ضرایب آلفای کرونباخ برای هر عامل نیز جداگانه محاسبه شد، به طوری که پایایی هریک از عوامل از ۰/۷۵تا ۰/۸۱ متغیر بود و وجود یک رابطه بسیار خوب تا نسبتاً عالی را در میان گویه‌های هر عامل نشان داد. سپس با استفاده از نرم افزار LISREL نسخه ۸/۷۰ تحلیل عاملی تأییدی به منظور تأیید عوامل انجام گرفت.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول برای روایی پرسشنامه نشان داد که سؤال ۱ از مؤلفه بازطراحی شغلی وظیفه (وظایف اضافی در کار را انتخاب و به عهده می‌گیرید) و سؤال ۱۱ از مؤلفه باز طراحی شغلی رابطه ای (رویدادهای خاص در محل کار را سازماندهی می‌کنید، مانند جشن تولد همکاران) حد نصاب بار عاملی لازم را کسب نکردند و از مجموعه داده‌های اصلی حذف شدند، این در حالی است که مابقی ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر بود که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]



شکل ۱: تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول سازه باز طراحی شغلی

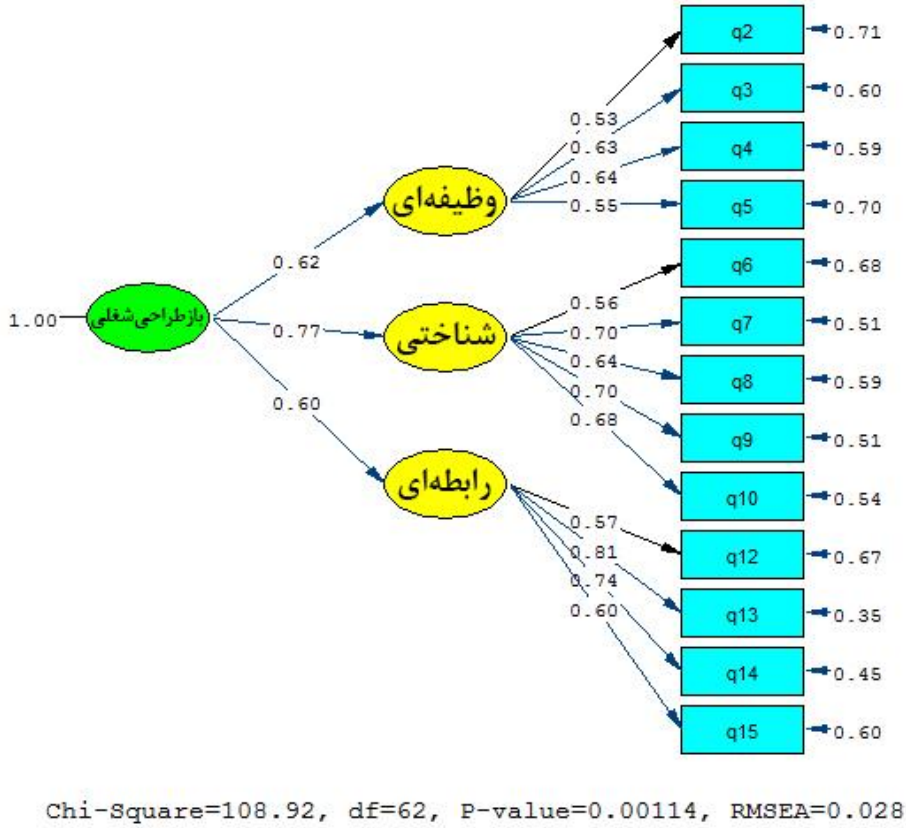
جدول ۳: شاخصهای برازش مدل

شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول	نتیجه
χ2/df	۱/۸۵	<۳	تایید مدل
P.value	۰/۰۰۱۲	<۰/۰۵	تایید مدل
RMSEA	۰/۰۳۵	<۰/۱	تایید مدل
NFI	۰/۹۲	>۰/۹۰	تایید مدل
GFI	۰/۹۳	>۰/۹۰	تایید مدل
AGFI	۰/۹۱	>۰/۹۰	تایید مدل
CFI	۰/۹۰	>۰/۹۰	تایید مدل

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که شاخص نسبت کای‌دو به درجه آزادی برابر با ۱/۸۵، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) در حالت مطلوب و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند که مناسب بودن ابعاد را تأیید

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

می‌کند. سپس از تحلیل عاملی مرتبه دوم، به منظور دانستن اینکه آیا میان متغیر مکنون برون‌زای (متغیر مستقل) باز طراحی شغلی با ابعاد سه گانهٔ آن به‌عنوان متغیر درون زا(متغیر وابسته) ارتباط معنادار وجود دارد یا خیر، بهره گرفته شد.



شکل ۲: تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم سازه باز طراحی شغلی

جدول ۴. شاخصهای برازش مدل

شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول	نتیجه
χ2/df	۱/۷۵	<۳	تایید مدل
P.value	۰/۰۰۱۱	<۰/۰۵	تایید مدل
RMSEA	۰/۰۲۸	<۰/۱	تایید مدل
NFI	۰/۹۰	>۰/۹۰	تایید مدل
GFI	۰/۹۱	>۰/۹۰	تایید مدل
AGFI	۰/۹۳	>۰/۹۰	تایید مدل
CFI	۰/۹۲	>۰/۹۰	تایید مدل

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، باتوجه به معنادار بودن ارزش t ، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود، چرا که مقدار نسبت کای‌دو به درجه آزادی و مقادیر شاخصهای برازش با توجه به مندرجات جدول ۳، همگی در سطح مطلوبی قرار گرفته اند یعنی مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوب است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است و به عبارتی داده‌های حاصل از پژوهش مدل نظری تحقیق را حمایت و تایید می‌کنند.

جدول ۵. نتایج اجرای مدل ساختاری بازطراحی شغلی و ابعاد آن

مؤلفه	سؤالات	بار عاملی سؤالات	بارعاملی مؤلفه ها	نمره تی
باز طراحی شغلی وظیفه ای	رویکردهای جدیدی را برای پیشرفت شغلتان در پیش می‌گیرید.	۰/۵۳	۰/۶۲	۹/۴۸
	نگاهتان به تکالیف یا نوع تکلیفی را که در شغلتان انجام می‌دهید، تغییر می‌دهید.	۰/۶۳		
	تکالیف شغلی جدیدی را در پیش می‌گیرید که با علایق و مهارتهایتان سازگارترند.	۰/۶۴		
	به تکالیف شغلی که با علایق و مهارتهایتان سازگاری دارند، اولویت می‌دهید.	۰/۵۵		
باز طراحی شغلی شناختی	درباره اینکه شغلتان چطور به زندگیتان هدف می‌دهد، فکر می‌کنید.	۰/۵۶	۰/۷۷	۱۰/۱۴
	اهمیتی که شغلتان برای موفقیت سازمان دارد، به خودتان یادآوری می‌کنید.	۰/۷۰		
	اهمیتی که شغلتان برای جامعه ای وسیع تر دارد، به خودتان یادآوری می‌کنید.	۰/۶۴		
	درباره روشهایی که در آنها شغلتان به طور مستقیم روی زندگیتان اثر می‌گذارد، فکر می‌کنید.	۰/۷۰		
	درباره نقشی که شغلتان برای رفاه عمومی‌تان دارد، فکر می‌کنید.	۰/۶۸		
باز طراحی شغلی رابطه ای	سعی می‌کنید افرادی را که خیلی خوب کار می‌کنند، بشناسید.	۰/۵۸	۰/۶۰	۸/۸۲
	شغلی را که با فعالیتهای اجتماعی در ارتباط است، سازماندهی می‌کنید یا وارد آن می‌شوید.	۰/۷۱		
	کارمندان جدید را (به طور رسمی و غیر رسمی) راهنمایی می‌کنید.	۰/۷۴		
	با افرادی که در کار، مهارتها یا علایق مشابهی با شما دارند، دوست می‌شوید.	۰/۶۰		

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از ویژگیهای مهم هر مقیاس، داشتن اعتبار و روایی آزمون است. هدف پژوهش حاضر استانداردسازی پرسشنامه باز طراحی شغلی معلمان تربیت بدنی بود. شاخصهای برازش مدل نشان از برازش و مثبت بودن مدل طراحی شده تحقیق داشت، به این معنی که مدل تحقیق حاضر دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است. به عبارت دیگر داده‌های حاصل از پژوهش مدل نظری تحقیق را حمایت و تایید می‌کنند. یافته‌های تحقیق نشان دادند که در این پژوهش در مجموع ۱۳ سؤال به عنوان گویه‌های باز طراحی شغلی معلم تربیت بدنی شناخته شدند که در مجموع پرسشنامه باز طراحی شغلی معلم تربیت بدنی را تشکیل می‌دهند. در این پژوهش سؤال ۱ از خرده مقیاس باز طراحی شغلی وظیفه (وظایف اضافی در کار را انتخاب و به عهده می‌گیرید) و سؤال ۱۱ از خرده مقیاس باز طراحی شغلی رابطه ای (رویدادهای خاص در محل کار را سازماندهی می‌کنید، مانند جشن تولد همکاران) حد نصاب بار عاملی لازم را کسب نکردند و از مجموعه داده‌های اصلی حذف شدند. در پژوهش اسلمپ و ولابرودریک (۲۰۱۳)، در مجموع ۱۵ سؤال به عنوان گویه‌های باز طراحی شغلی شناخته شده بودند، اما با اعتباریابی این پرسشنامه در داخل ایران و بومی‌سازی آن، ۲ سؤال از مجموع آن سؤالات حذف گردیدند و ۱۳ سؤال بار عاملی لازم را به دست آورند که از این جهت با تحقیق اسلمپ و ولا برودریک (۲۰۱۳)، مغایرت دارد. شاید دلیل این مغایرت را بتوان به جامعه آماری متفاوت تحقیقات و شرایط متفاوت بومی در دو کشور نسبت داد. از سویی هم نتایج مدل مرتبه دوم نشان داد که در مجموع سه خرده مقیاس به عنوان خرده مقیاسهای باز طراحی شغلی معلم تربیت بدنی شناخته شدند، به طوری که بار عاملی خرده مقیاس باز طراحی شغلی وظیفه ای برابر با ۰/۶۲، باز طراحی شغلی شناختی ۰/۷۷ و باز طراحی شغلی رابطه ای۰/۶۰ محاسبه گردید. در تحقیق اسلمپ و ولا برودریک (۲۰۱۳) نیز، این ۳ خرده مقیاس به عنوان خرده مقیاسهای بازطراحی شغلی شناخته شده بودند که از این جهت با نتایج پژوهش حاضر همخوان و هم جهت هستند.

نتایج تحقیق نشان داد که ابزار باز طراحی شغلی معلم تربیت بدنی در این تحقیق از روایی و پایایی مطلوب برخوردار است. با توجه به جدول ۲، پایایی محاسبه شده برای سه خرده مقیاس بازطراحی شغلی بزرگتر از ۰/۷ است، به این ترتیب می‌توان بیان کرد که پایایی سازه برقرار است. میزان پایایی برای خرده مقیاسهای باز طراحی شغلی به ترتیب: باز طراحی شغلی وظیفه ای ۰/۷۵،

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

باز طراحی شغلی شناختی ۰/۷۸، باز طراحی شغلی رابطه ای۰/۸۱ و باز طراحی شغلی کلی ۰/۸۸ به دست آمد. پایایی یک ابزار، ثبات و سازگاری مفهومی یک ابزار را نشان می دهد. سازگاری درونی سنجه‌ها به این معنی است که همبستگی میان سنجه‌ها باید به قدری زیاد باشد که بتوانیم آنها را به مثابه یک مجموعه در نظر بگیریم که آستانه یا حد بحرانی این ضریب، معمولاً بالای ۰/۷ در نظر گرفته می شود (مونرو، ۲۰۰۵). بر این اساس، با توجه به نتایج گزارش شده می‌توان گفت که پایایی خرده‌مقیاسهای پرسشنامه باز طراحی شغلی معلم تربیت بدنی بالاتر از ۰/۷ است، بنابراین این ابزار از ثبات و سازگاری لازم برخوردار است. ضمناً با توجه به بار عاملی استخراج شده بالاتر از حد آستانه ای ۰/۵ برای تمامی خرده مقیاسهای این پرسشنامه می‌توان بیان کرد که روایی سازه مدل نیز برقرار است. میزان روایی سازه برای خرده مقیاسهای باز طراحی شغلی معلم تربیت بدنی به ترتیب باز طراحی شغلی وظیفه ای ۰/۶۲، باز طراحی شغلی شناختی ۰/۷۷ و بازطراحی شغلی رابطه ای ۰/۶۰ به دست آمد که میزان روایی سازه مدل را تایید می‌کند. وجود روایی سازه برای اطمینان از اینکه آزمون آنچه را باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است.

زمانی که معلمان احساس می‌کنند شغلشان چالش برانگیز نیست و فرصتهای کافی برای به‌کارگیری تمام مهارتهایشان فراهم نمی آورد، با ایجاد تغییر در شغل خود انگیزش خود را افزایش می‌دهند. علاوه بر این، طی این فرایند تغییر و تحول، معلمان جنبه‌های متعددی از شغل خود را تغییر می‌دهند و از آنجایی که دگرگون‌سازی شغلی وظایفی را که باید انجام شود، چگونگی انجام آنها و تعاملات میان- فردی درون محیط کار را دگرگون می‌سازد، بر عملکرد فردی و سازمانی اثر می‌گذارد (برگ[1] و همکاران، ۲۰۱۰). دگرگونی شغلی معلمان را قادر می‌سازد تا مشاغل خود را به گونه ای تغییر دهند که از یک طرف با دانش، مهارت و توانایی‌شان و از طرف دیگر با نیازها و تمایلاتشان متناسب گردد. معلمانی که توانایی، دانش و مهارتشان با الزامات شغلی هماهنگ‌تر است وظایف خود را در مقایسه با معلمانی با توانایی نسبتاً پایین‌تر، اثربخش‌تر انجام می‌دهند (هافمن و وئر[2]، ۲۰۰۸).

به طور کلی در این پژوهش پایایی و روایی سازه ابزار باز طراحی شغلی معلمان تربیت بدنی با روش تحلیل عاملی تأییدی بررسی و مورد تایید قرار گرفته است. در مجموع ۱۳ سؤال به عنوان گویه‌های باز طراحی شغلی تایید شدند و سه خرده مقیاس باز طراحی شغلی وظیفه ای، باز طراحی شغلی شناختی و باز طراحی شغلی رابطه ای به عنوان خرده مقیاسهای باز طراحی شغلی شناخته و

1. Berg
2. Hoffman & Woehr

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

تایید شدند(پیوست ۱). همچنین ابزار باز طراحی شغلی معلمان تربیت بدنی در این تحقیق از روایی و پایایی مطلوب برخوردار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که از این پرسشنامه استاندارد شده می‌توان در تحقیقات آینده پیرامون باز طراحی شغلی معلمان تربیت بدنی استفاده کرد. باوجود این، در تحقیقات آینده می‌توان به ارزیابی بیشتر ویژگیهای روان‌سنجی ابزارهای باز طراحی شغلی در نمونه‌های گوناگون و در جوامع متفاوت پرداخت تا از این رهگذر مناسب بودن و پایایی آنها تایید شود یا احتمالاً مورد بازبینی قرارگیرد. با توجه به کمبود ابزار مناسب در این زمینه در ایران و عدم بومی‌سازی پرسشنامه‌های موجود با شرایط و محیط مدارس، این پرسشنامه می‌تواند به‌مثابه ابزاری که از پایایی و روایی مطلوب برخوردار است در اختیار محققان و پژوهشگران قرارگیرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس با استفاده از این مدل، به ارزیابی و تحلیل بازطراحی شغلی معلمان تربیت بدنی در مدارس خود بپردازند. محققان حوزه تربیت بدنی نیز می‌توانند از این پرسشنامه برای گسترش دامنه تحقیقات خود به مثابه ابزاری مناسب استفاده کنند. همچنین مدیران مربوطه می‌توانند نتایج این تحقیق را در جهت افزایش انگیزه و در پی آن بهبود عملکرد معلمان تربیت بدنی به کار گیرند. با فراهم کردن زمینهٔ مناسب، معلمان به احتمال بیشتری در وظایف، تعاملات و حتی ادراک خویش از شغل خود تغییر ایجاد خواهند کرد. دگرگونی شغلی به برانگیختگی معلمان می انجامد و معلمان با انگیزه نیز سعی و تلاش خود را صرف انجام وظایفی می‌کنند که منجر به دستیابی سازمان به اهداف خود شود.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

منابع

خیابانچیان، نازیلا؛ امیرتاش، علی‌محمد و مظفری، امیراحمد. (۱۳۸۳). عامل‌های موثر بر بهره‌وری دبیران زن تربیت‌بدنی از دیدگاه خود، مدیران مدرسه‌ها و مسئولان آموزش و پرورش و ارایه الگو. *فصلنامه المپیک*، *۱۲* (۴)، ۴۳-۵۵.

نعامی، عبدالزهرا و شناور، فضل الله. (۱۳۹۳). اثر دگرگون سازی شغلی بر عملکرد تکلیفی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری انگیزش شغلی. *فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی*، ۹ (۳۶)، ۱۵۵-۱۸۰.

نمازی زاده، مهدی و سلحشور، بهمن. (۱۳۹۱). *تربیت بدنی عمومی*. تهران: سمت. چاپ بیست و یکم.

نیکزاد لاریجانی، خدیجه. (۱۳۹۴). *ارتباط بین سبک تفکر با مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی استان مازندران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله آملی.

هاگ، هربرت. (۱۳۹۷). *آینده ورزش مدارس(تربیت بدنی) در دنیای امروز*، ترجمه محسن حلاجی. قزوین: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

Arts, R. (2012). *A multilevel study on the contagion of job crafting between coworkers and the relationship between job crafting and adaptively.* MSc. thesis, Utrecht University, the Netherlands.

Berg, J.M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, *21*, 973-994.

Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). Hove: Psychology Press.

Gill, D. L. (1997). Measurement, statistics and research design issues in sport and exercise psychology. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, *1*, 39-53.

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, *3*(1), 317-375.

Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2008). Expanding the nomological network of MSR source factors. In B.J. Hoffman (Chair), *Examining the psychometric soundness of multisource ratings.* Symposium presented at the 23rd annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), San Francisco, CA.

Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, *84*, 142-152.

Munro, B.H. (2014). *Statistical methods for health care research*. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.

Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*, *26*(4), 365-384.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

Nielsen, K., Antino, M. C., Sanz-Vergel, A. & Rodríguez-Muñoz, A. (2017). Validating the Job Crafting Questionnaire (JCRQ): A multi-method and multi-sample study. *Work & Stress*, *31*(1), 82-99.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(8), 1120-1141.

Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M. (2014). *Determinants of job crafting among part-time and full-time employees in Japan: A relational perspective.* Discussion Papers in Economics and Business, Graduate School of Economics and Osaka School of International Public Policy.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, *3*(2), 126-146.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 173-186.

Wingerden, J., Bakker, A., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, *100*, 164-174.

Wrześniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology, Vol. 1* (pp. 281-302). Bingley, United Kingdom: Emerald Group Publishing.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]

پیوست ۱: پرسشنامه بازطراحی شغلی

مؤلفه	از دیدگاه شما میزان هر کدام از عوامل زیر در حال حاضر چگونه است؟	به ندرت	کم	متوسط	زیاد	بیشتر اوقات
		۱	۲	۳	۴	۵
بازطراحی شغلی وظیفه ای	رویکردهای جدیدی را برای پیشرفت شغلتان در پیش می‌گیرید.					
	نگاهتان به تکالیف یا نوع تکلیفی را که در شغلتان انجام می‌دهید، تغییر می‌دهید.					
	تکالیف شغلی جدیدی را در پیش می‌گیرید که با علایق یا مهارتهایتان سازگارترند.					
	تکالیف جدیدی را در شغلتان انتخاب می‌کنید.					
	به تکالیف شغلی که با علایق یا مهارتهایتان سازگاری دارند، اولویت می‌دهید.					
بازطراحی شغلی شناختی	درباره اینکه شغلتان چطور به زندگیتان هدف می‌دهد، فکر می‌کنید.					
	اهمیتی که شغلتان برای موفقیت سازمان دارد، به خودتان یادآوری می‌کنید.					
	اهمیتی که شغلتان برای جامعه ای وسیع تر دارد، به خودتان یادآوری می‌کنید.					
	درباره روشهایی که در آنها شغلتان به طور مستقیم روی زندگیتان اثر می‌گذارد، فکر می‌کنید.					
	درباره نقشی که شغلتان برای رفاه عمومی‌تان دارد، فکر می‌کنید.					
بازطراحی شغلی رابطه ای	سعی می‌کنید افرادی را که خوب کار می‌کنند، بشناسید.					
	شغلی را که با فعالیتهای اجتماعی در ارتباط است، سازماندهی می‌کنید یا وارد آن می‌شوید.					
	رویدادهای خاصی را در محل کار سازماندهی می‌کنید (مثل برگزاری جشن تولد یک همکار)					
	کارمندان جدید را (به طور رسمی و غیر رسمی) راهنمایی می‌کنید.					
	با افرادی که در کار، مهارتها یا علایق مشابهی با شما دارند، دوست می‌شوید.					

منبع: شهرام نظری، محسن حلاجی و کامران عبدی‌پور (۱۳۹۷)

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-01-30]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.2.7.9]