**پرسشنامه استرس شغلی -** هلریگل و اسلوکام

این پرسشنامه توسط هلریگل و اسلوکام در سال 1996 طراحی گردیده است (مقیمی،1386)که میزان استرس فرد را در شغلش اندازه گیری میکند.پرسشنامه دارای 10سوال است که گویه های 1تا3 مولفه ی محیط فیزیکی گویه های 4تا7 مولفه ی تضاد شغل و گویه های 8تا10 مولفه ی ابهام نقش را اندازه گیری می کند . در ضمن بر اساس نظر طراحان این پرسشنامه نحوه امتیاز بندی و تفسیر نتایج بر اساس دو فاکتور زیر این چنین بیان می گردد:

**سوالات:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | سوالات | همیشه | معمولا | بعضی اوقات | بندرت | هرگز |
| 1 | شما محیط را بیش از اندازه گرم یا سرد احساس می کنید. |  |  |  |  |  |
| 2 | فکر می کنید در اینجا زمینه برای آسیب دیدگی در هنگام کارکردن وجود دارد. |  |  |  |  |  |
| 3 | فکر می کنید در این شغل امکان زیادی وجود دارد به بیماری هایی مبتلا شوید که ناشی از کار شما باشد. |  |  |  |  |  |
| 4 | شما احساس می کنید باید کارهایی را انجام دهید که از نظر شخصی غیر اخلاقی هستند. |  |  |  |  |  |
| 5 | دارای رئیسی هستید که وظایف متعددی را محول می کند و زمان کمی را برای انجام آن در نظر می گیرد. |  |  |  |  |  |
| 6 | فشارهای بسیار زیادی را از افراد مختلف متحمل می شوید که این فشارها ناسازگار و غیر قابل جمع بندی است. |  |  |  |  |  |
| 7 | شما بخش زیادی از زندگی شخصی و خانوادگی خود را فدای زندگی شغلی خود کرده اید. |  |  |  |  |  |
| 8 | افرادی که با شما کار می کنند، انتظارتشان برای نیل به موفقیت، برای شما ناشناخته است. |  |  |  |  |  |
| 9 | برای شما روشن نیست که وظایف شغلی خود را چطور انجام بدهید. |  |  |  |  |  |
| 10 | برای شما مشخص نیست که مدیر عملکرد شما را چگونه ارزیابی می کند. |  |  |  |  |  |

الف) امتیاز **10**-8 برای هر عامل نشانگر آن است که باید توجه زیادی به آن عامل معطوف گردد.

ب) امتیاز کل 74 یا بیشتر از آن بیانگر این است که میزان استرس بیش از حد بهینه است، رضایت شغلی پایین است ، تمایل به کم کاری و غیبت نیز زیاد است.

**روایی و پایایی پرسشنامه**

 چون پرسشنامه بر پایه ی نظریه قوی و بر اساس نظرات دو تن از اندیشمندان مدیریت یعنی هلریگل و اسلوکام طراحی شده ، از روایی صوری ومحتوایی بالایی برخوردار است . برای محاسبه ی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ در یک طرح مقدماتی برای 35 نفر از افراد جامعه استفاده شده است که برای سازه های محیط فیزیکی، تضاد شغل و ابهام نقش به ترتیب مقدار93/0، 86/0، و 91/0 بدست آمد ، که نشانگر پایا بودن پرسشنامه است.

**تعریف استرس شغلی**

در دهه های اخیر موضوع استرس و آثار آن در سازمان ها مورد توجه قرار گرفته است. اگرچه در علم پزشکی مساله ی فشار عصبی و علل و عوارض آن مدت ها مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته اما این بحث در رفتار سازمانی بحث نویی است. عده ای از صاحب نظران رفتار سازمانی، استرس را بیماری شایع قرن نام گذاری کرده اند. شاید هم به راستی، دوران ما عصر استرس و فشار عصبی است. دوره ای که در آن، انسان بیش از هر زمان دیگر در معرض عوامل استرس زا قرار می گیرد. در چنین جهان پرهیاهویی چگونه می توان از استرس اجتناب کرد یا به مصاف و مقابله با آن پرداخت؟

استرس شغلی می تواند به عنوان پاسخ های فیزیکی و احساسی مضر تعریف شود و زمانی رخ دهد که الزامات شغلی یا توانایی ها با نیازهای کارمندان مطابقت نداشته باشد. هم چنین استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل و فشار های مرتبط با آن است( آلتمایر و راس،1389).

استرس شغلی امروزه یکی از پدیده های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار در جهان می باشد، بطوری که سازمان بین المللی کار به صراحت اظهار می دارد که شناخته شده ترین پدیده ای که سلامتی کارکنان را تهدید می کند استرس شغلی می باشد. همچنین سازمان بهداشت جهانی تاکید می کند که کارکنان در معرض استرس شغلی، سلامتی دچار مخاطره، انگیزه ضعیف برای زندگی، تولید کمتر و ایمنی کمتری را در محیط کار تجربه می کنند و سازمان های این کارکنان موفقیت کمتری را در مقایسه با سایر مراکز تولیدی دارند. این سازمان مجددا یادآور می شود که استرس شغلی هزینه های زیادی را بر دولت ها تحمیل کرده و غیبت از کار، تقاضاهای مکرر کارکنان برای تغییر شغل و کاهش تولید و ایفای نقش د تولید را مظاهر این پدیده می داند(سازمان بین المللی کار،2007).

نیوش (2008) استرس شغلی را هر گونه پاسخ جسمانی یا روانی مضر که هنگام سازگار نبودن فرد و توانایی او با محیط شغلی ایجاد می شود بیان می کند. این پاسخ می تواند به صورت رفتارهای خشونت آمیز، حوادث و مصدومیت های کار یا بیماری های جسمانی مختلف و حتی مرگ بروز کند. استرس کنش فرد را قلمرو اجتماعی، روانشناختی، جسمانی و خانوادگی دچار اختلال می کند و موجب نارضایتی شغلی، افزایش خطا در ضمن کار و کندی زمان واکنش می شود. بصورت روشن تر و ساده تر میتوان چنین بیان کرد که استرس یک آسیب جسمی یا روانی است که فرد از خود نشان می دهد و نتیجه ای از تضاد یا موقعیت های چالش برانگیز در شغل می باشد( پاولیک و کی ین لن، 2007). استرس شغلی واکنش های فیزیکی و عاطفی ناخوشایندی است که نتیجه تعاملات بین کارمند و محیطش بوده، به طوری که نیازمندی های شغلی بیشتر از قابلیت ها و کارمند هستند(امینی، 1385)

**پرسشنامه استرس شغلی**

1. سنوات خدمات: 1تا 7 🗆 8تا 15 🗆 16 تا 23 🗆 24 تا 30 🗆
2. کارمند اداره امور شعب 🗆 کارمند شعب🗆
3. جنسیت : مرد🗆 زن🗆
4. سطح تحصیلات: دیپلم 🗆 کاردانی و کارشناسی🗆 کارشناسی ارشد 🗆 دکتری🗆
5. سن: 20تا30🗆 31تا 40🗆 41 تا 50 🗆 51 تا 60 و بالاتر 🗆

**منابع:**

امینی، فروتن(1385). بررسی رابطه استرس شغلی نوبت کاری و بخش محل کار با کارایی خانواده پرستاران بیمارستان های آموزشی شهر تهران. . پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بهزیستی و توانبخشی تهران.

National Institute for Occupational Safety and Health. Exposure to stress. Occupational hzards in hspitals, DHHS. Centers for dseasecntrol and pevention. [Internet].( 2008)

Pawlik-kienlen(2007). Decreasing work stress ;Sings of stress &deacreasing stress on the job