

اندازه‌های عوامل تنیدگی‌زای شغلی: پرسشنامه، روش اجرا و نمره‌گذاری (نسخه فارسی)

**Measures of Job Stressors: Questionnaire, Instruction and Scoring
(Persian Version)****Mohtaram Nemat Tavousi, PhD.**

Department of Psychology
Faculty of Psychology and Education
South Tehran Branch
Islamic Azad University
Tehran, Iran

محترم نعمت طاوسی

استادیار گروه روان‌شناسی
دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب
تهران - ایران

مقدمه

اسپکتور و چکس در سال ۱۹۹۸ اندازه‌های عوامل تنیدگی‌زای شغلی^۱ (MJS) را تدوین کردند. این آزمون ۲۰ ماده دارد و سه حیطه اصلی تنیدگی شغلی را می‌سنجد. مقیاس تعارض بین فردی در محیط کار^۲ (ICAWS)، با ۴ ماده به ارزشیابی تعارض‌های بین فردی در محل کار به عنوان مهم‌ترین منبع تنیدگی‌زای شغلی می‌پردازد. این تعارض‌ها از مخالفت تا حمله بدنی به همکاران متفاوت و به شکل آشکار (مانند بی‌ادبی با همکار) یا ناآشکار (مانند شایعه‌سازی در مورد همکار) است. مقیاس محدودیت‌های سازمانی^۳ (OCS) با ۱۱ ماده ابزار ارزیابی محدودیت‌هایی است که با عملکرد شغلی تداخل دارد. محدودیت‌های موقعیتی متداول در سازمان‌ها شامل تجهیزات معیوب، اطلاعات نارسا یا مزاحمت‌های دی‌گران است. سیاهه بار کمی کار^۴ (QWI) با ۵ ماده مقدار یا کمیت کار در حرفه را اندازه‌گیری می‌کند. این آزمون را می‌توان به صورت گروهی یا فردی اجرا کرد و محدودیت زمانی برای پاسخ دادن به آن وجود ندارد. ویژگی‌های روان‌سنجی اندازه‌های عوامل تنیدگی‌زای شغلی در نمونه‌هایی از فرهنگ‌های متفاوت با مشاغل مختلف (اسپکتور و چکس، ۱۹۹۸؛ اسپکتور، چن و اکونل، ۲۰۰۰؛ باکا و بازینسکا، ۲۰۱۶؛ فاکس، اسپکتور و مایلز، ۲۰۰۰؛ کوفی، داگدیل و تاترسال، ۲۰۰۴؛ مکیکانگس و کیننونن، ۲۰۰۳؛ نعمت طاوسی، ۱۳۸۹، ۱۳۹۲، ۱۳۹۳) تأیید شده است.

1. Measures of Job Stressors (MJS)

2. Interpersonal Conflict at Work Scale (ICAWS)

3. Organizational Constraints Scale (OCS)

4. Quantitative Workload Inventory (QWI)

پاسخگوی گرامی،

این ابزار برای ارزیابی نظر مردم در مورد تنیدگی حرفه‌ای (استرس شغلی) تدوین شده است. در مقابل هر ماده چند گزینه مشخص شده است. لطفاً هر ماده را به‌دقت بخوانید و گزینه‌ای را علامت (√) بزنید که نزدیک‌ترین پاسخ به نظر شماست. به همه ماده‌ها پاسخ دهید و به هر ماده فقط یک پاسخ دهید. گزینه‌های وسط را فقط وقتی انتخاب کنید که انتخاب بقیه گزینه‌ها امکان‌پذیر نیست. مطمئن می‌دانید که پاسخ درست یا غلط وجود ندارد و پاسخ‌های صادقانه و درست، بهترین و ارزشمندترین کمک شما برای تضمین اعتبار این پژوهش است. از همکاری شما صمیمانه سپاسگزاریم.

مقیاس تعارض بین فردی در محیط کار (ICAWS)

خیلی زیاد	زیاد	گاهی	به ندرت	هرگز

مقیاس محدودیت‌های سازمانی (OCS)

چندین بار در روز	یک یا دو بار در روز	یک یا دو بار در هفته	یک یا دو بار در ماه	کمتر از یکبار در ماه یا هرگز	چند وقت یکبار عمل کردن به وظایف شغلی خود را به دلایل زیر دشوار یا غیرممکن می‌یابید: به دلیل ...
					۱. کمبود تجهیزات یا تدارکات.....
					۲. قواعد و خط مشی‌های سازمانی.....
					۳. کارکنان دیگر.....
					۴. سرپرست شما.....
					۵. فقدان تجهیزات یا تدارکات.....
					۶. آموزش ناکافی.....
					۷. مزاحمت افراد دیگر.....
					۸. فقدان اطلاعات در مورد این که چه کاری را انجام دهید و چگونه آن را انجام دهید
					۹. خواست‌های شغلی متعارض.....
					۱۰. عدم همکاری کافی از سوی دیگران.....
					۱۱. دستور کار (دستورالعمل‌های) نادرست.....

سیاهه بار کمی کار (QWI)

چندین بار در روز	یک یا دو بار در روز	یک یا دو بار در هفته	یک یا دو بار در ماه	کمتر از یکبار در ماه یا هرگز

روش نمره‌گذاری

در مقیاس تعارض بین فردی در محیط کار (ICAWS) پاسخ‌دهنده‌ها بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از هرگز (۱) تا خیلی زیاد (۵) پاسخ می‌دهند که هر چند وقت یکبار هر کدام از موارد مطرح شده در محیط کار آن‌ها روی می‌دهد.

در مقیاس محدودیت‌های سازمانی (OCS) پاسخ‌دهنده‌ها بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، مشخص می‌کنند که هر چند وقت یکبار، عمل کردن به وظایف شغلی خود را به دلیل آن محدودیت، دشوار یا غیرممکن می‌یابند. به گزینه کمتر از یکبار در ماه یا هرگز نمره ۱ و به گزینه چندین بار در روز نمره ۵ تعلق می‌گیرد. هر ماده نشان‌دهنده یکی از ۱۱ قلمرو محدودیت‌ها و مجموع تمام ماده‌ها نشان‌دهنده نمره کل در این مقیاس است.

در سیاهه فهرست بار کمی کار (QWI) پاسخ‌دهنده‌ها بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، پاسخ می‌دهند که هر چند وقت یکبار، در انجام دادن وظایف شغلی خود با هر کدام از موارد مطرح شده مواجه می‌شوند. به گزینه کمتر از یکبار در ماه یا هرگز نمره ۱ و به گزینه چندین بار در روز نمره ۵ تعلق می‌گیرد.

منابع

- نعمت‌طاوسی، م. (۱۳۹۳). نقش هسته ارزشیابی‌های خود در تنیدگی شغلی، فشار شغلی و بهزیستی عاطفی. طرح پژوهشی معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
- نعمت‌طاوسی، م. (۱۳۹۲). تنیدگی شغلی و بهزیستی عاطفی: اثر واسطه‌ای هسته ارزشیابی‌های خود. فصلنامه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی، ۸ (۳۸)، ۱۲۱-۱۰۳.
- نعمت‌طاوسی، م. (۱۳۸۹). فشار شغلی و بهزیستی عاطفی در محیط کار. فصلنامه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی، ۶ (۲۳)، ۲۲۶-۲۱۵.
- Bakaa, L., & Bazinska, R. (2016). Polish adaptation of three self-report measures of job stressors: the Interpersonal Conflict at Work Scale, the Quantitative Workload Inventory and the Organizational Constraints Scale. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 22(1), 32-39.
- Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2004). Stress in social services: Mental well-being, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34, 735-746.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Jex, S. M., & Thomas, J. L. (2003). Relations between stressors and group perceptions: Main and mediating effects. *Work & Stress*, 17, 158-169.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Spector, P. E., Chen, P. Y., & O'Connell, B. J. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology*, 85, 211-218.

بهرمرداری از نسخه‌های فارسی مقیاس‌هایی که در «آزمون‌های روانی» این فصلنامه ارائه می‌شوند برای پژوهشگران و دانشجویان (برای پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری) با ذکر منبع بلامانع است. در سایر موارد کلیه حقوق مربوط به نسخه‌های فارسی مقیاس‌ها متعلق به «مؤلف» است و چاپ و تکثیر و فروش تمامی مقیاس‌ها یا قسمتی از آنها تحت هر عنوان ممنوع است.