



نتیجه OSIPOW پرسشنامه استرس شغلی (تفسیر مردان)



آقای مهبد کامکار

نتیجه

استرس طبیعی

یادداشت

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

برگزار شده توسط

قطبینو

تاریخ برگزاری: ۱۳۹۸/۲/۱۵

معرفی مدل تست استرس شغلی اوسپو

مفهوم استرس شغلی غالباً با چالش اشتباه گرفته می‌شود، اما این مفاهیم یکسان نیستند. چالش به لحاظ فیزیکی و روانی انرژی‌بخش است و به افراد انگیزه می‌دهد تا مهارت‌های جدیدی را بیاموزند و در شغل‌شان استاد شوند. وقتی افراد بر چالشی غلبه می‌کنند، احساس رضایت دارند و این احساس برای کار سالم و ثمربخش مهم است. وقتی می‌گویند: «کمی استرس برای خوب است»، غالباً منظورشان چالش است.

در این مورد اتفاق نظر وجود دارد که استرس شغلی به خاطر تعامل میان کارمند و شرایط کاری ایجاد می‌شود. اما در مورد دلیل اصلی استرس شغلی، دیدگاه‌ها متفاوت هستند؛ ویژگی‌های شخصیتی کارمند اهمیت بیشتری دارد یا شرایط کاری؟ این تمایز مهم است چرا که آنها به شیوه‌های مربوط به کاهش و جلوگیری از استرس در کار واکنش‌های متفاوتی نشان می‌دهند.

برخی معتقدند که تفاوت‌های فردی، مانند شخصیت و مهارت تحمل، مهم‌ترین عوامل در پیش‌بینی این مسئله هستند که آیا برخی شرایط کاری خاص موجب استرس می‌شود یا خیر. چیزی که برای یک فرد استرس‌زاست، شاید برای فرد دیگری آزاردهنده نباشد. این باور حاکی از آن است که شیوه‌های پیشگیری از ایجاد استرس شغلی، باید روی کارمندان و راه‌های کمک به آنها برای تحمل شرایط کاری دشوار متمرکز باشند.

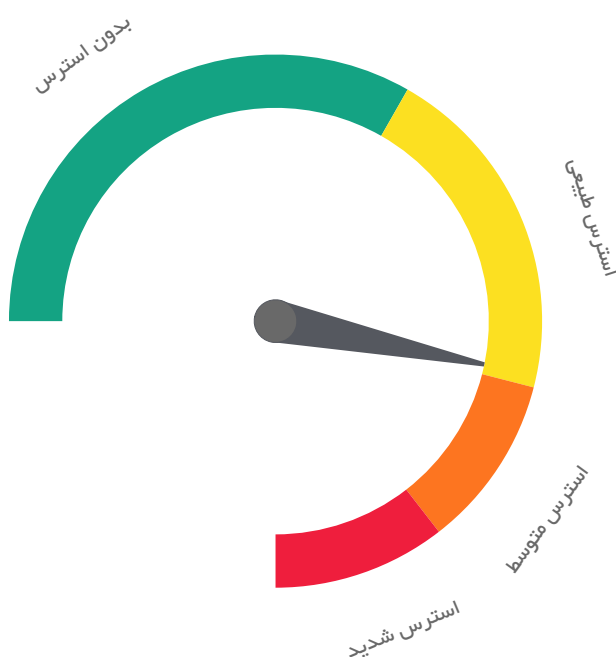
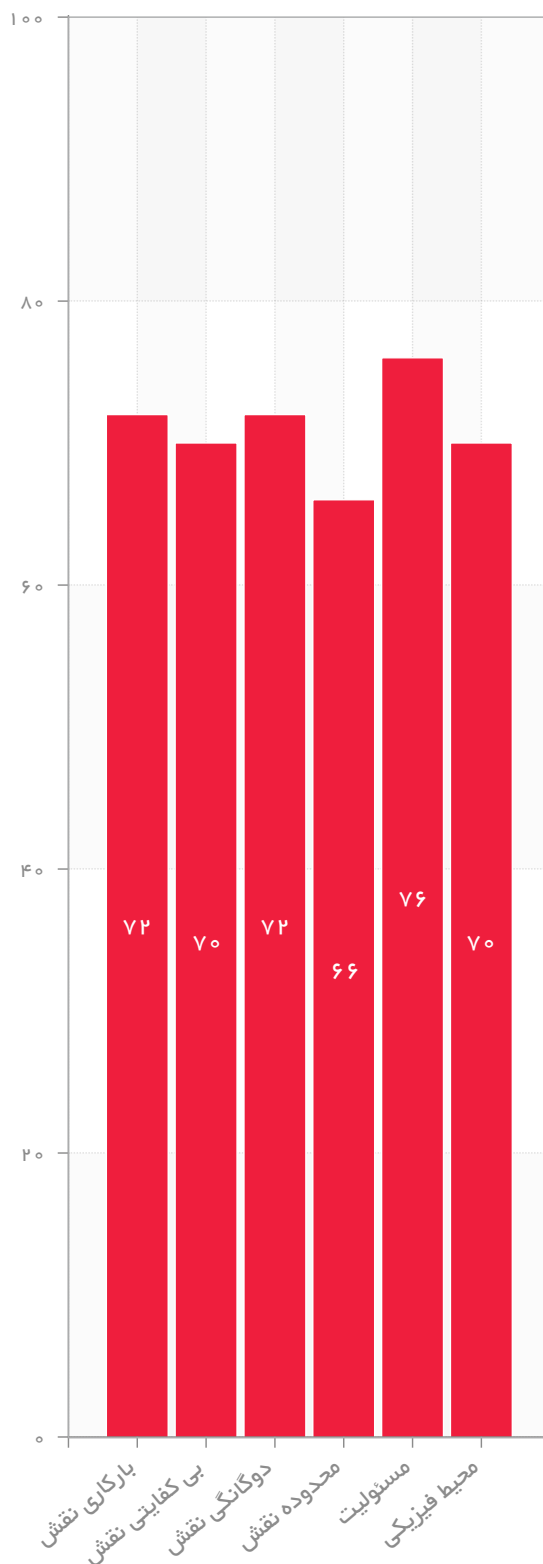
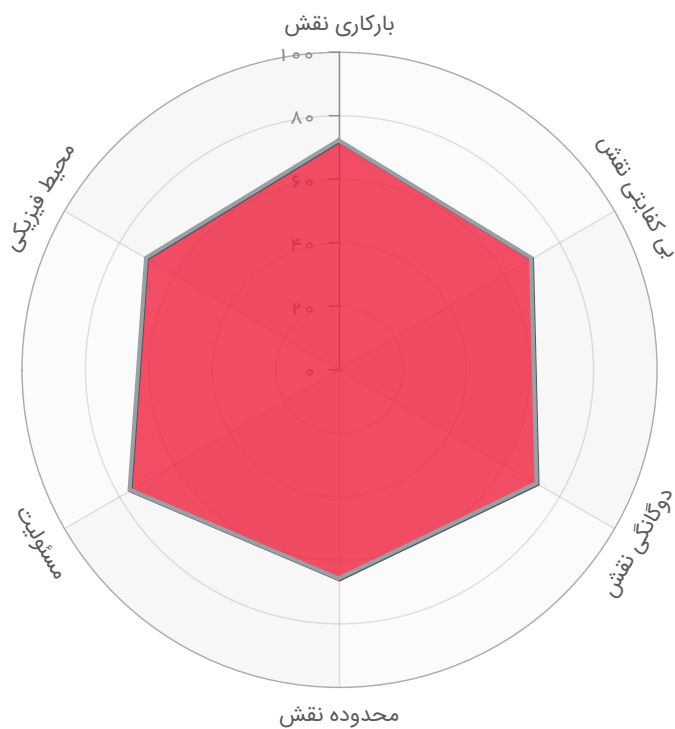
پرسشنامه استرس شغلی اوسپو

پرسشنامه استرس شغلی اوسپو در سال ۱۹۸۷ توسط اوسپو و برای ارزیابی استرس فرد در محیط کاری ساخته شده است. از مقیاس استرس شغلی Osipow جهت بررسی و سنجش استرس‌های شغلی ناشی از نقش‌های شغلی استفاده می‌شود. هدف تست استرس شغلی Osipow، تعیین شدت و تفاوت شدت استرس‌های ناشی از نقش شغلی در کارکنان مختلف سازمانی است.

ابعاد و مولفه‌های پرسشنامه استرس شغلی Osipow:

- ۱- بُعد بار کاری نقش (role workload)
- ۲- بُعد بی‌کفایتی نقش (Incompetent of role)
- ۳- بُعد دوگانگی نقش (role ambiguity)
- ۴- بُعد محدوده نقش (role boundary)
- ۵- بُعد مسئولیت (responsibility)
- ۶- بُعد محیط فیزیکی (physical environment)

نتیجه شما استرس طبیعی



بارکاری نقش: (Role Workload)

استرس متوسط



بارکاری نقش در این تست وضعیت شخص را نسبت به تقاضاهای محیط کار مورد بررسی قرار می‌دهد. بارکاری نیازهای کاری فرد از محیط کار مانند: سختی، پیچیدگی، فشار زمانی و... می‌باشد که فرد متناسب با فعالیتی کاری از محیط کاری خود تقاضا دارد.

راهکار بهبود:

حجم کاری خود را به گونه‌ای متناسب با استعدادها و توانایی‌های خود انتخاب کنید، در این صورت شما برای انجام کار خود انگیزه پیدا خواهید کرد و تمام مهارت‌های خود را در آن به کار خواهید گرفت.

بی کفایتی نقش: (Incompetent Of Role)

استرس متوسط



تناسب میزان مهارت، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی فرد را با نیازهای محیط کار ارزیابی می‌کند. هرچه شغل فرد با میزان مهارت و تحصیلاتش در سازمان بیشتر باشد فرد احساس رضایت بیشتری نسبت به نقش خود دارد.

راهکار بهبود:

قبل از آن که شغل خود را انتخاب کنید در درجه اول باید مهارت و توانایی خود را در نظر بگیرید. در مرحله دوم باید خود را از دید دیگران، نیز مورد سنجش قرار دهید چرا که هر چیزی که بیشترین رضایت فردی را به شما می‌دهد، به احتمال زیاد همان استعداد ذاتی شما است.

دوگانگی نقش: (Role Ambiguity)

استرس شدید



آگاهی فرد از اولویت‌ها، انتظارات محیط کار و معیارهای ارزشیابی را ارزیابی می‌کند. چنانچه فرد الویت‌های کاری خود را بداند، راحت تر می‌تواند به کارهای خود رسیدگی کند و به اهداف خود دست پیدا کند.

راهکار بهبود:

برای الویت‌بندی کارهای خود ابتدا باید اهداف خود را مشخص کنید. الویت‌بندی کارها از دو بخش تشکیل می‌شود:

- علاقه‌مند رسیدن به چه چیزهایی هستید؟

- با چه سرعتی می‌خواهید به اهداف خود دست پیدا کنید؟

علاوه بر پاسخ به دو سوال بالا باید بتوانید بین الویت‌های خود تعادل ایجاد کنید. باید به این نکته توجه کنید که الویت‌ها همیشه ثابت نمی‌مانند و ممکن است تغییر پیدا کنند، برای مثال ممکن است شما تا نیمه راه بروید و ناگهان متوجه شوید راه نادرستی را انتخاب کردید. اگر این اتفاق رخ دهد شما مجبورید مسیر را تغییر دهید.

استرس شدید

محدوده نقش: (Role Boundary)



تضادهایی را که فرد از نظر وجدان کار و نقشی که از او در محیط کار انتظار می‌رود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. یکی از راه‌های رسیدن به موفقیت ایجاد حس واقعی مسئولیت‌پذیری می‌باشد. یعنی شخص بدون اینکه توسط کسی کنترل شود، وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند و برای آنها دل بسوزاند.

راهکار بهبود:

بسیار از افراد دائما در حال شکایت هستند اما بهتر است این نکته را بدانید رمز موفقیت کاسبان اینست که شکایت نمی‌کنند. آن‌ها بالادستی ندارند که دائما شکایت کنند و مسئولیت کارشان را خودشان قبول می‌کنند. عادت به شکایت کردن باعث می‌شود شما از مزایای کاری خود محروم بمانید و شما را به ویرانی می‌کشاند. همچنین امور برای شما بدتر می‌شود.

استرس متوسط

مسئولیت: (Responsibility)



احساس مسئولیت فرد از نظر کارایی و رفاه دیگران در محیط کار را می‌سنجد.

راهکار بهبود:

در محیط کار اگر مرتکب اشتباه شدید، مسئولیت‌پذیر باشید و مسئولیت اشتباه خود را بپذیرید.

محیط فیزیکی: (Physical Environment)

استرس شدید



شرایط نامساعد فیزیکی محیط کار که فرد در معرض آن قرار دارد را بررسی می کند. تحقیقات و بررسی های روانشناسی حاکی از آن است که شرایط فیزیکی محیط کار بر بهداشت روانی کارکنان سازمانها اثرات زیادی دارد. بررسی های روانشناسی نشان می دهد که اگر شرایط فیزیکی در محیط کار مناسب باشد، سبب بهبود بهره وری و ارتقای کیفی کار کارکنان خواهد شد.

راهکار بهبود:

محیطهای اداری مکان زندگی افراد کارمند در نیمی از ساعات روز است . جایی که فرد پر انرژی ترین اوقات بیداری خود را در آن می گذراند . لذا کیفیت فضای اداری در بلند مدت ، تأثیری بیش از آنچه در نگاه اول به ذهن متبادر می شود بر زندگی کارمندان دارد. از این رو باید محیط فیزیکی مناسبی برای آنها فراهم شود و به احساسات و آرزوهای کارکنان احترام گذاشته شود. بین کارمندان در محیط کار باید تبادل اجتماعی برقرار شود.