

## **Опросник трудового стресса (адаптирован А.Б. Леоновой и С.Б. Величковской).**

### **Описание:**

Опросник представляет собой два перечня возможных источников стресса и "стрессовых ситуаций", которые могут возникать в профессиональной деятельности. Опросник позволяет подсчитать «вес» каждого стрессора (произведение силы и частоты), определить общий уровень стресса, выделить основные стрессоры (получившие максимальное значение по весу).

Данные исследований:

- *Организационные изменения сопровождаются выраженной симптоматикой стресса и сложностями приспособления сотрудников к трудовой ситуации. Профессиональный стресс сотрудников сохраняется на достаточно высоком уровне даже после завершения инновационных мероприятий. Это отражает высокую цену организационных нововведений с точки зрения внутренних затрат сотрудников на адаптацию к изменению трудовой ситуации.*
- *Выраженность профессионального стресса в различных подгруппах сотрудников в процессе организационных изменений может противоречить известным демографическим и социокультурным нормам, но при этом она однозначно связана с отношением сотрудников к реорганизации и динамикой данного отношения.*

### **Ключ, описание:**

Методика направлена на выявление комплекса причин, приводящих к возникновению трудностей и помех в работе служащих. Опросник включает две таблицы, каждая из которых состоит из 30 шкал. Шкалы представляют собой наиболее часто встречающиеся в профессиональной деятельности служащих источники стресса или стрессовые ситуации (стрессоры). В первой таблице опросника предлагается оценить стрессовые ситуации по их силе (т.е. насколько сильно источник стресса затрудняет работу), а во второй – по их частоте (т.е. насколько часто возникают подобные затруднения).

Для оценивания стрессоров используется 9-бальная шкала: 1-3 балла соответствуют низкому, 4-6 баллов – умеренному, 7-9 баллов – высокому уровню выраженности влияния ситуации на возникновение стресса.

Пункты опросника (источники стресса)	А. Сила стресса	Б. Частота стрессоров	В. Вес (АхБ)	Д. Порядок приоритетов
1. -----	1	1		
2. Сверхурочная работа	2	2		
3. Профессиональный рост	3	3		
4. Новые/незнакомые задания	4	4		
5. Невыполнение обязанностей	5	5		
6. Поддержка руководителя	6	6		
7. Кризисные ситуации	7	7		
8. Отсутствие одобрения	8	8		
9. Несоответствие профессиональным. обязанностям	9	9		
10. Плохое оборудование	10	10		
11. Повышенная ответственность	11	11		
12. Вынужденное бездействие	12	12		
13. Отношения с начальством	13	13		
14. Отношение к организации	14	14		
15. Плохая подготовка персонала	15	15		
16. Срочность принятия решений	16	16		
17. Личные обиды	17	17		
18. Участие в организационном управлении	18	18		
19. Оплата труда и вознаграждения	19	19		
20. Борьба за продвижение по службе	20	20		
21. Плохое руководство	21	21		
22. Шум и внешние помехи	22	22		
23. Отвлечения и прерывания	23	23		
24. Неравномерность нагрузок	24	24		
25. Работа с документами	25	25		
26. Жесткие сроки	26	26		
27. Недостаток личного времени	27	27		
28. Работа за другого	28	28		
29. Трудовая мотивация сотрудников	29	29		
30. Конфликты с другими подразделениями	30	30		
	Сумма: Среднее:	Сумма: Среднее:	Приоритеты:	

#### Обработка результатов опросника включает несколько этапов:

- Подсчет веса каждого стрессора, который равен произведению силы и частоты по каждому пункту методики;
- Определение среднего по силе, частоте и весу по всем пунктам опросника;
- Анализ «профиля» стресса и выделение 3-х основных стрессоров, получивших максимальное значение по весу;
- Факторный анализ десяти наиболее выраженных по весу стрессоров.