

Adrianna Potocka

NARZĘDZIA KWESTIONARIUSZOWE STOSOWANE W DIAGNOZIE PSYCHOSPOŁECZNYCH ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH – PRZEGLĄD METOD

QUESTIONNAIRES FOR ASSESSMENT OF WORK – RELATED PSYCHOSOCIAL HAZARDS –
A REVIEW OF DIAGNOSTIC TOOLS

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź
Zakład Psychologii Pracy



kompleksowe
programy zdrowotne

STRESZCZENIE

Kompleksowe zarządzanie organizacją to takie, które swoim zakresem obejmuje również zarządzanie ryzykiem psychospołecznym. Pierwszym krokiem, jaki należy podjąć, żeby zarządzać psychospołecznymi zagrożeniami zawodowymi, jest zebranie informacji na ich temat. Niezbędna więc jest diagnoza cech, charakterystyk środowiska pracy, które mogą stanowić źródło stresu zawodowego. Celem niniejszej pracy jest przegląd dostępnych narzędzi kwestionariuszowych, które można zastosować w procesie identyfikacji psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Przedstawiono charakterystykę następujących metod: Psychospołeczne Warunki Pracy, Kwestionariusza ERI, Kwestionariusza do Oceny Cech Pracy i Kwestionariusza do Subiektywnej Oceny Pracy, Krótkiej Skali do Mierzenia Stresu w Pracy, Kwestionariusza do Pomiaru Stresu w Pracy, Kwestionariusza Obciążeń Zawodowych Pedagoga oraz kwestionariusza „Czynniki psychospołeczne”. Charakterystyka narzędzi, oprócz podstawowych informacji, takich jak opis skal, przykładów pytań i właściwości psychometrycznych, zawiera krytyczną ocenę wymienionych narzędzi pod względem ich użyteczności. Podstawowy wniosek wynikający z tej oceny jest taki, że kluczową sprawą przy wyborze narzędzia jest dobrze sprecyzowany cel diagnozy i planowej interwencji. Efektem praktycznym informacji i wskazówek przedstawionych w pracy jest to, że mogą stanowić wsparcie instrumentalne dla specjalistów z obszaru zarządzania ryzykiem psychospołecznym (np. lekarzy, inspektorów bhp, psychologów) w podejmowaniu decyzji co do wyboru narzędzia diagnozującego przyczyny stresu zawodowego. Med. Pr. 2012;63(2):237–250

Słowa kluczowe: psychospołeczne zagrożenia zawodowe, kwestionariusze, stres zawodowy

ABSTRACT

Holistic management of the organization also covers psychosocial risk management. Gathering information about psychosocial work-related hazards is the first step of the psychosocial risk management. In this process, the identification of the occupational indicators on work-related stress must be done. The paper presents a review of the measures available to assess psychosocial work-related hazards which are available in Poland. The following measures are included: Psychosocial Working Conditions, Effort-Reward Imbalance (ERI), Subjective Assessment Work Characteristics Questionnaire, Objective Work Characteristics Questionnaire, HSE Indicator Tool, Brief Scale of Vocational Stress, questionnaire “Psychosocial Factors” and Questionnaire of Occupational Burdens in Teaching. Besides the basic information about the measures (e.g. scales, examples of items, psychometric parameters), critical assessment of each measure in relation to its usefulness is also provided. The main conclusion is that a well-specified goal of diagnosis and planned intervention is the key issue while choosing a questionnaire. The review of tools available in Poland can be of great help for occupational health and safety professionals, and support them in the work aimed at improvement of psychosocial working-conditions. Med Pr 2012;63(2):237–250

Key words: psychosocial work-related hazards, assessment tools, work stress

Adres autorki: Zakład Psychologii Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera,
św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: garczar@imp.lodz.pl
Nadesłano: 23 lutego 2012
Zatwierdzono: 27 lutego 2012

WSTĘP

W celu uzyskania informacji na temat wpływu środowiska/organizacji na człowieka (jego zdrowie, jakość wykonywanej pracy) i odwrotnie – człowieka na środowisko/organizację należy zebrać dane doty-

czące zarówno człowieka, jak i środowiska/organizacji. Dąży się więc do poznania właściwości, cech obu „podmiotów”, które w wyniku wzajemnych oddziaływań (interakcji) mogą powodować zmiany (pozytywne i negatywne) w strukturze i funkcjonowaniu tych „podmiotów”.

W przypadku człowieka można analizować jego charakterystyki socjodemograficzne (np. wiek, płeć), stan psychofizjologiczny (np. poziom zmęczenia, choroba przewlekła, ciąża) czy parametry psychologiczne (np. cechy osobowości, temperamentu, zasoby osobiste). Podobnej analizie podlega środowisko/organizacja – można brać pod uwagę jego „cechy powierzchniowe” (np. warunki fizyczne, czynniki ergonomiczne) i to, co „w środku” (np. klimat, emocje, relacje między pracownikami). O ile jednak „cechy powierzchniowe” łatwiej dostrzec i łatwiej uzyskać informacje na ich temat (np. usłyszymy hałas, zobaczymy, jak wygląda stanowisko pracy), o tyle cechy, które są „w środku”, nie od razu są łatwo rozpoznawalne, a zbieranie informacji na ich temat zazwyczaj jest trudniejsze. Nie da się jednak uniknąć dogłębnej analizy tych cech, jeśli chce się skutecznie chronić zdrowie pracowników przed skutkami narażenia na zagrożenia czyhające w środowisku pracy.

Mówiąc o zagrożeniu, mamy na myśli każdy czynnik, który może spowodować wystąpienie szkody (1). Powszechnie przyjęto podział na zagrożenia fizyczne (biologiczne, biomechaniczne, chemiczne i radiologiczne) i psychospołeczne (np. 1–9). Kryterium tego podziału opiera się na sposobie oddziaływania zagrożeń na człowieka. Jeżeli oddziaływanie ma charakter bezpośredni, fizykochemiczny, to mówimy o zagrożeniach fizycznych. Jeżeli natomiast ma charakter psychofizjologiczny, gdzie mechanizmem pośredniczącym jest stres, mowa o zagrożeniach psychospołecznych (1,2,7). Można więc powiedzieć, że zagrożenia psychospołeczne to stresory zawodowe lub inaczej źródła stresu w pracy (1,6,8).

Zgodnie z nowoczesnym modelem ochrony zdrowia pracujących rozpoznawanie, monitorowanie i próba eliminowania zagrożeń zawodowych powinna obejmować wszystkie potencjalne, a więc i psychospołeczne zagrożenia obecne w środowisku pracy. Można więc powiedzieć, że kompleksowe zarządzanie organizacją to takie, które swoim zakresem obejmuje również zarządzanie ryzykiem psychospołecznym. Żeby jednak dobrze czymkolwiek zarządzać, trzeba mieć wiedzę zarówno na temat samego procesu zarządzania, jak i na temat zjawiska, którym chcemy zarządzać. Pierwszym więc krokiem, jaki musimy wykonać, chcąc zarządzać zagrożeniami psychospołecznymi, jest zebranie informacji na ich temat. Niezbędna jest diagnoza cech, charakterystyk podmiotów mogących stwarzać zagrożenie w środowisku pracy. Tak jak już podkreślono – pełna diagnoza obejmuje cechy, charakterystyki zarówno człowieka, jak i organizacji. W niniejszej pracy skupiono się na diagnozie cech, które mogą stanowić źródło stresu zawodowego, tkwiących w środowisku pracy.

Jak pokazuje praktyka, identyfikacja psychospołecznych zagrożeń zawodowych nadal przysparza wiele trudności, szczególnie osobom, które mają ograniczone możliwości zdobywania wiedzy na ten temat lub nie bardzo wiedzą, gdzie taką wiedzę mogą zdobyć. Z kolei osoby, które mają doświadczenie w tym zakresie badań zapewne zgodzą się, że nie powstało narzędzie „idealne”, które w sposób wyczerpujący i szybki umożliwiałoby pełną diagnozę tego typu zagrożeń. Celem niniejszej pracy jest przegląd dostępnych w Polsce narzędzi, które mogą zostać wykorzystane przez różnych specjalistów (np. lekarzy, inspektorów bhp, psychologów) do identyfikacji psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Informacje i wskazówki przedstawione w niniejszej pracy mogą stanowić wsparcie instrumentalne dla specjalistów z obszaru zarządzania ryzykiem psychospołecznym w podejmowaniu decyzji co do wyboru narzędzia diagnozującego przyczyny stresu zawodowego.

DIAGNOZA PSYCHOSPOŁECZNYCH ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH – CHARAKTERYSTYKA WYBRANYCH KWESTIONARIUSZY

Najpopularniejszą metodą zbierania informacji dotyczących psychospołecznych zagrożeń zawodowych (stresorów zawodowych) są kwestionariusze. Kwestionariusze mogą być ukierunkowane na identyfikację konkretnych, specyficznych zjawisk w środowisku pracy (np. mobbingu, agresji) lub mogą mieć charakter ogólny (mierzą wówczas ogólny poziom stresu i/lub pozwalają określić profil jego źródeł). W niniejszej pracy skupiono się na narzędziach o charakterze ogólnym.

Kwestionariusze o charakterze ogólnym różnią się między sobą nie tylko liczbą pytań, czy skal, ale również zakresem informacji, jaki otrzymuje się po badaniu z ich użyciem. Niektóre narzędzia pozwalają zidentyfikować czynniki stanowiące zagrożenia w środowisku pracy, ale nie pozwalają ocenić, na ile te czynniki stresują, irytują pracowników czy też przeszkadzają im. W tym przypadku uzyskujemy więc informacje, czy dany czynnik występuje i potencjalnie może wywoływać stres, natomiast nie uzyskujemy danych na temat poziomu stresu w badanej grupie pracowników. Są również narzędzia, które umożliwiają nie tylko diagnozę najczęściej występujących czynników na danym stanowisku pracy, ale wskazują też, które z nich stanowią największą uciążliwość dla badanych. Dzięki temu możemy oszacować ogólny poziom stresogenności pracy dla różnych stanowisk lub grup pracowników (np. możemy wyłonić najbardziej zestresowaną grupę pracowników w danej organizacji).

Poniżej przedstawiono charakterystykę ośmiu metod dostępnych w Polsce. Są to: kwestionariusz Psychospołeczne Warunki Pracy (PWP), Kwestionariusz ERI, Kwestionariusz do Oceny Cech Pracy (KOCP) i Kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy (KSOP), Krótka Skala do Mierzenia Stresu w Pracy, Kwestionariusz do Pomiaru Stresu w Pracy, Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP) oraz kwestionariusz „Czynniki psychospołeczne”. Charakterystyka wymienionych narzędzi, oprócz podstawowych informacji (takich jak opis skal, przykładów pytań, twierdzeń i właściwości psychometrycznych), zawiera podsumowanie w postaci zalet oraz wad każdego narzędzia (bo jak podkreślono – nie ma idealnego), które może stanowić wskazówkę w podejmowaniu decyzji dotyczącej wyboru kwestionariusza.

Kwestionariusz Psychospołeczne Warunki Pracy

Kwestionariusz autorstwa Cieślaka i Widerszal-Bazyl (10):

- Umożliwia ocenę wymagań, zakresu kontroli, wsparcia społecznego i dobrostanu oraz szacowanie potrzeb pracowników dotyczących zmian w ich środowisku pracy.
- Może służyć do monitorowania zmiennych psychospołecznych i być wykorzystywany w procesie uczestniczenia pracowników w poprawie warunków pracy.
- Konstrukcję narzędzia autorzy oparli na modelu stresu wymagania–kontrola–wsparcie Roberta Karaska (za: 10). Zgodnie z tym modelem obciążenie w pracy jest wypadkową trzech głównych właściwości pracy:
 - wielkości wymagań stawianych przez pracę,
 - możliwości kontroli, czyli możliwości wpływu na pracę i jej warunki,
 - wsparcia społecznego, czyli poczucia możliwości otrzymania pomocy w codziennych i trudnych sytuacjach.

Najbardziej niekorzystna z punktu widzenia stresu jest sytuacja, w której wysokim wymaganiom towarzyszy niski poziom kontroli i wsparcia społecznego (10).

Metoda składa się z krótkiej instrukcji i 6 części (wszystkich pozycji w kwestionariuszu jest 118):

- Część I (skala W): jakie wymagania stawia Twoja praca? – służy do pomiaru spostrzeganego poziomu wymagań i składa się z 25 pytań, np.:
 - Czy praca wymaga dobrego słuchu?
 - Czy praca wymaga śledzenia literatury fachowej?
- Część II (skala K): w jakim stopniu możesz wpływać na to, co dzieje się w pracy? – służy do oceny spostrzeganego zakresu kontroli i składa się z 20 pytań, np.:

- Na ile jest dla Ciebie jasne, jakie są Twoje obowiązki i zakres odpowiedzialności?
- Czy masz wpływ na sposób wykonywania realizowanych zadań?
- Część III (skala WS): na jakie wsparcie i pomoc możesz liczyć? – przeznaczona do pomiaru spostrzeganego wsparcia społecznego pochodzącego ze środowiska pracy, składa się z 16 pytań, np.:
 - W jakim stopniu możesz liczyć na to, że Twoi przełożeni pomogą Ci w jakiś konkretny sposób?
 - W jakim stopniu możesz liczyć, że Twoi współpracownicy sprawią, że poczujesz się kimś ważnym i cenionym?
- Część IV (skala D): jakie jest Twoje samopoczucie? – służy do pomiaru spostrzeganego poziomu dobrostanu i składa się z 22 pytań, np.:
 - Czy dobrze śpisz?
 - Czy jesteś nerwowy?
- Część V (skala PZ): czy oczekujesz jakichś zmian w pracy? – przeznaczona do oceny spostrzeganą przez badanych potrzeby dokonania zmian w pracy, składa się z 20 pytań zamkniętych i jednego otwartego. Przykładowe zmiany:
 - modernizacja maszyn, urządzeń,
 - poprawa stosunków międzyludzkich,
 - szkolenie dla przełożonych,
 - rozszerzenie zakresu odpowiedzialności, kompetencji.
- Część VI: kim jesteś i jaka jest Twoja firma? – służy do zebrania podstawowych danych biograficznych. Pierwszym krokiem w procedurze obliczania wyników surowych jest zmiana kodowania odpowiedzi zgodnie z podanymi przez autorów kluczami, a następnie zsumowanie punktów za odpowiedzi na pytania wchodzące w skład danej skali (10). Otrzymane sumy należy podzielić przez liczbę pytań, na które badany udzielił odpowiedzi, w celu otrzymania średnich wyników skali lub podskali. Uzyskane wartości należy porównać z normami. Kwestionariusz zaopatrzone jest w normy opracowane dla 8 grup zawodowych – specjalistów ds. bankowości i ubezpieczeń, pielęgniarek, robotników budowlanych, sprzedawców, urzędników administracji, informatyków, kierowników komunikacji zbiorowej i nauczycieli. Im wyższy wynik otrzymamy po zliczeniu punktów za odpowiedzi, tym wyższe nasilenie danej właściwości – wymagań, kontroli, wsparcia społecznego, dobrostanu i pożądanych zmian. Kwestionariusz można wykorzystać do badań grupowych i indywidualnych, a czas wypełnienia kwestionariusza zajmuje średnio 30 minut. Rzetelność

dla skal mierzona wskaźnikiem α Cronbacha waha się od 0,82 do 0,94 (10).

Zalety i wady kwestionariusza Psychospołeczne Warunki Pracy:

- Plusy – normy dla różnych grup zawodowych, dobre właściwości psychometryczne, uwzględnia oczekiwania co do zmian w pracy, znajduje się w wykazie narzędzi stosowanych do oceny psychospołecznych zagrożeń zawodowych opublikowanym przez Światową Organizację Zdrowia (11).
- Minusy – czasochłonny – liczba pytań (aż 118) może zniechęcać do wypełnienia kwestionariusza, mimo wielu kategorii zagrożeń brakuje pytań o takie zagrożenia, jak mobbing, dyskryminacja czy interferencje praca-dom. Jeśli chce się analizować wymienione zagrożenia, trzeba posiłkować się dodatkowymi narzędziami lub po prostu zadać dodatkowe pytania. Kwestionariusz identyfikuje najczęściej spotykane czynniki, które mogą wywoływać stres w badanej grupie, ale nie pozwala wyłonić grypy ryzyka, to znaczy najbardziej zestresowanych pracowników.

Kwestionariusz ERI

Autorami polskiej adaptacji kwestionariusza Efford-Reward Imbalance – ERI są Widerszal-Bazyl, Radkiewicz (za 12):

- Polska adaptacja narzędzia została wykonana w ramach międzynarodowego programu badawczego European NEXT-Study (Nurses' Early Exit Study), którego głównym celem była diagnoza przyczyn, dla których pielęgniarki przedwcześnie rezygnują z pracy w zawodzie (12). Projekt był realizowany w 10 krajach Europy, w tym w Polsce, przez Centralny Instytut Ochrony Pracy w Warszawie oraz Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie.
- Kwestionariusz ERI służy do kontroli środowiska pracy pod kątem zagrożeń psychospołecznych, które mogą mieć swoje źródło w zaburzonej równowadze między wysiłkiem, jaki człowiek wkłada w pracę, a tym, co w zamian uzyskuje (12).

To przekonanie leży u podstaw modelu nierównowagi wysiłek-nagroda (efford-reward imbalance model) Johanna Siegrista (za: 12), na podstawie którego narzędzie to powstało. Jeśli istnieje równowaga między zaangażowaniem a nagrodą (jest ona adekwatna do stopnia zaangażowania), pojawiają się emocje pozytywne, co przyczynia się do utrzymywania dobrego stanu zdrowia i dobrostanu. Brak równowagi w tej wymianie skutkuje negatywnymi emocjami i wywołuje reakcję stresową (12).

Kwestionariusz składa się z 17 pozycji opisanych na skali Likerta, grupujących się w 2 skale:

1. Zaangażowanie (Wysiłek) – umożliwia określenie stopnia wysiłku, jaki dana osoba wkłada w pracę. Wysiłki rozumiane są jako wymagania, zobowiązania, duża odpowiedzialność, występowanie przeszkód w realizacji zadań, a także nadmierne zaangażowanie uwarunkowane wewnętrznymi charakterystykami jednostki, w tym osobowościowymi. Skala składa się z 6 pozycji, np.:

- Jestem pod stałą presją czasową z powodu dużego obciążenia pracą.
- Mam bardzo odpowiedzialną pracę.

Wynik tej skali mieści się w przedziale 6–30 – im jest wyższy, tym większy jest wysiłek, jakiego doświadcza osoba w związku z pracą (większy wkład w wykonywanie pracy).

2. Nagroda – nośnikami nagród są nie tylko pieniądze, ale i szacunek (uznanie), możliwość rozwoju kariery zawodowej czy bezpieczeństwo zatrudnienia. Skala składa się z trzech podskali (łącznie 11 pozycji):

a) Kariera + Wynagrodzenie (4 pozycje), np.:

- Moje szanse na awans są małe.
- Moje obecne stanowisko odpowiada mojemu wykształceniu.

b) Szacunek (5 pozycji), np.:

- Moi przełożeni traktują mnie z szacunkiem.
- W trudnych sytuacjach otrzymuję odpowiednie wsparcie i pomoc.

c) Poczucie bezpieczeństwa (2 pozycje), np.:

- Czuję się zagrożony/a utratą pracy.

Wynik tej skali mieści się w przedziale 11–55 – im jest wyższy, tym więcej gratyfikacji oczekuje pracownik w związku z wykonywaną pracą (oznacza to, że praca nie stanowi dla niego wystarczającego źródła nagród).

Aby uzyskać odpowiedź na pytanie, czy dana osoba doświadcza równowagi vs nierównowagi w kontekście wysiłku, jaki wkłada w pracę, a nagrodą, jaką w zamian uzyskuje, należy obliczyć wskaźnik wysiłek-nagroda (12). Oblicza się go za pomocą formuły:

$$w/n \times wk \quad [1]$$

gdzie:

w – suma punktów dla skali Wysiłek;

n – suma punktów dla skali Nagroda

wk – współczynnik korygujący (correction factor)* – współczynnik, który koryguje różnicę w liczbie pozycji w poszczególnych skalach.

* Współczynnik korygujący w tym przypadku wynosi 0,545 [$wk = 6/11$, gdzie nominator odzwierciedla liczbę pozycji w skali Wysiłek (sześć); denominator z kolei wskazuje na liczbę pozycji w skali Nagroda (jedenaście)].

Jeżeli wartość współczynnika wysiłek–nagroda jest bliska zeru, można uznać, że istnieje względna równowaga między zaangażowaniem w pracę a zadowoleniem z gratyfikacji, jaką za nią otrzymujemy. Jeżeli natomiast wartość współczynnika jest większa niż jeden, wówczas ta równowaga jest zaburzona (im wartość bardziej zbliża się do dwójki, tym więcej wysiłku kosztuje nas praca i więcej gratyfikacji oczekujemy w zamian). Istnieje również możliwość porównania wartości uzyskanych w poszczególnych skalach ze średnimi podanymi przez autorów (dla skali Wysiłek średnia = 15,70, odchylenie standardowe = 4,99; dla skali Nagroda – odpowiednio: 39,74 i 8,72).

Parametry psychometryczne kwestionariusza ERI: współczynnik rzetelności α Cronbacha dla skali Zaangażowanie wynosi 0,75, a dla skali Nagroda – 0,79 (12).

Zalety i wady kwestionariusza ERI:

- Plusy – metoda zaadaptowana w wielu krajach europejskich (przynajmniej w tych, które uczestniczyły w projekcie NEXT-Study); znajduje się w wykazie narzędzi stosowanych do oceny psychospołecznych zagrożeń zawodowych, opublikowanym przez Światową Organizację Zdrowia (11). Niewielka liczba pytań pozwala zaoszczędzić czas i nie zniechęca respondenta do udziału w badaniu. Pozwala na określenie zarówno grup, jak i czynników ryzyka, tzn. najbardziej zestresowanych pracowników (wskaźnik wysiłek–nagroda będzie przyjmował wartości powyżej jeden) i najbardziej stresujących charakterystyk pracy.
- Minusy – brak pytań o takie zagrożenia, jak np. mobbing, dyskryminacja czy interferencje praca–dom. Jeśli chce się analizować wymienione zagrożenia, trzeba posiłkować się dodatkowymi narzędziami lub zadać dodatkowe pytania. Brak podręcznika i utrudniony dostęp do narzędzia (obecnie jedyną drogą jego zdobycia jest bezpośredni kontakt z autorami polskiej adaptacji).

Kwestionariusz do Oceny Cech Pracy (KOCP) oraz Kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy (KSOP)

Kwestionariusze są autorstwa Dudka i wsp. (7):

Kwestionariusz do Oceny Cech Pracy:

- Służy do pomiaru ogólnego obciążenia stanowiska czynnikami psychospołecznymi, ale umożliwia też określenie grupy czynników (utworzonych przez poszczególne cechy pracy), które stanowią największe źródło stresu zawodowego (7).

- Ocena jest wypadkową ocen przeprowadzonych niezależnie przez 2–3 ekspertów (np. inspektor bhp, kierownik), więc nie jest zależna od stresu przeżywanego przez osoby zatrudnione na ocenianym stanowisku (7).

Narzędzie składa się z 34 pozycji opisujących różne cechy pracy. Każda z tych cech poddana zostaje ocenie od 1 do 5, gdzie 1 oznacza, że dana cecha w ogóle nie występuje, a 5, że stanowi najwyższą uciążliwość na danym stanowisku pracy. Oprócz ogólnego wskaźnika stresogenności pracy można stworzyć profil dla stanowiska, odzwierciedlający poszczególne grupy zagrożeń (czynników), czyli:

- a) nieprzyjemne warunki pracy (np. brud, wilgoć, złe oświetlenie);
- b) złożoność pracy (np. przerzucanie się z jednej czynności na drugą, udzielanie pomocy innym, złożone zadania umysłowe);
- c) zagrożenia (np. błędy zagrażające zdrowiu i życiu, system pracy);
- d) konflikty (np. konflikty z ludźmi spoza firmy, zabieranie pracy do domu, wyjazdy służbowe);
- e) niepewność wynikająca z organizacji pracy (np. ciągłe zmiany na stanowisku pracy, presja czasu);
- f) uciążliwości (np. hałas, ciasnota);
- g) pośpiech (np. praca wykonywana w pośpiechu);
- h) odpowiedzialność (np. materialna);
- i) wysiłek fizyczny;
- j) rywalizacja (np. zadania wymagające rywalizacji).

Wypełnienie kwestionariusza trwa około 15–20 minut. Jak już wspomniano, ocena stanowiska pracy jest średnim wynikiem niezależnych ocen 2–3 ekspertów i odnosi się zarówno do wyniku ogólnego, jak i poszczególnych czynników (wymienionych w punktach a–j). Im wyższy wynik otrzymamy po zliczeniu punktów za odpowiedzi, tym wyższe nasilenie danego czynnika (np. niepewność wynikająca z organizacji pracy). Wynik surowy porównujemy z opracowanymi przez autorów normami. Zgodność wewnętrzna dla całego kwestionariusza wynosi 0,64 (α Cronbacha) (7).

Zalety i wady Kwestionariusza do Oceny Cech Pracy:

- Plusy – dostępny jest podręcznik wraz z normami. Wypełnienie kwestionariusza zajmuje dość krótki czas. Narzędzie umożliwia obiektywną ocenę potencjalnych psychospołecznych zagrożeń na stanowisku pracy.
- Minusy – kwestionariusz pozwala na identyfikację najczęściej spotykanych czynników, które mogą wywoływać stres w badanej grupie, ale nie pozwala wyłonić grypy ryzyka, tzn. najbardziej zestresowanych

pracowników. Pytania dotyczą głównie treści pracy, dlatego stosując to narzędzie, nie uzyskamy informacji na temat zagrożeń, które wynikają z kontekstu pracy (np. jakości relacji czy wsparcia). Brakuje pytań o takie zagrożenia, jak mobbing czy dyskryminacja. Jeśli chce się analizować wymienione zagrożenia, trzeba posilić się dodatkowymi narzędziami lub po prostu zadać dodatkowe pytania.

Kwestionariusz do Subiektywnej

Oceny Pracy (KSOP):

- Jest metodą, którą można posłużyć się do oceny subiektywnej percepcji pracy i do pomiaru indywidualnego poczucia narażenia na psychospołeczne zagrożenia zawodowe (jest to podstawowa różnica między tym kwestionariuszem a wyżej opisanym KOCP).
 - Umożliwia pomiar ogólnego poczucia obciążenia czynnikami psychospołecznymi, a także określenie grupy czynników (utworzonych przez poszczególne cechy pracy), które stanowią największe źródło stresu zawodowego (7).
- Kwestionariusz składa się z 57 pozycji opisujących różne cechy pracy, które grupują się w następujące czynniki:
- a) Poczucie psychicznego obciążenia związane ze złożonością pracy – składa się z 9 pozycji, np.:
 - Zdarza się, że po powrocie do domu nie mogę przestać myśleć o sprawach związanych z pracą.
 - Zdarza się, że muszę zabierać pracę do domu z różnych powodów.
 - b) Brak nagród w pracy – składa się z 8 pozycji, np.:
 - Mam poczucie, że jestem niedoceniany w pracy.
 - Mam poczucie, że w pracy moi zwierzchnicy nie traktują mnie sprawiedliwie.
 - c) Poczucie niepewności wywołane organizacją pracy – składa się z 7 pozycji, np.:
 - W mojej pracy muszę przerzucać się z jednej czynności na drugą, a każda z nich wymaga pewnej koncentracji uwagi.
 - W mojej pracy wymagany jest ode mnie pośpiech.
 - d) Kontakty społeczne – składa się z 5 pozycji, np.:
 - Udzielanie pomocy innym osobom jest moim podstawowym obowiązkiem i poświęcam mu sporo czasu.
 - W mojej pracy otrzymuję zadania wymagające ode mnie rywalizowania z innymi.
 - e) Poczucie zagrożenia – składa się z 5 pozycji, np.:
 - Na moim stanowisku pracy dochodzi do konfliktów, zadrażnień i kłótni z pacjentami, petentami i innymi ludźmi spoza przedsiębiorstwa.

- Popelnione błędy lub zaniedbania w pracy na moim stanowisku mogą spowodować utratę zdrowia innych ludzi, a nawet zagrozić ich życiu.
- f) Uciążliwości fizyczne – składa się z 4 pozycji, np.:
 - Zbyt duży hałas, nieodpowiednia temperatura.
- g) Nieprzyjemne warunki pracy – składa się z 3 pozycji, np.:
 - Brud, wilgoć.
- h) Brak kontroli – składa się z 4 pozycji, np.:
 - Moja praca wymaga czujności.
 - Przerwy w pracy na odpoczynek i jedzenie są dokładnie wyznaczone.
- i) Brak wsparcia – składa się z 3 pozycji, np.:
 - Jeśli występują w mojej pracy jakiegokolwiek trudności lub kłopoty, nie mogę liczyć na skuteczną pomoc moich kolegów.
 - Moja nieobecność, nawet jednodniowa, powoduje zakłócenia w pracy instytucji.
- j) Poczucie odpowiedzialności – składa się z 4 pozycji, np.:
 - Pracując na tym stanowisku, nie mam informacji o tym, czy to, co robię, wykonuję dobrze czy źle.
 - Moja praca związana jest z odpowiedzialnością materialną i finansową.

Tak jak w przypadku kwestionariusza KOCP przy każdym twierdzeniu znajdują się cyfry od 1 do 5, które określają stopień, w jakim dana cecha jest uciążliwa dla osoby oceniającej. Wskaźnikiem poziomu odczuwanego stresu jest suma punktów zakreślonych przez badaną osobę. Wynik surowy (suma punktów) porównujemy z normami opracowanymi przez autorów. W celu oszacowania, które czynniki (wymienione w punktach od a do j) są dla pracownika szczególnie stresujące, należy najpierw obliczyć wyniki surowe w poszczególnych czynnikach (suma punktów dla pozycji, które wchodziły w skład każdego z czynników), a następnie porównać je z wartościami w tabeli norm.

Badanie poczucia stresogenności pracy można przeprowadzić indywidualnie lub grupowo, a przeciętny czas wypełnienia kwestionariusza zajmuje około 20 minut. Wartość współczynników α Cronbacha dla poszczególnych czynników waha się od 0,49 do 0,83, a dla całego kwestionariusza wynosi 0,84 (7).

Zalety i wady Kwestionariusza do Subiektywnej Oceny Pracy:

- Plusy – dostępne normy i podręcznik, dobre parametry psychometryczne. Narzędzie popularne i chętnie stosowane przez polskich badaczy (dzięki temu można porównywać otrzymane wyniki z wynikami cytowanymi w różnych publika-

cyjach). Pozwala na określenie zarówno grup ryzyka (najbardziej zestresowanych pracowników), jak i czynników ryzyka (najbardziej stresujących charakterystyk pracy).

- Minusy – brak pytań o takie zagrożenia, jak mobbing czy dyskryminacja. Jeśli chce się analizować wymienione zagrożenia, należy posiłkować się dodatkowymi narzędziami lub po prostu zadać dodatkowe pytania.

Krótką Skala do Mierzenia Stresu w Pracy

Skala w polskiej adaptacji Dudka i Hauka (13):

- Jest adaptacją The Stress in General Scale opracowanej przez Stanton i wsp. (za: 13).
- Narzędzie pozwala szybko zidentyfikować czynniki, które stanowią najczęstsze źródło stresu w badanej grupie pracowników.

Kwestionariusz składa się z przymiotników lub fraz opisujących różne cechy pracy (łącznie 26 pozycji), zgrupowanych w 5 czynnikach (skalach):

1. Presja – zawiera 7 pozycji, np. gorączkowa, nerwowa, pełna ponagleń.
2. Atrakcyjność – 6 pozycji, np. ciekawa, kształcąca.
3. Ryzyko – 3 pozycje, np. niebezpieczna.
4. Lubienie – 5 pozycji, np. pasjonująca, zniechęcająca.
5. Spokój – 5 pozycji, np. odprężająca, przebiegająca gładko.

Osoba badana ocenia, czy dana cecha (wyrażona przymiotnikiem) charakteryzuje jej pracę (zakreśla odpowiedź „tak”), czy nie (odpowiedź „nie”). Jeśli badany ma trudności z podjęciem decyzji, zaznacza kółkiem znak zapytania. Za odpowiedź „tak” przyznawane jest 0 punktów, za odpowiedź „nie wiem” (znak zapytania) – 1,5 punktu, a za odpowiedź „nie” – 3 punkty.

W 14 pytaniach zastosowano skalę odwróconą, dlatego konieczne jest rekodowanie wyników. Im wyższy wynik otrzymamy po zliczeniu punktów za odpowiedzi, tym wyższe nasilenie danego czynnika (np. presji związanej z pracą). Brak norm czy też średnich nakazuje ostrożność w interpretowaniu wyników (jest to narzędzie nowe i cały czas weryfikowane). Wartość współczynników α Cronbacha dla poszczególnych czynników waha się od 0,70 do 0,87, a dla całego kwestionariusza wynosi 0,85 (13).

Zalety i wady Krótkiej Skali do Mierzenia Stresu w Pracy:

- Plusy – prosta forma (przymiotniki). Mała liczba pozycji sprawia, że narzędzie pozwala na szybką identyfikację czynników ryzyka.

- Minusy – skala pozwala na identyfikację najczęściej spotykanych czynników, które mogą wywoływać stres w badanej grupie, ale nie pozwala wyłonić grupy ryzyka, tzn. najbardziej zestresowanych pracowników. Brakuje norm czy też średnich, do których można odnieść wynik surowy.

Kwestionariusz do Pomiaru Stresu w Pracy

Autorem kwestionariusza HSE Management Standards Indicator Tool jest Brytyjski Inspektorat Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy (Health and Safety Executive – HSE) (14):

- Narzędzie jest elementem standardów zarządzania w organizacji (Management Standards) opracowanych przez brytyjski HSE (14). Istnieje 18 wersji językowych tego narzędzia (za darmo do pobrania na stronie HSE) (15), w tym również polska. Pozwala to na identyfikacji czynników stresogennych w firmach zatrudniających obcokrajowców.
- Kwestionariusz może być wykorzystywany przez firmy do diagnozy aktualnych zagrożeń psychospołecznych, które kształtują poziom stresu w organizacji. W przypadku tego narzędzia otrzymujemy dane o konkretnych źródłach stresu i ich nasileniu, co ma ukierunkować proces zarządzania stresem. Wybór kategorii źródeł stresu oparto na modelu psychospołecznych zagrożeń zawodowych Coxa (2) oraz danych empirycznych dotyczących wpływu poszczególnych stresorów na zdrowie człowieka (14).

Narzędzie składa się z 35 pozycji opisanych na 5-stopniowej skali porządkowej (Likerta). Poszczególne pozycje grupują się w 6 czynników (kategorii psychospołecznych zagrożeń zawodowych), tworząc następujące skale kwestionariusza:

1. Wymagania – ocenia przeciążenie zadaniami, aspekty organizacji pracy – składa się z 8 pozycji, np.:
 - Wyznacza mi się niemożliwe do osiągnięcia terminy.
 - Nie jestem w stanie robić sobie wystarczających przerw w pracy.
 - Wywiera się na mnie presję, abym spędzał w pracy długie godziny.
2. Kontrola – ocenia, na ile pracownik ma wpływ na organizację i sposób pracy – składa się z 6 pozycji, np.:
 - Mogę sam decydować o przerwach w pracy.
 - Sam decyduję o tempie wykonywanej pracy.
 - Mój czas pracy może być elastyczny.

3. Wsparcie – ocenia dostępność wsparcia, pomocy ze strony przełożonych i kolegów z pracy – składa się z 9 pozycji, tworzących 2 podskale:
 - a) wsparcie od przełożonych (5 pozycji), np.:
 - Otrzymuję konstruktywne uwagi i informacje zwrotne na temat wykonywanej pracy.
 - Otrzymuję wsparcie podczas wykonywania trudnej emocjonalnie pracy.
 - b) wsparcie od współpracowników (4 pozycje), np.:
 - Jeżeli praca okazuje się za trudna, mogę liczyć na pomoc ze strony współpracowników.
 - Jestem szanowany w miejscu pracy.
4. Relacje międzyludzkie – ocenia atmosferę i jakość relacji interpersonalnych w organizacji – składa się z 4 pozycji, np.:
 - Doświadczam przykrości w pracy w formie nieuprzejmych uwag lub zachowań.
 - Jestem ofiarą prześladowań i mobbingu w pracy.
5. Rola – ocenia, czy pracownik rozumie swoją rolę w organizacji oraz czy organizacja sprzyja doświadczaniu konfliktu ról – składa się z 5 pozycji, np.:
 - Wiem, jak realizować powierzone mi zadania.
 - Wiem, jak moja rola wpasowuje się w ogólne cele organizacji.
6. Zmiana – ocenia, na ile zmiany zachodzące w organizacji są komunikowane i dają możliwość pracownikowi przystosowania się do nich – składa się z 3 pozycji, np.:
 - Kierownictwo zawsze konsultuje się z pracownikami na temat zmian w pracy.
 - Kiedy w pracy wprowadzane są zmiany, wiem, jak będą się one przekładać na codzienne działania.

Dla każdej grupy stresorów (skali) oblicza się średnią (suma punktów za odpowiedzi dla poszczególnych pozycji tworzących skalę, podzielona przez liczbę pozycji w skali), którą można porównać do średnich podanych przez autorów (Wymagania – 3,29, Kontrola – 3,72, Wsparcie–Przełożony – 3,65, Wsparcie–Koledzy – 4,00, Relacje – 4,04, Rola – 4,31, Zmiana – 3,24) (13). Wskazane jest skorzystanie z analizatora wyników, który można pobrać (w formacie Excel) za darmo ze strony HSE (15). Aby skorzystać z analizatora, wystarczy wprowadzić dane za pomocą elektronicznej wersji kwestionariusza. Następnie program przelicza wyniki i dokonuje interpretacji. Uzyskujemy dwa rodzaje informacji: co jest dobrze (i za to program nas chwali) i co jest źle – tu dostajemy wskazówki, co szybko należy poprawić (jakie zagrożenia należy pilnie próbować minimalizować/eliminować) oraz co wymaga korekty, ale nie w trybie natychmiastowym. Analizator jest dostępny tylko w wersji anglojęzycznej.

Wartość współczynników α Cronbacha dla poszczególnych czynników waha się od 0,78 do 0,88, a dla całego kwestionariusza wynosi 0,92 (14).

Zalety i wady Kwestionariusza do Pomiaru Stresu w Pracy:

- Plusy – metoda darmowa, łatwo dostępna, umożliwia diagnozę w środowisku wielokulturowym, wyposażona w narzędzie do analizy i interpretacji wyników, krótki czas wypełniania. Znajduje się w wykazie narzędzi stosowanych do oceny psychospołecznych zagrożeń zawodowych opublikowanym przez Światową Organizację Zdrowia (11).
- Minusy – pozwala na identyfikację najczęściej spotykanych czynników, które mogą wywoływać stres w badanej grupie, ale nie umożliwia wyłonienia grup ryzyka, tzn. najbardziej zestresowanych pracowników. Narzędzie standaryzowane jedynie na obszarze Wielkiej Brytanii (brak adaptacji polskiej), co narzuca ostrożność w interpretowaniu wyników. Materiały (podręcznik, wskazówki, analizator danych) tylko w wersji angielskiej.

Kwestionariusz „Czynniki psychospołeczne”

Kwestionariusz autorstwa Waszkowskiej i wsp. (16):

- Służy do oceny poczucia uciążliwości pracy i stresu na stanowisku pracownika socjalnego oraz identyfikacji psychospołecznych czynników środowiska pracy, które stanowią ich źródło (16).
 - Pozycje zasadniczej części kwestionariusza zostały wyodrębnione w efekcie analiz statystycznych wyników badań 500-osobowej grupy walidacyjnej (pracownicy socjalni). Przeprowadzona analiza czynnikowa ujawniła 3 niezależne czynniki – praca z klientem, relacje w pracy, warunki pracy. Narzędzie składa się z 3 części:
1. Zasadniczej – zawiera 33 pozycje opisujące różne cechy pracy, grupujące się w następujące skale:
 - a) Praca z klientem (14 pozycji), np.:
 - próby manipulacji ze strony klientów,
 - konieczność stosowania przepisów prawnych i procedur niedostosowanych do realiów.
 - b) Relacje w pracy (10 pozycji), np.:
 - nadmierne kontrolowanie mnie przez przełożonych,
 - konflikty, nieporozumienia z moimi kolegami i koleżankami.
 - c) Warunki pracy (9 pozycji), np.:
 - zły stan lub niedobór wyposażenia technicznego, biurowego służącego do wykonywania pracy,
 - narażenie na pobicie, uszkodzenie ciała.

2. Pytań dotyczących występowania mobbingu oraz wpływu pracy na życie prywatne (respondenci mają do wyboru 2 możliwe odpowiedzi: tak lub nie).
3. Pytań dodatkowych (uzupełniających) opisujących różne cechy pracy, które można dodatkowo zastosować w badaniu (31 pozycji), np.:
 - problemy z dostępem do publikacji niezbędnych w pracy,
 - złe warunki socjalne do krótkiego odpoczynku, zjedzenia posiłku,
 - kontakt z osobami chorymi psychicznie,
 - ograniczone możliwości awansu zawodowego.

Zadaniem osoby badanej jest określenie (poprzez zaznaczenie jednej z 5 możliwych odpowiedzi), czy dana cecha występuje na jej stanowisku pracy, a jeśli tak, w jakim stopniu przeszkadza w pracy i denerwuje. Następnie oblicza się liczbę punktów uzyskanych w każdym czynniku, tzw. wyniki surowe (poprzez zsumowanie punktów uzyskanych w pozycjach opisujących każdy czynnik), oraz ich łączną sumę. Wyniki porównuje się z normami opracowanymi przez autorów.

Wartość współczynników α Cronbacha dla poszczególnych czynników waha się od 0,84, do 0,91, a dla całości (części zasadniczej kwestionariusza) wynosi 0,94 (16).

Zalety i wady kwestionariusza „Czynniki psychospołeczne”:

- **Plusy** – dostępny jest podręcznik wraz normami. Narzędzie ma dobre parametry psychometryczne i specyficzność – ukierunkowane jest na konkretną grupę zawodową, co pozwala na dokładną diagnozę i monitoring psychospołecznych zagrożeń w tym środowisku pracowników. Pozwala na określenie zarówno grup ryzyka (najbardziej zestresowanych pracowników), jak i czynników ryzyka (najbardziej stresujących charakterystyk pracy).
- **Minusy** – ukierunkowane na konkretną grupę zawodową (pracownicy socjalni i ewentualnie zawody pokrewne) – to, co z jednej strony jest zaletą tego kwestionariusza, z drugiej jest minusem.

Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagogów (KOZP)

Kwestionariusz autorstwa Pyżalskiego i Plichty (17):

- Mierzy obciążenia psychospołeczne w zawodzie pedagoga. Może być wykorzystywany do pomiaru stresu zawodowego zarówno osób pracujących z podopiecznymi o specjalnych potrzebach edukacyjnych, jak i osób zatrudnionych w placówkach ogólnodostępnych.

- Narzędzie zostało uwzględnione w międzynarodowej bazie narzędzi stosowanych w promocji zdrowia PROMENPOL (17).

Kwestionariusz ma dwie wersje (20-pozycyjną wersję A oraz 42-pozycyjną wersję B), z których zalecana jest wersja A – ma lepsze parametry psychometryczne i pozwala na wyliczenie wyników w 3 następujących skalach:

1. Sytuacje konfliktowe – szacuje obciążenia związane z konfliktami interpersonalnymi z osobami, z którymi pedagog ma do czynienia w kontekście zawodowym – składa się z 9 pozycji, np.:
 - Podopieczni kwestionują sens prowadzonych przeze mnie zajęć.
 - Wchodzę w konflikty z innymi instytucjami zajmującymi się moimi wychowankami.
2. Obciążenia organizacyjne – mierzy obciążenia związane z aspektami organizacyjnymi zarówno na poziomie makro (systemowym), jak i konkretnej placówki oświatowej – składa się z 8 pozycji, np.:
 - Programy nauczania i plany są przeładowane.
 - Moi współpracownicy rywalizują ze mną.
3. Brak sensu pracy – skala mierząca obciążenia wynikające z braku efektów lub zbyt długiego oczekiwania na efekty pracy pedagogicznej – składa się z 3 pozycji, np.:
 - Na pozytywne zmiany w zachowaniu wychowanków muszę czekać zbyt długo.

Wypełniając kwestionariusz, badany zaznacza na skali od 1 do 5, na ile dany czynnik jest dla niego obciążający. Można obliczyć zarówno wynik ogólny, który mówi o ogólnym poziomie stresu, jak i wyniki dla poszczególnych skal wskazujące, które obciążenia stanowią największy problem w badanej grupie. Wyniki surowe porównujemy z normami, które wraz z podręcznikiem zostały udostępnione przez autorów. Wartość współczynników α Cronbacha dla poszczególnych czynników waha się od 0,63 do 0,85, a dla całego kwestionariusza wynosi 0,84 (17).

Zalety i wady Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga:

- **Plusy** – dostępny jest podręcznik wraz normami. Narzędzie ma dobre parametry psychometryczne i specyficzność – ukierunkowane jest na konkretną grupę zawodową, co pozwala na dokładną diagnozę i monitoring psychospołecznych zagrożeń w tym środowisku pracowników. Pozwala na określenie zarówno grup (najbardziej zestresowanych pracowników), jak i czynników ryzyka (najbardziej stresujących charakterystyk pracy).

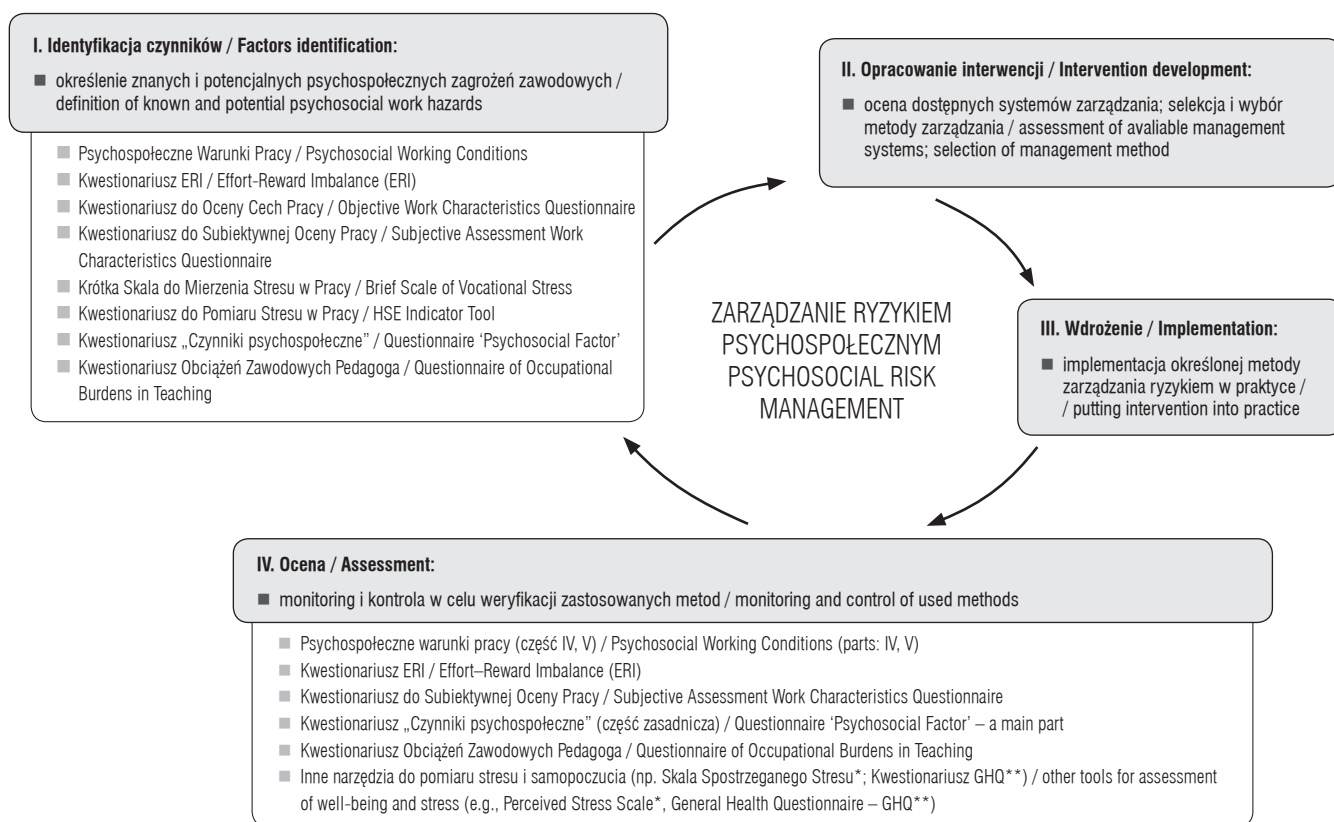
- Minusy – kwestionariusz ukierunkowany jest na konkretną grupę zawodową (pedagodzy) – to, co z jednej strony jest zaletą tego kwestionariusza, z drugiej jest jego wadą.

Wybierając narzędzie do diagnozy psychospołecznych zagrożeń zawodowych, warto odpowiedzieć sobie na kilka pytań, które dodatkowo mogą ułatwić wybór:

- Jaki jest cel naszego działania – czy wystarczy nam identyfikacja głównych czynników stresu, czy może interesuje nas, jaka grupa pracowników najbardziej odczuwa stres (szukamy grup podwyższonego ryzyka narażenia na stres zawodowy)? W tym pierwszym przypadku wystarczy narzędzie, którym wskażemy częstość występowania zagrażających cech pracy, natomiast w drugim musimy posłużyć się narzędziem, które dostarczy wiedzy na temat subiektywnej oceny tych cech (pozwoli oszacować, na ile te

cechy pracy irytują, denerwują badaną osobę lub jej przeskadzają).

- Czy działanie jest krótko- czy długofalowe – czy przeprowadzamy jednorazową interwencję, czy uczestniczymy w procesie, jakim jest zarządzanie ryzykiem psychospołecznym (etapy zarządzania: identyfikacja zagrożeń, planowanie interwencji, wdrażanie opracowanej strategii, ewaluacja podjętych działań)? Na rycinie 1. przedstawiono etapy zarządzania ryzykiem psychospołecznym wraz ze wskazówkami co do wyboru narzędzia w zależności od etapu, na którym się znajdujemy.
- W jakim środowisku pracujemy – jednorodnym pod względem narodowości czy zróżnicowanym? Od tego będzie zależeć dobór narzędzi (np. koniecznym wyborem ze względu na język może okazać się kwestionariusz w wersji anglojęzycznej albo mający wiele wersji językowych).



* Skala Spostrzeganego Stresu, Cohen i wsp., 1983, polska adaptacja: Juczyński, Ogińska-Bulik, 2009 (16) / Perceived Stress Scale – PSS, Cohen et al., 1983 (16).

** Kwestionariusz GHQ-12, GHQ-28, Goldberg, 1997, polska adaptacja Makowska, Merecz, 2001 (18) / General Health Questionnaire, Goldberg, 1997 (19).

Ryc. 1. Wybór narzędzi do diagnozy stresu zawodowego w zależności od etapu zarządzania ryzykiem psychospołecznym w organizacji – opracowanie własne

Fig. 1. Selection of questionnaires for assessment of work-related psychosocial hazards depending on psychosocial risk management phase – author’s elaboration

Tabela 1. Wybrane narzędzia do diagnozy psychosocjalnych zagrożeń zawodowych – podsumowanie
Table 1. Selected questionnaires for assessing of work-related psychosocial hazards – summary

Nazwa kwestionariusza Name of questionnaire	Źródło informacji o narzędziu Where to get/to find information about a tool	Zalety kwestionariusza Advantages of questionnaire				Uwagi Comments
		łatwo dostępne easy to get	krótki czas wypełnienia (do 10 min) quick time taken to complete (less than 10 minutes)	określone parametry psychome- tryczne estimated psychometric parameters	normy norms averages	
Psychospołeczne Warunki Pracy / Psychosocial Working Conditions	Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP) / Central Institute for Labor Protection	Szczegółowe informacje o narzędziu For more details, see: http://www.ciop.pl	+	+	+	- ujmuje wiele aspektów; więc można wykorzystać jako wzór przy projektowaniu własnego narzędzia / includes many aspects thus it can be used to create a new tool - diagnozuje wyłącznie czynniki ryzyka / only risk factor identification is possible
Kwestionariusz ERI / Effort–Reward Imbalance	Centralny Instytut Ochrony Pracy / Central Institute for Labor Protection Uniwersytet Jagielloński w Krakowie / Jagiellonian University in Krakow	Hasselhorn H.M. i wsp.: Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe. Report No 7/2003. National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Co-operation, Stockholm 2003, ss./pp. 237–258 http://www.next.uni-wuppertal.de	+	+	+	- diagnozuje zarówno czynniki ryzyka, jak i grupy podwyższonego ryzyka narażenia na stres zawodowy / allows for identification of risk factors and risk groups
Kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy / Subjective Assessment Work Characteristics Questionnaire)	Instytut Medycyny Pracy w Łodzi (IMP) – Zakład Psychologii Pracy / Nofer Institute of Occupational Medicine, Department of Work Psychology	Dudek B. i wsp.: Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2004 / Dudek B. et al.: Workers' Health Protection from Stress Effects. Nofer Institute of Occupational Health, Łódź 2004 [in Polish]	+	+	+	- diagnozuje zarówno czynniki ryzyka, jak i grupy podwyższonego ryzyka narażenia na stres zawodowy / allows for identification of risk factors and risk groups
Kwestionariusz do Obiektywnej Oceny Cech Pracy / Objective Work Characteristics Questionnaire	jak wyżej / as above	jak wyżej / as above	+	+	+	- obiektywna ocena ekspertów / objective experts' assessment - diagnozuje wyłącznie czynniki ryzyka / allows for risk factor identification - można wykorzystać jako wzór przy projektowaniu własnego narzędzia / can be used to create a new tool

Tabela 1. Wybrane narzędzia do diagnozy psychosocjalnych zagrożeń zawodowych – podsumowanie – cd.
Table 1. Selected questionnaires for assessing of work-related psychosocial hazards – summary – cont.

Nazwa kwestionariusza Name of questionnaire	Źródło informacji o narzędziu Where to get/to find information about a tool	Szczegółowe informacje o narzędziu For more details, see:	Zalety kwestionariusza Advantages of questionnaire				Uwagi Comments
			łatwo dostępne easy to get	wypełnienia (do 10 min) quick time taken to complete (less than 10 minutes)	określone parametry psychome- tryczne estimated psychometric parameters	normy średnie norms averages	
Kwestionariusz do Pomiaru Stresu w Pracy / HSE Indicator Tool	Brytyjski Inspektorat Zdrowia i Bezpieczeństwa Pracy / The Health and Safety of Great Britain	Edwards J.A. i wsp./et al.: Psychometric Analysis of the Health & Safety Executive's Management Standards Work-Related Stress Indicator Tool. Work Stress 2008;22(2):96–107 http://www.hse.gov.uk	+	+	+	+	- średnie oraz parametry psychometryczne dotyczą wersji oryginalnej (darmowe) / averages and psychometric parameters only for original version (freeware) - przydatne w środowisku wielokulturowym / useful in multicultural environment - diagnozuje wyłącznie czynniki ryzyka / allows for risk factor identification
Krótką Skala do Mierzenia Stresu w Pracy / Brief Scale of Vocational Stress	e-mail do kontaktu wskazany przez autorów: m.hauk@poczta.onet.pl / contact email to the author: m.hauk@poczta.onet.pl	Dudek B., Hauk M.: Krótka Skala do Mierzenia Stresu w Pracy (KSSP) / Brief Scale of Vocational Stress (BSVS). Med. Pr. 2010;61(4):479–487 [in Polish] http://www.imp.lodz.pl	+	+	+	+	- diagnozuje wyłącznie czynniki ryzyka / allows for risk factor identification
Kwestionariusz „Czynniki psychosocjalne” – część zasadnicza / Questionnaire ‘Psychosocial Factor’ – a main part	Instytut Medycyny Pracy w Łodzi – Zakład Psychologii Pracy / Nofer Institute of Occupational Medicine, Department of Work Psychology	Waszkowska M. i wsp.: Miejsce pracy na miarę oczekiwań. Poradnik dla pracowników socjalnych. Instytut Medycyny Pracy. Łódź 2010 / Waszkowska M. et al.: A workplace worthy of our expectations. A textbook for social workers. Nofer Institute of Occupational Health, Łódź 2010 [in Polish] http://www.imp.lodz.pl	+	+	+	+	- narzędzie specyficzne dla warunków pracy wybranej grupy zawodowej / / tool for assessing psychosocial hazards in specific occupations - diagnozuje zarówno czynniki ryzyka, jak i grupy podwyższonego ryzyka narażenia na stres zawodowy / allows for identification of risk factors and risk groups
Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga / Questionnaire of Occupational Burdens in Teaching	Instytut Medycyny Pracy w Łodzi – Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy / Nofer Institute of Occupational Medicine, The National Centre for Workplace Health Promotion	Pyzalski J., Plichta P.: Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP). Podręcznik. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007 / Questionnaire of Occupational Burdens in Teaching. A textbook Published by University of Łódź, 2007 [in Polish]	+	+	+	+	- narzędzie specyficzne dla warunków pracy wybranej grupy zawodowej / / tool for assessing psychosocial hazards in specific occupations - diagnozuje zarówno czynniki ryzyka, jak i grupy podwyższonego ryzyka narażenia na stres zawodowy / allows for identification of risk factors and risk groups

■ Czy mamy doświadczenie w obszarze prewencji stresu zawodowego, czy znajdujemy się na początku kariery? Jeżeli mamy doświadczenie, wystarczającą wiedzę dotyczącą zagrożeń psychospołecznych i konstrukcji ankiet oraz doświadczenie w przeprowadzaniu wywiadu ustrukturyzowanego, możemy sami skonstruować ankietę do oceny tego rodzaju zagrożeń. Jeżeli dopiero zaczynamy zdobywać wiedzę w tym obszarze, wybieramy narzędzia sprawdzone, łatwo dostępne i zaopatrzone w normy. Tabela 1. stanowi podsumowanie najważniejszych informacji o narzędziach omówionych w artykule, które mogą pomóc w odpowiedzi na to i inne pytania dotyczące wyboru narzędzia do diagnozy stresorów.

PODSUMOWANIE

Są dwa powody, dla których powstał niniejszy artykuł. Pierwszy to brak (zgodnie z wiedzą autorki) polskiej publikacji, w której zebrane zostały informacje o aktualnych narzędziach diagnostycznych, które można by wykorzystać w zarządzaniu ryzykiem psychospołecznym. Drugi powód to informacje o potrzebie takiego „przewodnika”, jakie uzyskano od uczestników pierwszego cyklu szkoleń dotyczących prewencji stresu zawodowego (zorganizowanych przez Zakład Psychologii Pracy Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Opracowanie kompleksowych programów profilaktycznych” w 2011 roku). Większość narzędzi, o których była mowa podczas szkolenia, nie była znana uczestnikom (szczególnie tym z krótkim stażem pracy oraz niemających wykształcenia psychologicznego). Autor wyraża nadzieję, że informacje zebrane w tym artykule będą pomocne dla osób, które na co dzień dbają o zdrowie pracujących.

PIŚMIENNICTWO

1. Cox T., Griffiths A., Leka S.: Work organization and work-related stress. W: Gardiner K., Harrington J.M. [red.]. Occupational hygiene. Blackwell Publishing, Oxford 2005, ss. 421–432
2. Cox T., Cox S.: Psychosocial and organizational hazards at work. Control and monitoring. European Occupational Health Series No. 5. WHO Regional Office for Europe, Copenhagen 1993
3. World Health Organization. Health aspects of wellbeing in work places. Report on a WHO Working Group. EURO Reports and Studies 31. WHO, Praga 1979
4. World Health Organization. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational safety and health series No. 56. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. WHO, Geneva 1984
5. Rick J., Briner R.B., Daniels K., Perryman S., Guppy A.: A critical review of psychosocial hazards measures. Contract research report-356/2001. Health and Safety Executive, Brighton 2001
6. Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E.: Badania nad stresem związanym z pracą [raport tłumaczony z oryginału angielskiego w Centrum Tłumaczeń dla Organów Unii Europejskiej]. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg 2006 [cytowany 8 września 2009]. Adres: <http://osha.europa.eu/pl/publications/reports/203>
7. Dudek B., Waszkowska M., Merecz D.: Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1999
8. Leka S., Cox T., Zwetsloot G.: PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A resource for employers and worker representatives. WHO Protecting Workers' Health Series, no. 9. WHO Press, Genewa 2008
9. World Health Organization. Extracts from the occupational hazards section of the anthology on woman health and environment. WHO/ENG/94.11. WHO, Genewa 1994
10. Cieślak R., Widerszal-Bazyl M.: Psychospołeczne warunki pracy. Podręcznik do kwestionariusza. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 2000
11. Leka S., Aditya J.: Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. WHO, Geneva 2010
12. Kuemmerling A., Hasselhorn H.-M., Tackenberg P.: Psychometric properties of the scales used in the NEXT-Study. W: Hasselhorn H.-M., Tackenberg P., Müller B.H. [red.]. Working conditions and Intent to leave the profession among nursing Staff in Europe. Report No 7/2003. National Institute for Working Life and The Swedish Trade Unions in Co-operation, Stockholm 2003, ss. 237–258
13. Dudek B., Hauk M.: Krótka Skala do Mierzenia Stresu w Pracy (KSSP). Med. Pr. 2010;61(4):479–487
14. Edwards J.A., Webster S., van Laar D., Easton S.: Psychometric Analysis of the Health & Safety Executive's Management Standards Work-Related Stress Indicator Tool. Work Stress 2008;22(2):96–107
15. Health & Safety Executive's Management Standards Work-Related Stress Indicator Tool [cytowany 3 września 2011]. Adres: <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/downloads.htm>

16. Waszkowska M., Potocka A., Wojtaszczyk P.: Miejsce pracy na miarę oczekiwań – poradnik dla pracowników społecznych. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2010
17. Pyżalski J.: Obciążenia psychospołeczne w zawodzie pedagoga – wstępne wyniki badań uzyskane Kwestionariuszem Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP). *Med. Pr.* 2008;59(3):229–235
18. Makowska Z., Merecz D.: Ocena zdrowia psychicznego na podstawie badań kwestionariuszami Davida Goldberga. Podręcznik dla użytkowników kwestionariuszy GHQ-12 i GHQ-28. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2001
19. Goldberg D.: *Manual of the General Health Questionnaire*. NFER Publishing, Windsor 1978

Badania współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

