



Katedra za psihologijo dela in organizacije

**IZBRANI VPRAŠALNIKI
ZA UPORABO NA PODROČJU
PSIHOLOGIJE DELA IN ORGANIZACIJE**

Stres na delovnem mestu

Avtorice: Jana Jereb in Josipa Mijulkov

Mentorica: dr. Eva Boštjančič

Urednica: Maruška Ozimek

Študijsko leto: 2012/2013

1. Povzetek

Mednarodne ocene kažejo, da je doživljanju prekomernega poklicnega stresa v zadnjih letih potrebno dati veliko več pozornosti, saj za njegovimi posledicami trpi skoraj vsak četrti zaposleni v EU. Stres na delovnem mestu lahko vodi v zdravstvene težave, motnje v storilnosti, kreativnosti in konkurenčnosti, kaže se v absentizmu, počasnosti, zamujanju, zapuščanju delovnih mest, neučinkovitosti, poklicnem izgorevanju, nesrečah na delovnem mestu, znižanju organizacijske produktivnosti ter uničeni organizacijski klimi. Za merjenje stresa na delovnem mestu bi izpostavili tri inštrumente. Prvi je The Professional Life Stress Scale – PLSS (Fontana, 1989), ki ima tudi slovenski prevod in priredbo - Lestvica stresa v poklicnem delu – LSPD (Depolli, 1999) in je namenjena ugotavljanju stopnje stresa, povezanega z delom, ki ga doživljajo zaposleni. Drugi inštrument, ki bi ga izpostavili, je Occupational Stress Inventory – Revised Edition – OSI-R (Osipow in Spokane 1981; revidiran 1998). Inventar poklicnega stresa je kratka in jedrnata mera treh vidikov poklicne prilagoditve: poklicnega stresa, psihološke obremenitve in virov za spoprijemanje s stresom na delovnem mestu. Visoko je veljaven in zanesljiv ter ima tudi norme (ZDA), ločene po spolu za starejše od 18 let, nima pa slovenskega prevoda in norm. Zadnji, ki bi ga izpostavili, je Pressure Management Indicator – PMI (Cooper, Williams, 1996). To je samoocenjevalni vprašalnik, ki predstavlja integrirano in kompaktno mero glavnih dimenzij poklicnega stresa in ponuja mehanizem za razumevanje individualnih razlik v pritisku oziroma stresu na delovnem mestu ter v posledicah stresa za posameznika, skupino ali nivo organizacije. Je izčrpen, a časovno ekonomičen inštrument. Na tem področju je še veliko prostora za slovenske prevode in priredbe; predvsem bi bilo smotrno prirediti vprašalnike, ki so se v tujini izkazali kot zelo dobri pripomočki, npr. PMI, OSI-R in JSS (Job Stress Survey; Spielberger in Vagg, 1999).

2. Kratka predstavitev področja

Stres je sklop odzivov našega organizma na delovanje stresorjev in poteka po zakonitem vzorcu (Selye, 1956, 1974; v Musek 2010). Stresor je vsak vpliv, ki učinkuje na organizem. Vsi stresorji niso škodljivi ali obremenjujoči. Ločujemo pozitivni ali eustres od negativnega stresa ali distresa. Razlikujemo tudi kronični in akutni stres. Primeri akutnega stresa so npr. neprijeten film, nepričakovan in neprijeten dražljaj (zvon, hrup, svetloba), izguba prijatelja... Kronični trajni stres pa predstavljajo nespečnost, utrujenost, družinske vloge, pretirano delo, premalo zanimivo delo (Musek, 2010).

Delo je eden od največjih provzročiteljev stresa, vemo pa tudi, da v službi preživimo velik del našega življenja, okrog eno tretjino (Pavšič, 2008).

Beehr in Newman (v Pavšič, 2008) podajata naslednjo definicijo stresa, ki se pojavlja z vezi z delom: „To je situacija, kjer dejavniki, povezani z delom, delujejo na zaposlenega, tako da spremenijo oziroma porušijo posameznikovo fizično in psihično stanje. To pomeni, da je porušeno ustaljeno delo zaposlenega.“ Povedano drugače se stres na delovnem mestu pojavi, ko zahteve delovnega okolja ali poklica presegajo sposobnost zaposlenih, da jih izpolnijo ali

obvladajo. Stres je neskladje med zahtevami delovnega mesta, zmogljivostimi, sposobnostmi in znanjem zaposlenega, kot tudi vsemi vlogami, ki jih mora v življenju igrati (Pavšič, 2008).

Stres na delovnem mestu postaja čedalje večji problem, saj vodi v zdravstvene težave, povzroča motnje v storilnosti, kreativnosti in konkurenčnosti. Pri tem je treba poudariti, da do stresa na delovnem mestu prihaja pogosto tudi v povezavi s stresnimi dogodki v zasebnem življenju. Zato stresa ne moremo obravnavati samo z vidika dela, ampak moramo v obravnavo stresa na delovnem mestu vključiti tudi komponente izven dela, v zasebnem življenju (Božič, 2003; v Pavšič, 2008).

Stres ni bolezen, vendar lahko poslabša duševno ali fizično zdravje, če je močan in traja dlje časa. Določena raven pritiska lahko izboljša storilnost in ustvari zadovoljstvo ob doseganju ciljev. Ko pa zahteve in pritiski postanejo preveliki, povzročijo stres, kar je slabo za delavce in njihove organizacije (Pavšič, 2008).

Stres ne vpliva le na zdravje delavcev, temveč tudi na celotno organizacijo. To se kaže predvsem v absentizmu, počasnosti, zamujanju, zapuščanju delovnih mest, neučinkovitosti, poklicnem izgorevanju, nesrečah na delovnem mestu, znižanju organizacijske produktivnosti ter uničeni organizacijski klimi. Zaposleni, ki je pod stresom, pa ne škoduje le sebi, temveč tudi organizaciji, kjer je zaposlen (Pavšič, 2008).

Delovna mesta so se spremenila zaradi globalne ekonomije, nove tehnologije, novosti v podjetjih ter prerazporeditve moči. Ne spreminja se samo delovno okolje, temveč celotno družbeno področje. Pojavljajo se neskladja med človekom in delom. Prvi pokazatelj neskladij je preobremenjenost z delom. Delo je bolj intenzivno, bolj zahtevno in zahteva več časa. Enood neskladij med človekom in delom je tudi pomanjkanje nadzora nad delom, saj politika podjetij dopušča to možnost (Pavšič, 2008).

Dejavniki stresa na delovnem mestu

1. Značilnosti dela in postavljene naloge

Delo v neugodnih oziroma nevarnih razmerah, kot so hrup, vročina, onesnaženost ter veliko tveganja za poškodbe, lahko neposredno pripomore k stresu na delovnem mestu. Stres pa povzroča tudi delo v izmenah ter dolgotrajni delavniki, ki presegajo 40 do 50 ur na teden. Viri stresa so lahko tudi potovanja, ki niso načrtovana; naloge, za katere nimamo na razpolago dovolj časa, da bi lahko bile narejene kakovostno. Seveda pa se lahko stres razvije tudi zaradi tega, ker imamo premalo dela, ali zaradi dela, ki je monotono, nezanimivo (Cooper, 200; v Pavšič, 2008).

2. Klima v skupini

Klima je ozračje, v katerem člani skupine delajo in sledijo skupnim ciljem. Klima ima svojo osnovo v čustvih, zato je hitro spremenljiva in težko obvladljiva. Dobra klima v skupini je podpora vodji, skupnim ciljem in ustvarjalni naboju za reševanje problemov. Za klimo je pomembno, da so skupni cilji jasni vsem, da jih vsi sprejemajo in da poznajo svoje sposobnosti

in sposobnosti svojih sodelavcev. Vodja ima pri tem dejavno vlogo, zlasti pri pojasnjevanju skupnih ciljev in pri motivaciji sodelavcev za skupni cilj (Ovsenik, Ambrož 2000; v Pavšič, 2008).

3. Motivacija za delo

Herzberg pravi, da so pogoji dela nujni in pomenijo odsotnost nezadovoljstva. Zaposleni, ki so zadovoljni s pogoji dela, še niso motivirani, da bi ga uspešno zaključili. Ker je zadovoljstvo s pogoji dela dovolj visoko, se vzpostavijo pogoji za motivacijo zaposlenih. Motivacijska podoba posameznikov se razlikuje med seboj in je izid mnogih dejavnikov, med katerimi sta struktura posebnosti, socialni izvor in organizacijska kultura trije pomembnejši dejavniki (Ovsenik, 2000; v Pavšič, 2008).

4. Medsebojni odnosi

Dobri odnosi med sodelavci so pomemben faktor individualnega zdravja ter zdravja vsakega podjetja. Stres povzroča premajhna komunikacija v podjetju (med nadrejenimi, sodelavci in podrejenimi) ter pomanjkanje sodelovanja med sodelavci. Nadrejeni mora vzpostaviti določen odnos s podrejenim. Zahtevni nadrejeni lahko s stalno kritiko pokvarijo udobje in lagodnosti v podjetju, s tem pa pripomorejo k temu, da zaposleni povečajo svoje sposobnosti in storilnost (Božič, 2003; v Pavšič, 2008). Odnos z nadrejenim vodjem, ki je sovražen, bo po vsej verjetnosti povzročil močan stres, anksioznost in pričakovanje negativne ocene. Negativna percepcija pa zmanjšuje izrabo intelektualnih sposobnosti podrejenega vodje (Ovsenik in Ambrož, 2000; v Pavšič, 2008).

5. Vloge v podjetju

Vloge so kombinacija obnašanja in aktivnosti, ki jih prevzamejo ljudje v različnih okoliščinah. Izvori stresa v vlogah se kažejo predvsem v dvoumnosti in konfliktnosti vloge ter stopnji odgovornosti.

6. Pomembnost doma in službe

Pomemben vzrok stresa je preobilica dela, ki ga ima posameznik, kar je tesno povezano z družinskim okoljem. Največkrat se to odraža v družinah, v katerih sta oba partnerja zaposlena (Pavšič, 2008).

Dimenzije stresa na delovnem mestu (Boštjančič in Bečič, 2008):

1. Podpora pri delu

Vključuje spodbude s strani organizacije in sodelavcev. Organizacija mora zaposlenemu zagotavljati informacije, ki so vezane na delovno mesto in ki jih potrebuje za uspešno opravljanje dela. Podpirati mora zaposlene, da svoje delo lahko opravijo pravočasno in zadovoljivo.

2. Zahteve na delovnem mestu

Vključuje izvedbo dela, zahteve naloge, zmožnosti zaposlenih, da se spoprijemajo z zahtevami svojega delovnega mesta.

3. Nadzor na delovnem mestu

Sem sodijo struktura poteka dela, avtonomija, učenje, povratna informacija zaposlenim v organizaciji. Organizacija bi morala imeti razvite sisteme, da bi lahko zadostila vsakemu posamezniku; zaposleni pa bi morali biti zmožni najti rešitve na svojem delovnem mestu.

4. Delovno okolje

Vključuje promocijo pozitivnega delovnega okolja za izogibanje konfliktnim situacijam in spoprijemanje z neprimernim vedenjem. Zaposleni naj bi razumeli svojo vlogo v organizaciji; ta pa naj bi jim zagotavljala, da ni konfliktnih vlog.

5. Zadovoljstvo na delovnem mestu

Zadovoljstvo na delovnem mestu je opredeljeno kot dolgotrajen učinek primarnega delovnega okolja, v katerem menedžerji ocenjujejo in opazujejo čustva in počutje zaposlenih. Slednje spodbuja in doprinese k odprti komunikaciji med zaposlenimi.

3. Merski pripomočki

Vprašalnik	The Professional Life Stress Scale– PLSS (1993) Fontana, D. in Abouserie, R.	
Slovenski prevod vprašalnika	Lestvica stresa v poklicnem delu – LSPD (1999) Depolli, K.	
Opis	Lestvica je namenjena ugotavljanju stopnje stresa, povezanega z delom, ki ga doživljajo zaposleni. Vsebuje postavke, ki pokrivajo različne vidike poklicnega dela, v katerih se kaže doživljanje stresa, in sicer preko psihičnih, telesnih in vedenjskih simptomov stresa, odnosov s sodelavci in nadrejenimi ter odnosa do dela. Slovenska verzija vsebuje prevod postavk, ki je kar se da podoben originalnemu pomenu postavk.	
	Število postavk	46 (slovenska verzija: 36 postavk, ki sestavljajo 4 faktorje)
	Lestvice	
	Ocenjevalna lestvica	- 5 trditev, ki se stopnjujejo (vprašanja 1 in 22) – označi, katera zanj najbolj velja - Označi, če jih doživlja (vprašanje 2) - 3-stopenjska (1 – vedno, 3 – nikoli) ali metoda prisilne izbire (da ali ne; vprašanja od 3 do 21)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10–15 minut
	Način vrednotenja	Ročno, s pomočjo ključa za vrednotenje. Rezultati obsegajo vrednosti do 16 (stres ni problem), od 16 do 30 (zmeren stres), od 31 do 45 (stres je očitni problem) in od 45 do 60 (stres je hud problem).
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Za originalen vprašalnik nismo dobili podatkov o potrebni stopnji usposobljenosti. Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) ni omejena na posebne strokovne profile.
Merske karakteristike	Norme	Ne
	Zanesljivost	- Notranja zanesljivost: $\alpha = 0,88$; - Za posamezne faktorje: - psihološki stres; $\alpha = 0,88$ - stres, povezan z nezadovoljstvom pri delu; $\alpha = 0,72$ - telesni stres; $\alpha = 0,65$ - vedenjski stres; $\alpha = 0,64$ - Interna konsistentnost: $\alpha = 0,70$; α (priredba za študente) = 0,72, razpolovitvena metoda (priredba za študente) = 0,58 - Zanesljivost (poročeni pari): $\alpha = 0,69$ (ženske) in 0,70

		(moški)
	Veljavnost	- Kriterijska veljavnost: r (Vprašalnik akademskega stresa) = 0,47; $p < 0,01$ - Vsebinska veljavnost: potrjena s faktorsko analizo
Dostopnost in cena	Verzija, adaptirana iz knjige Managing stress (The British Psychological Society and Routledge, 1989) avtorja Davida Fontane je prosto dostopna na internetu: http://content.bandzoogle.com/users/the6thhouse/files/LifeStressScale.pdf ali http://www.ndsu.edu/ndsu/nlillebe/tandl/teachingtips/stress/stresstest.html. Prevedene postavke so na voljo v diplomski nalogi Katje Depolli (1999) ali pa v diplomski nalogi Marije Mohar (2005), ki je uporabila prevod Katje Depolli iz leta 1999: Depolli, K. (1999). <i>Stres na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja predmetnega pouka</i>. Diplomsko delo. Ljubljana: Filozofska fakulteta.	
Prednosti	- Dostopnost tudi na internetu - Uporabljena v več raziskavah, ki potrjujejo zanesljivost in veljavnost PLSS. - Slovenski prevod in podatki za učitelje - Časovno ekonomičen	
Pomanjkljivosti	- Ni norm - Težji dostop do originalnega vprašalnika, ki je bil preveden in prirejen le v raziskovalne namene – študenti nimamo dostopa do originalnega članka: Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. <i>British Journal of Educational Psychology</i>, 63(2), 261–270.	
Posebnosti	- Avtor opozarja na pazljivo interpretacijo rezultatov na lestvicah stresa, ker obstaja še veliko spremenljivk, ki jih lestvica ne zajema, a te pomembno vplivajo na način, kako posameznik zaznava in upravlja s stresom. Dva posameznika z istim rezultatom lahko doživljata različne nivoje stresa, zato avtor priporoča uporabo testa le kot pomoč oziroma pripomoček za pridobitev uporabnih informacij. - Vprašalnik je za namene raziskave preveden v slovenščino.	

Vprašalnik	Occupational Stress Inventory - Revised Edition – OSI-R (1981; revidirana 1998) Osipow, S. H. in Spokane, A. R.	
Slovenski prevod vprašalnika	Inventar poklicnega stresa	
Opis	Occupational Stress Inventory-Revised (OSI-R) oziroma Inventar poklicnega stresa je kratka in jedrnata mera treh vidikov poklicne prilagoditve: poklicnega stresa, psihološke obremenitve in virov za spoprijemanje s stresom na delovnem mestu. Sestavljen je kot testna baterija treh vprašalnikov, od katerih vsak meri eno od navedenih dimenzij: – Vprašalnik poklicnih vlog (The Occupational Roles Questionnaire - ORQ) – Vprašalnik osebne obremenitve (The Personal Strain Questionnaire - PSQ) – Vprašalnik osebnih virov (The Personal Resources Questionnaire - PRQ) Originalna raziskovalna verzija OSI je bila izdelana z namenom a) razvoja integriranega teoretičnega modela, s katerim bi te tri dimenzije poklicnega stresa povezali med seboj in b) razvoja generičnih inštrumentov za merjenje poklicnega stresa, ki bi se jih dalo aplicirati na različnih poklicnih nivojih in v različnih delovnih okoljih. OSI-R je bil razvit in standardiziran za posameznike, stare 18 let ali več, katerih bralne sposobnosti ne smejo biti nižje petega razreda (ZDA) in katerih zmožnosti veljavnega odgovarjanja ne omejujejo faktorji, kot so kognitivna sposobnost, čustveno ali zdravstveno stanje (sicer je potrebna pozornost pri interpretaciji). V osnovi je namenjen za: – identifikacijo poklicnih vlog, ki povzročajo stres – ugotavljanje virov stresa v organizacijah in poklicnih enotah – pomoč posameznikom, ki bi morali izboljšati svoje sposobnosti spoprijemanja s poklicnim stresom – doseganje optimalnega prileganja med posameznikom in njegovega delovnega okolja – merjenje izboljšanja nivojev stresa po intervenciji	
	Število postavk	140
	Lestvice	<u>Vprašalnik poklicnih vlog</u> (The Occupational Roles Questionnaire - ORQ): - Preobremenjenost poklicne vloge (Role Overload – RO) - Nezaadostnost/pomanjkanje poklicne vloge (Role Insufficiency – RI), - Nejasnost poklicne vloge (Role Ambiguity– RA) - Omejenost poklicne vloge (Role Boundary – RB) - Odgovornost (Responsibility – R) - Fizično okolje (Physical Environment – PE) <u>Vprašalnik osebne obremenitve</u> (The Personal Strain Questionnaire - PSQ): - Poklicni napor (Vocational Strain – VS) - Psihološki napor (Psychological Strain – PSY) - Interpersonalni napor (Interpersonal Strain – IS) - Fizični napor (Physical Strain – PHS)

		<u>Vprašalnik osebnih virov</u> (The Personal Resources Questionnaire - PRQ): - Rekreativna/počitek (Recreation – RE) - Skrb zase (Self-care – SC) - Socialna podpora (Social Support – SS) - Racionalni/kognitivni viri za spoprijemanje (Rational/Cognitive Coping Resources – RC)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska (1 – redko ali nikoli ne drži, 5 – večinoma drži)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	30 minut
	Način vrednotenja	Vrednotenje odgovorov s pomočjo ključa omogoča tudi izračun in izpis T-vrednosti in profila rezultatov posameznika.
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Avtorji navajajo, da lahko OSI-R uporabljajo le usposobljeni strokovnjaki z znanjem na področju interpretacije psiholoških testov. Uporabniki morajo a) biti seznanjeni s priročnikom, vključno z ustrezno administracijo in interpretacijo OSI-R in razumevanjem norm in njihovih omejitev, b) imeti široka znanja na področju testne teorije in principov interpretacije; c) imeti popolno razumevanje modela stresa, napa in spoprijemanja s stresom, na osnovi katerega je bil OSI-R zgrajen in d) temeljito razumeti, kakšna je ustrezna uporaba testa (identifikacija stresa, inducirane preko dela oz. poklicnih obremenitev, z namenom pomagati posamezniku, ki se prostovoljno odloči, da bo izpolnil vprašalnik). Glede na navedeno sklepamo, da je uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija A: enostavno za uporabo).
Merske karakteristike	Norme	Da (spol, starost nad 18 let)
	Zanesljivost	- alfa koeficienti zanesljivosti za lestvice obsegajo vrednosti od 0,71 do 0,94 - korelacije vseh lestvic (test-retest) pomembne na ravni $p < 0,01$ - alfa koeficienti so znašali 0,88, za ORQ, 0,93 za PSQ in 0,89 za PRQ.
	Veljavnost	- potrjena konstruktna in diskriminantna veljavnost OSI vprašalnika, tako za stres, napor in spoprijemanje
Dostopnost in cena	Vprašalnik izdaja SIGMA Assessment Systems, Inc. v ZDA. Uradna stran: http://www.sigmatesting.com/information/osir.htm. Cena kompleta je odvisna od količine naročenih enot: 1–9: \$20.00 vsak; 10–24: \$15.00 vsak; 25–99: \$14.00 vsak; 100 in	

	več:\$12.00 vsak. Kupimo pa ga lahko tudi preko založbe PAR, kjer celoten komplet stane 216\$, priročnik 54\$, kupimo pa lahko tudi posamezne dele kompleta (odgovorne liste, obrazci za profil...). Spletna stran: http://www4.parinc.com/Products/Product.aspx?ProductID=OSI-R. Zaenkrat ni še slovenskega prevoda, lahko pa naročimo verzijo v angleščini. Testno različico OSI-R je možno izpolniti na uradni strani založnika (SigmaTesting.com), vendar je pred tem potrebna registracija uporabnika.
Prednosti	- Norme (ZDA) - Močno psihometrično preverjen inštrument, revidiran - Uporabljen v številnih raziskavah - Zanesljiv in veljaven
Pomanjkljivosti	- Plačljiv, naročimo ga lahko le iz tujine - Ni slovenskega prevoda in norm

Posebnosti	- Vprašalnik je primeren tudi za: – pomoč pri selekciji uslužbencev oz. kandidatov za delovno mesto ter postavitve na ustrezno delovno mesto znotraj organizacije; – merjenje in raziskovanje stališč do dela, fluktuacije in absentizma; – ugotavljanje stresa, povezanega z delom; – merjenje vedenjskih korelatov bolezni srca in ožilja; – svetovanje vodstvu in razvoj. - Avtorji opozarjajo, da testa ne smemo uporabiti kot edinega inštrumenta za namene selekcije, ohranitve delovnega mesta, napredovanja, evalvacije delovne učinkovitosti in kompenzacije. - OSI je bil prvo desetletje od njegove prve objave le redko uporabljen, njegova uporaba pa je močno narasla vse od objave v komercialne namene leta 1997, ko je močno naraslo tudi število citatov – v letih med 1991 in 1996 je bila največkrat citirana mera poklicnega stresa (Vagg in Spielberg, 1998).
-------------------	--

Vprašalnik	Pressure Management Indicator – PMI (1996) Cooper, C.L. in Williams, S.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	PMI je samoocenjevalni vprašalnik, razvit iz prvotnega OSI (Occupational Stress Indicator; Cooper, Sloan in Williams, 1988) in presega njegovo zanesljivost in izčrpnost, hkrati pa je tudi precej krajši. Predstavlja integrirano in kompaktno mero glavnih dimenzij poklicnega stresa in ponuja mehanizem za razumevanje individualnih razlik v pritisku oziroma stresu na delovnem mestu ter v posledicah stresa za posameznika, skupino ali nivo organizacije. Poleg poklicnega stresa meri tudi počutje v organizaciji in ugotavlja strategije spoprijemanja s stresom. Lestvice skupaj lahko pomagajo identificirati zaposlene, ki imajo največje tveganje zaradi stresa in načine ukrepanja, s katerimi jim lahko pomagamo zmanjšati vsakodnevne pritiske. Njegova uporaba nam omogoča ugotavljanje trenutnega profila stresa zaposlenega.	
	Število postavk	112
	Lestvice	Zadovoljstvo z delom merijo podlestvice: - zadovoljstvo z delom (job satisfaction); 6 postavk - zadovoljstvo z organizacijo (organizational satisfaction); 6 postavk - organizacijska varnost (organizational security); 5 postavk - predanost organizaciji (organizational commitment); 5 postavk Mentalno in fizično zdravje(2 lestvici) merijo podlestvice: - duševno stanje (state of mind); 5 postavk - odpornost (resilience); 4 postavke - nivo samozavesti (confidence level); 3 postavke - fizični simptomi (physical symptoms); 3 postavke - nivo energije (energy levels); 4 postavke Vire pritiska ugotavljajo podlestvice: - delovna obremenitev (workload); 6 postavk - odnosi (relationships); 8 postavk - priznanje (recognition); 4 postavke - organizacijska klima (organizational climate); 4 postavke - osebna odgovornost (personal responsibility); 4 postavke - vodilni položaj (managerial role); 4 postavke - ravnotežje med privatnim življenjem in delom (home-work balance); 6 postavk - vsakodnevne preglavice (daily hassles); 4 postavke Vedenje tipa A merijo podlestvice: - zagon/energija tipa A (type A drive); 5 postavk

		- potrpežljivost-nepotrpežljivost (patience-impatience); 5 postavk Lokus kontrole preverjamo z dvema podlestvicama; - kontrola (control); 5 postavk - osebni vpliv (personal influence); 3 postavke Spoprijemanje ugotavljamo z podlestvicami: - osredotočenost na problem (problem focus); 6 postavk - ravnovesje med privatnim življenjem in delom (life-work balance); 4 postavke Socialna podpora pa je ločen konstrukt, ki se meri z istoimensko podlestvico: - socialna podpora (social support); 3 postavke
	Ocenjevalna lestvica	6-stopenjska Likertova lestvica
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	15 – 25minut
	Način vrednotenja	Vrednotenje je avtomatizirano preko računalniške baze, ki vrednoti in skalkulira individualne rezultate in jih shrani za nadaljne analize, interpretacije in primerjave. Sistem prav tako ponuja možnost izpisa podrobnega individualnega profila (The Personal Profile Report), ki je razdeljen v 3 dele: • učinki stresa (zadovoljstvo s službo, mentalno in fizično blagostanje) • viri stresa • individualne razlike (kako vedenje in veščine spoprijemanja omogočajo posamezniku uravnavanje stresa) V vsakem od teg delov so rezultati na PMI lestvicah udeleženca prikazani v obliki diagramov in primerjani s povprečnimi rezultati referenčnega vzorca. Primer izrisa profila je dosegljiv na internetnem naslovu: http://media.wix.com/ugd//7375e6_e4b7f981c90e8c941087ebb86aafc59c.pdf ali http://www.peoplecentral.co.nz/wp-content/uploads/2012/10/PMI-Sample-Report.pdf
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba je enostavna s strani izvedbe in vrednotenja, a je za interpretacijo rezultatov priporočljiva psihološka izobrazba (kategorija A: enostavno za uporabo).
Merske	Norme	Da

karakteristike		
	Zanesljivost	Vse lestvice PMI (razen podlestvice »vsakodnevne preglavice«; $\alpha = 0,64$) imajo zanesljivost, izraženo s Cronbachovim alfa koeficientom, večjo od 0,70 (najbolj zanesljiva je podlestvica »zadovoljstvo z delom«; $\alpha = 0,89$).
	Veljavnost	- potrjene konstruktna in napovedna veljavnost
Dostopnost in cena	Spletna stran založnika (WorkingWell, 80 Fleet Street, London EC4Y 1ET) http://www.workingwell.co.uk/ (*nekdanji Resource systems, North Yorkshire?) Williams, S. (2000). Pressure management indicator. North Yorkshire: Resource system. Dosegljiv je v na internetu (v večih jezikih, a je potrebna registracija npr. na http://www.genesysonline.net), preko emaila ali pa v obliki vprašalnika tipa papir-svinčnik, vendar je potrebno kontaktirati založnika (ni prostega dostopa do vprašalnika)	
Prednosti	- temelji na veliki količini raziskav poklicnega stresa - izčrpen, a časovno ekonomičen inštrument - visoka razvidna veljavnost - ponuja veliko izhodišč za primerjavo podatkov - meri praktično vse znane aspekte stresa na delovnem mestu - integriran; temelji na jasnem modelu - standardiziran na velikem vzorcu, zanesljiv in veljaven - dostopen v več jezikih	
Pomanjkljivosti	- ni preveden in prirejen v slovenščino, ni slovenskih norm in ni dosegljiv na slovenskem trgu - potrebne so še dodatne raziskave, ki bi potrdile veljavnost vprašalnika - težko dosegljivi podatki o zanesljivosti, veljavnosti in normah	
Posebnosti	Vprašalnik ima revidirano verzijo, ki je: – časovno ekonomična (30-40 min) in vsebuje postavke, ki ne predstavljajo grožnje izpolnjevalcu – ravnovesje med močjo in uporabnostjo inštrumenta (čim več podatkov s čim manj postavkami) – PMI je precej skrajšan – uporabna za vsakega člana organizacije (poenostavitev jezika) – uporabna v različnih poklicnih setingih (preizkus na vzorcu ljudi iz 100 različnih organizacij) in etničnih skupinah – indikator težav, ki so značilne za specifične organizacije in reflektira spreminjajoče se zahteve na delovnih mestih (npr. nesigurnost delovnega mesta, tehnološke spremembe). – PMI je bil preveden v več kot 20 jezikov, v slovenščini ga še ne zasledimo. Vprašalnik lahko uporabimo kot : – sekundarno intervencijo: vprašalnik ponuja informacije, kako naj se posamezniki ali skupine ljudi spoprimejo s stresom, kako razviti edukacijske programe za zvišanje ozaveščenosti o stresu in razvijanje strategij upravljanja s stresom – terciarno preventivo: pomoč posameznikom, ki trpijo za stresom na delovnem mestu (zgodnje odkritje in pomoč) – PMI profil je uporaben za podrobno oceno in	

	razumevanje poklicnega stresa posameznika, kar predstavlja izhodišče za svetovanje (npr. screening enkrat na leto za detekcijo ogroženih zaposlenih)
--	--

Vprašalnik	Job Stress Survey – JSS (1999) Spielberger, C.D., Vagg, P.R.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Job Stress Survey (JSS) je izčrpen ocenjevalni vprašalnik, s katerim lahko ocenjujemo vire z delom povezanega stresa. Izdelan je z namenom ocenjevanja zaznane intenzivnosti (resnosti) in pogostosti pojavljanja delovnih razmer, ki lahko negativno vplivajo na psihično blagostanje zaposlenih. JSS torej zagotavlja dragocene informacije o specifičnih vidikih delovnega mesta/delovnega okolja, ki jih lahko uporabimo za izboljšanje delovnih pogojev, organizacijske spremembe ali druge intervencije. V vprašalnik vključena vprašanja opisujejo stresorje, ki jih pogosto doživljajo vodstveni kadri, strokovni in drugi uslužbenci. JSS je primeren za poslovna, industrijska, izobraževalna in druga delovna okolja, v katerih je potrebno oceniti vire z delom povezanega stresa. Nivoje izkušenega stresa lahko primerjamo med zaposlenimi v različnih oddelkih in sekcijah iste organizacije. JSS vsebuje 30 postavk, ki opisujejo stresne dogodke (stresorje), povezane z delom, ki jih udeleženec oceni na podlagi zaznane resnosti in pogostosti pojavljanja dogodka. Informacije, ki jih JSS priskrbi, lahko interpretiramo s perspektive vodstva (identifikacija virov poklicnega stresa v organizaciji ali delih organizacije) ali pa z vidika poklicnega stresa, ki ga doživlja posameznipodrejeni (kakšen je njegov nivo stresa v primerjavi s tistimi, ki ga doživljajo ostali v isti delovni skupini ali na podobnem poklicnem mestu; pomaga identificirati stresorje, ki imajo največji vpliv nanj). Z obeh perspektiv si lahko z JSS pomagamo pri ugotavljanju, ali poklicni stres izvira iz pritiskov delovnega mesta, pomanjkanja podpore vodilnega kadra, sodelavcev ali pa iz organizacijske politike in administrativnih postopkov (Vagg in Spielberger, 1998).	
	Število postavk	30
	Lestvice	3 lestvice: – lestvice intenzivnosti in pogostosti (Severity and Frequency Scales; JSS-S in JSS-F) – indeks stresa (Stress Index – JSS-X) – podlestvice– komponente poklicnega stresa, ki se povezujejo z delom samim (Job Pressure) in s pomanjkanjem podpore s strani vodij, sodelavcev ali s strani politike in postopkov organizacije (Lack of Organisational Support).
	Ocenjevalna lestvica	9-stopenjska lestvica; 1-najmanj stresno, 9-najbolj stresno
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10-15minut
	Način vrednotenja	Ročno vrednotenje s pomočjo ključa ali pa računalniško vrednotenje.

	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija A: enostavno za uporabo). *po kriterijih PAR je to kategorija B
Merske karakteristike	Norme	Da – obstajajo norme, ki so osnovane na podatkih zaposlenih v poslovnih, industrijskih, univerzitetnih in vojaških delovnih okoljih, vključene pa so tudi norme, ločene glede na spol ali pa združene. Primer poročila o rezultatih udeležence: http://www4.parinc.com/WebUploads/samplerpts/JSS.pdf
	Zanesljivost	- interna konsistentnost lestvic sega od 0,87 do 0,93 - Cronbachova alfa za splošno oceno stresa na delovnem mestu, tako za podlestvico »intenzivnost« kot za podlestvico »pogostost« znaša nad 0,80. - Salmond in Ropis (2005) poročata o zanesljivosti, merjeni z alfa koeficientom za njuno raziskavo, ki je za prvo podlestvico znašala 0,96, za drugo 0,92, za indeks stresa pa kar 0,95.
	Veljavnost	- ni informacij o veljavnosti
Dostopnost in cena	Založba: PAR 1999 http://www4.parinc.com/Products/Product.aspx?ProductID=JSS# Cene: celoten komplet (priročnik, 50 ocenjevalnih pol in 50 obrazcev za profile) stane 200\$ na uradni strani založnika. Možno je kupiti tudi dele kompleta in CD-ROM s programom za računalniško vrednotenje vprašalnika (268\$).	
Prednosti	- časovno ekonomičen - možno računalniško vrednotenje	
Pomanjkljivosti	- ni preveden in prirejen za slovensko okolje, nima slovenskih norm - premalo raziskav in dokazov o veljavnosti - vprašljiva vsebinska veljavnost	
Posebnosti		

Vprašalnik	The Copenhagen Psychosocial Questionnaire– COPSOQ (2004/2007) National Research Centre for the Working Environment	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) je inštrument, ki so ga razvili na Danskem (NRCWE – National Institute of Occupational Health, Copenhagen) s ciljem ugotavljanja in izboljševanja psihosocialnih delovnih pogojev. Posebno pozornost posveča raziskovanju delovnih bremen in pogojev, ki negativno vplivajo na psihosocialno delovanje zaposlenega, zato menimo, da je lahko primeren inštrument za ocenjevanje stresa na delovnem mestu. Sestavljajo ga trije inštrumenti: 1. dolga verzija za raziskovalne namene 2. srednje dolg vprašalnik za strokovnjake, ki se ukvarjajo z delovnimi pogoji (za namene svetovanja) 3. kratka verzija, uporabna na delovnih mestih (za podjetja) Vprašalnik je teoretično osnovan, vendar ne poskuša zajeti le specifične teorije, ampak zajeti širok razpon vidikov trenutno najbolj razširjenih konceptov in teorij, ki se ukvarjajo s psihosocialnimi faktorji na delovnem mestu. Večina vprašanj v inštrumentu je vzeta iz že obstoječih in validiranih vprašalnikov, npr. Setterlind Stress Profile in Job Content Questionnaire, nekaj postavk pa je razvitih na novo. Prvi vprašalnik COPSOQ je bil osnovan na anketi, izvedeni leta 1997 na Danskem. Nov vprašalnik COPSOQ II je razvit na večji količini podatkov, dobljenih na rezultatih 3517 zaposlenih, ki so v letih 2004-2005 poročali o svojem psihosocialnem delovnem okolju in zdravju. V številnih državah (Španija, Belgija, Norveška, Brazilija, Švedska idr.) razvijajo in testirajo priredbe COPSOQ, kar pomeni, da lahko kmalu pričakujemo prve rezultate metodološke primernosti ter mednarodnih primerjav psihosocialnega stresa na delovnem mestu. Prednosti vprašalnika: - splošno uporaben v različnih strokah/poklicih in industrijah - profili in psihosocialni dejavniki dela se lahko ugotavljajo in primerjajo med različnimi poklicnimi skupinami - organizacijam omogoča primerjavo zbranih podatkov (lastnih in podatki drugih organizacij), na kateri temelji boljše ocenjevanje lastnih rezultatov - omogoča ugotavljanje porazdelitve stresa in zahtev v specifičnih poklicnih skupinah	
	Število postavk	Dolga verzija: 141 postavk in 30 lestvic Srednje dolga verzija: 95 postavk in 26 lestvic Kratka verzija: 44 postavk in 8 lestvic
	Lestvice	- kvantitativne zahteve (quantitative demands) - kognitivne zahteve (cognitive demands) - čustvene zahteve (emotional demands)

		- zahteve po skrivanju čustev (demands for hiding emotions) - senzorične zahteve (sensorial demands) - vpliv na delovnem mestu (influence at work) - možnosti za razvoj (possibilities for development) - stopnja svobode na del. mestu (degree of freedom at work) - pomen dela (meaning of work) - predanost delovnemu mestu (commitment to the workplace) - napovedljivost (predictability) - jasnost vlog (role-clarity) - konflikti vlog (role-conflicts) - kvaliteta vodenja (quality of leadership) - socialna podpora (social support) - povratna informacija na delu (feedback at work) - socialni odnosi (social relations) - občutek skupnosti (sense of community) - negotovost na delovnem mestu (insecurity at work) - zadovoljstvo z delom (job satisfaction) - splošno zdravje (general health) - mentalno zdravje (mental health) - vitalnost (vitality) - vedenjski stres (behavioural stress) - somatski stres (somatic stress) - kognitivni stres (cognitive stress) - spoprijemanje, osredotočeno na problem (problem focused coping) - selektivno spoprijemanje (selective coping) - sprijaznjenje (resigning coping)
	Ocenjevalna lestvica	Večina postavk se ocenjuje na 5-stopenjski lestvici (pomen kategorij različen pri različnih vprašanjih, npr. 1-nikoli, 5-vedno)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	Dolga verzija: 30 - 60minut
	Način vrednotenja	Srednje dolg razčičico lahko vrednotimo s pomočjo računalniškega programa.
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Ni podatkov.
Merske karakteristike	Norme	Da – za različne poklicne skupine (danske idr. tuje norme)
	Zanesljivost	- večina lestvic ima Cronbachovo alfo višjo od 0,70 (danska verzija; enako velja za nemško verzijo, kjer več kot polovica lestvic dosega zanesljivost višjo od 0,8; Nübling idr., 2006)

	Veljavnost Vsebinska veljavnost – preverjanje, če so pokrite vse pomembne vsebine so opravili v originalni danski študiji in sicer tako, da so dodali vprašanje C.3 v COPSQ, ki je spraševalo po morebitnem pomanjkanju vprašanj, ki se tičejo psihosocialnih zahtev (“Are there any important aspects missing concerning psychological demands? If yes, which?”). Izkazalo se je, da je vprašalnik precej vsebinsko veljaven(Nübling idr., 2006). Lestvice, ki naj bi merile podobne konstrukte (kot predvideva teorija; npr. »zahteve«, »vpliv in možnosti za razvoj«, interersonalni odnosi in vodenje« ter »napor«) pozitivno korelirajo druga z drugo in obratno za lestvice, ki merijo različne konstrukte, kar je dokaz konstruktne veljavnosti. EFA nemške verzije dokazuje isto strukturo kot v danski verziji(Nübling idr., 2006) . Notranja napovedna veljavnost (faktorska veljavnost): psihosocialni faktorji dela so povezani s parametri stresa (višje vrednosti ob višjih zahtevah dela in ko je vpliv in socialna podpora na delovnem mestu slaba – gre za lestvice COPSQ; Nübling idr., 2006)
Dostopnost in cena	Vprašalniki so prosto dostopni na internetni strani založnika: http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer/copsoq/english-copsoq-2-ed-2003-pdf.pdf National Research Centre for the Working Environment Lersø Parkallé 105 DK-2100 Copenhagen Denmark Prav tako so na internetu prosto dostopni članki in podatki o raziskavah, pri katerih je bil uporabljen COPSQ. Za kopijo vprašalnika lahko pošljemo tudi email naslednjim osebam: Tage Kristensen (tsk@ami.dk) Vilhelm Borg (vb@ami.dk.) Kratka in dolga verzija sta prosto dostopni, srednje dolgo verzijo, vključno s priročnikom. programsko opremo in vodili za uporabo pa lahko kupimo za 125\$.
Prednosti	- široko uporabljen, prirejen za različne države - dostopnost vprašalnikov in podatkov na internetu - manjkajoče vrednosti niso problem: če oseba ne odgovori na polovico vprašanj (ali manj), lahko še vedno izračunamo rezultat na posamezni lestvici (povprečje rezultatov na

	vprašanih, na katere je odgovoril) - preverjen na velikem vzorcu in različnih vzorcih - zanesljive lestvice - več verzij, ki jih lahko uporabimo glede na potrebe in namen
Pomanjkljivosti	- potrebno je še nadaljno mednarodno sodelovanje za izboljšanje inštrumenta (npr. izboljšava kratkih verzij vprašalnika) in za mednarodno primerjavo psihosocialnega stresa na delovnem mestu - ni dovolj podatkov o standardizaciji, normah - ni (še) na voljo v slovenski obliki
Posebnosti	Dele COPSOQ uporabljajo raziskovalci iz različnih držav (Nemčija, Norveška, Brazilija, Belgija, Hrvaška, Španija, Iran, Malezija, Kitajska, ZDA...). Za prevod v slovensko različico lahko kontaktiramo raziskovalca, ki sta navedena na uradni strani razvijalcev. Srednje dolgo različico COPSOQ uporablja veliko danskih strokovnjakov, kratko verzijo pa je uporabilo več kot 500 delovnih organizacij in 20000 zaposlenih.

Vprašalnik	Inštrument za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic - IDTS (2012) Šprah, L., Sedlar, N. in Novak, T.	
Opis	Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic (IDTS) pomaga opredeliti vrsto, intenziteto in škodljive posledice bremen, ki jih doživljajo zaposleni (ali skupine zaposlenih) zaradi izpostavljenosti različnim tveganjem v delovnem okolju. Gre za samoocenjevalni vprašalnik, ki ga izpolnijo zaposleni ali drugi zainteresirani posamezniki. Analiza rezultatov omogoča vpogled v njihovo doživljanje obremenitev in izdelavo profila tveganj za razvoj poklicnega stresa, absentizma, zmanjšane učinkovitosti in storilnosti (prezentizma), fluktuacije, izgorevanja in težav pri usklajevanju dela in zasebnega življenja. Uporabniki: – delodajalci oz. zadolženi za področje spremljanja varnosti in zdravja zaposlenih pri delu – zainteresirani posamezniki, ki jih zanima samoocena obremenitev na delovnem mestu in z nimi povezanih posledic – raziskovalci in strokovnjaki, ki se ukvarjajo s problematiko poklicnega stresa Prilagojen je uporabi v slovenskem prostoru in je prosto dostopno orodje v elektronski obliki, ki ga sestavljajo trije deli (datoteke): 1. priročnik za uporabo IDTS http://www.zrc-sazu.si/sites/default/files/1_prirocnik_instrument_idts_v1_0.pdf 2. vprašalnik IDTS, namenjen tiskanju ter ročnemu izpolnjevanju http://www.zrc-sazu.si/sites/default/files/2_vprasalnik_instrument_idts_v12.pdf 3. Excell datoteka za vnašanje podatkov in vrednotenje podatkov iz vprašalnika http://www.zrc-sazu.si/sites/default/files/3_vnos_in_vrednotenje_instrument_idts_v129102012.rar	
	Število postavk	130
	Lestvice	- vsebina dela - delovna obremenitev/hitrost poteka dela - urnik dela - nadzor - delovno okolje in delovna oprema - organizacijska kultura in funkcija - medosebni odnosi na delovnem mestu - vloga in odgovornost v organizaciji - razvoj poklicne kariere - razmejitve zasebnega življenja in dela - družinske razmere zaposlenega - psihofizično zdravstveno stanje zaposlenega - osebnostne značilnosti - odnos do dela - dodatne obremenitve izven dela - skrb zase

		- obremenitve kot posledica sodiodemografskih okoliščin (za opise kategorij glej Priročnik, str. 18)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica; 1-splah se ne strinjam/nikoli ne velja zame, 5-zelo se strinjam/skoraj vedno velja zame
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	15-20minut
	Način vrednotenja	Odgovore izpolnjene tiskane verzije vprašalnika ročno vnesemo v priloženo Excell datoteko, ki je programirana tako, da po vnosu podatkov samodejno izračuna ustrezne vrednosti in jih pretvori v grafično obliko z razlagami.
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba ni eksplicitno omejena na določene strokovne profile.
Merske karakteristike	Norme	
	Zanesljivost	
	Veljavnost	
Dostopnost in cena	IDTS je prosto dostopno orodje, ki ga je zasnovala raziskovalna skupina Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU. Pri njegovi uporabi in javnih predstavitev rezultata, pridobljenih z njim navajajte sledeči vir: <i>Lilijana Šprah, Nataša Sedlar, Tatjana Novak: Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic (Instrument IDTS), Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU, junij 2012.</i> Za vsakršne spremembe in prilagoditve orodja ter za njegovo uporabo kot spletne aplikacije je potrebno pridobiti dovoljenje avtoric. Elektronska oblika Instrumenta IDTS_V1 je pripravljena tako, da omogoča samostojno vrednotenje osnovnih značilnosti obremenitev na delovnem mestu. Za bolj kompleksno obdelavo podatkov in poglobljene analize rezultatov ter prilagoditve Instrumenta IDTS v spletno obliko, kjer je možno vključiti tudi posebnosti določene delovne organizacije in poklicnih profilov v njej, se lahko obrnete na avtorje preko elektronske pošte: lilijana.sprah@zrc-sazu.si in tnovak@zrc-sazu.si oz. po telefonu: telefonu: 01 470 64 39 oz. 01 470 64 45. Internetni naslov: s http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v	
Prednosti	- zastoj in dostopen na internetu - razvit na podlagi podatkov slovenskih udeležencev, v slovenskem jeziku - časovna ekonomičnost - Excell datoteka za vrednotenje podatkov in izris profilov (+ razlaga rezultatov) - enostavna uporaba v različnih delovnih organizacijah - ni potrebnih posebnih kvalifikacij za uporabo vprašalnika	
Pomanjkljivosti	- v priročniku ni podatkov o veljavnosti, zanesljivosti in normah - potrebne so še obsežnejše raziskave in validacije vprašalnika	

Posebnosti	Podatki za raziskave so bili pridobljeni od zaposlenih iz pilotnih podjetij Talum, d.d., Staklarne Hrastnik, d.d., Splošne bolnišnice Murska Sobota, Lumar IG, d.o.o. in prostovoljcev iz različnih delovnih organizacij iz področjih vzgoje in izobraževanja, zdravstva, policije, storitev in trgovine, informatike, bančništva, računovodstva in prodaje, javne uprave, proizvodnje in gradbeništva (skupno število udeležencev je bilo 350). Izdelava orodja IDTS je rezultat projekta raziskovalne skupine Družbenomedicinskega inštituta, ki je v sklopu projekta Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic (PPDZ-S) izvedla obsežno študijo pregleda slovenskih publikacij na temo poklicnega stresa in analizo regionalnih sociodemografskih, zdravstvenih in ekonomskih statistik, povezanih s širšim kontekstom pojavljanja poklicnega stresa in njegovih negativnih izidov.
-------------------	---

Vprašalnik	Ways of Coping Questionnaire – WCQ II (1985) Folkman, S., Lazarus, R. S.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik meri spoprijemanje s stresom kot proces – miselni in vedenjski poskusi obvladovanja specifičnih problemskih situacij.	
	Število postavk	66
	Lestvice	- pozitivna ponovna ocena (emphazing the positive) - načrtno reševanje problemov (problem focused coping) - beg oz izogibanje (self isolation) - sprejemanje odgovornosti (self blame) - iskanje socialne pomoči (seeking social support) - samokontrola (tension reduction) - distanciranje (distancing) - konfrontacija (wishful thinking)
	Ocenjevalna lestvica	4-stopenjska lestvica; 0-sploh ne uporabljam, 3-zelo pogosto uporabljam
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ALI skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10-15 minut
	Način vrednotenja	Kopirni list
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija A)
Merske karakteristike	Norme	Ne ali niso dostopne.
	Zanesljivost	Notranja zanesljivost posameznih dimenzij znaša od 0,61 do 0,79.
	Veljavnost	Potrjena konstruktna veljavnost vprašalnika .
Dostopnost in cena	Folkman, S., (1985). Ways of Coping Scales. San Francisco: University of California.	
Prednosti	- ocenjuje 8 dimenzij spoprijemanja s stresom - zadovoljiva zanesljivost in potrjena veljavnost - potrebna nizka stopnja usposobljenosti - časovno ekonomičen	
Pomanjkljivosti	- ni slovenskega prevoda in priredbe - nima norm ali pa niso dostopne - zastarel	
Posebnosti	Uporabljen v raziskovalne in aplikativne namene na različnih področjih dela.	

Vprašalnik	Stres na radnom mjestu bolničkih zdravstvenih djelatnika (2010) Milošević, M.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Namanjen je ocenjevanju nevarnosti, škode in napora na delovnem mestu zdravstvenih delavcev.	
	Število postavk	37
	Lestvice	- organizacija delovnega mesta in finančnega vprašanja (organizacija radnog mjesta i financijska pitanja) -javna kritika in sodne pritožbe(javna kritika i sudkse tužbe) - nevarnosti in poškodbe pri delu(opasnosti i štetnosti na poslu) - konflikti in komunikacija pri delu(sukobi i komunikacija na poslu) - izmensko delo(smjenski rad) - strokovne in intelektualne zahteve (profesionalni i intelektualni zahtjevi)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica; 1-sploh ni stresno, 5-izrazito stresno
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ALI skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10 - 15 minut
	Način vrednotenja	Kopirni list
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Za vprašalnik nismo dobili podatkov o potrebni stopnji usposobljenosti. Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) verzije, dostopne na internetu ni omejena na posebne strokovne profile.
Merske karakteristike	Norme	Da, hrvške norme za zdravstvene delavce od 18 do 65 leta starosti.
	Zanesljivost	Notranja zanesljivost lestvic od 0,79 do 0,86
	Veljavnost	Korelacije med posamezni faktorji in skupno vrednostjo vprašalnika statistično pomembne.
Dostopnost in cena	Milošević, M. (2010). Izrada mjernog instrumenta stresa na radnom mjestu bolničkih zdravstvenih djelatnika i procjena njegove uporabne vrijednosti. <i>Doktorska disertacija</i> .Sveučilište u Zagrebu. Medicinski fakultet. Zagreb.	
Prednosti	- ocenjuje stres na delovnem mestu zdravstvenih delavcev - norme za vse starostne skupine - ustrezne merske karakteristike - časovno ekonomičen - prosto dostopen	
Pomanjkljivosti	- ni slovenskega prevoda in priredbe	

Posebnosti	Uporaben samo za zdravstvene delavce.
-------------------	---------------------------------------

Vprašalnik	Teacher Stress Inventory-TSI (1988) Schutz, R.W., Long, B.C	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik je namenjen ocenjevanju situacij, ki jih učitelji zaznavajo kot stresne.	
	Število postavk	36, krajša verzija
	Lestvice	- nejasnost vloge (role ambiguity) - stres, ki se nanaša na funkcijo (role stress) - organizacijski menađment (organizational management) - zadovoljstvo pri delu (job satisfaction) - zadovoljstvo z življenjem (life satisfaction) - stres, ki se nanaša na naloge (task stress) - podpora supervizorja (supervisory support)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica; 1-nikoli, 5-vedno
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ALI skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10-15 minut
	Način vrednotenja	Kopirni list
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Za originalen vprašalnik nismo dobili podatkov o potrebni stopnji usposobljenosti. Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) verzije, dostopne na internetu ni omejena na posebne strokovne profile.
Merske karakteristike	Norme	Ne , lahko pa si pomagamo z raziskavami, kjer so povprečja za učitelje z manj kot 6 let delovne dobe, za učitelje med 6 in 16 let delovne dobe in za učitelje z več kot 6 let delovne dobe (Harlow, 2008).
	Zanesljivost	Chronbachova alfa visoka – za podrobnejše opise je potrebno kontaktirati avtorje.
	Veljavnost	Potrjena veljavnost preko korelacij postavk s pripadajočo podlestvico– za podrobnejše opise je potrebno kontaktirati avtorje.
Dostopnost in cena	Harlow, P. (2008). Stress, Coping, Job Satisfaction, and Experience in Teachers. Magistarsko delo. Halifax : Mount Saint Vincent University, School Psychology.	
Prednosti	- časovno ekonomičen - dostopen brez plačila - ima ustrezne merske karakteristike	
Pomanjkljivosti	- ni slovenskega prevoda in priredbe - nima norm - zastarel	
Posebnosti	Uporaben je za ocenjevanje stresa samo pri učiteljih.	

4. Primerjava med merskimi pripomočki

V Sloveniji imamo od leta 2012 razvit nov pripomoček IDTS za identifikacijo obsega, intenzitete in vrste tveganj, ki povečujejo ranljivost zaposlenih za razvoj poklicnega stresa. Razvila ga je raziskovalna skupina Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU (Šprah, Sedlar in Novak, 2012) in je prosto dostopen na internetu skupaj z datoteko za vrednotenje in pomoč pri interpretaciji podatkov. Čeprav nisva dobili podatka o njegovih psihometričnih karakteristikah in normah, se nama zdi zelo uporaben tudi na področju kadrovske psihologije. Zelo praktičen je tudi vprašalnik COPSOQ (National Research Centre for the Working Environment, 2013), danski inštrument za ocenjevanje psihosocialnih obremenitev na delovnem mestu, ki je prav tako prosto dostopen na internetu in je zelo odprt za mednarodne priredbe in primerjave, torej ima potencial za razvoj tudi v slovenskem prostoru. Žal pa ni veliko podatkov o psihometričnih karakteristikah teh dveh inštrumentov.

Našli sva tudi nekaj vprašalnikov, ki so dostopni le na tujih trgih, vendar so močno psihometrično preverjeni in standardizirani, kar predstavlja zelo veliko prednost pred prosto dostopnimi inštrumenti, zato meniva, da je treba spodbuditi njihov prevod in priredbo za slovenski trg. To so Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R; Osipow in Spokane, 1998), Pressure Management Indicator (PMI, 2013) in Job Stress Survey (JSS; Vagg in Spielberger, 1998). Ways of Coping Questionnaire (WCQ II; Folkman in Lazarus, 1985) je zanesljiv, veljaven, časovno ekonomičen in specifičen inštrument, namenjen oceni strategij spoprijemanja s stresom, če nas v okviru poklicnega stresa zanima, kako dobro zna zaposleni upravljati z obremenitvami na delovnem mestu.

Za specifične namene sva našli še dva vprašalnika; prvi – Stres na radnom mjestu bolničkih zdravstvenih djelatnika (Milošević, 2010) je namenjen ocenjevanju stresa zaposlenih v zdravstvu, drugi – Teacher Stress Inventory (TSI; Harlow, 2008) pa zaposlenih v šolstvu. Oba sta časovno ekonomična in psihometrično ustrezna, Stres na radnom mjestu bolničkih zdravstvenih djelatnika ima tudi norme za vse starostne skupine, vendar žal noben ni prirejen za Slovenijo.

Omenili bi še The Professional Life Stress Scale (PLSS), ki ga je za slovensko raziskavo prevedla in priredila Katja Depolli (Lestvica stresa v poklicnem delu – LSPD; 1999, v Katja Depolli, 1999). Z njim ugotavljamo različne komponente stresa (telesni, psihološki, vedenjski stres in stres, povezan z nezadovoljstvom na delovnem mestu), verzija pa je za namene samoocene dostopna tudi na internetu, vendar je vprašljiva njena veljavnost. PLSS oziroma LSPD sta meri, uporabljeni v različnih raziskavah stresa na delovnem mestu učitelja, zato bi ga priporočili predvsem za uporabo v te namene (predvsem zaradi primerjave z že pridobljenimi podatki tujih in slovenskih učiteljev), pa tudi v namene kakšne druge, manj obsežne slovenske raziskave, saj je vprašalnik dovolj kratek in ekonomičen.

5. Smernice za nadaljnje delo

V slovenščini imamo na voljo kar nekaj splošnih vprašalnikov za merjenje stresa, za merjenje stresa na delovnem mestu pa le vprašalnik IDTS, ki so ga razvile slovenske psihologinje in bi bilo v nadaljnje smotno, da se objavi več informacij o normah in psihometričnih karakteristikah vprašalnika (morda bi bila potrebna tudi revizija), da bi bil ta bolj uporaben v namene kadrovske psihologije in raziskovanja, ter prevode določenih tujih vprašalnikov, kot je npr. PLSS. Ti so prevedeni in prirejeni v raziskovalne namene. Meniva, da bi bilo smotno za slovenski trg psihodiagnostičnih sredstev razviti oziroma prirediti vprašalnike, ki so se v tujini izkazali kot zelo psihometrično ustrezni, imajo norme in so dostopni pri tujih založnikih psihodiagnostičnih sredstev. Kot take bi navedli OSI-R ter PMI, ki imata poleg zgoraj navedenih prednosti tudi to, da sta že bila revidirana in uporabljena v številnih raziskavah, ki predstavljajo dokaze, da sta ustrezna za merjenje stresa na delovnem mestu. Poleg tega bi za slovensko področje zaradi podobnih razlogov prišel prav tudi prevod in priredba JSS. Za te vprašalnike bi bilo torej smotno narediti slovenski prevod, priredbo, jih normirati za različne skupine zaposlenih ter preveriti njihove psihometrične karakteristike.

Za specifične namene merjenja stresa na delovnem mestu bi bilo zaželeno prevesti in prirediti vprašalnik Stres na delovnem mestu bolniških zdravstvenih djelatnika, ker se je na Hrvaškem pokazal kot visoko zanesljiv in veljaven inštrument, poleg tega pa je primeren za ugotavljanje stresa pri zdravstvenih kadrih, ki imajo na tem področju veliko težav, ki bi jih bilo smiselno oceniti.

6. Literatura

- Boštjančič E., Bečič N. (2012). Metaanaliza raziskav o stresu na delovnem mestu v Sloveniji. *Interno gradivo*. Gospodarska zbornica Slovenije.
- Musek, J. (2010). Spoprijemanje s stresom in izgorevanje. V: J. Musek (ur.), *Psihologija življenja* (str. 367–390). Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
- Pavšič, V. (2008). *Stres na delovnem mestu*. Diplomsko delo, Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.

PLSS oziroma LSPD

- Depolli, K. (1999). *Stres na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja predmetnega pouka*. Diplomsko delo. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Fontana, D. in Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261–270.
- Hanzal, A. (2008). *The role of enduring vulnerabilities and coping in adjusting to marital stress*. Doktorska dizertacija. Univerza v Arizoni.
- Mohar, M. (2005). *Stres učiteljev v devetletni osnovni šoli*. Diplomsko delo. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Naseem, A. in Ahmed, M. (27.2. 2013). Relationship between Work Stress and Aggression among Employees of The Resource Group (TRG). Prispevek predstavljen leta 2013 na International Conference on Business Management. Dostopno na: <http://cgr.umd.edu.pk/icobm2013/papers/Papers/IC3-Jan-2013-086.pdf>
- Reece, Evan J., (2011) *Stress and Career Indecision: A Comparison of Senior Athletes and Non-Athletes*. Magistrsko delo. San Marcos: Texas State University

OSI-R

- Hersen, M., Thomas, J. C., (2003). *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, Volume 4, Industrial and Organizational Assessment*. New York, Chichester: Wiley.

- Vagg, P. R. in Spielberger, C. D., (1998). Occupational Stress: Measuring Job Pressure and Organizational Support in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 294–305.
- Walter, S. M. (2009). *Supervision experience and ego development of counseling interns' site supervisors and supervisees' levels of ego development and occupational stress*. Doktorska disertacija. Orlando: University of Central Florida.

PMI

- Hersen, M., Thomas, J. C., (2003). Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, Volume 4, Industrial and Organizational Assessment. New York, Chichester: Wiley.
- Pressure management indicator (PMI) (2013). London: WorkingWell. Dostopno na: <http://lizahutto9.wix.com/workingwell#!pressure-management-indicator/c1wxo>
- Psytech international (2010). PMI.Psytech International Ltd. Dostopno na: <http://www.psytech.com/assessments-PMI.php>
- Williams, S. in Cooper, C. L. (1998). Measuring Occupational Stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 306–321

JSS

- Creative Organizational Design, Inc. (2013). Job Stress Survey (JSS). Dostopno na: http://www.creativeorgdesign.com/tests_page.htm?id=122
- Hurell, J. J., Nelson, D. L. in Simmons, B. L. (1998). Measuring Job Stressors and Strains: Where We Have Been, Where We Are, and Where We Need to Go. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 368–389.
- Salmond, S. in Ropis, P. E. (2005). Job Stress and General Well-Being: A Comparative Study of Medical- Surgical and Home Care Nurses. Dostopno na: http://www.redorbit.com/news/health/279417/job_stress_and_general_wellbeing_a_comparative_study_of_medical/
- Vagg, P. R in Spielberger, C.D. (1998). Occupational Stress: Measuring Job Pressure and Organizational Support in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 294–305.

The Copenhagen Psychosocial Questionnaire -COPSOQ

- National Research Centre for the Working Environment (2013). *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Dostopno na: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer/copsoq/english-copsoq-2-ed-2003-pdf.pdf>
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H.M., Michaelis, M. in Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psycho-Social-Medicine*;3. Prosto dostopno na <http://www.egms.de/en/journals/psm/2006-3/psm000025.shtml>

IDTS

- Raziskovalna skupina Družbenomedicinskega inštituta (2012). *Stres na delovnem mestu*. Dostopno na: <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>

Mjerni instrument stresa na radnom mjestu bolničkih zdravstvenih djelatnika

- Milošević, M. (2010). *Izrada mjernog instrumenta stresa na radnom mjestu bolničkih zdravstvenih djelatnika i procjena njegove uporabne vrijednosti*. Doktorska disertacija. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu. Medicinski fakultet.

TSI

- Harlow, P. (2008). Stress, Coping, Job Satisfaction, and Experience in Teachers. Magistarsko delo. Halifax : Mount Saint Vincent University, School Psychology.

WCQ II

- Boštjančič, E. (2011). *Povezanost med vodjevim stilom vodenja in doživljanjem stresa podrejenih*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta in fakulteta za upravo.
- Folkman, S., (1998). Ways of Coping Scales. San Francisco: University of California.