

**Jan F. Terelak, Joanna
Lewandowska**

**Polska adaptacja "Skali stresu
zawodowego" C. L. Coopera, H.
Kahna i S. Williamsa**

Studia Psychologica nr 1, 97-134

2000

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JAN. F. TERELAK, JOANNA LEWANDOWSKA

POLSKA ADAPTACJA SKALI STRESU ZAWODOWEGO C. L. COOPERA, H. KAHNA I S. WILLIAMSA

1. PROBLEMATYKA STRESU ZAWODOWEGO

Rozwój cywilizacyjny, technologiczny powoduje, że człowiek narażony jest na wiele czynników stresu, z którymi musi sobie radzić. Środowisko pracy jest miejscem, w którym występuje duża kumulacja czynników stresogennych, a zdolnością człowieka jest sprawna adaptacja do wciąż zmieniających się czynników środowiskowych.

Badacze koncentrują się na analizie czynników stresogennych w pracy w celu zminimalizowania kosztów zdrowotnych pracowników, które są efektem doświadczanego stresu. Wśród badań przeprowadzanych w dużych, międzynarodowych firmach wykazuje się, że częstą przyczyną absencji pracowników są choroby oraz złe samopoczucie wywołane stresem w pracy. Zainteresowania pracodawców dotyczą coraz częściej modyfikacji warunków pracy odpowiednio dostosowanych do możliwości jednostki. Absencja pracowników wiąże się z polityką ekonomiczną firm (Terelak 1993, 1999).

W Anglii przeprowadzone badania wykazały, że 360 milionów dni pracujących tracone jest ze względu na choroby każdego roku przy oszacowanych kosztach 12,5 bilionów \$ (Sigman, 1992). Ministerstwo Zdrowia i Bezpieczeństwa U.K. podaje, że przynajmniej połowa z tych straconych dni jest związana ze stresem w miejscu pracy. Jednostki i ich organizacje stają przed rosnącym problemem stresu zarządzania w pracy, ale przeszkodą jest brak zrozumienia natury stresu zawodowego.

Problemem staje się właściwa identyfikacja czynników stresogennych w pracy. Użytecznym narzędziem jest pomiar zarówno czynników stresu, jak i ich skutków. Jednym z głównych czynników

utrudniających badania stresu zawodowego jest brak konsystencji w narzędziach pomiarowych.

Brak rzetelności, walidacji i zdolnego do użycia wystandaryzowanego instrumentu pomiarowego sprawiają, że ktoś nad stresem zawodowym staje się bardzo problematyczna.

Potrzeba nowego kwestionariusza wyrosła z doświadczeń empirycznych angielskich psychologów organizacji – Cary L. Coopera, H. Kahna i S. Williamsa – tworzących skalę PMI (Pressure Management Indicator) do pomiaru stresu zawodowego. W skale włączone są kwestionariusze dotyczące dobrego, mentalnego samopoczucia (*mental health*), zdrowia fizycznego, satysfakcji zawodowej, typu A zachowania i poczucia kontroli. Połączono kwestionariusze z pytaniami specyficznymi dotyczącymi organizacji, identyfikującymi źródła napięć i używanymi mechanizmami radzenia sobie.

Brak standaryzacji w podejściu do pomiaru powoduje trudności badawcze w badaniach międzyzawodowych i międzyorganizacyjnych.

Rozwiązaniem było rozwinięcie wystandaryzowanego pomiaru zawierającego wszystkie aspekty natężenia stresu – tj. stresory, czynniki zaradcze i efekty stresu.

Niniejsza praca wprowadza w problematykę stresu w pracy, przedstawia skutki doświadczanego stresu i przedstawia etapy rozwoju skali PMI.* Badania własne dotyczą walidacji przetłumaczonej na język polski skali PMI.

Stres powstaje w wyniku kontaktów jednostki z otoczeniem. Środowisko zewnętrzne stawia wymagania, stwarza możliwości lub ograniczenia działania.

Praca jest miejscem aktywności człowieka, w którym oprócz zaspokojenia własnych potrzeb (m.in. bezpieczeństwa, samorealizacji, osiągnięć) będzie doświadczać sytuacji stresowych, związanych ze specyfiką danego zawodu bądź funkcjonowaniem w organizacji (Terelak 1999).

Klasyfikowanie czynników wywołujących stres w pracy nie jest łatwe i zależne jest od przyjętego modelu teoretycznego. Problem stanowi obfitość zjawisk stresogennych różnego pochodzenia,

* Bardzo dziękujemy Profesorowi Cary L. Cooperowi i Doktorowi Stephenowi Williamsowi z Uniwersytetu w Manchester za udostępnienie wszelkich informacji na temat skali OSI i PMI oraz udzielanie potrzebnych wskazówek w pracy.

stwierdzanych przez potoczne doświadczenie i potwierdzane licznymi badaniami (Borucki 1988; Terelak 1995).

2. CHARAKTERYSTYKA SKALI PMI (PRESSURE MANAGEMENT INDICATOR)

Skala PMI (1996) jest narzędziem pomiaru służącym do identyfikacji stresu zawodowego. Autorem skali jest psycholog angielski Dr Stephen Williams, specjalizujący się w psychologii organizacji, związany z Uniwersytetem w Manchesterze – University of Manchester Institute of Science and Technology. Skala powstała na bazie istniejącej od 1988 Skali Stresu Zawodowego – OSI (*Occupational Stress Indicator*) stworzonej przez prof. Cary L. Coopera (związanego z powyższą uczelnią) i Howarda Kahna. Skala PMI jest powszechnie stosowanym narzędziem, jest używana przez badaczy z ponad 20 krajów. Jest także stosowana w Zjednoczonym Królestwie przy porównywaniu stresu w różnych zawodach. Kwestionariusz jest dostępny metodą tradycyjną – tj. papier – ołówek; przy użyciu komputera – pocztą „e – mail”, dostępny przez Internet.

Skala PMI opiera się na transakcyjnym modelu stresu Lazarusa i Folkman (1984). Zadaniem jej jest identyfikacja trzech kluczowych elementów procesu stresu i źródeł, różnic indywidualnych oraz efektów. Nie jest to praca nad badaniem źródeł stresu samych w sobie, istotą jest postrzeganie napięcia. Podejście to prowadzi do przekonania, że postrzeganie stresu, zróżnicowane poprzez różnice indywidualne, takie jak: sposób radzenia sobie, szukanie wsparcia społecznego oraz wyników stresu, takich jak: dobre samopoczucie (*well - being*) oraz satysfakcja zawodowa, powinny być także zmierzone. Takie stwierdzenie, że ocena odgrywa istotną rolę w procesie stresu powoduje, iż odpowiednie staje się zastosowanie skali do indywidualnej identyfikacji stresu w pracy (*self - reported questionnaire*). Warto przypomnieć, że zgodnie z transakcyjnym modelem stresu Lazarusa i Folkman sytuacja lub czynnik jest dla jednostki stresujący, jeśli ocenia go ona poznaczczo jako taki; jeśli ocenia go jako przekraczający jej możliwości i zasoby lub zagraża jej dobrostanowi.

Skala PMI, która jest modyfikacją skali OSI (*Occupational Stress Indicator*) powstała na podstawie schematu źródeł stresu Cooper'a i wsp. 1988). Pomiar dotyczy:

- źródeł stresu w kategoriach: czynniki związane wewnątrznie z charakterem pracy; rola kierowania; relacje z innymi w pracy; ka-

riera i osiągnięcia; struktura organizacyjna; równowaga praca – dom.

- różnic indywidualnych:

- wzór A zachowania, mierzony w podskalach: postawa wobec życia; styl zachowania; ambicja.

- poczucie kontroli: siła organizacji (wymuszająca zachowanie wśród pracowników); proces kierowania – w jakim stopniu pracownik odczuwa, że może wpływać na organizację zadań własnych; indywidualny wpływ – w jakim stopniu badany odczuwa, że może wpływać na ludzi i sprawy w obrębie organizacji.

- radzenie sobie ze stresem – wsparcie społeczne, strategia zadaniowa, strategia racjonalna (przyswojenie nieemocjonalnego i racjonalnego podejścia do problemu); relacja dom – praca (użycie wsparcia otrzymywanego w środowisku domowym oraz korzystanie z rozrywek, hobby w celu radzenia sobie z napięciem); zarządzanie czasem – wykorzystanie w sposób bardziej wydajny własnego czasu.

- efektów stresu, za pomocą pomiaru czynników takich jak:

- satysfakcja zawodowa, mierzona w podskalach – osiągnięcia wartości; praca sama w sobie; model organizacyjny i procesy organizacyjne; relacje interpersonalne.

- poziom samopoczucia (zdrowie psychiczne – pomiar dotyczy zaburzeń w sferze w sferze emocjonalnej i psychologicznej).

- zdrowie fizyczne – stopień, w jakim czynniki stresu powodują symptomy fizyczne.

Identyfikacja czynników stresogennych do skali OSI dokonana została na podstawie teorii źródeł stresu w pracy oraz licznych badań w tym zakresie, a także na podstawie licznych obserwacji i wywiadach w miejscach pracy. Ostatecznie na drodze analizy czynnikowej przyjęto 167 pozycji testowych, które tworzyły wyżej wymienione podskale. W celu opracowania walidacyjnego dokonano pomiaru rzetelności i trafności skali. Pominięte zostano tu metody badań walidacyjnych skali OSI. Warto jedynie nadmienić, iż wyniki skal OSI porównywano z wynikami badań innych skal, m.in.: do pomiaru wzoru A zachowania – skala Bortnera (1969), skala I – E Rottera – do pomiaru umiejscowienia poczucia kontroli (1966) oraz skala satysfakcji zawodowej Warra Cook'a i Walla (1979).

Dokonano również wewnętrznej korelacji skal OSI i porównano je z założeniami teoretycznymi.

Ogólnie uzyskano wyniki wskazujące na możliwość wykorzystania skal OSI do badań, jedynie skala do pomiaru LOC w OSI uzyskała niską rzetelność ($\alpha = 0,38$). Uzyskano również korelację skali LOC z OSI ze skalą Bortner'a ($r = 0,31$). Jakkolwiek korelacja między skalą LOC z OSI a skalą satysfakcji zawodowej OSI jest tylko trochę mniejsza ($r = 0,26$), autor sugeruje, iż praca walidacyjna powinna być obszerniejsza, szczególnie w zakresie tego wymiaru.

Więcej informacji na temat walidacji OSI można uzyskać w artykule pod redakcją I.T. Robertsona (1990).

Skala OSI była stosowana w licznych badaniach autora wśród różnych grup pracowniczych i w obrębie różnych organizacji. Skala OSI była też adaptowana w innych krajach. Skala OSI dostępna jest m.in. w książce *Stress in the dealing room* (Cooper, 1993).

2. 1. ROZWÓJ SKALI PMI

Motywy do opracowania nowej skali była krytyka następujących czynników związanych ze skalą OSI:

- OSI została rozwinięta na bazie badań otrzymanych na bardzo małej grupie ($N = 156$);
- Badania walidacyjne OSI wykazywały dosyć niską rzetelność niektórych skal (przykłady niżej);
- Skala OSI zawierała zbyt dużą ilość pozycji.

Williams (1966) przeprowadził badania skalą OSI wśród 14,455 pracowników z ponad 100 różnych organizacji sektora publicznego i prywatnego w Zjednoczonym Królestwie, w celach walidacyjnych. Przyjęto, że akceptowana rzetelność to $\alpha = 0,80$ i powyżej dla całej skali oraz $\alpha = 0,70$ i powyżej dla subskali. Taki cel rzetelności uzyskała skala Satysfakcji Zawodowej ($\alpha = 0,92$) oraz skala Zdrowia Fizycznego ($\alpha = 0,85$) i Zdrowia Psychicznego ($0,88$). Poza wyjątkami dwóch podskal cała skala Satysfakcji Zawodowej osiągnęła cel rzetelności.

Skala Źródeł Stresu również osiągnęła poziom rzetelności, jest więc szczególnie silną skalą. Rzetelność jej podskali waha się od $\alpha = 0,70$ do $0,84$ (najwyższa dla subskali Relacja: dom – praca).

Osoby badane za pomocą skali OSI stwierdzały, że użycie słowa „stres” w tytule kwestionariusza zakłada z góry, że istnieje problem stresu w ich organizacji. Respondenci również odczuli fakt, że przy wypełnieniu kwestionariusza donosili o większym poziomie występującego stresu, niż gdyby użyte było bardziej neutralne sło-

wo. To zatem zdecydowało, żeby zastosować podczas badań w instrukcji słowo „napięcie” zamiast „stres”. Nowa skala powinna być zatem przetłumaczona (z ang. *Pressure Management Indicator*) jako Skala Napięć związanych z Zarządzaniem. Jakkolwiek w niniejszej pracy przyjęto nazwę tłumaczoną z OSI – czyli Skala Stresu Zawodowego, co wydaje się być lepszą identyfikacją zagadnienia. Zgodnie jednak z zaleceniami autora w polskiej wersji nie używa się słowa „a jedynie „napięcie”. Polska nazwa testu figuruje pod oryginalnym skrótem – „SKALA PMI”.

Badania wskazały na kilka zagadnień, które wzięto pod uwagę w pracy nad rozwojem PMI:

1. PMI powinien być szybki do wypełniania i badani nie powinni czuć się zagrożeni wykonywaniem testu.
2. PMI powinien być możliwy do używania w każdej organizacji.
3. PMI powinien być możliwy do używania w różnych zawodach (przez ludzi pełniących różne role zawodowe).
4. PMI nie powinien być obciążony kulturowo, co umożliwiłoby stosowanie narzędzia w różnych krajach.
5. PMI powinien identyfikować zagadnienia specyficzne dla organizacji i odzwierciedlać zmiany wymagane w stosunku do pracowników.

Oprócz analizy wyników skali OSI z badań 14 455 uczestników, w drugim etapie rozwoju PMI, zebrano dodatkowe dane z czterech niezależnych źródeł, aby przetestować rzetelności nowych skal. Pierwsze dodatkowe dane zebrano z populacji kierowników ($N = 465$) pracujących dla wielonarodowej firmy w przemyśle produkcyjnym. Inne dane zebrano od pracowników ($N = 3\,041$), pracujących dla dużego przedsiębiorstwa w przemyśle komunikacyjnym. Ci pracownicy pracowali na różnych stanowiskach, włączając role kierownicze. Trzecia grupa danych pochodziła z badań wśród pacjentów „dochozących” kliniki psychiatrycznej ($N = 90$). Ci respondenci badani byli skalą Samopoczucia Psychicznego i Zdrowia Fizycznego oraz skalami Radzenia Sobie ze skali OSI. Ostatecznie nowa skala PMI, włączająca dodatkowe pozycje, była testowana na dużej i różnorodnej grupie ludzi ($n = 4\,946$) pracujących w bardzo różnorodnych zawodach w prywatnym i państwowym sektorze w Zjednoczonym Królestwie. W sumie w pracy nad rozwojem Skali PMI wykorzystano badania przeprowadzone na grupie 22 997 osób.

Podczas przeprowadzania badań doświadczenie wykazało, że potrzebna jest dodatkowa skala mierząca konstrukty nie zawarte do tej pory w skali OSI – takie jak: zaangażowanie organizacyjne, bezpieczeństwo pracy i swoboda decyzji. Praca nad pozycjami mierzącymi te struktury przebiegała za pomocą grup dyskusyjnych, składających się z kilkuset ludzi z różnorodnych organizacji; pomogło to przy generalizacji i utworzeniu dodatkowych 50 pytań.

2. 2. STRUKTURA SKALI PMI

Na podstawie badań walidacyjnych wybrano pozycje testowe w ilości 146 pozycji – z których 110 wchodzi w skład 24 subskal i tworzących 8 skal.

Odpowiedzi mierzone są w każdej skali za pomocą sześciostopniowej skali Likerta.

2.2.1. OGÓLNA STRUKTURA SKALI PMI

(1) Źródła napięcia:

– obciążenie pracą (PW) – ilość pracy, której wymaga się od pracownika do wykonania – praca zabierana do domu do wykonania, kolidująca z obowiązkami domowymi, praca przez wiele godzin; konflikt sprzecznych wymagań w pełnionej roli.

– stosunki z innymi, komunikacja (PR) – stosunki z ludźmi z pracy, min. z szefem; zasięg dostępnej informacji w obrębie organizacji; udzielanie informacji zwrotnych o wykonaniu działania; wsparcie społeczne.

– osiągnięcia (PC) – stopień, w jakim pracownik uważa, iż pracuje na odpowiednim stanowisku, zgodnie ze swoimi umiejętnościami; czy ma możliwość rozwoju i kariery w firmie, dla której pracuje.

– klimat organizacyjny (PO) – postrzeganie sposobu funkcjonowania organizacji pod względem – organizacji pracy, struktury organizacyjnej oraz atmosfery w niej panującej.

– osobista odpowiedzialność (PP) – związana z zarządzaniem i nadzorowaniem ludzi – podejmowanie ryzyka, ważnych decyzji.

– rola kierownicza (PM) – czynniki związane z rolą kierownika, np. przyjęcie negatywnej roli – zwolnienie z pracy, zarządzanie pracą ludzką.

– równowaga dom – praca (PH) – brak wsparcia od członków rodziny, kłopoty rodzinne, konflikty związane z jednoczesnym rozwijaniem kariery przez parę.

– codzienne poirytowania w pracy (PD) – czynniki, mogące powodować codzienne napięcia, takie jak: podążanie za nową technologią; udział w zebraniach, szkoleniach; bycie wykorzystywanym nadmiernie do pracy.

(2) Różnice indywidualne:

- Wzór A zachowania
 - popędliwość (TD) – duża potrzeba osiągnięć, dążenie do odnoszenia sukcesów i rozwoju kariery zawodowej.
 - cierpliwość/niecierpliwość (TI) – duże tempo życia, szybkie wykonywanie czynności, irytacja podczas czekania.
- Wpływ i kontrola
 - poczucie kontroli (LC) – postrzeganie zasięgu sprawowania własnej kontroli oraz wpływu na wydarzenia;
 - osobisty wpływ (LI) – postrzeganie własnego wpływu na swoją pracę oraz satysfakcja ze swobody działania we własnej pracy;
- Radzenie sobie ze stresem
 - skupienie się na problemie (CT) – podejście do problemu w sposób nieemocjonalny; rozporządzanie efektywnie czasem i planowanie przyszłości.
 - równowaga między domem a pracą (CP) – oddzielenie spraw pracy w domu oraz niedopuszczanie rzeczy do siebie.
- wsparcie społeczne (SS) – otrzymanie pomocy przez dyskusowanie problemów czy sytuacji z innymi ludźmi.

(3) Efekty stresu:

- Satysfakcja zawodowa
 - satysfakcja z pracy (JI) – stopień zadowolenia z wykonywanej pracy.
 - satysfakcja organizacyjna (JO) – stopień zadowolenia ze struktury organizacyjnej.
- Mentalne samopoczucie
 - poziom samopoczucia (MA) – stopień rozdrażnienia, niepokoju, przeciążenia, przygnębienia.
 - elastyczność (MR) – umiejętność „odwrócenia” się od problemu, tak aby wydarzenia nie zakłócały prawidłowego funkcjonowania.
 - poziom pewności siebie (MW) – stopień, w jakim wydarzenia wpływają na sposób zamartwienia się nią przez jednostkę.
- Fizyczne efekty stresu
 - objawy fizyczne (PA)
 - poziom energii (PE) – poziom posiadanej energii i witalności.

- Organizacja
 - Bezpieczeństwo organizacyjne (OS) – postrzeżenie stabilności organizacji i poziom bezpieczeństwa zawodowego.
 - Zaangażowanie organizacyjne (OC) – stopień zaangażowania w organizację i odczuwania zadowolenia z uczestniczenia w organizacji.

2. 2. 2. RZETELNOŚĆ PODSKAL PMI (WERSJI ORYGINALNEJ)

Rzetelność podskal PMI w wersji oryginalnej przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Rzetelności dla subskał oryginalnej Skali PMI (N = 4, 946).

Subskale	Liczba itemów	Średnia	Odchylenie standardowe	Alpha
Satysfakcja z pracy (JI)	6	22.60	5.39	0.89
Satysfakcja organizacyjna (JO)	6	19.34	4.65	0.83
Bezpieczeństwo organizacyjne (OS)	5	16.08	3.96	0.77
Zaangażowanie organizacyjne (OC)	5	18.80	3.81	0.75
Samopoczucie (MA)	5	20.41	5.35	0.82
Elastyczność (MR)	4	17.47	3.63	0.70
Pewność siebie (MW)	3	10.41	3.45	0.70
Objawy fizyczne (PA)	3	14.81	3.08	0.72
Poziom energii (PE)	4	14.67	4.49	0.79
Obciążenie (PW)	6	17.30	6.13	0.84
Komunikacja (PR)	8	25.84	7.34	0.88
Osiągnięcia (PC)	4	12.92	4.56	0.85
Klimat organizacyjny (PO)	4	13.45	3.74	0.78
Odpowiedzialność (PP)	4	12.17	3.52	0.79
Rola kierownicza (PM)	4	9.16	3.97	0.73
Dom – praca (PH)	6	13.56	5.64	0.83
Poirytowania (PD)	4	11.34	3.13	0.64
Popędliwość (TD)	5	15.48	3.13	0.72
Cierpliwość (TI)	5	18.49	3.44	0.80
Poczucie kontroli (LC)	5	11.70	2.20	0.72
Osobisty wpływ (LI)	3	16.64	3.15	0.71
Radzenie sobie zadaniowe (CT)	6	16.99	3.26	0.80
Równowaga dom – rodzina (CP)	4	10.81	2.46	0.73
Wsparcie społeczne (SS)	3	10.66	2.95	0.80

Wyniki wskazują, że wszystkie skale spełniły oczekiwany cel poziomu rzetelności, poza skalą Codzienne Poirytowania PD (alpha = 0.64).

Macierze korelacji dla każdej subskali w obrębie trzech wymiarów oryginalnej wersji Skali PMI wskazują, że wszystkie wyniki pomiarów są pozytywnie skorelowane.

3. 2. 3. INTERPRETACJA WYNIKÓW W SKALI PMI

Tabela 2 przedstawia krótką charakterystykę skal i interpretację wysokich i niskich wyników.

Tabela 2. Interpretacja wyników PMI

Skale PMI	Znaczenie	Niskie wyniki	Wysokie wyniki
Satysfakcja z pracy (JI)	Stopień satysfakcji z rodzaju pracy, jaką człowieka wykonuje, w nawiązaniu do zadań i funkcji.	Mała satysfakcja z pracy	Duża satysfakcja z pracy
Satysfakcja organizacyjna (JO)	Stopień satysfakcji ze struktury organizacji i sposobu pracy.	Niska satysfakcja z organizacji	Duża satysfakcja z organizacji
Bezpieczeństwo organizacyjne (OS)	Stopień bezpieczeństwa, jaki jednostka odczuwa w nawiązaniu do stabilności organizacji i poziomu bezpieczeństwa pracy.	Poczucie niepewności	Poczucie bezpieczeństwa
Zaangażowanie organizacyjne (OC)	Stopień zaangażowania jednostki w swoją organizację i zasięg, w jakim odczuwa, że praca wnosi jakość do jej życia.	Brak zaangażowania w organizację	Duże zaangażowanie organizacyjne
Samopoczucie (MA)	Stopień zadowolenia jednostki z poziomu swojego stanu psychicznego.	Odczuwanie niepokoju	Odczuwanie zadowolenia
Elastyczność (MR)	Zdolność „odwrócenia się” od niepowodzeń i problemów.	Słabe natężenie tej zdolności	Wysokie natężenie zdolności
Pewność siebie (MW)	Zasięg, w jakim jednostka czuje się pewna czy zamartwia się.	Odczucie niepokoju, zamartwianie się	Odczucie pewności

Skale PMI	Znaczenie	Niskie wyniki	Wysokie wyniki
Symptomy fizyczne (PA)	Stopień odczuwanego spokoju przez jednostkę, określone poprzez objawy fizycznego napięcia i inne niekomfortowe objawy fizyczne.	Pewne uczucie fizycznego dyskomfortu	Odczucie spokoju
Poziom energii (PE)	Ilość energii i witalności, którą jednostka posiada – przeciwnie do odczucia zmęczenia i wyeksploatowania.	Mniej energii i uczucie większego zmęczenia	Więcej energii i uczucie mniejszego zmęczenia

Ilość napięcia, jakie jednostka odczuwa jako rezultat:

Skale PMI	Znaczenie	Niskie wyniki	Wysokie wyniki
Obciążenie (PW)	Ilość oraz stopień trudności pracy, którą należy wykonać	Mniejsze napięcie	Większe napięcie
Komunikacja (PR)	Stosunki interpersonalne z ludźmi z pracy	Mniejsze napięcie	Większe napięcie
Osiągnięcia (PC)	Zasięg, w jakim jednostka odczuwa, iż potrzebuje uznania za swoje osiągnięcia	Mniejsze napięcie	Większe napięcie
Klimat organizacyjny (PO)	„odczucia” czy „atmosfera” w miejscu pracy	Mniejsze napięcie	Większe napięcie
Osobista odpowiedzialność (PP)	Odpowiedzialność za swoje działania i decyzje	Mniejsze napięcie	Większe napięcie
Rola kierownicza (PM)	Odpowiedzialność za zarządzanie i kierowanie ludźmi	Mniejsze napięcie	Większe napięcie
Równowaga dom – praca (PH)	„wyłączenie się” od napięć związanych z pracą w domu i odwrotnie	Mniejsze napięcie	Większe napięcie
Poirytowania (PD)	Codzienne irytacje i utrudnienia występujące w miejscu pracy	Mniejsze napięcie	Większe napięcie
Popędliwość (TD)	Pragnienie osiągnięcia sukcesów i osiągnięć	Mniejsza popędliwość	Większa popędliwość
Cierpliwość/ niecierpliwość (TI)	Tempo życia jednostki i umiejętność radzenia sobie z potrzebą pilności	Bardziej cierpliwy	Bardziej niecierpliwy

Skale PMI	Znaczenie	Niskie wyniki	Wysokie wyniki
Poczucie kontroli (LC)	Poziom odczuwanej zdolności wpływania i kontrolowania wydarzeń	Niezbyt dużo wpływu i kontroli	Więcej wpływu i kontroli
Osobisty wpływ (LI)	Zasięg swobody, jaką jednostka ma w swojej pracy	Niezbyt dużo wpływu i swobody	Więcej wpływu i swobody
Radzenie sobie zadaniowe (CT)	Zasięg, w jakim ludzie planują przyszłość i organizują sobie czas, aby poradzić sobie z problemem	Mniejsze użycie strategii zadaniowej	Większe użycie strategii zadaniowej
Równowaga dom – praca (CP)	Zasięg, w jakim jednostka jest zdolna do oddzielania problemów domowych od pracy i nie dopuszcza rzeczy do siebie	Mniejsze użycie tej strategii radzenia sobie	Większe użycie tej strategii radzenia sobie
Wsparcie społeczne (SS)	Pomoc, jaką ludzie otrzymują przez dyskusowanie problemu czy sytuacji z innymi ludźmi	Mniejsze użycie wsparcia społecznego	Większe użycie wsparcia społecznego

3. BADANIA WŁASNE NAD WALIDACJĄ SKALI STRESU ZAWODOWEGO

Oryginalną wersję skali PMI przetłumaczono na język polski. Dokonano tłumaczenia własnego wraz z konsultacją przetłumaczonych pozycji ze studentami IV i V roku psychologii seminarium magisterskiego o specjalizacji psychologii pracy i stresu pod kierunkiem prof. Terelaka. Wykorzystano propozycję polskiego tłumaczenia testu PMI wykonaną w Wielkiej Brytanii, udostępnioną przez autora kwestionariusza – dr Williamsa.

Przetłumaczoną polską wersją PMI nazwano Skalą Stresu Zawodowego (SSZ) i przebadano 114 osób, w tym 56 kobiet i 48 mężczyzn. Zawarto dodatkową ankietę na temat badanych, dotyczącą wieku, stanowiska pracy (podział na stanowiska: kierownicze i inne). Badania przeprowadzono w kilku firmach polskich i zagranicznych w Warszawie. Badanymi byli ludzie w wieku 21 – 55 lat i na różnych stanowiskach (pracownicy umysłowi, nie badano pracowników fizycznych).

Dokonano statystycznej walidacji kwestionariusza w celu sprawdzenia rzetelności przetłumaczonej wersji PMI.

W badaniach własnych za kryterium trafności przyjęto zgodność otrzymanych korelacji podskal PMI z założeniami teoretycznymi omówionymi wyżej.

3. 1. MOC DYSKRYMINACYJNA

W celu sprawdzenia wiarygodności przetłumaczonych pozycji testowych dokonano obliczenia ich mocy dyskryminacyjnej. Moc dyskryminacyjna mówi o tym, w jaki stopniu różnicuje ona daną populację pod względem cechy, której dotyczy. Moc dyskryminacyjna wyraża się współczynnikiem korelacji między pozycją a wynikiem ogólnym testu lub skali (Brzeziński, 1984). W przypadku skali SSZ będzie to korelacją między pozycją testową a wynikiem całej podskali. Moc dyskryminacyjną wyliczono na podstawie r – Pearsona, który to współczynnik dla danych 0 –1 przyjmuje wartość identyczną z rekomendowanym przez Brzezińskiego współczynnikiem ϕ (Brzeziński, 1984, s. 170).

Przy obliczaniu miary mocy dyskryminacyjnej pozycji skali SSZ użyto współczynnika korelacji punktowo – czteropolowej (ϕ). Obliczono wartości przez uogólnienie wzoru, zastosowanego dla danych ciągłych.

W celu ustalenia trafności czynnikowej podskal oraz sprawdzenia rzetelności pozycji testowych obliczono korelacje poszczególnych pozycji ze skalą, do której należą.

Rzetelność podskal obliczono przez zastosowanie wzoru Kudara – Richardsona, zmodyfikowanego przez L. J. Cronbacha – tzw. wzór „alfa Cronbacha”. Jest to technika estymacji zgodności wewnętrznej, a współczynnik rzetelności obliczany według tego wzoru jest największy, gdy:

- korelacje między pozycjami są największe;
- wariacje pozycji są największe;
- pozycje mają jednakową trudność.

Dodatkowo obliczono alfa Cronbacha dla całej skali (bez kolejnych pozycji, dla których analizowano moc dyskryminacyjną). Analizowano wzrost rzetelności skali po odrzuceniu danej pozycji testowej. Założono, że pytanie o niskiej mocy dyskryminacyjnej i którego odrzucenie z podskali znacznie przyczyni się do wzrostu rzetelności całej podskali nie jest pytaniem trafnym. Przyczyną może być w tej sytuacji bądź czynnik odrębności kulturowej (przeprowadzenie badań na grupie polskiej), bądź też niska rzetelność tłumaczenia pozycji na język polski.

Niżej przedstawiono wskaźniki Alpha Cronbacha dla każdej subskali SSZ i PMI:

1. Skala TD – Popędliwość (N = 114; Średnia = 10,46; odchyl. stand. = 4,01; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,74; Alpha dla PMI = 0,72)

Otrzymane wyniki wskazują na wysoką rzetelność skali TD. Poszczególne pozycje testowe otrzymały również wystarczająco wysokie poziomy korelacyjne, z najniższym poziomem korelacji pytania nr 12, które jest pytaniem odwrotnym ($r = 0,40$), przy czym wzroszenie nieznacznie rzetelność subskali po usunięciu tej pozycji ($r = 0,77$).

2. Skala TI – Cierpliwość (N = 114; Średnia = 21,70; odchylenie stand. = 4,35; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,66; Alpha dla PMI = 0,80).

Skala TI otrzymała niższą rzetelność niż otrzymała skala oryginalna TI. Poszczególne pozycje testowe nie uzyskały wysokiej korelacji z całą skalą, każda z pozycji może być jednak stosowana przy pomiarze zmiennej cierpliwości w skali wzoru A zachowania.

3. Skala LC – Poczucie kontroli (N = 112; Średnia = 18,13; odchyl. stand. = 4,02; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,61; Alpha dla PMI = 0,72)

Skala LC otrzymała nieco niższą rzetelność, od skali oryginalnej. Pozycje testowe zachowały istotny poziom korelacji, oprócz pozycji nr 6, której korelacja jest zbyt niska, a usunięcie tej pozycji z podskali LC podwyższy jej rzetelność. Nie należy zatem stosować tego pytania do pomiaru poczucia kontroli LC.

4. Skala Li – Osobisty wpływ (N = 108; Średnia = 11,20; odchyl. stand. = 2,96; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,68; Alpha dla PMI = 0,71)

Rzetelność nowej skali jest porównawczo wysoka z rzetelnością skali oryginalnej. Jedna z pozycji, nr 13, uzyskała niską korelację, a jej usunięcie powoduje podwyższenie rzetelności całej skali. Należy zastanowić się nad wykorzystaniem tego pytania w tej skali.

5. Skala CT – Radzenie sobie zadaniami (N = 110; Średnia = 20,96; odchylenie stand. = 4,61; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,82; Alpha dla PMI = 0,80).

Powyższe wyniki wskazują na wysoką rzetelność całej skali, jak i poszczególnych jej pozycji. Najniższą korelację otrzymała pozy-

cja nr 5, jednak jej usunięcie nie podwyższa rzetelności całej podskali.

6. Skala CP – Równowaga dom – rodzina (N = 114; Średnia = 16, 57; odchylenie stand. = 3, 26; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,48; Alpha dla PMI = 0, 73)

Skala CP uzyskała bardzo niską rzetelność; nie można porównać jej wartości do rzetelności skali oryginalnej. Pytanie nr 11 nie koreluje pozytywnie z pozostałymi pozycjami skali, a wykluczenie tej pozycji w sposób bardzo istotny podwyższy korelację całej skali.

Pozycja ta powinna zostać usunięta ze skali CP ze względu na nie zachowanie istoty pomiaru.

7. Skala SS – Wsparcie społeczne (N = 114; Średnia = 11, 53; odchylenie stand. = 3, 56; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,75; Alpha dla PMI = 0, 80).

Skala wsparcia społecznego uzyskała wysoką rzetelność, jej pozycje także uzyskały znaczące korelacje, co oznacza możliwość stosowania tej skali w badaniach.

8. Skala PA – Objawy fizyczne (N = 114; Średnia = 6, 81; odchyl. stand. = 3, 08; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,80; Alpha dla PMI = 0, 72).

Skala PA uzyskała wysoką rzetelność (alpha = 0, 80), wyższą od rzetelności skali oryginalnej (alpha = 0, 72). Wszystkie pozycje testowe uzyskały znaczący poziom rzetelności, najniższa rzetelność pytania nr 5 nie eliminuje jego zastosowania w tej podskali.

9. Skala PE – Poziom energii (N = 113; Średnia = 12, 72; odchyl. stand. = 3, 73; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,67; Alpha dla PMI = 0, 79).

Skala PE uzyskała niższą rzetelność niż skala oryginalna. Jedna z pozycji w tej skali – pytanie nr 8, uzyskała niską rzetelność (0, 24), a jej usunięcie spowodowałoby podwyższenie rzetelności całej skali. Można zatem stwierdzić, iż ta pozycja słabo koreluje z innymi pozycjami mierzącymi poziom energii.

10. Skala MA – Samopoczucie (N = 112; Średnia = 15, 85; odchyl. stand. = 4, 60; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,72; Alpha dla PMI = 0, 82).

Skala MA uzyskała niższą rzetelność od skali oryginalnej. Wszystkie pozycje uzyskują odpowiednie korelacje z pozostałymi pozycjami. Najniższą korelację wykazuje pytanie nr 12; odrzucenie tej pozycji nie podwyższa znacząco rzetelności całej skali.

11. Skala MR – Elastyczność (N = 112; Średnia = 17, 75; odchyl. stand. = 3, 39; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,66; Alpha dla PMI = 0, 70).

Skala MR uzyskała wysoką rzetelność, porównywalną do skali oryginalnej. Jedna z pozycji (pytanie nr 5) nisko koreluje z pozostałymi pozycjami skali MR, jego usunięcie wpływa na podwyższenie rzetelności całej podskali.

12. Skala MW – Pewność siebie (N = 112; Średnia = 10, 70; odchylenie stand. = 3, 33; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,58; Alpha dla PMI = 0, 70).

Skala MW uzyskała niskie wyniki rzetelności zarówno jako cała skala, jak i jej poszczególne pozycje. Rzetelność nie jest porównywalna ze skalą oryginalną. Skala ta nie jest zatem trafna. Należy wziąć pod uwagę modernizację tej podskali w zakresie wszystkich jej pozycji.

13. Skala JI – Satysfakcja z pracy (N = 109; Średnia = 22, 48; odchylenie stand. = 5, 41; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,88; Alpha dla PMI = 0, 89).

Skala JI uzyskała wysoką rzetelność, porównywalną z rzetelnością skali oryginalnej. Wszystkie pozycje zachowują odpowiednio wysoką moc dyskryminacyjną, poza pytaniem nr 12, o niskiej pozycji korelacyjnej. Jego usunięcie nie wpływa istotnie na podniesienie rzetelności skali, można zatem włączać tę pozycję przy pomiarze zmiennej satysfakcji z pracy.

14. Skala JO – Satysfakcja organizacyjna (N = 112; Średnia = 20,73; odchylenie stand. = 5, 77; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,90; Alpha dla PMI JO = 0, 83).

Skala JO uzyskała bardzo wysoką rzetelność, wyższą od skali oryginalnej. Wszystkie pozycje są wysoko rzetelne, z wysoką korelacją.

15. Skala OS – Bezpieczeństwo organizacyjne (N = 78; Średnia = 17,27; odchylenie stand. = 4, 10; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,56; Alpha dla PMI = 0,77).

Skala OS uzyskała niską rzetelność i wszystkie pozycje testowe mają słabe korelacje. Cała podskala jest zatem rzetelnie słaba i należy ją zmodyfikować, ponieważ oryginalna skala uzyskała wysoką rzetelność, nieporównywalną z wersją przetłumaczoną. W polskiej wersji skala ta nie jest rzetelna.

16. Skala OC – Zaangażowanie organizacyjne (N = 81; Średnia = 20, 75; odchyl. stand. = 4, 66; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,79; Alpha dla PMI = 0, 75).

Skala uzyskała wysoką rzetelność, porównywalną ze skalą oryginalną. Wszystkie pozycje testowe wysoką korelują z pozostałymi pozycjami. Najniższa korelacja pytania nr 11, odrzucenie pytania nie wpływa znacząco na podwyższenie rzetelności całej skali, nie należy więc odrzucać tej pozycji, można jedynie w przyszłości zastanowić się nad modyfikacją tłumaczenia polskiego tej pozycji.

17. Skala PW – Obciążenie (N = 112; Średnia = 19, 13; odchyl. stand. = 7, 60; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,86; Alpha dla PMI = 0, 84).

Skala otrzymała wysoką rzetelność i jej pozycje również wysoko korelują z całą podskalą.

18. Skala PR – Komunikacja (N = 109; Średnia = 29, 01; odchyl. stand. = 10, 78; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,93; Alpha dla PMI = 0, 88).

Cała skala uzyskała wysoką rzetelność i jej pozycje również wysoko korelują. Rzetelność porównywalna do skali oryginalnej. Odrzucenie pytania nr 8, o najniższej korelacji, może nieznacznie podwyższyć rzetelność całej skali

19. Skala PC – Osiągnięcia (N = 111; Średnia = 15, 29; odchyl. stand. = 4, 80; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,78; Alpha dla PMI = 0, 85).

Wysoka rzetelność skali PC, nieco niższe pozycje korelacyjne poszczególnych pozycji.

20. Skala PO – Klimat organizacyjny (N = 111; Średnia = 13, 59; odchylenie stand. = 4, 81; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,79; Alpha dla PMI = 0, 78).

Wysoka rzetelność całej skali PO. Pozycje korelacyjne pozycji testowych nie są wysokie, poza pytaniem nr 34, które uzyskało najwyższą korelację.

21. Skala PP – Odpowiedzialność (N = 112; Średnia = 15, 25; odchylenie stand. = 4, 74; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,82; Alpha dla PMI = 0, 79).

Wysoka rzetelność skali PP, porównywalna ze skalą oryginalną. Korelacje poszczególnych pozycji są dość wysokie.

22. Skala PM – Rola kierownicza (N = 111; Średnia = 15, 29; odchylenie stand. = 4, 80; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,70; Alpha dla PMI = 0, 73).

Skala uzyskała wysoką rzetelność, porównywalną ze skalą oryginalną. Najniżej koreluje pytanie nr 21, po odrzuceniu tej pozycji

nie podnosi się rzetelność całej skali. Można zatem stosować tą pozycję w skali PMI.

23. Skala PH – Równowaga dom – praca (N = 112; Średnia = 17, 65; odchylenie stand. = 8, 19; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,89; Alpha dla PMI = 0, 83).

Wysoka rzetelność skali PH, porównywalna z oryginalną skalą, wysoka korelacja pozycji testowych.

24. Skala PD – Poirytowanie (N = 113; Średnia = 11, 34; odchyl. stand. = 4, 32; Alpha Cronbacha dla SSZ = 0,70; Alpha dla PMI = 0, 64).

Skala uzyskała dość wysoką rzetelność. Pozycje testowe nie mają wysokich pozycji korelacyjnych. Najśłabsza korelacja pytania nr 27, wykluczenie tej pozycji ze skali PD może nieznacznie podwyższyć rzetelność skali.

3. 2. KORELACJE MIĘDZYSKALOWE

Korelacje międzyskalowe zamieszczone są w tabelach 2 – 9.

Tabela 4. Korelacje między podskalami skal wzoru A zachowania, poczucia kontroli i radzenia sobie. Zaznaczone poziomy korelacji (*) są istotne przy $p < 0, 05$

	TD	TI	LC	LI	CT	CP	SS
TD	1,00						
TI	,30 *	1,00					
LC	-,07	-,27 *	1,00				
LI	,24 *	,13	,21*	1,00			
CT	,29 *	-,01	,10	,23*	1,00		
CP	,03	-,05	,21 *	-,03	,48*	1,00	
SS	,07	-,01	,04	,19	,35*	,41*	1,00

Korelacje zachodzą między następującymi podskalami:

- cierpliwością TI a poczuciem kontroli LC (negatywna korelacja);
- popędliwością TD a poczuciem osobistego wpływu LI i radzeniem sobie;
- poczuciem kontroli LC a równowagą między domem a pracą CP;
- poczuciem osobistego wpływu LI a radzeniem sobie zadaniowym CT.

Tabela 5. Korelacje między wzorem A zachowania, poczuciem kontroli i radzeniem sobie a samopoczuciem fizycznym i psychicznym oraz satysfakcją zawodową i zaangażowaniem organizacyjnym

	PA	PE	MA	MR	MW	JI	JO	OS	OC
TD	,08	,10	,16	,50	,09	,12	,05	,18	,35*
TI	,00	-,17	-,15	,13	-,18	-,01	-,20*	-,04	-,04
LC	,19*	,16	,24*	,03	,05	,28*	,24*	,34*	,27*
LI	,17	,04	,11	,19*	-,09	,52*	,32*	,34*	,70*
CT	-,12	-,18	,07	,16	-,11	,20*	,25*	,14	,33*
CP	-,20*	-,18	-,06	-,04	-,15	-,03	,16	,07	-,05
SS	-,20*	-,14	-,35*	-,19*	-,42*	,02	,06	,08	,11

Korelacje zachodzą między:

- objawami fizycznymi PA a: poczuciem kontroli LC, oraz równowagą między domem a pracą CP (korelacja negatywna);
- poczuciem kontroli LC a samopoczuciem psychicznym i podskalami skal: satysfakcją z pracy i zaangażowaniem organizacyjnym;
- poczuciem osobistego wpływu LI a elastycznością MR i podskalami skal: satysfakcji z pracy i zaangażowania organizacyjnego;
- radzeniem sobie zadaniowym a podskalami skali satysfakcji z pracy oraz zaangażowaniem organizacyjnym OC;
- wsparciem społecznym SS a objawami fizycznymi PA (korelacja negatywna) oraz podskalami skali samopoczucia psychicznego (korelacje negatywne);
- cierpliwością TI a satysfakcją organizacyjną JO (korelacja negatywna)

Tabela 6. Korelacje między wzorem A zachowania, poczuciem kontroli, radzeniem sobie a czynnikami stresu

	PW	PR	PC	PO	PP	PM	PH	PD
TD	,02	,13	,35*	,12	,14	,10	,02	,06
TI	,06	,22*	,22*	,20*	,14	-,05	,04	,07
LC	-,14	-,27*	-,36*	-,31*	-,17	,12	-,20*	-,08
LI	,05	-,10	-,04	,05	,05	,19*	,05	-,00
CT	,24*	,18	,24*	,18	,32*	,28*	,29*	,22*
CP	,10	,13	,10	,05	,17	,18	,16	,10
SS	,17	,13	,17	,11	,27*	,07	,16	,20*

- Korelacje zachodzą między:
- popędlivością TD a osiągnięciami PC;
 - cierplivością TI a komunikacją PR i osiągnięciami PC oraz klimatem organizacyjnym PO i problemami dom – praca PH;
 - poczuciem kontroli LC a komunikacją PR i osiągnięciami PC, odpowiedzialnością PO i rozdzieleniem sytuacji dom – praca PH (korelacje negatywne);
 - poczuciem osobistego wpływu LI a rolą kierowniczą PM;
 - radzeniem sobie zadaniowym CT a prawie wszystkimi czynnikami stresu poza PR i PO, tj. komunikacją i klimatem organizacyjnym;
 - wsparciem społecznym a odpowiedzialnością PP i codziennymi poirytowaniami.

Tabela 7. Korelacje między samopoczuciem psychicznym i fizycznym a satysfakcją z pracy i zaangażowaniem organizacyjnym.

	PA	PE	MA	MR	MW	JI	JO	OS	OC
PA	1,00								
PE	,41*	1,00							
MA	,37*	,43*	1,00						
MR	,07	,25*	,42*	1,00					
MW	,28*	,26*	,58*	,17	1,00				
JI	,15	,16	,14	,24*	,04	1,00			
JO	,06	,22*	,26*	,15	,13	,65*	1,00		
OS	,22	,20	,17	,15	,09	,37*	,52*	1,00	
OC	,04	,31*	,22*	,48*	-,08	,74*	,49*	,36*	1,00

- Korelacje zachodzą między:
- satysfakcją z pracy JI a elastycznością MR;
 - satysfakcją organizacyjną JO a poziomem energii PE i samopoczuciem psychicznym MA;
 - zaangażowaniem organizacyjnym OC a poziomem energii PE i samopoczuciem psychicznym MA i elastycznością MR.

Tabela 8. Korelacja między czynnikami stresu a samopoczuciem psychicznym i fizycznym oraz satysfakcją z pracy i zaangażowaniem organizacyjnym, przy $p < 0,05$

	PW	PR	PC	PO	PP	PM	PH	PD
PA	-,12	-,15	-,16	-,21*	-,28*	-,17	-,21*	-,24*

	PW	PR	PC	PO	PP	PM	PH	PD
PE	-,19*	-,17	-,16	-,11	-,19*	-,11	-,06	-,09
MA	-,24*	-,27*	-,20*	-,19*	-,26*	,02	-,17	-,18
MR	,05	,08	,11	,11	,09	-,00	,03	,02
MW	-,18	-,12	-,18	-,15	-,28*	-,11	-,21*	-,10
JI	,09	-,09	-,28*	-,09	-,05	,17	,10	,06
JO	-,06	-,24*	-,24*	-,17	-,01	,12	,08	-,09
OS	-,16	-,27*	-,28*	-,21	-,16	-,07	-,07	-,27*
OC	,03	-,09	-,05	,06	,06	,25	,14	,08

Korelacje zachodzą między:

- obciążeniem pracą PW a poziomem energii PE i samopoczuciem psychicznym MA (korelacje negatywne),
- komunikacją PR a samopoczuciem psychicznym MA (korelacja negatywna), satysfakcją organizacyjną JO i bezpieczeństwem organizacyjnym OS (korelacje negatywne);
- osiągnięciami PC a samopoczuciem psychicznym MA i satysfakcją z pracy i bezpieczeństwem organizacyjnym OS (korelacje negatywne);
- klimatem organizacyjnym PO a objawami fizycznymi PA, samopoczuciem psychicznym MA (korelacje negatywne);
- odpowiedzialnością PP a fizycznymi efektami stresu oraz samopoczuciem psychicznym i poziomem pewności siebie MW (korelacje negatywne);
- czynnik związany z rozdziałem na problemy dom praca PH a objawami fizycznymi PA i pewnością siebie MW (korelacja negatywna);

Tabela 9. Korelacje między czynnikami stresu. Wszystkie korelacje są istotne z $p < 0,050$

	PW	PR	PC	PO	PP	PM	PH	PD
PW	1,00							
PR	,81	1,00						
PC	,56	,70	1,00					
PO	,58	,68	,63	1,00				
PP	,64	,61	,59	,77	1,00			
PM	,52	,48	,28	,45	,51	1,00		
PH	,76	,69	,54	,68	,69	,50	1,00	
PD	,66	,71	,50	,65	,63	,52	,59	1,00

3. 3. ANALIZA TRAFNOŚCI SKALI PMI

Trafność skal PMI analizowano przez porównanie otrzymanych statystycznie korelacji międzyskalowych z założeniami teoretycznymi. Zgodnie z teorią dotyczącą źródeł, czynników stresu oraz efektów stresu oczekuje się następujących zależności:

- a/1. Poczucia kontroli a psychicznym samopoczuciem i zdrowiem fizycznym oraz satysfakcją z pracy;
- b/2. Wzór zachowania A a zdrowie fizyczne (objawy fizyczne – korelacja negatywna; poziom energii – korelacja pozytywna); satysfakcją zawodową (korelacja negatywna);
- c/3. Wsparcie społeczne a psychiczne samopoczucie (korelacja pozytywna); oraz zdrowie fizyczne;
- d/4. Radzenie sobie zadaniowe a satysfakcja zawodowa;
- e/5. Czynniki stresu a objawy fizyczne (korelacja negatywna) i samopoczucie psychiczne (korelacja negatywna) oraz satysfakcja zawodowa (korelacja negatywna).

Na podstawie badań własnych nad rzetelnością polskiej wersji skali PMI – analizy korelacyjnej pozycji testowych, korelacji międzyskalowych oraz rzetelności podskal wysunięto następujące wnioski na temat użyteczności polskiej wersji skali SSZ.

A. Rzetelność podskal oraz moc dyskryminacyjna pozycji testowych

1. WZÓR A ZACHOWANIA:

- Popędlliwość TD – cała skala ma wysoką rzetelność, należy zastanowić się nad modyfikacją pytania nr 12, dotyczącą lepszego tłumaczenia na język polski.
- Cierpliwość TI – rzetelność skali dość niska ($\alpha = 0,66$), nieporównywalna z rzetelnością skali oryginalnej PMI – podskala nie jest więc wysoce trafna. Należy zastanowić się nad przetłumaczonymi pozycjami testowymi. Niskie pozycje korelacyjne poszczególnych itemów.

2. POCZUCIE KONTROLI:

- Poczucie kontroli LC – rzetelność skali porównywalna ze skalą oryginalną. Pozycja nr 6 w tej skali otrzymała bardzo niską korelację ($\alpha = 0,11$).
- Osobisty wpływ LI – skala zachowuje istotny poziom rzetelności, porównywalny z rzetelnością skali oryginalnej.

3. RADZENIE SOBIE ZE STRESEM:

- Radzenie sobie zadaniowe CT: wysoka rzetelność skali, wysokie korelacje między pozycjami. Dobra rzetelność skali porównywalna ze skalą oryginalną wskazuje na trafność skali.

- Równowaga dom – rodzina CP: Niska rzetelność skali (0, 48), jedno z pytań (nr 11) negatywnie koreluje ze skalą, wskazuje więc na konieczność usunięcia tego pytania, co podniesie rzetelność skali. Ogólnie niskie korelacje pozycji testowych.

- Wsparcie społeczne SS: dobra rzetelność podskali, zbliżona do rzetelności skali oryginalnej. Korelacje pozycji testowych nie są bardzo wysokie (0, 49 – 0, 65).

4. FIZYCZNE EFEKTY STRESU:

- Objawy fizyczne PA: wysoka rzetelność skali i istotne pozycje korelacyjne pozycji testowych;

- Poziom energii PE: niższa rzetelność skali od skali oryginalnej (0, 67). Korelacje między pozycjami w granicach 0, 50.

5. SAMOPOCZUCIE PSYCHICZNE:

- Samopoczucie MA: istotny poziom rzetelności (alfa = 0, 72), niższy od skali oryginalnej. Pozycje korelacyjne pozycji testowych w granicach 0, 39 – 0, 57.

- Elastyczność MR: rzetelność niższa (0, 66) od skali oryginalnej. Jedna z pozycji (nr 5) otrzymuje niższą korelację (0, 26).

- Pewność siebie MW: niska rzetelność skali = 0, 58 oraz niskie korelacje pozycji testowych.

6. SATYSFAKCJA Z PRACY:

- Satysfakcja zawodowa JI – wysoka rzetelność skali, alfa = 0, 88 oraz wysoka moc dyskryminacyjna pozycji testowych, najniższa 0, 48.

- Satysfakcja organizacyjna JO – wysoka rzetelność skali (0, 90) i wysoka moc dyskryminacyjna pozycji testowych (0, 67 – 0, 80).

7. ORGANIZACJA:

- Zaangażowanie organizacyjne OC – odpowiednio wysoka rzetelność podskali (0, 79) i zadowalający poziom mocy dyskryminacyjnej pozycji testowych (0, 45 – 0, 67).

- Bezpieczeństwo organizacyjne OS – niska rzetelność skali (0, 56) i niskie pozycje korelacyjne większości pytań tej skali, z najniższą = 0, 16.

8. CZYNNIKI STRESU:

- Obciążenie PW – wysoka rzetelność skali (alfa = 0, 86), wysokie korelacje pozycji podskali (0, 59 – 0, 70).

- Komunikacja PR – bardzo wysoka rzetelność (alfa = 0, 93) oraz wysoka moc dyskryminacyjna pozycji testowych (najniższa = 0, 54).
- Osiągnięcia PC – dobra rzetelność skali = 0, 78. Pozycje korelacyjne pytań testowych 0, 49 – 0, 64).
- Klimat organizacyjny PO – dobra rzetelność skali = 0, 79 i pozycje korelacyjne pytań w granicach 0, 48 – 0, 70.
- Odpowiedzialność PP – wysoka rzetelność skali = 0, 82. Moc dyskryminacyjna pozycji 0, 52 – 0, 75.
- Rola kierownicza PM – rzetelność skali zachowuje cel pomiaru = 0, 70. Najniższa korelacja pozycji testowej = 0, 38.
- Równowaga dom – praca PH – wysoka rzetelność skali 0, 89. Wysokie korelacje pozycji testowych 0, 58 – 0, 77.
- Poirytowania PD – rzetelność = 0, 70. Korelacje pozycji testowych nie są wysokie (0, 36 – 0, 60).

B. Rzetelność poszczególnych podskal

Przyjmuje się za autorem skali PMI za cel pomiaru rzetelność podskal przy minimum alfa = 0, 70. Taki cel pomiaru osiągnęły następujące podskale:

- Jedna z dwóch podskal skali wzoru A zachowania – Popędliwość TD (alfa = 0, 74);
- Radzenie sobie ze stresem zadaniowe (alfa = 0, 82);
- Wsparcie społeczne SS (alfa = 0, 75);
- Objawy fizyczne PA (alfa = 0, 80);
- Samopoczucie psychiczne MA (alfa = 0, 72);
- Obie skale satysfakcji zawodowej: Satysfakcja z pracy JI (alfa = 0, 88) oraz Satysfakcja organizacyjna JO (alfa = 0, 90);
- Jedna ze skal dotycząca „bycia” w organizacji: Zaangażowanie organizacyjne OC (alfa = 0, 79);
- Wśród czynników stresu wszystkie podskale spełniły cel rzetelności pomiaru: (0, 70 – 0, 93).

Z otrzymanych w badaniach walidacyjnych korelacji między zmiennymi stresu zawodowego zgodne z założeniami teoretycznymi są korelacje zachodzące między:

- poczucie kontroli LC a samopoczucie psychiczne i fizyczne oraz satysfakcja z pracy i zaangażowanie organizacyjne.
- poczucie osobistego wpływu LI a satysfakcja z pracy i zaangażowanie organizacyjne oraz radzenie sobie zadaniowe;

– popędlivością TD skali wzoru A zachowania a zaangażowaniem organizacyjnym oraz niecierpliwością TI a satysfakcją organizacyjną JO (korelacja negatywna). Cała skala wzoru A zachowania nie koreluje w sposób istotny ze skalami zdrowia fizycznego i psychicznego oraz ze skalą satysfakcji z pracy, czego oczekiwano w założeniach teoretycznych, oraz takie korelacje uzyskano w skali oryginalnej PMI;

– radzeniem sobie zadaniowym a satysfakcją z pracy i zaangażowaniem organizacyjnym;

– otrzymano negatywne korelacje między wsparciem społecznym SS a zdrowiem fizycznym i psychicznym samopoczuciem, gdzie oczekiwano korelacji pozytywnych. W skali oryginalnej otrzymano również korelacje negatywne w zakresie tych wymiarów (poza pozytywną korelacją SS i MR – elastycznością);

– nie otrzymano również wszystkich korelacji, których oczekiwano między czynnikami stresu a zdrowiem fizycznym i samopoczuciem psychicznym oraz satysfakcją zawodową. Szczegółowe omówienie korelacji tych zmiennych przedstawia Tabela 35. W skali oryginalnej PMI otrzymano wszystkie istotne korelacje między powyższymi zmiennymi.

4. WNIOSKI

Na podstawie uzyskanych badań walidacyjnych nad adaptacją skali PMI, dotyczących jej trafności i rzetelności, stwierdza się możliwość stosowania eksperymentalnej, polskiej wersji SSZ. Różnice statystyczne między skalą oryginalną PMI oraz nową wersją polską SSZ należy tłumaczyć różnicami kulturowymi, dotyczącymi stylu życia oraz sposobu rozumienia pytań dotyczących identyfikacji źródeł i efektów stresu.

Nowa skala SSZ wymaga kolejnych badań w celu potwierdzenia statystycznego trafności i rzetelności tłumaczonej wersji na język polski. Dodatkowym atutem w przyszłych badaniach byłoby przeprowadzenie badań walidacyjnych na większej grupie badanych.

Przeprowadzone badania własne na niedużej grupie eksperymentalnej, ale wśród różnorodnych grup pracowników wskazują na możliwość stosowania skali SSZ w różnych zawodach, co zgodne jest z założeniami jej autora.

BIBLIOGRAFIA

Borucki, Z. (1988). *Stres organizacyjny: mechanizm, następstwa, modyfikatory*. Gdańsk: Wyd. Uniwersytet Gdański.

- Brzeziński I, J. (1984). *Elementy metodologii badań psychologicznych*. Warszawa: PWN.
- Cooper, C. L., Kahn, H. (1993). *Stress in the dealing room*. London: Routledge.
- Cooper, C. L., Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill – health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11 – 28.
- Cooper, C. L., Marshall, J. (1987). Źródła stresu w pracy kierowniczej i umysłowej. (W:) C. L., Cooper i R. Payne (red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN, s. 123 – 163.
- Cooper, C. L., Sloan, S.J., Williams, J.S. (1988). *Occupational Stress Indicator*. Windsor, England: NFER – Nelson.
- Greenhaus, J. K., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), s. 76 – 88.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Pub.Co.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Williams, J. T. (1990). The validity of the Occupational Stress Indicator. *Work & Stress*, 4 (1), 29 – 39.
- Terelak, J. F. (1997). *Studia z psychologii stresu*. Warszawa: Wyd. ATK.
- Terelak, J. F. (1995). *Stres psychologiczny*. Bydgoszcz: Wyd. Branta.
- Terelak, J. F. (1993). *Psychologia pracy i bezrobocia*. Warszawa: Wyd. ATK.
- Terelak, J. F. (1999). *Psychologia menedżera*. Warszawa: Wyd. Difin.
- Williams, J. S., Cooper, C. L. (1996). *Pressure Management Indicator*. Rad Ltd. Harrogate.
- Williams, J. S. (1994). *Managing Pressure Peak Performance*. London: Kogan Page.
- Van Harrison, R. (1987). Indywidualno – środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. (W:) C. L., Cooper i R. Payne (red.), *Stres w pracy* Warszawa: PWN s. 10 – 81.

KLUCZ DO SKALI SSZ

TYP A ZACHOWANIA:

- | | | |
|-------------------------------|----|----------------|
| • Popędliwość | TD | 21– (1+5+7+12) |
| • Cierpliwość/ niecierpliwość | TI | (6+8+9+1+15) |

WPLYW I POCZUCIE KONTROLI:

- Poczucie kontroli LC 35 – (1+2+3+5+6)
- Poczucie osobistego wpływu LI (7+8+13)

RADZENIE SOBIE:

- Radzenie sobie zadaniowe CT (2+3+5+7+8)
- Równowaga dom – praca CP (11+13+14+15)
- Wsparcie społeczne SS (4+10+17)

FIZYCZNE EFEKTY STRESU:

- Symptomy fizyczne PA 21 – (3+4+5)
- Poziom energii PE 28 – (1+6+7+8)

MENTALNE SAMOPOCZUCIE:

- Poziom samopoczucia MA 35 – (2+4+7+10+12)
- Elastyczność MR (3+5+8+11)
- Poziom pewności siebie MW 21 – (1+6+9)

SATYSFAKCJA ZAWODOWA:

- Satysfakcja z pracy JI (2+3+6+7+9+12)
- Satysfakcja organizacyjna JO (1+4+5+8+10+11)

ORGANIZACJA:

- Bezpieczeństwo organizacyjne OS 35 – (3+5+8+13+19)
- Zaangażowanie organizacyjne OC (2+4+7+9+11)

ŹRÓDŁA NAPIĘCIA:

- Obciążenie pracą PW (2+6+12+13+17+25)
- Stosunki interpersonalne, komunikacja PR (4+5+8+14+15+16+18+20)
- Osiągnięcia PC (3+23+33+37)
- Klimat organizacyjny PO (26+29+34+40)
- Osobista odpowiedzialność PP (19+31+35+36)
- Rola kierownicza PM (1+21+22+32)
- Równowaga dom – praca PH (11+24+28+30+38+39)
- Codzienne poirytowania w pracy PD (7+9+10+27)

Wersja eksperymentalna

Kwestionariusz Stresu Zawodowego C. R. Coopera, H. Kahna i S. Williama (w polskiej adaptacji J. Lewandowskiej i J. T. Terelaka)

Kwestionariusz ten jest przeznaczony do badania zarówno źródeł, jak i skutków obciążenia zawodowego, problemu, któremu poświęcono wiele badań i który definiuje się na wiele sposobów.

Kwestionariusz jest całkowicie anonimowy i poufny. Niektóre dane są jednak bardzo istotne w celach statystycznych, prosimy zatem o uzupełnienie następującej ankiety dotyczącej Pani/Pana:

Płeć:		K	M
Wiek: poniżej 21	22– 35/	36– 55/	powyżej 55
Wykształcenie: podstawowe/ niepełne wyższe/		średnie: wyższe	ogólne/zawodowe
Stanowisko pracy: kierownicze		/ inne.....	

Kwestionariusz składa się z 7 mniejszych, krótkich kwestionariuszy o następujących zagadnieniach: *Jak na ogół zachowujesz się; Jak oceniasz swój obecny stan zdrowia; Co myślisz na temat swojej pracy; Jak interpretujesz zdarzenia wokół siebie; Jakie są źródła napięć w Twojej pracy; Jak radzisz sobie z występującymi napięciami*. Prosimy Panią/ Pana o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania.

SKALA PMI

Ta część kwestionariusza koncentruje się na sposobach postrzegania przez Ciebie pewnych sytuacji oraz sposobach Twojego zachowania.

W tej części zaznacz zakres, w jakim zgadzasz się lub nie z poniższymi stwierdzeniami na temat Ciebie i Twojego zachowania.

- 1 – zdecydowanie nie zgadzam się
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej nie zgadzam się
- 4 – raczej zgadzam się
- 5 – zgadzam się
- 6 – zdecydowanie zgadzam się.

1. Ze względu na odczuwanie satysfakcji z życia, nie jestem szczególnie ambitną osobą, która odczuwa potrzebę odnoszenia sukcesów lub rozwoju kariery zawodowej.

1 2 3 4 5 6

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 2. Denerwuję się, kiedy myślę, że spóźnię się na umówione spotkanie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Jestem bardziej świadomy/a upływu czasu niż inni ludzie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Moja niecierpliwość powoduje, że np. kiedy rozmawiam z ludźmi wybiegam myślami naprzód i przewiduję, co powie druga osoba. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Nie jestem osobą specjalnie nastawioną na osiągnięcia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Irytuję się, gdy sprawy nie dzieją się wystarczająco szybko. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Jestem raczej niewymagającą osobą, która bierze życie takim, jakie jest, i która nie jest specjalnie nastawiona na działanie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Uważam, że stanie w kolejkach jest bardzo frustrujące. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Denerwuję się, kiedy nie mogę zrobić rzeczy na czas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Nie jestem osobą szczególnie nastawioną na osiągnięcia, lubiącą współzawodniczyć i wygrywać z innymi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Denerwuję się, kiedy ludzie każą mi na siebie czekać. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Jestem osobą, która lubi współzawodniczyć. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Bywam niecierpliwy/a w stosunku do innych ludzi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Prowadzę szybki tryb życia przejawiający się szybkim jedzeniem, rozmawianiem, chodzeniem itd. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Jestem typem osoby bardzo niecierpliwej, która uważa czekanie za rzecz trudną, a zwłaszcza czekanie na innych ludzi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Ta część kwestionariusza dotyczy satysfakcji z Twojej pracy

Chcielibyśmy się dowiedzieć, w jakim stopniu jest Pan/i/ zadowolony/a ze swojej pracy. W celu określenia stopnia zadowolenia – niezadowolenia prosimy posłużyć się następującą skalą:

- 1 – daje bardzo duże niezadowolenie
 2 – daje duże niezadowolenie
 3 – daje pewne niezadowolenie
 4 – daje pewne zadowolenie
 5 – daje duże zadowolenie
 6 – daje bardzo duże zadowolenie.

1. Komunikacja i sposób obiegu informacji w Twojej organizacji.	1	2	3	4	5	6
2. Twoja aktualna praca sama w sobie.	1	2	3	4	5	6
3. Stopień, w jakim czujesz się motywowany/a przez swoją pracę.	1	2	3	4	5	6
4. Styl kierowania, jaki stosują Twoi przełożeni.	1	2	3	4	5	6
5. Sposób, w jaki wprowadzane są zmiany i innowacje.	1	2	3	4	5	6
6. Rodzaj pracy czy też zadań, których wymaga się od Ciebie.	1	2	3	4	5	6
7. Stopień, w jakim odczuwasz, że możesz rozwijać się lub doskonalić w Twojej pracy.	1	2	3	4	5	6
8. Sposób, w jakim rozwiązywane są konflikty w Twoim przedsiębiorstwie.	1	2	3	4	5	6
9. Stopień, w jakim wykorzystywany jest w Twojej pracy zakres umiejętności, które według Ciebie masz.	1	2	3	4	5	6
10. Psychologiczny klimat lub nastrój, który panuje w Twojej organizacji.	1	2	3	4	5	6
11. Model czy też profil struktury Twojej organizacji.	1	2	3	4	5	6
12. Stopień wysiłku, jaki czujesz, że wkładasz w swoją pracę.	1	2	3	4	5	6

Ta część koncentruje się na Twoim zdrowiu fizycznym

Proszę odpowiedzieć na pytania, uwzględniając występowanie poniższych symptomów w okresie ostatnich trzech miesięcy, wykorzystując skalę częstotliwości:

- 1 – nigdy
 2 – bardzo rzadko

- 3 – rzadko
 4 – czasami
 5 – często
 6 – bardzo często.

1. Uczucie dziwnego zmęczenia lub wyczerpania z niewyjaśnionych przyczyn.	1	2	3	4	5	6
2. Skłonność do jedzenia, picia lub palenia w większym niż zwykle stopniu.	1	2	3	4	5	6
3. Brak tchu lub zawroty głowy.	1	2	3	4	5	6
4. Drżenie mięśni (np. drganie powieki).	1	2	3	4	5	6
5. Uczucie klucia lub mrowienia w różnych częściach ciała.	1	2	3	4	5	6
6. Uczucie, jak gdybyś nie chciał/a rano wstać.	1	2	3	4	5	6
7. Brak energii.	1	2	3	4	5	6
8. Problemy ze snaniem.	1	2	3	4	5	6
9. Bóle głowy.	1	2	3	4	5	6

Twoje odczucia i zachowania

	zdecydowanie nie					zdecydowanie tak
1. Czy uważasz się za osobę przewrażliwioną, przejmującą się błędami, działaniami, decyzjami podjętymi w przeszłości?	1	2	3	4	5	6
2. Czy podczas zwykłego dnia pracy są chwile, że czujesz się niespokojny/a lub zdenerwowany/a bez widocznej przyczyny?	nigdy 1	2	3	4	5	często 6
3. Gdy zwiększa się nawał pracy, czy potrafisz znaleźć wystarczający zasób czy też rezerwę energii, która pobudzi Cię do działania?	niezbyt dużo energii 1	2	3	4	5	dużo energii 6
4. Czy są takie momenty w pracy, kiedy czujesz się tak poirytowany/a, iż nagle zaczynasz myśleć, że „całe to życie jest naprawdę zbyt dużym wysiłkiem”?	nigdy 1	2	3	4	5	często 6
5. Czy przy wykonywaniu pracy złapałeś/aś się na kwestionowaniu swoich możliwości i zdolności oceniania	zauważalne obniżenie 1	2	3	4	5	niezauważalne obniżenie 6

- oraz obniżeniu ogólnego zaufania
jakie masz do siebie?
6. Jeśli koledzy i przyjaciele podchodzą do Ciebie z rezerwą,
czy martwisz się tym jak mogłeś/aś ich obrazić, zamiast po prostu przestać o tym myśleć?
7. Jeśli w pracy, którą wykonujesz coś nie wychodzi, czy odczuwasz brak wiary w siebie i ulegasz panice, jak gdyby wydarzenia wymykały się spod Twojej kontroli?
8. Czy jesteś przekonany/a, że ostatnio właściwie rozpoznajesz i skutecznie rozwiązujesz swoje problemy zawodowe i domowe?
9. Czy możesz opisać siebie jako osobę zamartwiającą się problemami i związanymi z pracą i domem?
10. Czy odczuwałeś/aś przez długi okres czasu przygnębienie i melancholię, bo nie miałeś/aś wpływu na bieg wydarzeń?
11. Czy uważasz, że masz pozytywne nastawienie, dzięki któremu jesteś w stanie pokonać obecne lub przyszłe trudności?
12. Czy zdarzają się okresy w pracy, kiedy ilość rzeczy, które musisz wykonać jest zbyt duża, tak że czujesz się przeciążony/a i myślisz, że się załamiesz?
- | | | | | | | |
|-----------------|-------------|---|---|---|---|--------------|
| wcale | | | | | | bardzo |
| nie martwię się | martwię się | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| nigdy | | | | | | często |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| niewłaściwe | | | | | | właściwe |
| podejście | podejście | | | | | |
| do problemu | do problemu | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| zdecydowanie | | | | | | zdecydowanie |
| nie | | | | | | tak |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| nigdy | | | | | | często |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| zdecydowanie | | | | | | zdecydowanie |
| nie | | | | | | tak |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

Prawie wszystko może być źródłem napięcia, a ludzie postrzegają je w różny sposób

Poniższe pozycje są potencjalnymi źródłami napięć. Proszę ocenić je w zależności od wielkości napięcia, które wystąpiły u Ciebie w ciągu ostatnich trzech miesięcy.

Odpowiedz na te pytania, które mają zastosowanie w Twoim miejscu pracy. Jeśli podane czynniki nie występują w Twojej pracy, nie

kompensuj odpowiedzi. Na przykład, jeśli pytanie dotyczy zarządzania personelem, a Ty nie zarządzasz pracownikami, powinieneś zakreślić 1, tzn. czynnik ten zdecydowanie nie jest źródłem napięcia.

- 1 – zdecydowanie nie jest źródłem
- 2 – nie jest źródłem
- 3 – raczej nie jest źródłem
- 4 – raczej jest źródłem
- 5 – jest źródłem
- 6 – zdecydowanie jest źródłem.

1. Zarządzanie lub nadzorowanie pracy innych ludzi.	1	2	3	4	5	6
2. Zabieranie pracy do domu.	1	2	3	4	5	6
3. Niedowansowanie – praca na stanowisku poniżej poziomu moich możliwości.	1	2	3	4	5	6
4. Nieadekwatne kierownictwo i brak poparcia przełożonego.	1	2	3	4	5	6
5. Brak konsultacji i komunikowania się.	1	2	3	4	5	6
6. Niemożność oderwania się od pracy w domu.	1	2	3	4	5	6
7. Nadążanie za nową techniką, pomysłami, technologią i innowacją oraz nowymi wymaganiami.	1	2	3	4	5	6
8. Brak społecznego wsparcia od ludzi w pracy.	1	2	3	4	5	6
9. Uczestniczenie w zebraniach.	1	2	3	4	5	6
10. Nieodpowiednie lub o niskiej jakości szkolenia (zarządzanie).	1	2	3	4	5	6
11. Stosunek mojego partnera do mojej pracy i kariery.	1	2	3	4	5	6
12. Konieczność pracowania przez wiele godzin.	1	2	3	4	5	6
13. Sprzeczne zadania i wymagania we własnej pracy.	1	2	3	4	5	6
14. Dyskryminacja i faworyzowanie.	1	2	3	4	5	6
15. Poczucie wyizolowania.	1	2	3	4	5	6
16. Brak wsparcia ze strony przełożonych.	1	2	3	4	5	6
17. Wymagania pracy wpływające na związek z partnerem, dziećmi.	1	2	3	4	5	6

18. Bycie niedocenianym.	1	2	3	4	5	6
19. Konieczność podejmowania ryzyka.	1	2	3	4	5	6
20. Nieodpowiednia informacja zwrotna na temat mojej pracy.	1	2	3	4	5	6
21. Podróże służbowe.	1	2	3	4	5	6
22. Bycie postrzeganym po prostu jako szef.	1	2	3	4	5	6
23. Niejasne perspektywy awansu.	1	2	3	4	5	6
24. Brak wsparcia społecznego osób spoza pracy.	1	2	3	4	5	6
25. Wymagania, jakie praca nakłada na moje życie prywatne.	1	2	3	4	5	6
26. Zmiany w sposobie wymagań wykonywania mojej dotychczasowej pracy.	1	2	3	4	5	6
27. Bycie „widzialnym“ i „dostępnym“ w pracy.	1	2	3	4	5	6
28. Brak realnej pomocy ze strony ludzi spoza pracy.	1	2	3	4	5	6
29. Czynniki, na które nie mam bezpośredniego wpływu.	1	2	3	4	5	6
30. Życie domowe z partnerem, który także dąży do osiągnięcia kariery.	1	2	3	4	5	6
31. Znajdowanie się w niejednoznacznych lub „delikatnych” sytuacjach.	1	2	3	4	5	6
32. Konieczność przyjęcia negatywnej roli (np. zwolnienie kogoś z pracy).	1	2	3	4	5	6
33. Brak jakiegokolwiek możliwości kariery.	1	2	3	4	5	6
34. Wartości i atmosfera w organizacji.	1	2	3	4	5	6
35. Podejmowanie ważnych decyzji.	1	2	3	4	5	6
36. Następstwa pomyłek, które popełniłeś/aś.	1	2	3	4	5	6
37. Możliwości własnego rozwoju.	1	2	3	4	5	6
38. Brak stabilności lub oparcia w rodzinie.	1	2	3	4	5	6
39. Dążenie do kariery kosztem życia rodzinnego.	1	2	3	4	5	6
40. Charakterystyczna struktura organizacji.	1	2	3	4	5	6

Stopień, w jakim czujesz, że możesz wpływać na sytuacje jest także ważny

Proszę, zaznacz stopień, w jakim zgadzasz się z następującymi stwierdzeniami wg skali:

- 1 – zdecydowanie nie zgadzam się
 2 – nie zgadzam się
 3 – raczej nie zgadzam się
 4 – raczej zgadzam się
 5 – zgadzam się
 6 – zdecydowanie zgadzam się.

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Oceny wykonania pracy nie odzwierciedlają sposobu, w jaki dany człowiek pracuje, ani jak ciężko pracuje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Pomimo że niektórzy ludzie uczestniczą w sprawach socjalnych lub administracyjnych przedsiębiorstwa, większość z nas podlega wpływom, których nie możemy zrozumieć ani kontrolować. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Kierownictwo może być niesprawiedliwe przy ocenianiu podwładnych, ponieważ na to, jak wykonują pracę często wpływają przypadkowe wydarzenia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Rzeczy, które zdarzają się ludziom, są raczej pod ich kontrolą niż są wynikiem szczęścia czy przypadku. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Większość z nas jest podmiotem wydarzeń, na które nie możemy wpływać ani kontrolować. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Mam niewielki wpływ na przebieg mojej pracy w ciągu dnia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Mam dużo swobody w swojej pracy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Jestem zadowolony/a ze swobody zarządzania własną pracą. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Czuję się niekomfortowo, kiedy nie wiem co mam robić. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Uważam, że łatwo osiągnąć to, czego chcę. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Czuję, że potrzebuję zarządzać. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Lubię być pouczany/a co mam robić. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Uważam, że moja praca daje mi dużo wpływu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Lubię kiedy inni ludzie organizują mi życie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Ludzie mogą zmieniać swoją sytuację. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Są różne sposoby radzenia sobie z napięciami, możemy radzić sobie z trudnościami świadomie lub podświadomie

Poniższa lista zawiera kilka sposobów radzenia sobie z trudnościami. Proszę, odpowiedz na pytania, zastanawiając się jak dawałeś/aś sobie radę z wydarzeniami, które były źródłem napięcia u Ciebie w ciągu ostatnich trzech miesięcy. Skala częstotliwości stosowanych metod radzenia sobie:

- 6 – zawsze stosowane przeze mnie
- 5 – często stosowane przeze mnie
- 4 – czasami stosowane przeze mnie
- 3 – rzadko stosowane przeze mnie
- 2 – bardzo rzadko stosowane przeze mnie
- 1 – nigdy nie stosowane przeze mnie.

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Ucieczka w hobby i rozrywki. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Próba zajęcia się sytuacją w sposób obiektywny i nieemocjonalny. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Skuteczne rozporządzanie czasem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Rozmowa z przyjaciółmi, którzy mnie rozumieją. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Planowanie na przyszłość. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Rozszerzanie zainteresowań i działalności poza pracą. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Wykorzystywanie uwagi selektywnej (koncentrowanie się tylko na określonych problemach) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Ustalanie priorytetów i zajęcie się problemami zgodnie z tymi ustaleniami. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Próba spojrzenia z boku i przemyślenia sytuacji. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Poszukiwanie jak najwięcej społecznego wsparcia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Niedopuszczanie rzeczy do siebie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Utrzymywanie spokoju w sytuacji napięcia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Oddzielanie spraw domowych i związanych z pracą. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Znajdywanie czasu na odpoczynek. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Radość z życia poza pracą. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 16. Zmniejszanie ilości zadań do wykonania. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. Dzielenie się problemami z innymi ludźmi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Te ogólne pytania pomogą nam dowiedzieć się więcej o Tobie i Twojej organizacji

Proszę odpowiedzieć na pytania zakreślając numer, który najlepiej będzie reprezentować Twoją odpowiedź. Posłuż się poniższą skalą:

- 1 – zdecydowanie nie zgadzam się
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej nie zgadzam się
- 4 – raczej zgadzam się
- 5 – zgadzam się
- 6 – zdecydowanie zgadzam się.

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Często mam zbyt dużo do zrobienia w zbyt krótkim czasie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Moja praca wzbogaca moją jakość życia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Reorganizacja dotycząca personelu przynosi mu małe lub żadne korzyści. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Naprawdę cieszę się moją pracą. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Martwię się o przyszłość mojej pracy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Zwykle opuszczam pracę o czasie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Jestem mocno oddany/a organizacji, dla której pracuję. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Jest zbyt dużo zmian w obrębie mojej organizacji. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Mam duży udział w kontroli mojej pracy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Ludzie, dla których pracuję, uważają, że łatwiej potępiać niż wychwalać. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Jestem bardziej zadowolony/a z mojej pracy teraz, niż gdy zaczynałem/am pracę. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Ludzie, z którymi pracuję, często dyskutują o zmianie pracy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Obawiam się efektów programów zmian w pracy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Czuję się swobodnie, pytając moich współpracowników o pomoc. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

15. Często podawany jest nierealny termin ukończenia pracy.	1	2	3	4	5	6
16. Lubię zmiany.	1	2	3	4	5	6
17. Praca, którą wykonuję, jest doceniana.	1	2	3	4	5	6
18. Reorganizacja jest dobra dla morale firmy.	1	2	3	4	5	6
19. Panuje generalny brak stabilizacji i wewnątrz organizacji.	1	2	3	4	5	6
20. Mój kierownik zwykle mówi mi, kiedy wykonuję dobrą pracę.	1	2	3	4	5	6
21. Otrzymuję wsparcie od moich współpracowników.	1	2	3	4	5	6
22. Mój kierownik nie wie, czym się aktualnie zajmuję.	1	2	3	4	5	6
23. Ludzie oferują mi pomoc, nie muszę o nią prosić.	1	2	3	4	5	6
24. Często czuję się niedoceniony/a.	1	2	3	4	5	6
25. Nie ma problemu w otrzymaniu pomocy od kolegów z pracy.	1	2	3	4	5	6
26. Jestem pouczany/a, jak mam coś zrobić tylko wtedy, gdy coś nie wychodzi.	1	2	3	4	5	6