

Profesionālās pilnveides seminārs  
«Darba vides psihoemocionālie riska faktori»

# Populārākās psihoemocionālo riska faktoru subjektīvā novērtējuma metodes

Sabīne Grīnberga

RSU Aroda un vides medicīnas katedra

[sabine.grinberga@rsu.lv](mailto:sabine.grinberga@rsu.lv)

# Testu adaptācija

- Pētāmās parādības var mainīties:
  - Kvalitatīvi;
  - Kvantitatīvi.
- Adaptējot citas valsts anketas un testus ir jāpārzin:
  - Ar pētāmo jēdzienu saistīti jautājumi;
  - Kvantitatīvi psihometrijas rādītāji;
  - Abu kultūru sociālā, ekonomiskā, politiskā sistēma.

- Uzziņu avots žurnāls  
«Psychological Assessment»

# Testa rokasgrāmata satur informāciju par:

- Mērāmās pazīmes un mērķa populācijas raksturojumu;
- Testa veidošanas teorētisko pamatojumu;
- Standartizāciju;
- Ticamību;
- Validitāti;
- Testa administrēšanu vai vadīšanu;
- Testa vērtību noteikšanu;
- Normu tabulas;
- Interpretāciju;
- Trūkumus.

- Noderīgas ir arī zinātniskās publikācijas par testu.

# Galvenie trūkumi pārnesot testus uz Latvijas sabiedrību

1. Tendence piekrist;
2. Tendence sniegt sociāli vēlamu atbildi;
3. Tendence izvēlēties atbildi ar vidējo stāvokli;
4. Tendence izvēlēties galējās atbildes;
5. Testa pantu acīmredzamās validitātes nodrošināšana;
6. Testa pantu atlase no testa pantu populācijas;
7. Testa pantu viennozīmīga izpratne.

- Termins «intelígence»
  - Latvijā noteiktam slānim;
  - Rietumos – intelektuālās spējas.

Līdz ar to latviešu valodā «inteleks» ir semantiski tuvāks terminam «intelligence».

- Latvijā kļūdās ar nolieguma tipa apgalvojumiem – «Jūs parasti nepiekrītat citu cilvēku uzskatiem, ja tie nesaskan ar Jūsējiem».



- Lai adaptētu ir jāsaazinās ar autoriem:
  - Zinātniskos nolūkos parasti nav problēmu, bet
  - Komerciālos – jāpērk testa licence.

# Testa tulkošana

1. Turp un atpakaļ;
2. Vienvirziena
  - «I feel angry»
  - Es jūtu dusmas
  - Es pārdzīvoju dusmas
  - Es esmu dusmīgs
  - Es dusmojos
  - **Es jūtos dusmīgs**

- Dolārs – lats
- Konvents – sapulce
- Es esmu tolerants pret... – Es esmu iecietīgs pret...

# Tulkotājam

- Jābūt bilingvālam;
- Jāpārzin kultūra;
- Jāpārzin testa adaptācijas un izstrādes principi

- Testu pēc tulkošanas jāpārbauda pārrunājot ar 3 – 5 cilvēkiem.
- Jāpārbauda ar nelielu izlasi 50 – 200.
- Jāveic standartizācija mērķa populācijas reprezentatīvajā izlasē (testa rokasgrāmatā).

# Latvijā ir adaptētas

- Henimena un Švēba *Apmierinājuma ar atalgojumu aptauja* (*Pay Satisfaction Questionnaire, Heneman, Schwab, 1985*)
- Meijera un Alena *Lojalitātes pret organizāciju aptauja* – trīsdimensiju (*Organizational Commitment Questionnaire – three-dimensional, Meyer, Allen, 1997*)
- *Lojalitātes pret organizāciju aptauja* – viendimensiju (*Organizational Commitment Questionnaire – one-dimensional, Mowday, Steers, Porter 1979*) *Adaptāciju veica Uldis Pāvuls*

# Latvijā ir adaptētas

- Miezīte adaptējusi *Psiholoģiskās labsajūtas (labizjūtas) aptauju* (Psychological Well-being Questionnaire, Ryff, 1989).
- Ilāna Ekbauma (Bistrova) ir adaptējusi P.Spektora *Apmierinātība ar darbu* aptauju.

# Latvijā ir adaptētas

- *Spielberger, C.D., Reihseiser, F.C., Reihseiser, J.E. & Vagg, P.R. (2000). Measuring Stress in Workplace: The Job Stress Survey. In D.T.Kenny, J.C.Carlson, E.J.McGuigan & J.L.Shepard (Eds) Stress and Health: research and Clinical Applications (pp. 397 – 409). Amsterdam, The Netherlands: Harwood Academic publishers;*
- *Maslova J. (2006). Č.D.Spilbergera aptaujas „Darba stresa noteikšana” adaptācija. Maģistra darbs. RPIVA;*
- *Alferenkova O. (2007). Celtniecībā strādājošo inženiertehnisko darbinieku un strādnieku darba stresa atšķirības. Bakalaura darbs. RPIVA.*



# International Test Commission (ITC)

- Dibināta 1976. gadā un izdod:
  - International Journal of Testing;
  - ITC Newsletter and Bulletin;
  - Publicējas starptautisko konferenču materiālos.

Tajā ietilpst 90 biedri no Eiropas, Āzijas, Amerikas.

Šifrs \_\_\_\_\_ Dzimums \_\_\_\_\_  
 Vecums \_\_\_\_\_ Izglītība \_\_\_\_\_  
 Ieņemamais amats \_\_\_\_\_  
 Darba stāžs organizācijā \_\_\_\_\_ Datums \_\_\_\_\_

**I Daļa. Instrukcijas:** Tām situācijām, kas jums šķiet saspīlētākas nekā standarts, apvelciet ciparu, kurš proporcionāli lielāks nekā „5”, ja Jums šķiet, ka situācija ir mazāk saspīlēta nekā standarts, apvelciet ciparu, kas ir proporcionāli mazāks nekā „5”. Situācijām, kas pēc Jūsu domām rada tādu pašu stresa daudzumu kā UZDEVUMS VEIKT NEPATĪKAMUS PIENĀKUMUS, apvelciet ar ciparu „5”.

Nr.	Ar darbu saistītas stresa situācijas	<u>Zems</u>	<u>Viduvējs</u>	<u>Augsts</u>
1	UZDEVUMS VEIKT NEPATĪKAMUS PIENĀKUMUS	1 2 3	4 5 6	7 8 9
2	Virsstundu darbs.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
3	Trūkst iespējas virzīties pa karjeras kāpnēm.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
4	Jaunu vai nezināmu pienākumu veikšana.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
5	Darba biedri nedara savu darbu.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
6	Neatbilstošs vadītāja atbalsts.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
7	Jātiek galā ar krīzes situācijām.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
8	Trūkst atzinības par labu darbu.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
9	Izpildāmie darbi neietilpst darba aprakstā.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
10	Nepiemērots vai sliktas kvalitātes aprīkojums....	1 2 3	4 5 6	7 8 9

# Č.D.Spilbergera aptauja (turpin.)

Nr.	Ar darbu saistītas stresa situācijas	<u>Zems</u>	<u>Viduvējs</u>	<u>Augsts</u>
11	Paaugstinātas atbildības uzdevums.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
12	Bezdarbības periodi.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
13	Grūtības sastrādāties ar vadītāju.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
14	Jāpiedzīvo negatīva attieksme pret organizāciju	1 2 3	4 5 6	7 8 9
15	Nepietiekams personāls, lai adekvāti veiktu uzdevumu	1 2 3	4 5 6	7 8 9
16	Tūlītēju lēmumu pieņemšana kritiskos brīžos..	1 2 3	4 5 6	7 8 9
17	Personisks apvainojums no klienta vai kolēģiem	1 2 3	4 5 6	7 8 9
18	Nav iespēju piedalīties svarīgu lēmumu pieņemšanā	1 2 3	4 5 6	7 8 9
19	Neatbilstošs atalgojums.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
20	Sacenšanās par paaugstinājumu...	1 2 3	4 5 6	7 8 9

# Č.D.Spilbergera aptauja (turpin.)

Nr.	Ar darbu saistītas stresa situācijas	<u>Zems</u>	<u>Viduvējs</u>	<u>Augsts</u>
21	Slikta vai neadekvāta vadīšana.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
22	Trokšņaina darba vide.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
23	Bieži tiek traucēts darbs.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
24	Biežas pārmaiņas no garlaicīgām uz prasīgām darbībām	1 2 3	4 5 6	7 8 9
25	Pārmērīgs darbs ar „papīriem”.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
26	Termiņu ievērošana.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
27	Nepietiekams personīgais laiks (piemēram, kafijas pauzes, pusdienas laiks).....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
28	Izpildīt darbu citu darbinieku vietā.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
29	Vāji motivēti darba kolēģi.....	1 2 3	4 5 6	7 8 9
30	Konflikti ar citiem departamentiem, nodaļām utt.	1 2 3	4 5 6	7 8 9

# Č.D.Spilbergera aptauja (turpin.)

II Daļa. Instrukcijas: Katrām ar darba saistītām situācijām, kas ir uzskatītas I daļā, lūdzu atzīmējiet aptuvenu dienu skaitu, cik ilgi Jūs personīgi esiet piedzīvojis šo situāciju pēdējo 6 mēnešu laikā. Dariet to, apvelkot katrai minētajai situācijai skaiti no „0” līdz „9+”. Apvelciet „0”, ja šī situācija nav notikusi pēdējo 6 mēnešu laikā, apvelciet „9+” katrai situācijai, kuru

Nr.	<u>Ar darbu saistītas stresa situācijas</u>	<u>Dienu skaits, kurās situācija ir atgadījusies pēdējo 6 mēnešu laikā</u>
31	UZDEVUMS VEIKT NEPATĪKAMUS PIENĀKUMU	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
32	Virsstundu darbs.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
33	Trūkst iespējas virzīties pa karjeras kāpnēm.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
34	Jaunu vai nezināmu pienākumu veikšana.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
35	Darba biedri nedara savu darbu.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
36	Neatbilstošs vadītāja atbalsts.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
37	Jātiek galā ar krīzes situācijām.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
38	Trūkst atzinības par labu darbu.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
39	Izpildāmie darbi neietilpst darba aprakstā.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 <sup>21</sup> 9+

# Č.D. Spilbergera aptauja (turpin.)

Nr.	<u>Ar darbu saistītas stresa situācijas</u>	<u>Dienu skaits, kurās situācija ir atgadījusies pēdējo 6 mēnešu laikā</u>
41	Paaugstinātas atbildības uzdevums.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
42	Bezdarbības periodi.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
43	Grūtības sastrādāties ar vadītāju.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
44	Jāpiedzīvo negatīva attieksme pret organizāciju	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
45	Nepietiekams personāls, lai adekvāti veiktu uzdevumu	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
46	Tūlītēju lēmumu pieņemšana kritiskos brīžos....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
47	Personisks apvainojums no klienta vai kolēģiem..	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
48	Nav iespēju piedalīties svarīgu lēmumu pieņemšanā	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
49	Neatbilstošs atalgojums.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
50	Sacenšanās par paaugstinājumu.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+

# Č.D.Spilbergera aptauja (turpin.)

Nr.	<u>Ar darbu saistītas stresa situācijas</u>	<u>Dienu skaits, kurās situācija ir atgadījusies pēdējo 6 mēnešu laikā</u>
51	Slikta vai neadekvāta vadīšana.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
52	Trokšņaina darba vide.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
53	Bieži tiek traucēts darbs.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
54	Biežas pārmaiņas no garlaicīgām uz prasīgām darbībām.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
55	Pārmērīgs darbs ar „papīriem”.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
56	Termiņu ievērošana.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
57	Nepietiekams personīgais laiks (piemēram, kafijas pauzes, pusdienas laiks).....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
58	Izpildīt darbu citu darbinieku vietā	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
59	Vāji motivēti darba kolēģi.....	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+
60	Konflikti ar citiem departamentiem, nodaļām utt.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9+ <sup>23</sup>

- Spector E.P. Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Thousand Oaks: SAGE Publication, 1997. 156–180 p.



# Darba stresa prevencija izglītības sistēmā

## **Prevention of work-related stress in the education sector**

*European Agency for Safety and Health at Work -  
<http://osha.europa.eu>*

# Galvenie pieci stresori skolotāju darbā

*(ETUCE 2007):*

- Darba slodze
- Liela atbildība
- Liela klase
- Skolēnu uzvedība
- Atbalsta trūkums no vadības

# Aptauja izglītības iestādēs strādājošiem

## Checklist for work-related stress in the education sector

### Questions

Yes No

Is there a supportive climate or atmosphere that does not tolerate unacceptable behaviour such as violence and harassment?

Is there a supportive relationship with pupils/students and parents?

Are stress, violence, bullying, and harassment seen as a “health and safety” issue?

Are violence, bullying and harassment by pupils/students, co-workers or non-workers covered in the risk assessment?

Is there access to occupational health support available, either internally or externally?

Is training on stress, violence, and harassment prevention given to all staff, including managers, teachers and other staff?

Is training on classroom management available to workers who deal with pupils and students?

Are workers involved in the risk assessment and management process?

# Aptauja izglītības iestādēs strādājošiem (turpin.)

<b>Questions</b>	<b>Yes</b>	<b>No</b>
Are parents/families involved in the risk reduction process; for example, in setting behaviour standards for students?		
Is dignity and respect towards other people taught to pupils/students and is positive behaviour reinforced?		
Are work equipment and the educational environment maintained and monitored; for example, air conditioning, lighting or rest rooms?		
Are excessive demands, workload and frequent needs for overtime monitored; for example, do workers often work late or at weekends?		
Can all workers take regular breaks in designated areas?		
Can workers choose their methods and pace of work?		
Can workers vary their work?		
Are there any resources or procedures for workers to manage competing roles in their jobs?		

# Aptauja izglītības iestādēs strādājošiem (turpin.)

<b>Questions</b>	<b>Yes</b>	<b>No</b>
Is there a policy on work-related stress?		
Is there a policy to support and reinforce a positive work environment?		
Are the risk assessment and preventive measures reviewed regularly?		
Does management monitor the workplace health and safety performance (including for work-related stress and other psychosocial issues)?		
Is there monitoring of organisational indicators of work-related stress such as sickness absence, leave interview data or performance?		
Are their measures in place to improve the work-life balance; for example, childcare facilities?		
Are there communication and reporting systems in place?		
Is there worker consultation before major changes to the workplace or work organisation?		

**Safety and health at work is everyone's  
concern**

**It's good for you**

**It's good for business**

**Risk assessment essentials**

*European Agency for safety and Health at Work*

*<http://hwi.osha.europa.eu>*

Question		
Job demands	Yes	No
Do employees usually or occasionally work under high pressure (fast pace of work, tight deadlines)?		
Do employees usually or occasionally work long hours?		
Is the workload usually or occasionally very high?		
Is there a balance between physical and mental job demands and workers' abilities?		
Is the job monotonous?		
Are there physical risks (noise, temperature, chemicals, etc.)?		
Are workers clear about what their duties are?		
Do workers have conflicting demands?		
Are workers socially isolated when doing their job?		

## Question

### Job control

Yes No

Do workers have influence over the methods they employ to do their job?

Do workers have influence over the content of their work?

Do workers have the possibility to plan their work, make their own decisions and take responsibility?

Is the job split into so many tasks that workers may have little sense of ownership of the final product?

Is the schedule of shifts planned in advance?

Is the schedule of shifts planned in consultation with workers?

Are working hours inflexible?



<b>Question</b>		
-----------------	--	--

<b>Social climate</b>		
-----------------------	--	--

Is there a poor social climate in the workplace?		
--	--	--

Is there poor cooperation between different groups of workers (e.g., different departments)?		
--	--	--

Are there interpersonal conflicts or conflicts among groups of workers?		
---	--	--

Are work issues and problems between workers and managers left undiscussed?		
---	--	--

Do workers compete strongly with each other?		
--	--	--

Does bullying or harassment occur?		
------------------------------------	--	--

Is there a risk of violence to workers from members of the public (verbal abuse, threats or physical attacks?)		
--	--	--

- **Инспекция по охране труда и технике безопасности Великобритании**
- **Руководящие стандарты по преодолению стресса, связанного с работой**
- **ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗА ИНСПЕКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ ВЕЛИКОБРИТАНИИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТРЕССА, СВЯЗАННОГО С РАБОТОЙ**

	Я понимаю, но изменить требуется на работе	Никогда 1	Редко 2	Иногда 3	Часто 4	Всегда 5
2	Я могу решить, когда сделать перерыв					
3	Различные группы людей на работе требуют от меня выполнения противоречивых заданий					
4	Я знаю, что делать, чтобы выполнить мою работу					
5	Я подвергаюсь давлению в форме враждебных слов или поведения					
6	Мне дают невыполнимые конечные сроки для работы					
7	Если работа станет трудной, мои коллеги мне помогут					
8	Я получаю поддержку в виде обратной связи по работе, которую я делаю					
9	Я должен работать очень интенсивно					

10	Я выражаю предпочтение скорости моей работы	Никогда 1	Редко 2	Иногда 3	Часто 4	Всегда 5
11	Я понимаю, в чем заключаются мои обязанности и ответственность					
12	Я должен упускать выполнение некоторых заданий, потому что у меня слишком много работы					
13	Я понимаю цели и задачи моего подразделения					
14	Между коллегами по работе существуют трения или раздражение					
15	У меня есть выбор при решении, как я буду выполнять мою работу					
16	У меня нет достаточных перерывов в работе					
17	Я понимаю, как моя работа способствует выполнению задач моей организации					

18	На меня оказывается давление, чтобы я работал сверхурочно	Никогда 1	Редко 2	Иногда 3	Часто 4	Всегда 5
19	У меня есть выбор при решении, что я буду делать на работе					
20	Я должен работать очень быстро					
21	Я подвергаюсь запугиванию на работе					
22	Я работаю в нереальной спешке					
23	Я могу рассчитывать, что мой непосредственный руководитель поможет мне в решении рабочих проблем					

24	Я получаю всю возможную помощь и поддержку от моих коллег	Совершенно не согласен 1	Не согласен 2	Не могу ответить 3	Согласен 4	Полностью согласен 5
25	Я выражаю предпочтение способов выполнения моей работы					
26	У меня есть достаточно возможностей задать вопросы руководству об изменениях в работе					
27	Я получаю уважение, которого я заслуживаю, от моих коллег по работе					
28	Руководство всегда консультируется с сотрудниками об изменениях в работе					
29	Я могу рассказать моему непосредственному руководителю обо всем, что огорчает или раздражает меня в моей работе					

30	Я могу работать по гибкому графику	Совершенно не согласен 1	Не согласен 2	Не могу ответить 3	Согласен 4	Полностью согласен 5
31	Мои коллеги готовы выслушать меня по поводу проблем, связанных с работой					
32	Когда в работе делаются изменения, я понимаю, как они сработают на практике					
33	Меня эмоционально поддерживают при выполнении ответственной работы					
34	Отношения на работе являются напряженными					
35	Мой непосредственный руководитель поощряет меня в моей работе					

- **QUESTIONNAIRE FOR FIFTH EUROPEAN SURVEY ON**
- **WORKING CONDITIONS (2010)**





**Paldies par uzmanību**