

VYUŽITÍ DOTAZNÍKŮ K HODNOCENÍ PSYCHICKÉ ZÁTĚŽE PŘI PRÁCI

THE APPLICATION OF QUESTIONNAIRE IN THE EVALUATION OF PSYCHIC LOAD AT WORK

ZDEŇKA ŽIDKOVÁ

Krajská hygienická stanice, Brno

SOUHRN

V současných hygienických předpisech je dán obecný rámec pro posouzení psychické zátěže výčtem stresogenních faktorů. Jednu z možností při hodnocení stupně monotonie, vnuceného tempa, časového tlaku či náročnosti sociální interakce, které jsou řazeny mezi faktory psychické zátěže, skýtá využití dotazníkových metod. Při terénních šetřeních je jejich výhodou rychlý vhled do problému, možnost vyšetření velkého počtu osob a následného statistického zpracování. Práce cituje zahraniční i domácí autory, kteří v hygieně práce dotazníky úspěšně využívají a deklarují úzký vztah mezi objektivními a subjektivními ukazateli psychické zátěže. Krajská hygienická stanice v Brně je koordinátorem sběru dat ze šetření psychické zátěže pro Jihomoravský kraj. Ve spolupráci s dalšími hygienickými stanicemi bylo v letech 1991-2001 vyšetřeno téměř dva tisíce pracovníků pomocí Meisterova dotazníku k hodnocení psychické pracovní zátěže a pomocí dotazníku N-5 k hodnocení neurotických tendencí. Výsledky ukázaly dobrou shodu se závěry z minulých šetření a pomohly upřesnit kritické hranice pro stanovení nadměrné psychické zátěže. Dotazníky lze doporučit jako pomocnou metodu k zařazování prací do kategorie psychické zátěže.

Klíčová slova: dotazníkové metody, hygienické předpisy, hodnocení psychické zátěže, neuroticismus

SUMMARY

The present hygienic regulations provide a general framework for the evaluation of psychic load by specifying stressogenic factors. The application of questionnaires offers a possibility for evaluation of factors of psychic load which include monotony, enforced pace, time pressure or requirements in social interactions. Their advantages in the field studies embrace a rapid insight into the problem, the possibility to examine large cohort of persons and subsequent statistical evaluation. The contribution refers to foreign and domestic authors, who have successfully used questionnaire in the work hygiene and declare a close relationship between objective and subjective indices of psychic load. The Regional Hygiene Institute in Brno is coordinating collection of data from the search of psychic load for the South-Moravian Region. In collaboration with other hygienic institutes the authors examined, in the period of 1991-2001, almost two thousands of employees by means of the Meister's questionnaire for the evaluation of psychic load and the N-5 questionnaire for the evaluation of neurotic tendencies. The results have shown a good agreement with the conclusions of previous surveys and helped to give more precision to critical limits for establishing an excessive psychical load. The questionnaires may be recommended as an auxiliary method for classification of work activities into the category of psychic load.

Key words: questionnaire methods - hygienic regulations - evaluation of psychic load - neuroticism

České pracov. lék. 3, 2002, No. 2, p. xx-xx.

V roce 2001 se hygienici dočkali dvou důležitých předpisů - vyhlášky MZ ČR č.89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií (24) a nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci (19). V kategorizaci prací doznala psychická a zraková zátěž oproti minulé verzi změny, v nařízení vlády jsou nově začleněny paragrafy týkající se psychické zátěže. Obecný rámec pro posuzování psychické zátěže je tedy dán, otázkou zůstává jak posoudit stupeň monotonie, časového tlaku, náročnosti sociální interakce, které jsou řazeny mezi faktory psychické zátěže. Jednu z možností skýtá vyzkoušený postup s dlouhou tradicí v hygienické službě - využití dotazníkových metod.

Výhodou užití dotazníkových šetření v hodnocení pracovní zátěže je zcela nesporně rychlý vhled do problému, možnost vyšetření velkého počtu osob v relativně krátkém čase a získávání informací od osob, které práci vykonávají (22). Proto je v terénních šetřeních doporučují využívat naši i zahraniční odborníci (3, 4, 17, 21), velmi zajímavá je z tohoto pohledu např. souhrnná publikace E. Ahsbergové (1). V hygienické službě však stále přetrvává přístup, který kritizují v jedné ze stěžejních publikací, věnované problémům hodnocení psychické zátěže Bajčík a Broniš: „Většina autorů téměř automaticky dává rovnítko mezi subjektivním a neobjektivním...“ (2). Pro lékaře, inženýry či jiné nepsychologicky orientované odborníky jsou dotazníky metodou s malou výpo-

vědní hodnotou, protože se domnívají, že jde jenom o kladení dotazů, které nelze experimentálně ověřit a varíují od jedince k jedinci i v čase. Shodu mezi objektivními měřeními a subjektivními metodikami však opakovaně konstatovali naši (7, 9, 12, 13, 25) i zahraniční (1, 5, 14, 15, 16, 21, 22) výzkumníci. Za všechny uvedme renomovaného fyziologa Grandjeana, který byl již v roce 1971 jejich propagátorem a kritizoval, že se mnoho fyziologů domnívá, že subjektivní metody nejsou vědecké: „Nemusíme se bát operovat se subjektivními pocity. Variabilita dotazníkových výsledků není větší než u jiných testů“ (8).

Již téměř 20 let se v hygieně užívá dotazníková baterie, původně vyvinutá pro bývalá oddělení mentální hygieny ke sledování psychické a zrakové zátěže. Dotazníky se během let staly běžnou výbavou oddělení hygieny práce při terénních šetřeních, ani během dlouhého období užívání však nedošlo ke sjednocení v metodickém postupu a vytvoření jednotné databáze dat. Je proto velkou škodou, že výsledky získané na jednotlivých pracovištích hygienické služby nelze srovnávat a že chybí databáze údajů z celé republiky, která by přispěla k větším zkušenostem při sledování psychicky náročných profesí.

Pro Jihomoravský kraj se stal koordinátorem sběru dat úsek psychologie práce Krajské hygienické stanice v Brně. Ve spolupráci s okresními hygienickými stanicemi, podniky i jinými odbornými pracovišti tak vznikla hlavně v posledních letech rozsáhlá databáze výsledků ze společných šetření. Protože se dotazníky osvědčily při rozhodování o sporných případech zařazení do kategorie psychické zátěže, dovolujeme si odbornému plénu nabídnout souhrnnou informaci o současném stavu metodiky, jak je užívána v KHS, Brno.

Metodika

Metodika byla již několikrát zveřejněna a je možno se s ní podrobně seznámit jinde (9, 10, 12, 18). Zahrnuje čtyři dotazníky k hodnocení psychofyziologické odezvy na práci: Meisterův dotazník k hodnocení psychické zátěže při práci, dotazník N-5 k hodnocení výskytu neurotických potíží za poslední tři měsíce, dotazník SPÚ k hodnocení subjektivních pocitů únavy na začátku a na konci směny a dotazník zrakových potíží k hodnocení únavy zraku. Nejnovější data ze šetření zrakové únavy již byla publikována v odborném tisku (27, 28, 29, 30), u dotazníku SPÚ chybí zatím větší datová základna, protože se používá jen v případech, kdy je vhodné podrobnější šetření pracoviště. Zde se budeme věnovat výsledkům Meisterova dotazníku a dotazníku N-5. Data, zpracovaná v této etapě byla shromažďována od roku 1991. Etapa měla dvě části:

1. Ověřování metodických postupů v letech 1991 až 1999.

2. Využívání metodiky k ověření zařazení do kategorie podle metodického pokynu Krajského hygienika JmK v letech 2000–2001 (18).

Osvědčilo se provádět sběr dat anonymně, aby respondenti neměli pocit, že výsledků hodnocení může být zneužito k hodnocení práce schopnosti či výkonu. Většina vyšetřených osob je však ochotna uvést pohlaví, věk a délku praxe.

Sledovaný soubor

Do konečného zpracování jsme zahrnuli u dotazníku Meistera 1832 osob (pohlaví uvedlo 1300 žen a 362 mužů), u dotazníku N-5 1767 osob (pohlaví uvedlo 1299

žen a 394 mužů). Průměrný věk souboru byl u obou dotazníků 37 let, praxe 9 let. V některých šetřeních jsme nepoužili oba dva dotazníky současně, proto se počet vyšetřených osob u obou dotazníků nekryl.

Výsledky

V tabulce 1 jsou uvedeny mediány položek Meisterova dotazníku u mužů a žen a celého vyšetřeného souboru a jejich srovnání s kritickými hodnotami mediánu, zjištěnými Meisterem pro německou populaci (10), které byly zatím používány jako kritérium zátěže i u nás. Z tabulky je patrné, že největší rozdíl oproti Meisterovým normám doznalo ve vyšetřené české populaci příznivější hodnocení konfliktů a problémů na pracovišti a pocitů monotonie, dále hodnocení zatěžující zodpovědnosti, z přídatných stresových faktorů je příznivější hodnocení nervozity a přesycení prací. Zajímavé je srovnání mediánů u poslední položky „práci nelze dlouhodobě vykonávat se stejnou výkonností“, kterou současná česká populace, zvláště ženy, hodnotí mírně nepříznivěji. Mediány položek u mužů a žen se v několika položkách o stupeň liší: ženy nepříznivěji hodnotí stresové okolnosti - únavu a úbytek výkonnosti, muži cítí větší zatěžující zodpovědnost.

V tabulce 2 jsou uvedeny průměrné hodnoty faktorů Meisterova dotazníku pro muže, ženy a celý soubor. Tuto formu zpracování výsledků autor neuvádá, na našem pracovišti jsme ji začali používat, protože se osvědčila jako komplexní indikátor vysoké pracovní zátěže v daném faktoru. Oproti minulým zjištěním (12) se pocity přetížení u mužů i žen snížily a ženy příznivěji hodnotí i pocity monotonie. Také hodnocení stresového faktoru je příznivější. Rozdíly mezi pohlavími se vyrovnaly, proto jsme použili jako kritérium zátěže v daném faktoru $x + 1/2$ sigma celého souboru, zatímco dříve jsme měli stanoveny kritické hodnoty zvlášť pro muže a ženy.

Tabulka 1: Mediány položek Meisterova dotazníku a kritické hodnoty, jejichž překročení znamená vysokou psychickou zátěž při práci (muži $N = 362$, ženy $N = 1300$, celý soubor $N = 1832$).

položka	muži	ženy	celý soubor (kritická hodnota)	Meisterovy kritické hodnoty
I. Přetížení				
časový tlak	3	3	3	3
zodpovědnost	3	2	2	3
konflikty v práci	1	1	1	2,5
II. Monotonie				
malé uspokojení	2	2	2	2,5
otupující práce	2	2	2	2,5
monotonie	2	1	1	2,5
III. Nespecifický faktor				
nervozita	2	2	2	3
přesycení	2	2	2	3
únavu	2	3	3	3
úbytek dlouhodobé výkonnosti	2	3	3	2,5

Tabulka 2: Faktory Meisterova dotazníku (aritmetické průměry a směrodatné odchylky jednotlivých faktorů), rozsah škály a kritické hodnoty, jejichž překročení znamená vysokou psychickou zátěž při práci

faktor	muži		ženy		celý soubor		rozsah škály	kritická hodnota
	x	s.d.	x	s.d.	x	s.d.		
Přetížení	7,4	2,7	7,1	2,8	7,1	2,9	3 - 15	9
Monotonie	6,5	2,8	5,9	2,9	6,2	3,1	3 - 15	8
Nespecifický faktor	9,1	3,7	9,8	4,4	9,8	4,4	4 - 20	12
Počet osob	N = 362		N = 1300		N = 1832			

V tabulce 3 jsou uvedeny průměrné hodnoty intenzity neurotických potíží pro muže, ženy i celý soubor a kritické hodnoty. Vzhledem k tomu, že zatím se používaly pouze orientační údaje, vycházející z Engelsmanna (6), je možno konstatovat, že hranice jím stanovené v roce 1966 se neliší od hodnot, které jsme pro celou populaci získali my. Protože je známo, že neuroticismus žen je vyšší, je možno pro soubory homogenní z hlediska pohlaví používat i příslušné kritérium pro ženy a pro muže.

Během minulého desetiletí jsme pomocí dotazníků vyšetřili přes 50 souborů různých profesí. Pro ilustraci jsme do tabulky shrnuli jen ty, které jsme doporučili monitorovat z hlediska zvýšené psychické zátěže. V tabulce 4 jsou zkráceně uvedeny názvy profesí a získané výsledky.

Diskuze

Zařazení faktorů psychická a zraková zátěž do kategorizace prací vyvolalo v hygienickém světě diskuzi. Část hygieniků zastává názor, že není možné najít objektivní hodnotící kritéria, a proto je lépe tento nespecifický faktor z kategorizace vyjmout. Na druhé straně stojí varování psychiatrů a psychologů, že právě tento druh zátěže bude v budoucnosti převládat a zaměstnavatel ho musí určitým způsobem jako riziko pojmout a vyhledávat.

Byla by škoda nevyužít toho, co se v průběhu let osvědčilo a v čem jsme do jisté míry měli i v Evropě předstih. Novelizovaná verze kategorizace prací (24) sice jednoznačně stanovuje, co obsahuje faktor psychické zátěže, nedefinuje však blíže základní pojmy. Z metodického hlediska je tedy jednou z cest doplnění kategorizace prací výkladovým slovníkem, nabízí se však i cesta druhá - sledovat duševní a tělesné obtíže pracovníka spojené s jeho pracovní zátěží. Přesná kritéria pro stanovení monotonie, časového tlaku, či náročnosti interpersonálního kontaktu je velmi obtížné najít, pokud při posuzování dopadu zátěže na organismus nebudeme brát v úvahu psychický stav či reakci pracovníků. Protože naše pracoviště má již dlouholeté zkušenosti s dotazníkovou me-

Tabulka 3: Neuroticismus (aritmetické průměry a směrodatné odchylky intenzity neurotických potíží), rozsah škály a kritická hodnota, jejíž překročení znamená vysokou neurotizaci pracovní skupiny (muži N = 394, ženy N = 1299, celý soubor N = 1767)

	neurotické potíže		
	x	s.d.	kritická hodnota
muži	11,9	11,1	18
ženy	15,2	10,9	21
celý soubor	14,4	11,9	20
rozsah škály		0 - 99	

todikou k hodnocení psychické zátěže, předložili jsme zde výsledky k diskuzi.

Při hodnocení psychické pracovní zátěže Meisterovým dotazníkem se vycházelo po dlouhá léta z norem, které stanovil autor v 80. letech pro populaci v bývalé NDR (10). Naše zkušenosti ze stejného časového období byly podobné.

Zpracování novějších dat z posledních deseti let sledování ukázalo na některé rozdíly oproti původním normám, snížily se pocity přetížení (pocit časového tlaku však zůstal jako dominantní faktor zátěže), pocity monotonie a stresová odezva zůstaly podobné. Odpovídá to skutečnosti, tak jak ji známe z terénu. Protože se zmírnily rozdíly mezi muži a ženami, nabídli jsme zde nové normy, které pravděpodobně více odpovídají současnému psychickému zatížení v pracovním procesu.

Velmi zajímavou se jeví téměř shodná hranice pro vysoký stupeň neurotických tendencí, kterou jsme stanovili na základě našich šetření a porovnali s Engelsmannovou pilotní studií z roku 1966 (6). Osvědčilo se využívat kritické hranice $x + 1/2$ sigma (skór intenzity větší než 20) pro zařazení pracovní skupiny do problémového pásma, stanovené kritérium má dostatečnou výpovědní hodnotu a lze je s úspěchem používat jako doplňující ukazatel při označování psychicky náročné profese.

K přehledu profesí, které z hodnocení vyšly jako psychicky náročné, není snad ani nutné diskutovat, pravděpodobně by je tam i bez použití dotazníků zařadil každý, kdo zná jejich pracovní náplň. Pro vysvětlení - slévači v našem sledování jsou z hlediska psychické zátěže poně-

Tabulka 4: Soubory profesí, u kterých byly překročeny kritické hodnoty jednotlivých ukazatelů psychické zátěže (v tabulce jsou uvedeny aritmetické průměry faktorů)

profese	N	N5	Meisterův dotazník		
		neurotické potíže	přetížení	monotonie	stres
BAREV (sm)	18	20,7+	7,6	9,1+	13,9+
ELMONT(ž)	20	17,3	8,1	9,5+	12,3+
ÚČ (ž)	33	20,6+	9,9+	7,8	13,2+
SLÉV (m)	54	19,1+	8,3	7,5	10,1
LÉK (sm)	23	12,6	11,3+	5,5	11,1
INSTR (ž)	13	21,2+	8,6	6,1	12,6+
SAN (ž)	13	22,1+	8,1	6,7	10,5
SES (ž)	41	18,2	10,3+	5,2	11,5
SSP (ž)	154	21,4+	9,5+	6,7	13,4+
ZUB (ž)	27	22,6+	10,2+	7,1	13,7+

Komentář k tabulce: BAREV = kontrola vad látek v textilním průmyslu, ELMONT = montáž elektrosoučástek v elektroprůmyslu, ÚČ = účetní profese, SLÉV = slévači kovopodniku, LÉK = lékaři běžných oddělení, INSTR = instrumentárky operačních sálů, SAN = sanitárky, SES = zdravotní sestry běžných oddělení, SSP = pracovnice referátů státních sociálních podpor OKÚ, ZUB = zubní laborantky
ž = ženy, m = muži, sm = smíšený soubor
+ je vyznačena průměrná hodnota, která překročila uváděné kritické hranice

kud atypickou skupinou, vykazovali vysokou neurotičnost jako odezvu na pracovní stres vzhledem k velkým organizačním problémům podniku. Na nadměrnou psychickou zátěž pracovníků referátu státní sociální podpory okresních úřadů jsme opakovaně upozorňovali a spolu s dalšími hygieniky jsme na více pracovištích uskutečnili sledování faktorů pracovní zátěže (přetížení v této profesi reprezentuje obrovský nárůst klientů a monotónii nutnost zadávání všech jejich osobních dat do počítačové databáze). Na pracovištích s nejhrošími ukazateli jsme se věnovali režimovému a ergonomickému řešení (23, 26).

Příprava standardní metodiky k současně platné legislativě s využitím dotazníků počítá. Jeden z možných přístupů k hodnocení psychické zátěže dokumentuje dnes například "Odborné usmernenie"- pokyn slovenského hlavního hygienika k posuzování psychické zátěže s platností od 1. 5. 2001 (20), který obsahuje Hladkého „Standardní metodiku“ (11) a Meisterův dotazník (12) jako základní nástroje k měření psychické zátěže, stanovuje kritéria pro zařazení prací do rizika a náplň odborných prohlídek pracovníků v riziku. I naše zkušenosti potvrzují, že dotazníky se zcela nepochybně osvědčily v hygienické praxi jako screeningový nástroj pro rychlou orientaci v problematice psychické zátěže a výhodou je, že ho mohou využívat i odborníci - nepsychologové. Získané výsledky ukazují, že kritéria zvýšené zátěže, která byla stanovena na základě dlouhodobého sledování větších souborů profesí, jsou stálá, menší změny odpovídají změnám v charakteru práce i rozdílu mezi pracovní zátěží mužů a žen. V podobě jednotné metodiky, připravené pro oddělení hygieny práce, jsou dotazníky vhodným doplňkem kategorizace prací.

LITERATURA

1. Ahsberg, E.: Perceived Fatigue related to work. University of Stockholm, 1998.
2. Bajčík, V., Broniš, M.: Psychická zátěž a bezpečnost při práci, Práca, Bratislava, 1981.
3. Borg, G.: Borg's perceived exertion nad pain scales. Champaign: Human Kinetics Publisher, 1998.
4. ČSN EN ISO 9241 - Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály. Část 11 - Údaje o možnostech využití.
5. Dudek, B., Makowska, Z.: Mentální zátěž při práci - prezentace metody a vybrané výsledky výzkumu. Pracov. lék., 38, 1986, č. 7, s. 306-309.
6. Engelsmann, V.: Dotazníkové metody zkoumání osobnosti zejména neurotičnosti. Zprávy VÚPS, Praha, č. 8., 1966.
7. Franc, Z.: Zkušenosti s hodnocením směnové neuropsychické zátěže subjektivními metodikami. Sborník Metodické otázky neuropsychického zataženia III, VÚPL, Bratislava, 1989, s. 16-18.
8. Grandjean, E. P.: Fatigue and Stress in Air Traffic Controllers. Ergonomics, 14, 1971, č. 1, s. 159-165.
9. Hladký, A. a kol.: Zdravotní otázky zátěže a stresu. Skripta UK, Praha, 1993.
10. Hladký, A.: Meisterova metoda screeningového hodnocení neuropsychické pracovní zátěže. AHEM, Příloha č. 4, 1987, s. 27-31.
11. Hladký, A., Matoušek, O.: Standardní metodika pro hodnocení

úrovně pracovních podmínek z hlediska neuropsychické zátěže. AHEM, příloha č. 2., 1990.

12. Hladký, A., Židková, Z.: Metody hodnocení psychosociální pracovní zátěže, skripta UK, Praha, 1999.
13. Chaloupka, J. a kol.: Hodnocení reakcí organismu u vojáků pracujících v ochranných oděvech. Pracov. Léč., 53, 2001, č. 1. s. 5-10
14. Kawakami, N., Fujigaki, J.: Reliability and Validity of the Japanese Version of Job Content Questionnaire: Replication and Extension in Computer Company Employees. Industrial Health, 1996, 34, s. 295-306.
15. Kondo, S., Oshima, M.: Factorial Analysis of Fatigue. Ergonomics, 1985, 25, 1982, č. 6, s. 473.
16. Kristjuchan, J.J.: Subjektivnyje i objektivnyje metody v diagnostike utomlenija. Gig. truda, 1983, č. 2. s. 29-32.
17. Matoušek, O.: Subjektivní hodnocení pracovních podmínek a jeho využití v oblasti BOZP. Bezpečnost a hygiena práce, 2001, č. 1-2, s. 14-20.
18. Metodický pokyn KHS II/1/00 ze dne 27. 1. 2000 k posuzování psychické a zrakové zátěže.
19. Nařízení vlády č.178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci před některými riziky plynoucími z pracovních podmínek a požadavky na pracovní prostředí a pracoviště.
20. Odborné usmernenie MZ SR č. 3506/2001, ŠZÚ SR ze dne 23. 4. 2001, ktorým se podrobnejšie upravuje postup organov na ochranu zdravia a štátnych zdravotných ústavov pri vyhlasovaní rizikových prác z hladiska psychickej záťaže.
21. Smets, E. M. a kol.: The Multidimensional Fatigue Inventory (MFI) Psychometric Qualities of an Instrument to Assess Fatigue. J. Psychosom. Res., 1995, 39, s. 315-325.
22. Snook, S. H., Ciriello, V. M.: The Design of Manual Handling Tasks: Revised Tables of Maximum Acceptable Weights and Forces. Ergonomics, 1991, 34 (9), s. 1197-1213.
23. Soukupová I., Židková Z., Janatová J.: Zdravotní problematika pracovníků referátů SSP OÚ, Benův den, Praha 15. 6. 1999.
24. Vyhláška MZ ČR č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.
25. Židek, V.: Psychologické otázky únavy a vyčerpání. Diplomová práce FF MU, Brno, 2001.
26. Židková, Z.: Hodnocení pracovní zátěže pracovníků referátů státní sociální podpory OÚ. Sborník příspěvků odborného semináře pracovníků KHS Brno, 10. 2. 2000, s. 84-87.
27. Židková, Z.: Příznaky zrakové únavy při práci, Pracov. lék., 48, 1996, č. 6., s.231 -235
28. Židková, Z.: Zraková únava - plnění úkolu krajského hygienika JmK. Sborník Osvětlování v hygienické praxi, IDVZP Brno, 21. - 23. 2. 2001.
29. Židková, Z.: Hodnocení zrakové únavy při práci. Sborník Osvětlení prostoru s obrazovkami, SZÚ, Praha, červen 2001, s. 3-4.
30. Židková, Z., Slezák, J.: Hodnocení zrakové únavy. Sborník Kurz osvětlovací techniky XIX, VŠB - TU Ostrava, 15 - 16. května 2001, s. 52-56.

PhDr. Zdeňka Židková
Uzbecká 26
625 00 Brno

Předloženo k publikaci 13. 9. 2001

Redakční poznámka:

Redakce i recenzenti považují za potřebné zdůraznit, že autorka sice správně podtrhuje důležitost výpovědi pracovníka o jeho vlastní percepci pracovní zátěže, která má doplňovat měření faktorů fyzikální, chemické, biologické a jiné zátěže na pracovišti, nicméně však jasně nerozlišuje mezi funkcí jednotlivých, v práci popisovaných dotazníků.

Jako doplňkovou informaci ke kategorizaci prací podle psychické zátěže lze jednoznačně použít pouze Meisterův dotazník, případně dotazník na únavu, podle typu práce i na zrakovou únavu. Meisterův dotazník psychické pracovní zátěže totiž ve zkratce charakterizuje percipovanou psychickou zátěž profese - 1. přetížení (časový tlak, odpovědnost, konfliktogenní práce), 2. jednotvárnost (nezajímavost, otupující práce, málo podnětů) a 3. celkovou psychickou zátěž (příliš náročná práce, psychicky vyčerpávající, nelze ji dlouhodobě dělat se stejnou výkonností). Vyplněn větším počtem pracovníků z různých pracovišť, vykonávajících určitou práci po delší dobu, poskytuje víceméně věrohodné, protože méně systematicky zkreslené informace o zátěži, charakteristické pro tuto práci.

Naproti tomu dotazník N5 na neuroticismus, stejně jako jiné dotazníky na neuroticismus a jiné duševní potíže, dávají výsledky silně a systematicky zkreslené působením autoselekce, a to nejvíce právě u povolání kladoucích nejvyšší nároky na odolnost proti psychickému stresu: to vysvětluje, proč se pracovníci dlouhodobě a úspěšně působící v takových profesích vyznačují nápadně nízkými skóry neuroticismu (např. dělníci ve výrobě výbušnin, lékaři záchranné služby, televizní redaktoři), a

přesto nikdo nepochybuje o psychické náročnosti jejich práce. Tyto dotazníky (N5 a pod.) ukazují v případě vyššího skóre na krátkodobě či dlouhodobě sníženou schopnost jedince odolávat stresu. (U takových osob je i výpočetní hodnota Meisterova dotazníku sporná.) Jsou tudíž indikátorem potřebnosti psychologické i jiné intervence u tohoto jedince. V případě zvýšeného neuroticismu u více členů jedné pracovní skupiny je třeba pomýšlet na zhoršené psychosociální klima nebo jiné faktory tohoto pracoviště a zavést odpovídající nápravná opatření. Dotazníky pak mohou sloužit ke kontrole účinnosti těchto opatření.

Autorka ostatně tento rozdíl v zaměření obou dotazníků sama ilustruje jejich výsledky u různých profesí v tab. 4. Skupina slévačů v Meisterově dotazníku charakterizuje své povolání jako nepřetěžující v žádném faktoru, nicméně jejich stresovanost se jeví ve zvýšeném neuroticismu, což ovšem bylo vysvětleno současnými velkými organizačními potížemi jejich pracoviště. Naproti tomu skupina lékařů své povolání popisuje jako zatěžující odpovědností a časovým tlakem podle Meistera, ovšem osobnostně se podle dotazníku N5 tyto lékaři jeví jako vyrovnaní a relativně dobře schopní snášet psychickou zátěž své profese. Jistěže k tomu přispívá také autoselekce osob pro určité povolání dobře psychicky vybavených a zvládajících jeho nároky bez větších potíží. Další velmi důležitou okolností, se stresem určitého povolání a určitého pracoviště jen zdánlivě nesusouvisející, je možnost či nemožnost volby a výběru mezi různými pracovními příležitostmi, což následně velice ovlivňuje pocit stresu či spokojenosti jednotlivého pracovníka.