

Adaptarea Job Stress Survey (JSS) în România: Implicații privind manifestări ale stresului ocupațional în România

Dragoș Iliescu¹

SNSPA-FCRP București, Departamentul de Psihologie / D&D Testcentral România

Raluca Livești

D&D Testcentral România

Horia D. Pitariu

Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Abstract

The paper discusses the cultural adaptation of the Job Stress Survey in Romania, describing the translation and adaptation process, the structure of the Romanian normative sample and the psychometric characteristics of the Romanian form of the measure. Also, conclusions drawn are discussed regarding implications of the normative sample, in terms of comparisons between certain criterion groups contained in the normative sample, as well as in terms of comparisons of the Romanian and US data regarding the experience of occupational stress.

Keywords: occupational stress, cultural adaptation, Job Stress Survey

Résumé

L'article traite l'adaptation culturelle du Job Stress Survey en Roumanie, en décrivant la procédure d'adaptation, la composition de l'échantillon normatif et les caractéristiques psychométriques de la version adaptée de l'instrument. De même, on énonce aussi les conclusions qui résultent des données normatives roumaines, en terme de comparaison entre quelques groupes – critère de cet échantillon normatif, mais aussi en ce qui concerne la comparaison des manifestations liées au stress occupationnel résultant de l'échantillon américain.

Mots-clés: stress occupationnel, adaptation culturelle, Job Stress Survey

Rezumat

Articolul discută adaptarea culturală a Job Stress Survey în România, comentând procesul de adaptare, componența eșantionului normativ și caracteristicile psihometrice ale formei adaptate a instrumentului. De asemenea, se discută concluzii și implicații care rezultă din datele normative românești, atât în termenii comparațiilor între anumite grupuri-criteriu din interiorul acestui eșantion normativ, cât și în ceea ce privește comparația manifestărilor legate de stresul ocupațional, rezultate din eșantionul american.

Cuvinte cheie: stres ocupațional, adaptare culturală, Job Stress Survey

Efectele și costurile directe (de exemplu absenteismul și fluctuația de personal), precum și cele indirecte (de exemplu reducerea productivității și diminuarea calității serviciilor oferite clienților) pe care stresul le are asupra organizațiilor sunt îngrijorătoare prin amploarea lor și au devenit de mult timp un obiect al atenției pentru manageri și legiuitori, precum și un obiect de studiu pentru cercetătorii din domeniul

științelor comportamentale. La fel au fost studiate și efectele pe care stresul ocupațional le are asupra sănătății fizice și psihice a angajaților.

Eforturile de studiere a fenomenului stresului s-au folosit de la bun început de instrumente de măsurare a acestui fenomen, instrumentele de măsurare a stresului ocupațional fiind utile nu doar în cercetarea științifică fundamentală realizată în acest domeniu, ci, de asemenea, în cercetarea aplicată, realizată în cazuri specifice, cu scopuri de înțelegere și asanare a unor realități

¹ Adresa de corespondență:
dragos.iliescu@testcentral.ro

evidente din organizații clar definite. Ca atare, în jurul acestor eforturi de măsurare a stresului ocupațional s-au format diverse teorii și instrumente de măsurare, fiecare cu plusurile și minusurile sale. Dintre teoriile cu impact major asupra măsurării stresului este important să menționăm Teoria Potrivirii Persoană-Mediu (*Person-Environment Fit, P-E Fit*; French & Caplan, 1972; French, Caplan & Harrison, 1982), Modelul Solicitare-Control (*Demand Control model*; Karasek, 1979) și Teoria Tranzacțională a Stresului (Lazarus, 1991). Conform teoriei potrivirii, stresul și tensiunea la locul de muncă sunt atribuite interacțiunii individului cu mediul său de lucru. Conform modelului solicitare-control, acestea reies din interacțiunea pe care solicitările sau presiunile obiective ale mediului de lucru o au cu libertatea decizională a angajatului în îndeplinirea sarcinilor sale la locul de muncă (Edwards & Cooper, 1990). Conform teoriei tranzacționale, stresul este un proces care presupune o tranzacție între individ și mediul său de lucru, fiind influențat de factorii de stres (care sunt condițiile stresante anterioare), de maniera în care sunt aceștia evaluați de către o anumită persoană și de resursele de gestionare ale individului.

Din aceste teorii au rezultat instrumente specifice de măsurare a stresului ocupațional. De exemplu, pe baza teoriei potrivirii persoană-mediu s-a dezvoltat Scala mediului de lucru (*Work Environment Scale, WES*; Insel & Moos, 1974). Pe baza teoriei potrivirii persoană-mediu a fost construit Inventarul stresului ocupațional (*Occupational Stress Inventory*; Osipow & Spokane, 1987; Osipow, 1998). Ca instrument eclectic, tributar ambelor acestor teorii, a apărut Chestionarul de diagnosticare a muncii (*Job Diagnostic Survey, JDS*; Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975). Teoria tranzacțională a dat naștere, printre altele, Indicatorului stresului ocupațional (*Occupational Stress Indicator, OSI*; Cooper, Sloan & Williams, 1988).

Aceste instrumente însă nu sunt perfecte, iar problemele legate de măsurarea stresului ocupațional nu au putut fi tranșate de acestea, așa cum relevă criticile aduse lor. De exemplu, Dewe (1989) observa că unul dintre cele mai accentuate puncte negative ale tuturor acestor chestionare este legat de faptul că nu se acordă suficientă atenție unor factori precum intensitatea, frecvența și semnificația care sunt atribuite evenimentelor stresante din mediu. Ca atare, recomandă evaluarea atât a

severității percepute a surselor specifice de stres ocupațional, cât și a frecvenței resimțirii de către indivizi a fiecărui factor de stres ocupațional.

Chestionarul: Job Stress Survey

Job Stress Survey (JSS, Chestionarul Stresului Ocupațional; Spielberger & Vagg, 1999) a fost creat pentru a rezolva această problemă, care nu este una conceptuală, ci una metodologică, de măsurare. Acest chestionar fost construit cu intenția de a evalua sursele generale ale stresului ocupațional, operaționalizate sub forma a 30 de situații stresante specifice, care pot fi întâlnite la locul de muncă și care generează sau favorizează tensiunea psihologică. JSS evaluează severitatea percepută („intensitatea”) și frecvența producerii acestor 30 de situații generatoare de stres.

Atunci când răspund la itemii JSS, indivizii evaluează mai întâi severitatea pe care o percep și o atribuie fiecăreia din cele 30 de situații potențial stresante, prin compararea acestora cu o situație stresantă standard (definită prin instructaj ca fiind „Repartizarea unor sarcini neplăcute”). După evaluarea severității percepute a celor 30 de situații stresante, participanții evaluează cât de des s-a produs fiecare situație stresantă în timpul ultimelor 6 luni.

Se poate discuta așadar în JSS despre Severitatea stresului și Frecvența stresului, dar produsul lor relevă și Indicele de stres ocupațional. Pentru fiecare item (eveniment stresant) se calculează un astfel de indice, care se obține ca produs al frecvenței și severității și care pune în evidență gradul de stres ocupațional resimțit de către indivizii evaluați, în ariile evaluate de JSS. De asemenea, JSS relevă (ca scale specifice) două componente majore ale stresului ocupațional: Presiunea stresului (*Job Pressure, JP*) și Lipsa sprijinului organizațional (*Lack of Support, LS*). Aceste scale au fiecare doar câte 10 itemi; scala JP evaluează presiunile asociate cu munca în sine, iar scala LS evaluează presiunile asociate cu lipsa de sprijin din partea superiorilor, colegilor sau politicilor și procedurilor administrative ale organizației.

Prin urmare, JSS are trei indicatori (Severitate-S, Frecvență-F și Index-X) pentru fiecare din cele trei arii: Presiune-JP, Sprijin-LS și Stres general-JS. Cele nouă subscale ale sale sunt notate în consecință ca fiind: pentru scorul general al stresului JS-X

(Indicele de stres ocupațional), JS-S (Severitatea stresului) și JS-F (Frecvența stresului), pentru presiunea stresului JP-X (Indicele de presiune la locul de muncă), JP-S (Severitatea presiunii) și JP-F (Frecvența presiunii), iar pentru lipsa sprijinului organizațional LS-X (Indicele lipsei de sprijin organizațional), LS-S (Severitatea lipsei de sprijin organizațional) și LS-F (Frecvența lipsei de sprijin organizațional).

Metodă

Procedură

JSS a fost tradus pentru prima oară în scopul utilizării acestuia în domeniul cercetării în România în anul 2003 de profesorul Horia Pitariu în cadrul unui program de cercetare desfășurat la Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca. În 2008 versiunea din 2003 a fost reverificată prin două cicluri de traducere și retroversiune independente.

În timpul celor 14 luni cuprinse între Februarie 2008 și Aprilie 2009 au fost culese datele normative pentru România, atât prin procedură creion-hârtie cât și prin administrare electronică (online). Proportia celor două tipuri de administrare a fost aproximativ egală. Participanților li s-a explicat scopul experimental al aplicării și s-a obținut de la aceștia consimțământul informat. Principalul obiectiv al colectării datelor normative a fost asigurarea unei distribuții cât mai extinse printr-un număr de participanți din cât mai multe organizații și nu doar a asigurării unui volum mare de aplicări. S-a dorit maximizarea caracteristicilor naționale conținute de date și minimizarea caracteristicilor organizaționale. Astfel, nu au fost utilizate în studiile pentru eșantionul normativ românesc al JSS mai mult de 25 de administrări din aceeași organizație.

Participanți

Eșantionul normativ românesc JSS este format dintr-un număr de N=1533 de persoane provenind dintr-un număr total de 108 organizații din toată țara. Dintre acestea, un număr de N=741 de persoane (48.34% din eșantionul total) sunt de sex masculin, iar un număr de N=792 de persoane (51.66% din eșantionul total) sunt de sex feminin. Vârsta participanților este cuprinsă între 18 și 63 de ani, cu o medie $m=35.01$ și o mediană de 30 de ani.

Participanții pot fi împărțiți în patru categorii de vârstă: 18-30 ani, 31-40 ani, 41-50 ani și 51-63 ani. Cea mai bine reprezentată

este categoria de vârstă 18-30 de ani (779 persoane, 50.82% din eșantionul total), în timp ce în categoria de vârstă 41-50 ani (233 persoane, 15.20% din eșantionul total) se încadrează cele mai puține persoane.

În fiecare dintre cele 108 organizații a fost administrat JSS atât personalului fără funcții manageriale (staff), cât și personalului managerial (în cea mai mare majoritate manageri de nivel scăzut sau mediu). Personalul managerial a reprezentat 25.18% din eșantion (386 persoane), în timp ce restul personalului a reprezentat 74.82% din eșantion (1147 persoane). De asemenea, pentru a surprinde cât mai adecvat caracteristicile stresului ocupațional în România, aplicările au fost colectate atât din organizații din mediul privat (807 persoane, 52.64% din eșantionul total), cât și din organizații din mediul public (726 persoane, 47.36% din eșantionul total). Toate aceste date au fost interpretate atât împreună, cât și separat, pentru a determina particularizat sursele de stres în funcție de nivelul ierarhic în organizație și în funcție de tipul de organizație.

Pe lângă eșantionul normativ propriu-zis a mai fost utilizat în studiu și un eșantion de manageri de top, care a cuprins un număr de N=53 persoane, dintre care N=35 (66% din eșantion) de sex masculin și N=18 (34% din eșantion) de sex feminin. Vârsta participanților a fost cuprinsă între 29 și 64 de ani, cu o mediană de 44 ani.

Rezultate și discuții

Fidelitatea JSS

Fidelitatea JSS a fost studiată cu ajutorul coeficienților de consistență internă Cronbach alpha, calculați pentru eșantionul normativ total (N=1553 persoane) și pentru eșantioanele masculin (N=741 persoane) și feminin (N=792 persoane) considerate separat.

Coeficienții de consistență internă Cronbach alpha sunt prezentați în Tabelul 1. Aceștia se încadrează între un minim de .78 pentru eșantioanele feminin și combinat ale subscalei Frecvența lipsei sprijinului (LS-F) și un maxim de .91 pentru toate eșantioanele pentru scala Severitatea stresului (JS-S) și pentru eșantionul masculin și total al Indicelui de stres ocupațional (JS-X).

Tabelul 1. Coeficienții de consistență internă Cronbach alpha pentru JSS în România

Scală	Eșantion		
	Masculin	Feminin	Combinat
JS-X	.91	.90	.91
JS-S	.91	.91	.91
JS-F	.89	.88	.89
JP-X	.81	.80	.81
JP-S	.81	.83	.82
JP-F	.82	.83	.83
LS-X	.83	.81	.82
LS-S	.84	.83	.84
LS-F	.79	.78	.78

Toți coeficienții de consistență internă iau valori peste .70, pragul minim necesar recomandat de literatura de specialitate pentru ca testul să poată fi utilizat în siguranță. Indicele de stres ocupațional (JS-X), care reprezintă scorul total al testului, precum și scala Severitatea stresului (JS-S), prezintă coeficienți foarte înalți, de peste .90. Acest lucru înseamnă că scorul total al testului poate fi utilizat, în cazul unei persoane evaluate, pentru luarea a unor decizii de importanță majoră legate de nivelul său de stres ocupațional.

Prin comparație cu coeficienții de consistență internă obținuți pentru eșantionul normativ american (Spielberger & Vagg, 1999), eșantionul românesc prezintă valori ușor mai înalte pentru scalele JS-X și JS-S și pentru subscala LS-X și valori ușor mai scăzute pentru subscalele LS-F, JP-S și JP-F. Este de remarcat faptul că pentru scorul total al testului (JS-X) coeficienții de consistență internă sunt mai înalți decât cei obținuți pentru eșantioanele americane corespondente, depășind și pragul de .90.

Validitatea JSS

Corelații între scalele JSS. Corelațiile între scalele și subscalele JSS sunt prezentate în Tabelul 2. Nivelul cel mai redus de intercorelație între o scală/subscală și restul scalelor este cel al subscalei JP-S (.17), iar cel mai înalt este cel al scalei JS-X (.92). Toate corelațiile între scale/subscale sunt semnificative la un prag de semnificație statistică $p \leq .01$. Cea mai înaltă intercorelație se înregistrează între subscalele LS-X și LS-F (.94), iar cea mai redusă între subscalele JP-S și JP-F (.12). Media intercorelațiilor pentru toate cele 9 scale și subscale este de .53. Acest scor demonstrează o corelație înaltă între scale și prin urmare omogenitatea ridicată a constructului de stres ocupațional pe care îl măsoară.

Tabelul 2. Corelațiile între scalele JSS pentru eșantionul normativ românesc (N=1533)

Scală	JS-X	JS-S	JS-F	JP-X	JP-S	JP-F	LS-X	LS-S	LS-F
JS-X	1	.51	.92	.83	.44	.72	.87	.45	.82
JS-S		1	.26	.42	.80	.17	.43	.88	.27
JS-F			1	.76	.18	.84	.80	.27	.85
JP-X				1	.52	.85	.50	.27	.48
JP-S					1	.12	.26	.48	.17
JP-F						1	.45	.18	.49
LS-X							1	.49	.94
LS-S								1	.29
LS-F									1

Atunci când corelațiile interscale sunt analizate pentru diferite grupuri criteriu conținute în eșantionul normativ românesc, media intercorelațiilor celor 9 scale și subscale sunt următoarele: $r=.50$ pentru eșantionul de persoane angajate în organizații private; $r=.55$ pentru eșantionul de persoane angajate în organizații publice; $r=.61$ pentru eșantionul de manageri de nivel mediu; $r=.49$ pentru eșantionul format din persoane din staff-ul organizațiilor.

Analiza factorială exploratorie. A fost efectuată o analiză factorială exploratorie asupra celor 20 itemi ai Severității, Frecvenței și Indicelui JSS scorati în subscalele Presiunea la locul de muncă și Lipsa sprijinului organizațional. Analiza a fost efectuată atât

pentru eșantionul total combinat, cât și separat pentru eșantioanele masculin și feminin. A fost utilizată metoda recomandată de autor, *Principal Axis Factoring*. Asupra datelor obținute a fost aplicată o rotație Promax cu o normalizare Kaiser. La utilizarea criteriul de stopare bazat pe saturația supraunitară a factorilor au fost obținute, în toate cele trei cazuri, soluții cu patru factori, dintre care doi puternici și doi slabi. Soluția cea mai adecvată, sugerată și de analiza graficului saturațiilor („*scree plot*”), a fost cea cu doi factori. Aceste soluții justifică între 31.52% (indicele JSS, eșantion masculin) și 36.00% (Severitatea JSS, eșantion feminin) din varianța totală a scorurilor.

Tabelul 3. Saturațiile itemilor Severității, Frecvenței și Indicelui JSS în factorii Presiunea la locul de muncă și Lipsa sprijinului organizațional pentru eșantionul normativ românesc (eșantion total, subeșantion masculin și subeșantion feminin)

Item	Severitate						Frecvență						Indice JSS					
	Combinat		Masculin		Feminin		Combinat		Masculin		Feminin		Combinat		Masculin		Feminin	
	LS	JP	LS	JP	LS	JP	LS	JP	LS	JP	LS	JP	LS	JP	LS	JP	LS	JP
Item 4	.60		.57		.62		.51		.46		.53		.46		.38		.50	
Item 7	.25	.38	(.31)	.32	.44	.44	.44		.43		.44		.40		.41		.38	
Item 9	.47		.43		.51		.50		.48		.51		.41		.38		.43	
Item 11	.69		.62		.75		.68		.71		.66		.65		.65		.65	
Item 16	.50		.51		.50		.60		.58		.63		.63		.66		.60	
Item 23	.49	(.22)	.51	.23	.48	(.22)	.45		.41		.47		(.22)	.36	(.25)	.34	(.21)	.38
Item 24	.72		.73		.71		.76		.76		.75		.69		.72		.67	
Item 25	.53		.55		.51		.57		.60		.53		.58		.57		.58	
Item 26	.72		.72		.73		.68		.67		.67		.70		.68		.71	
Item 27	.42		.37		.47		.43		.35		.48		.43		.33		.51	
Item 3	.58		.65		.51		.43		.47		.39		.46		.56		.38	
Item 5	.36		.44		.30		.31	(.27)	(.28)	.29	.32	(.27)	.33		.36		.30	
Item 6	.71		.73		.68		.72		.70		.74		.73		.69		.76	
Item 8	.58		.56		.60		.56		.51		.60		.61		.58		.62	
Item 10	.54		.53		.55		.28		.28		.27		.26		.24		.28	
Item 13	.75		.73		.75		.64		.61		.66		.65		.63		.67	
Item 14	.67		.63		.70		.59		.62		.58		.61		.62		.61	
Item 18	.53		.52		.53		.39		.38		.39		.48		.50		.46	
Item 21	.69		.70		.68		.69		.72		.67		.69		.68		.69	
Item 29	.44		.43		.44		.42		.44		.40		.43		.46		.42	

Notă: Sunt prezentate saturațiile cele mai înalte cu valori mai înalte de .30. Între paranteze sunt prezentate alte saturații relevante. C=eșantion combinat; F=femei; M=bărbați.

Soluțiile factoriale sunt prezentate în Tabelul 3. În cazul Severității și Indicelui JSS, primul factor corespunde Lipsei sprijinului organizațional, iar al doilea factor corespunde Presiunii locului de muncă. În cazul Frecvenței situația este inversată, primul factor corespunzând Presiunii locului de muncă, iar cel de-al doilea Lipsei sprijinului organizațional.

După cum se poate observa, cu excepția a doi itemi, cele două soluții factoriale corespund itemilor prescriși în cheia de scorare a subscalelor Presiunea la locul de muncă și Lipsa sprijinului organizațional. Una dintre excepții este itemul 23, „Înteruperi frecvente ale activității de muncă”, care este scorat pe subscala Presiunea locului de muncă, însă obține pentru eșantionul românesc saturații mai înalte pentru Severitate în factorul Lipsa sprijinului organizațional. Cea de-a doua excepție este itemul 5, „Neîndeplinirea sarcinilor de către colegi”, care este scorat pe subscala Presiunea locului de muncă, dar care în două cazuri obține saturații mai înalte în factorul Lipsa sprijinului organizațional.

Analiza factorială confirmatorie.

Analiza factorială confirmatorie a fost efectuată cu ajutorul programului EQS (Bentler, 2005). Au fost supuși analizei cei 20 de itemi ai

subscalelor Presiunea locului de muncă și Lipsa sprijinului organizațional, cu scopul de a confirma soluția factorială cu doi factori prezentată mai sus. Rezultatele inițiale au fost următoarele: la analiza Severității a fost obținut un indice CFI=.848 și o rădăcină a pătratelor erorilor RMSEA=.106, $\chi^2(35)=641.290$, $p=.000$; la analiza Frecvenței a fost obținut un indice CFI=.904 și o rădăcină a pătratelor erorilor RMSEA=.086, $\chi^2(35)=435.585$, $p=.000$; la analiza Indicelui stresului a fost obținut un indice CFI=.884 și o rădăcină a pătratelor erorilor RMSEA=.087, $\chi^2(35)=444.809$, $p=.000$. După luarea în considerare a unor corelații între anumite erori aferente măsurării unora dintre variabilele modelului, au fost obținute următoarele rezultate: Severitate - CFI=.914, RMSEA=.082, $\chi^2(35)=397.835$, $p=.000$; Frecvență - CFI=.911, RMSEA=.073, $\chi^2(35)=3225.463$, $p=.000$; Indicele stresului - CFI=.906, RMSEA=.078, $\chi^2(35)=3479.154$, $p=.000$.

Diferențe demografice

În Tabelul 4 sunt ilustrate mediile și abaterile standard obținute pentru eșantionul normativ românesc JSS, pentru subeșantioanele sale, precum și pentru eșantionul de top manageri (N=53).

Tabelul 4. Mediile și abaterile standard pentru eșantionului normativ românesc JSS (N=1533) și pentru un eșantion de top manageri (N=53).

Scală	Masculin		Feminin		Combinat		Manageri de nivel mediu		Staff		Mediu privat		Mediu public		Top manageri	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
JS-X	18.79	10.84	20.03	10.63	19.43	10.75	20.30	12.65	19.14	10.01	19.40	9.95	19.47	11.58	27.21	9.00
JS-S	5.08	1.16	5.26	1.09	5.18	1.13	5.22	1.22	5.16	1.10	5.19	1.08	5.16	1.19	5.49	.97
JS-F	3.46	1.70	3.67	1.63	3.57	1.66	3.64	1.89	3.54	1.58	3.59	1.55	3.55	1.79	4.78	1.35
JP-X	20.29	12.87	23.03	13.18	21.71	13.10	21.78	14.61	21.68	12.56	22.33	12.56	21.01	13.65	34.03	9.78
JP-S	4.77	1.32	4.92	1.27	4.85	1.30	4.85	1.38	4.85	1.27	4.91	1.23	4.79	1.36	5.44	1.06
JP-F	4.05	2.18	4.58	2.18	4.32	2.19	4.30	2.41	4.33	2.12	4.43	2.09	4.20	2.30	6.18	1.49
LS-X	18.13	13.49	18.82	13.38	18.49	13.44	20.19	15.07	17.92	12.79	17.92	12.40	19.12	14.48	23.14	13.11
LS-S	5.32	1.41	5.51	1.30	5.42	1.36	5.51	1.39	5.39	1.34	5.43	1.31	5.41	1.41	5.46	1.40
LS-F	3.13	2.00	3.18	1.96	3.16	1.98	3.32	2.17	3.10	1.91	3.10	1.85	3.22	2.11	3.95	1.91

În funcție de gen. Femeile prezintă un nivel de stres ocupațional semnificativ mai înalt decât bărbații. Astfel, cu două excepții, subscalele LS-X și LS-F, femeile obțin scoruri mai ridicate decât bărbații la toate scalele și subscalele JSS. Femeile prezintă: un indice de

stres ocupațional JS-X mai înalt ($t=2.25$, $p\leq.05$); severitatea stresului JS-S mai ridicată ($t=3.07$, $p\leq.01$); frecvența stresului JS-F mai înaltă ($t=2.52$, $p\leq.01$); indicele de presiune a stresului JP-X mai ridicat ($t=4.12$, $p\leq.001$); severitatea presiunii stresului JP-S mai înaltă

($t=2.27$, $p\leq.001$); frecvența presiunii stresului JP-F mai ridicată ($t=4.76$, $p\leq.001$); severitatea

lipsei sprijinului organizațional LS-S mai înaltă ($t=2.73$, $p\leq.01$).

Tabelul 5. Mediile și abaterile standard pentru scorurile la cei 30 itemi ai scalelor JS-X, JS-S și JS-F ale eșantionului normativ românesc

Item	Severitate						Frecvență						Indice					
	Feminin		Masculin		Combinat		Feminin		Masculin		Combinat		Feminin		Masculin		Combinat	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1	4.95	1.29	4.72	1.50	4.84	1.40	4.15	3.38	3.71	3.36	3.94	3.38	20.81	18.34	18.08	18.78	19.49	18.60
2	4.54	2.00	4.24	2.20	4.39	2.10	5.38	3.61	4.45	3.68	4.93	3.67	24.21	20.40	19.31	20.03	21.84	20.37
3	6.43	2.03	6.04	2.30	6.24	2.17	3.73	4.00	3.64	3.94	3.68	3.97	24.85	28.86	23.55	28.01	24.23	28.45
4	4.16	1.90	4.09	1.97	4.13	1.93	4.96	3.36	4.22	3.45	4.60	3.42	20.26	17.64	16.97	17.14	18.67	17.48
5	5.20	1.95	5.30	2.02	5.25	1.98	3.98	3.33	3.87	3.38	3.93	3.36	22.07	21.92	21.65	21.67	21.87	21.80
6	5.88	1.93	5.58	2.21	5.73	2.07	3.35	3.42	3.21	3.42	3.28	3.42	21.05	23.70	19.76	23.49	20.43	23.60
7	5.96	1.89	5.65	2.03	5.81	1.97	4.26	3.29	3.91	3.36	4.09	3.33	25.70	22.76	23.15	22.84	24.47	22.82
8	5.71	1.90	5.36	2.18	5.54	2.04	2.81	3.18	2.73	3.16	2.77	3.17	16.72	20.97	15.58	20.24	16.17	20.62
9	4.85	2.00	4.87	2.26	4.86	2.13	4.83	3.65	4.30	3.60	4.58	3.64	23.56	22.02	21.40	22.00	22.51	22.03
10	5.34	2.15	5.30	2.28	5.32	2.22	2.47	3.29	3.22	3.55	2.83	3.44	14.84	21.86	19.07	24.02	16.88	23.02
11	4.93	2.02	4.79	2.17	4.86	2.10	5.22	3.35	4.73	3.49	4.99	3.43	25.65	21.15	22.97	21.48	24.36	21.35
12	4.73	2.29	4.54	2.40	4.64	2.34	2.34	3.18	2.08	3.11	2.22	3.14	12.01	19.61	10.56	18.59	11.31	19.13
13	6.08	2.21	5.77	2.37	5.93	2.29	2.26	2.98	2.15	2.99	2.21	2.98	14.72	21.21	13.72	21.08	14.24	21.14
14	5.41	2.16	5.10	2.33	5.26	2.25	3.27	3.31	2.96	3.36	3.12	3.34	19.64	22.72	16.89	22.56	18.31	22.68
15	5.64	1.95	5.49	2.09	5.57	2.02	3.99	3.56	3.86	3.61	3.93	3.58	24.60	25.10	23.33	25.20	23.99	25.15
16	5.34	1.90	4.96	2.13	5.16	2.03	3.91	3.16	4.00	3.37	3.95	3.26	21.05	19.37	20.50	21.21	20.79	20.27
17	6.36	2.54	5.93	2.77	6.15	2.66	1.30	2.43	1.96	2.99	1.62	2.74	8.51	17.20	12.36	21.26	10.37	19.36
18	4.74	2.03	4.72	2.14	4.73	2.09	2.97	3.54	3.00	3.52	2.99	3.53	15.22	20.31	15.16	20.08	15.19	20.19
19	6.52	2.06	6.53	2.04	6.52	2.05	4.04	3.91	4.52	3.91	4.27	3.92	28.16	29.76	31.82	30.87	29.93	30.35
20	5.06	2.04	4.91	2.20	4.99	2.12	2.23	3.26	2.17	3.18	2.20	3.22	12.36	20.34	12.16	19.69	12.26	20.02
21	5.44	2.02	5.31	2.09	5.38	2.06	3.02	3.30	2.84	3.26	2.93	3.28	17.62	21.52	16.29	20.80	16.97	21.18
22	5.29	2.40	5.30	2.35	5.29	2.38	3.52	3.62	3.46	3.61	3.50	3.62	20.36	24.30	20.37	24.39	20.36	24.33
23	5.21	2.09	5.05	2.24	5.13	2.17	4.11	3.62	3.78	3.64	3.95	3.63	22.44	23.22	20.67	22.92	21.59	23.08
24	4.48	1.98	4.45	2.14	4.46	2.06	4.90	3.43	4.18	3.48	4.55	3.47	21.75	19.00	19.08	19.89	20.46	19.48
25	4.70	2.12	4.78	2.24	4.74	2.17	4.45	3.61	3.84	3.60	4.15	3.62	22.85	22.95	20.25	23.39	21.59	23.19
26	4.89	2.05	4.69	2.09	4.79	2.07	5.07	3.46	4.16	3.55	4.63	3.53	25.64	22.05	20.77	21.77	23.29	22.04
27	4.71	2.23	4.42	2.27	4.57	2.25	4.08	3.63	3.38	3.53	3.74	3.60	21.40	23.06	17.12	21.83	19.33	22.57
28	5.35	2.06	5.16	2.14	5.26	2.10	3.86	3.21	3.82	3.40	3.84	3.30	21.64	21.20	21.15	22.01	21.40	21.59
29	4.90	2.08	4.75	2.07	4.83	2.07	3.99	3.48	3.64	3.45	3.82	3.47	21.48	22.41	19.65	21.67	20.60	22.07
30	5.03	2.18	4.72	2.33	4.88	2.26	1.68	2.71	1.90	2.83	1.78	2.77	9.60	17.31	10.48	17.79	10.02	17.54

Stresul ocupațional mai înalt al femeilor poate fi observat și prin analiza scorurilor obținute la itemii individuali (Tabelul 5). În ceea ce privește Severitatea, femeile obțin scoruri semnificativ mai înalte decât bărbații la un număr de 12 itemi. Și Frecvența situațiilor stresante este resimțită mai acut de către femei (11 itemi). Bărbații apreciază ca fiind mai frecvente lipsa echipamentelor de care au nevoie în activitatea lor (itemul 10), insultele personale din partea superiorilor și colegilor (itemul 17), precum și salariul mai redus (itemul 19). Acești trei itemi obțin și Indici ai itemilor mai înalți în cazul bărbaților. Și în cazul Indicilor itemilor femeile prezintă scoruri semnificativ mai mari decât bărbații la un număr de 10 itemi, dintre care 7 aparțin subscalei Presiunea stresului (JP-X).

În funcție de nivelul funcției deținute. La compararea scorurilor subeșantionului de manageri de nivel mediu (*middle level*) cu cele ale eșantionului format din persoane cu funcții de execuție (*staff*), apare o singură diferență semnificativă din punct de vedere statistic. Aceasta se înregistrează în cazul subscalei LS-X. Rezultatele arată că managerii de nivel mediu resimt un nivel al lipsei sprijinului organizațional semnificativ mai înalt decât eșantionul de persoane din staff ($t=2.66$, $p\leq.01$).

Față de personalul fără funcții manageriale, managerii de nivel mediu resimt mai sever unele trăiri negative față de organizație (itemul 14) și o slabă motivație din partea colegilor (itemul 29). Se manifestă de asemenea mai frecvent în cazul acestora absența recunoașterii performanțelor bune (itemul 8) și trăiri negative față de organizație. Ca Indici globali ai situațiilor stresante, sunt obținute scoruri mai înalte de către managerii de nivel mediu la aceiași itemi 8 și 14, precum și la itemii 21 („Control și îndrumare slabă sau inadecvată”) și 28 (Efectuarea muncii unui alt angajat”). Toți acești itemi aparțin subscalei LS-X și vin să confirme scorurile t obținute pentru diferențele scorurilor scalelor și subscalelor.

A fost efectuată și o comparație între mediile obținute de eșantionul de top manageri și eșantionul de manageri de nivel mediu. Conform rezultatelor obținute, funcția de top manager aduce cu sine un nivel al stresului ocupațional global (scala JS-X) semnificativ mai înalt decât funcția de manager de nivel mediu ($t=4.96$, $p\leq.001$). De asemenea, top managerii prezintă scoruri mai înalte la Frecvența stresului (JS-F) ($t=5.42$, $p\leq.001$),

Indicele de presiune a stresului (JP-X) ($t=7.98$, $p\leq.001$), Severitatea presiunii (JP-S) ($t=3.65$, $p\leq.001$), Frecvența presiunii (JP-F) ($t=7.89$, $p\leq.001$) și Frecvența lipsei de sprijin organizațional ($t=1.99$, $p\leq.05$). După cum era de așteptat, în special datorită libertății decizionale de care beneficiază top managerii, sursele stresului ocupațional mai înalt decât cel al managerilor de nivel mediu țin în mare parte de sarcinile propriu-zise și mult mai puțin de sprijinul organizațional. Trebuie menționat însă faptul că aceste analize ar trebui tratate cu precauție și reluate și pentru alte eșantioane de top manageri, dat fiind numărul redus de participanți incluși în acest eșantion.

În ceea ce privește severitatea situațiilor stresante individuale, top managerii obțin scoruri semnificativ mai înalte la un număr de 8 dintre cele 30 de situații, dintre care 7 aparțin subscalei Presiunea locului de muncă (JP-X). De partea cealaltă, managerii de nivel mediu obțin un scor semnificativ mai înalt la itemul 18, „Absența participării în luarea deciziilor privind politica organizației”. Ca frecvență de apariție a situațiilor stresante, 17 dintre acestea au o frecvență de apariție mai mare în cazul top managerilor, dintre care toate cele 10 situații componente ale scalei Presiunea locului de muncă (JP-X). Cu o singură excepție (itemul 8, care nu mai atinge pragul de semnificație statistică), această stare de fapt se înregistrează și în ceea ce privește indicii itemilor. Indicele itemului 18 este mai înalt pentru managerii de nivel mediu decât pentru managerii de nivel înalt ($t=4.64$, $p\leq.001$).

În funcție de tipul de organizație. Luând în considerare criteriul tipului de organizație din care provin participanții, se remarcă diferențe semnificative din punct de vedere statistic între mediile obținute la două dintre subscalele JSS. Astfel, persoanele din mediul privat prezintă un nivel mai înalt al Frecvenței presiunii (JP-F) decât cele din mediul public ($t=2.03$, $p\leq.05$), precum și un Indice al presiunii mai înalt ($t=1.96$, $p\leq.05$).

Persoanele din mediul privat resimt ca fiind mai grave decât persoanele din mediul public situațiile descrise de itemii 3 („Lipsa posibilităților de promovare”) și 25 („Prea multe hârtii de completat”). În ceea ce privește frecvența de apariție a situațiilor stresante, în mediul privat apar mai frecvent decât în mediul public necesitatea efectuării de ore suplimentare (itemul 2) și lipsa timpului pentru probleme personale (itemul 27), în timp ce în mediul public se manifestă cu o mai mare

frecvență absența participării la luarea de decizii privind politica organizației (itemul 18), un salariu considerat inadecvat (itemul 19) și colegi de muncă slab motivați (itemul 29). Din perspectiva Indicelui itemilor (adică a surselor generale de stres), orele suplimentare (itemul 2) și sarcinile cu responsabilități crescute (itemul 11) apar mai adesea în mediul privat, în timp ce unele trăiri negative cu privire la organizație (itemul 14), precum și cele trei situații deja menționate, anume absența participării la luarea de decizii privind politica organizației (itemul 18), salariul inadecvat (itemul 19) și colegi de muncă slab motivați (itemul 29), constituie factori de stres mai mare în mediul public decât în mediul privat.

În funcție de vârstă. Evoluția în timp a stresului ocupațional a fost studiată prin analiza diferențelor între scorurile medii JSS obținute pentru cele 4 categorii de vârstă luate în considerare: 18-30 ani (N=779), 31-40 ani (N=237), 41-50 ani (N=233), 51-63 ani (N=284). Se poate observa în general o ușoară tendință de scădere a scorurilor odată cu vârsta (în special în cazul scalelor LS-X, LS-S, LS-F), fără a atinge însă cu excepția câtorva cazuri pragul de semnificație statistică. Este de remarcat faptul că acea componentă a stresului care scade mai accentuat între prima și a doua grupă de vârstă este severitatea. Acest lucru este de așteptat, deoarece persoanele din prima grupă de vârstă, care abia intră în câmpul muncii, în perioada de acomodare și de acumulare a competențelor

de bază pentru meseria lor, percep ca fiind mai stresante sarcinile și relațiile de muncă presupuse de slujba lor. Astfel, grupa de vârstă 18-30 ani prezintă niveluri mai înalte ale scorurilor decât grupa de vârstă 31-40 ani la următoarele: scala JS-S ($t=3.93$, $p\leq.001$); subscala JP-S ($t=2.15$, $p\leq.01$); subscala LS-S ($t=3.60$, $p\leq.001$).

În continuare, pentru celelalte grupe de vârstă, nu se mai evidențiază decât o singură scădere semnificativă din punct de vedere statistic a scorurilor JS-S. Aceasta se înregistrează pentru subscala JP-F între grupele de vârstă 31-40 ani și 41-50 ani ($t=2.54$, $p\leq.001$). Este de remarcat faptul că nivelul Indicelui de stres ocupațional nu suferă transformări semnificative din punct de vedere statistic, nici în sensul creșterii, nici în sensul scăderii, odată cu înaintarea în vârstă.

Diferențe culturale

Diferențele culturale au fost studiate prin compararea scorurilor obținute pentru eșantionul românesc de manageri de nivel mediu cu cele obținute pentru eșantionul american de manageri/specialiști și a scorurilor eșantionului de persoane fără funcții executive (staff) românesc cu cele de personal administrativ și de întreținere (Tabelul 6). Potrivit descrierilor componentei celor două eșantioane americane din manualul testului, acestea par să corespundă celor două eșantioane românești.

Tabelul 6. Valorile scorurilor t corespunzătoare diferențelor între scorurile medii la scalele și subscalele JSS ale eșantionului normativ american și ale eșantionului normativ românesc

Scală	Manageri/specialiști americani		Manageri de nivel mediu, români		t	Personal administrativ/de întreținere american		Personal de execuție român		t
	M	SD	M	SD		M	SD	M	SD	
JS-X	20.19	10.06	20.30	12.65	-.15	19.65	12.40	19.14	10.01	.97
JS-S	4.92	1.03	5.22	1.22	-4.27***	4.85	1.33	5.16	1.10	-5.44***
JS-F	3.69	1.63	3.64	1.89	.46	3.38	1.81	3.54	1.58	-2.03*
JP-X	22.62	12.40	21.78	14.61	.99	21.18	14.46	21.68	12.56	-.78
JP-S	4.52	1.27	4.85	1.38	-4.05***	4.62	1.47	4.85	1.27	-3.55***
JP-F	4.57	2.14	4.30	2.41	1.92	3.99	2.29	4.33	2.12	-3.33***
LS-X	20.15	14.37	20.19	15.07	-.04	19.52	16.01	17.92	12.79	2.33*
LS-S	5.49	1.36	5.51	1.39	-.24	5.28	1.63	5.39	1.34	-1.55
LS-F	3.23	2.06	3.32	2.17	-.70	3.03	2.17	3.10	1.91	-.74

Potrivit rezultatelor obținute, managerii români prezintă un nivel mai înalt de Severitate a stresului ($t=4.27$, $p\leq.001$) și de Severitate a presiunii ($t=4.05$, $p\leq.001$) decât managerii americani. Personalul fără funcții executive român prezintă o Severitate a stresului mai înaltă ($t=5.44$, $p\leq.001$), o Frecvență a stresului mai înaltă ($t=2.03$, $p\leq.05$), o Severitate a presiunii mai înaltă ($t=3.55$, $p\leq.001$) și o Frecvență a presiunii mai înaltă ($t=3.33$, $p\leq.001$) decât personalul similar din eșantionul american. De cealaltă parte, personalul fără funcții executive din eșantionul american înregistrează un Indice al lipsei sprijinului organizațional mai înalt decât cel român ($t=2.33$, $p\leq.05$). Este de remarcat faptul că nu se înregistrează diferențe în ceea ce privește Indicele de stres ocupațional (JS-X).

La studierea comparativă a surselor principale de stres ocupațional în cele două structuri se remarcă faptul că există diferențe destul de mari între eșantioanele studiate; diferențele se manifestă în ambele sensuri, atât ca și medii obținute, cât și în ceea ce privește clasamentele itemilor. Pentru manageri, următoarele 11 situații prezintă un indice mai înalt pentru americani decât pentru români: întreruperi frecvente ale activității de muncă (itemul 23), prea multe hârtii de completat (itemul 25), prea multe sarcini cu termene fixe (itemul 26), conflicte cu alte departamente (itemul 30), absența participării în luarea deciziilor privind politica organizației (itemul 18), personal insuficient pentru realizarea unor sarcini (itemul 15), echipament neadecvat sau de slabă calitate (itemul 10), neîndeplinirea sarcinilor de către colegi (itemul 5), trăirea unor atitudini negative față de organizație (itemul 14), confruntarea cu situații de criză (itemul 7) și absența recunoașterii performanțelor bune (itemul 8). Următoarele 12 situații prezintă un indice mai înalt pentru managerii români decât pentru cei americani: timp insuficient pentru probleme personale (itemul 27), schimbări frecvente de la activități de rutină la activități solicitante (itemul 24), relații dificile cu superiorii direcți (itemul 13), efectuarea muncii unui alt angajat (itemul 28), repartizarea unor sarcini neplăcute (itemul 1), perioade de inactivitate (itemul 12), efectuarea de sarcini care nu se găsesc în fișa postului (itemul 9), sarcini cu responsabilități crescute (itemul 11), control și îndrumare slabă sau inadecvată (itemul 21), lipsa posibilităților de promovare (itemul 3), repartizarea unor sarcini noi/nefamiliare (itemul 4) și sprijin ineficient din partea șefului (itemul 6).

Apar diferențe și în ceea ce privește clasamentul situațiilor stresante. Pentru managerii americani cea mai stresantă este situația cuprinsă în itemul 23, întreruperi frecvente ale activității de muncă, care în cazul managerilor români se situează abia pe poziția a zecea. Pe pozițiile doi și trei se situează prea multe sarcini cu termene fixe (locul 8 la managerii români) și personal insuficient pentru realizarea unor sarcini (locul 2 la managerii români). Pentru managerii români pe primele trei locuri se află salariul inadecvat (locul 5 la americani), personal insuficient pentru realizarea unor sarcini (locul 3 la americani) și lipsa posibilităților de promovare (abia locul 15 la americani). Pe locul 4 la managerii americani se află situația 25, prea multe hârtii de completat, care, la români, se situează abia pe locul 19.

Personalul fără funcții administrative din eșantionul american obține medii semnificativ mai înalte decât cel român pentru următoarele 12 situații stresante: întreruperi frecvente ale activității de muncă (itemul 23), salariu inadecvat (itemul 19), absența participării în luarea deciziilor privind politica organizației (itemul 18), absența recunoașterii performanțelor bune (itemul 8), neîndeplinirea sarcinilor de către colegi (itemul 5), colegi de muncă slab motivați (itemul 29), echipament neadecvat sau de slabă calitate (itemul 10), insulte personale din partea superiorilor, colegilor, consumatorilor (itemul 17), prea multe hârtii de completat (itemul 25), trăirea unor atitudini negative față de organizație (itemul 14), prea multe sarcini cu termene fixe (itemul 26) și conflicte cu alte departamente (itemul 30). Românii – din eșantionul similar, cu funcții de execuție – obțin scoruri mai înalte decât americanii pentru următoarele 11 situații stresante: ore suplimentare (itemul 2), repartizarea unor sarcini neplăcute (itemul 1), sarcini cu responsabilități crescute (itemul 11), repartizarea unor sarcini noi/nefamiliare (itemul 4), luarea unor decizii critice/rapide (itemul 16), relații dificile cu superiorii direcți (itemul 13), timp insuficient pentru probleme personale (itemul 27), confruntarea cu situații de criză (itemul 7), control și îndrumare slabă sau inadecvată (itemul 21), sprijin ineficient din partea șefului (itemul 6), efectuarea de sarcini care nu se găsesc în fișa postului (itemul 9).

În clasamentul general al itemilor, la americani pe primele trei poziții se situează salariul inadecvat (ca și la români), întreruperi frecvente ale activității de muncă (pe locul 11 la români) și neîndeplinirea sarcinilor de către

colegi (locul 10 la români). La români, pe primele locuri se situează salariul inadecvat, sarcinile cu responsabilități crescute (locul 18 la americani) și confruntarea cu situații de criză (locul 12 la americani).

Limitări și concluzii

Studiul de față are valorile sale, acestea ținând în primul rând de volumul și calitatea eșantionului utilizat. În mod special dorim să scoatem în evidență coerența cu care varianta românească a JSS se compară cu varianta originală a chestionarului, în ceea ce privește indicatorii psihometrici (Spielberger, Reheiser, Reheiser & Vagg, 1999), comparațiile inter-grupuri (Turnage & Spielberger, 1991), corelațiile interscale (Spielberger, 1991), comparațiile între diverse categorii profesionale sau de nivel (Spielberger & Reheiser, 1994) etc.

Totuși, dorim să scoatem în evidență și unele limitări. În primul rând, trebuie menționată imposibilitatea de a eșantiona în mod coerent organizațiile utilizate la colectarea datelor. În al doilea rând, designul studiului este unul constatativ, nonexperimental; concluziile trase au fost susținute doar de comparații statistice între subgrupuri și nu permit generalizări în anumite cazuri. De exemplu, diferențele dintre diversele categorii de vârstă nu permit concluzii reale despre evoluția în timp a nivelului de stres ocupațional, datele nefiind colectate printr-un design longitudinal. În al treilea rând, calitățile psihometrice ale chestionarului nu sunt investigate în întregime. De exemplu, nu este verificată stabilitatea test-retest; nu sunt discutate validitatea de criteriu, sau validitatea predictivă; nu este analizată convergența cu alte chestionare similare și divergența cu diverse concepte cvasi-similare. În al patrulea rând, nu este investigată superioritatea pe care autorii chestionarului pretind că formatul JSS o are asupra formatului tradițional utilizat de alte chestionare care evaluează stresul ocupațional. În plus, nu este pus în evidență avantajul care este obținut în termenii măsurării constructului, prin agregarea frecvenței și severității evenimentelor stresante.

Cercetări viitoare ar trebui să ia în considerare posibilitatea de a eșantiona riguros atât organizații cât și indivizi, pe anumite criterii relevante pentru manifestarea stresului ocupațional. Ar fi de dorit ca JSS să fie investigat din punctul de vedere al caracteristicilor sale psihometrice și în

designuri experimentale, ori în designuri longitudinale, ori în designuri corelaționale mai complexe, prin raportare la criterii diverse.

Bibliografie

- Cooper, C. L., Sloan, S. G. & Williams, S. (1988). *The Occupational Stress Indicator: Management guide*. Windsor, England: NFER-Nelson.
- Dewe, P. J. (1989). Examining the nature of work stress: Individual evaluations of stressful experiences and coping. *Human Relations*, 42, 993-1013.
- Edwards, J. R. & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293-307.
- French, J. R. P., Jr. & Caplan, R. D. (1972). Occupational stress and individual strain. In A. J. Marrow (Ed.), *The failure of success* (pp. 30-66). New York: Amacon.
- French, J. R. P., Jr., Caplan, R. D. & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester, England: Wiley.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-285.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Insel, P. M. & Moos, R. H. (1974). *Work Environment Scale, Form R*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Lazarus, R. S. (1991). Psychological stress in the workplace. In P. L. Parrewé (Ed.), *Handbook on job stress* (pp. 1-13). Corte Madera, CA: Select Press.
- Osipow, S. H. & Spokane, A. R. (1987). *Occupational Stress Inventory manual-research version*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H. (1998). *Occupational Stress Inventory-Revised: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Spielberger, C. D. & Reheiser, E. C. (1994). Job stress in university, corporate, and military personnel. *International Journal of Stress Management*, 1, 19-31.

-
- Spielberger, C. D. (1991). *Preliminary test manual for the Job Stress Survey (JSS)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (1999). *Test manual for the Job Stress Survey (JSS)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Spielberger, C. D., Reheiser, E. C., Reheiser, J. E. & Vagg, P. R. (1999). Measuring stress in the workplace: The Job Stress Survey. In D. T. Kenny, J. G. Carlson, F. T. McGuigan & J. L. Sheppard (Eds.), *Stress and health: Research and clinical applications* (pp. 481-496). Ryde, Australia: Gordon & Breach, Science Publisher/Harwood Academic Publishers.
- Turnage, J. J. & Spielberger, C. D. (1991). Job stress in managers, professionals, and clerical workers. *Work & Stress*, 5, 165-176.