ISSN 2071-1859 (Print), ISSN 2521-6635 (Online)
УДК 658:382.3: 005.52 https://doi.org/10.33271/crpnmu/86.186

© В.А. Цопа[1], С.І. Чеберячко[1], Т.О. Білько[2], О.В. Столбченко[1]
[1] Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», Дніпро, Україна
[2] Національний університет біоресурсів і природокористування, Київ, України

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ОПИТУВАЛЬНИКІВ ДЛЯ ОЦІНКИ ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ГІРНИКІВ

V. Tsopa[1], https://orcid.org/0000-0002-4811-3712
S. Cheberyachko[1], https://orcid.org/0000-0003-3281-7157
T. Bilko[2], https://orcid.org/0000-0003-3164-3298
O. Stolbchenko[1], https://orcid.org/0000-0003-2003-4382
[1] Dnipro University of Technology, Dnipro, Ukraine
[2] National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF QUESTIONNAIRES FOR ASSESSING PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE OF MINERS

Мета полягає у аналізі опитувальників для оцінювання психосоціальних ризиків на робочому місці гірників та визначення особливості їх використання в системах управління охорони здоров'я та безпеки праці.

Методика. Для досягнення поставленої мети буде використано метод порівняльного аналізу, який використовується для вивчення різних об'єктів, явищ, процесів чи систем щодо їхніх спільних рис, відмінностей, закономірностей та причинно-наслідкових зв'язків.

Результати. Проаналізовано чотири опитувальники, що дозволяє стверджувати Copenhagen Psychosocial Questionnaire являється універсальним і широким інструментом для загальної оцінки психосоціальних ризиків, Healthy Work Survey зосереджений на балансі між вимогами та ресурсами, які найчастіше призводить до переживання стресу працівниками; Questionnaire for Psychosocial Risk Assessment – інструмент, що адаптується під конкретні нормативні вимоги країни чи регіону; Instrument for Stress-Oriented Task Analysis використовується для глибокого аналізу структури робочих завдань. Показано, що вибір опитувальника має бути поміркованим рішенням, ретельно узгодженим з розміром організації, галуззю, конкретним профілем психосоціальних ризиків, наявними ресурсами та законодавчими і нормативно-правовими вимогами, оскільки отримані результати є найбільш дієвими, коли вони інтегровані у всебічний, циклічний процес керування психосоціальними ризиками. Процес впровадження опитувальників складається з чітких етапів – від планування та інформування до аналізу даних, розробки конкретних заходів та їх моніторингу.

Наукова новизна Встановлено закономірність між ефективністю оцінювання психосоціальних ризиків гірників і специфікою виробничих небезпечних психосоціальних чинників, нормативних вимог і ресурсів гірничого підприємства, а також процесу управління безпекою праці.

Практична цінність полягає у формуванні чітких етапів для впровадження опитувальників в систему управління охороною здоров'я та безпекою праці відповідно до їх області використання.

Ключові слова: *оцінка психосоціальних ризиків, порівняльний аналіз, надійність та валідність, вибір опитувальника, етапи впровадження.*

Вступ. Особливої актуальності оцінювання психосоціальних ризиків набуває у гірничодобувній галузі, де працівники постійно перебувають під впливом комплексу небезпечних виробничих чинників. Праця гірників характеризується високим рівнем відповідальності, роботою в умовах підвищеної небезпеки, обмеженого простору, недостатнього природного освітлення, шуму, вібрації, запиленості та ризику аварійних ситуацій. Додатковими психосоціальними чинниками є позмінний режим роботи, тривале перебування далеко від сім'ї, фізичне та емоційне перевантаження, необхідність швидкого прийняття рішень у небезпечних умовах, а також постійне усвідомлення ризику для власного життя і здоров'я. Сукупна дія цих чинників може призводити до розвитку професійного стресу, емоційного вигорання, зниження концентрації уваги та підвищення ймовірності помилкових дій, що безпосередньо впливає на рівень виробничого травматизму та безпеку праці. Тому застосування валідованих опитувальників для оцінювання психосоціальних ризиків у гірників є важливим елементом системи управління охороною здоров'я та безпекою праці, що дозволяє своєчасно виявляти проблемні фактори та розробляти ефективні профілактичні заходи.

Актуальність. Психосоціальною небезпекою є стрес, небезпечною подією – переживання стресу працівником, що приводить до наступних наслідків: емоційного виснаження, вигорання, тривоги та депресії [1]. Тривалий вплив психосоціальних ризиків також може призвести до серйозних фізичних проблем зі здоров'ям, таких як серцево-судинні захворювання та розлади опорно-рухового апарату. Такий взаємозв'язок між психологічними та фізичними наслідками психосоціальних ризиків підкреслює, що вирішення цих проблем виходить за рамки простого "психічного здоров'я", охоплюючи цілісний добробут працівників і, відповідно, вимагає певних запобіжних і захисних заходів в системі управління охороною здоров'я та безпекою праці (ОЗтаБП0 організації. Це означає, що система управління ОЗтаБП організації повинна інтегрувати як фізичну, так і психологічну безпеку, оскільки ігнорування одного аспекту може підірвати зусилля в іншому [2].

Систематична оцінка психосоціальних ризиків є юридичним зобов'язанням у багатьох країнах світу, що відображає глобальне визнання їхнього значення на життя і здоров'я працівників. Роботодавці несуть юридичну відповідальність за належну оцінку та контроль не тільки професійних ризиків на робочому місці, но і психосоціальних [3].

Окрім дотримання законодавчих вимог, оцінка психосоціальних ризиків допомагає організаціям проактивно виявляти потенційні джерела шкоди, розуміти характер і серйозність можливої шкоди, а також впроваджувати дієві запобіжні і захисні заходи. Недостатній рівень психічного здоров'я на роботі призводить до значних економічних наслідків, так за оцінками МОП, в світі щорічно втрачається 12 мільярдів робочих днів, що коштує приблизно 1 трильйон доларів США у вигляді втраченої продуктивності [4]. Ця цифра підкреслює необхідність керування психосоціальними ризиками. Значні економічні витрати, пов'язані з низьким рівнем психічного здоров'я на роботі, перетворюють керування психосоціальними ризиками з простого виконання вимог системи управління ОЗтаБП

на критично важливу проблему. Це означає, що організації, які інвестують у надійну оцінку та пом'якшення психосоціальних ризиків, не лише виконують юридичні та етичні обов'язки, але й приймають обґрунтоване фінансове рішення, яке безпосередньо впливає на продуктивність та прибутковість організації [5].

Процес керування психосоціальними ризиками, пов'язаними з психосоціальною небезпекою – стресом, зазвичай включає чотири ключові етапи: виявлення переживання стресу, оцінки психосоціального ризику, зниження ризиків до прийнятного рівня за рахунок впровадження запобіжних і захисних заходів [6].

Етап виявлення переживання стресу робітником передбачає з'ясування того, що може спричинити шкоду, наприклад, надмірне робоче навантаження, відсутність чіткості обов’язків, погана комунікація, цькування або неадекватна підтримка. Оцінка психосоціальних ризиків вимагає розуміння характеру, інтенсивності, ймовірності (частоти) та тривалості переживання стресу [7]. Керування психосоціальними ризиками полягає у впровадженні найбільш дієвих та практично доцільних запобіжних і захисних заходів, таких як надання чіткіших посадових обов’язків, розподіл термінів виконання завдань та покращення комунікації. Нарешті, перегляд дієвості забезпечує, що запобіжні і захисні заходи працюють належним чином. Важливо, що консультації з працівниками є невід'ємною частиною процесу керування психосоціальними ризиками на кожному етапі, оскільки вони часто найкраще розуміють проблеми на своєму робочому місці.

Опитувальники є корисними інструментами для виявлення психосоціальних стресорів (небезпечних психосоціальних чинників) на роботі, особливо у великих організаціях. Вони забезпечують швидкий огляд психологічних стресорів на робочому місці [8]. Ці інструменти слугують стандартним скринінговим методом для розрізнення робочих місць з не прийнятним та прийнятним психосоціальним ризиком погіршення здоров'я працівників, вказуючи, куди слід спрямувати подальші зусилля – запобіжні і захисні заходи та ресурси.

Однак кількісні результати опитувальників часто є занадто абстрактними для прийняття прямих рішень щодо заходів з реорганізації роботи [9]. Цей крок зазвичай вимагає залучення та участі самих працівників, наприклад, у семінарах або модерованих командних обговореннях. Хоча опитувальники пропонують дієвий та масштабований метод для початкового скринінгу психосоціальних ризиків, їхнє обмеження у наданні детальних, дієвих даних вимагає застосування багатометодового підходу. Це означає, що покладання виключно на дані опитувань може призвести до поверхневих втручань, так інтеграція якісних методів, таких як фокус-групи та прямі спостереження, є вирішальною для розуміння першопричин проблем та розробки справді дієвих рішень.

Аналіз публікацій. Наукова спільнота все більше зосереджується не просто на вимірюванні ризиків, а на тому, як ці вимірювання можуть бути використані для практичних втручань. Останні дослідження наголошують на важливості розробки інструментів, які не лише виявляють проблеми, але й допомагають визначити конкретні заходи для їх усунення [10-13]. Це призвело до появи нових

методологій, що пов'язують результати опитувань із показниками продуктивності, плинності кадрів та кількості лікарняних. Так, в роботі [10] автори вказують на необхідність переходу від "пасивних" досліджень (лише вимірювання стресу) до "активних" втручань, спрямованих на зміну робочого середовища. В публікації наголошується, що майбутнє в цій галузі — за розробкою та оцінкою ефективності реальних організаційних змін. В роботі [11] підкреслюється, що оцінка психосоціальних ризиків має бути не самоціллю, а першим кроком у циклічному процесі управління. В дослідженні показано, як результати опитувань слід використовувати для розробки конкретних профілактичних заходів, пов'язаних з організаційними показниками. В роботі [12] проведено систематичний огляд організаційних втручаннь (зокрема, створення сприятливого психосоціального клімату), що впливають на здоров'я працівників, тим самим демонструється прямий зв'язок між змінами в робочому середовищі (які можна ідентифікувати опитувальником) і результатами впливу для здоров'я. У наступній статті [13] стверджується, що ефективне управління психосоціальними ризиками вимагає багаторівневого підходу, що включає не лише індивідуальні, а й організаційні та групові втручання. Автори пов'язують якість оцінки ризиків з успішністю подальших управлінських рішень, що підтверджує вашу тезу про зв'язок між вимірюванням і практичними діями.

Існує постійний інтерес до крос-культурної валідизації існуючих інструментів [14–16]. Дослідники перевіряють, чи зберігають опитувальники, розроблені в одній країні, свою надійність і валідність в інших культурних та мовних контекстах. Це особливо актуально для таких універсальних інструментів, як COPSOQ, які мають безліч мовних версій. Зокрема у роботі [14] автори аналізують найновішу версію опитувальника COPSOQ з характеристикою даних про психометричні властивості інструмента в різних країнах. Ще одна робота [15] присвячена систематичному огляду економічної ефективності втручань, спрямованих на покращення психосоціального робочого середовища. Цікавим дослідженням являється робота [16], де автори закликають до використання багаторівневих підходів в оцінці стресу на робочих місцях.

Проведений аналіз наукових робіт показує, що не існує єдиного універсального опитувальника, який би підходив для всіх ситуацій. Аналізуючи різні інструменти, можна визначити, який з них найкраще відповідає конкретним потребам організації. Звідси виникає актуальна задача з визначення області застосування існуючих опитувальників для визначення психосоціальних ризиків.

Мета статті – проаналізувати використання опитувальників при оцінці психосоціальних ризиків на робочому місці та виявити особливості їх використання в системах управління охорони та безпеки праці.

Методи. Для досягнення поставленої мети буде використано метод порівняльного аналізу, який використовується для вивчення різних об'єктів, явищ, процесів чи систем щодо їхніх спільних рис, відмінностей, закономірностей та причинно-наслідкових зв'язків. Реалізація відбуваються в декілька кроків [17].

На першому – визначаються об’єкти порівняння. Для порівняння використовуються чотири популярних опитувальники для визначення психосоціальних ризиків: Copenhagen Psychosocial Questionnaire (далі – COPSOQ); Healthy Work Survey (далі HWS); Questionnaire for Psychosocial Risk Assessment (далі – QPRA); Instrument for Stress-Oriented Task Analysis (далі - ISTA).

На другому – визначаємо критерії для порівняння. Основними характеристиками, які необхідні для визначення результативності опитувальника являється: оцінка виміру, глибина аналізу, бенчмаркінг, інтеграція з іншими методами, спільні риси.

На третьому – проводиться порівняння, а також аналізується зібрана інформація, виявляються схожі риси, відмінності, сильні та слабкі сторони кожного об'єкта. Це дозволяє констатувати відмінності й зрозуміти, чому вони існують, і як вони впливають на загальні результати.

На четвертому – наводяться висновки щодо вибору найкращого варіанту, виявлення нових закономірностей або побудова гіпотез для подальших досліджень.

Результати дослідження. Коротка характеристика чотирьох опитувальників для визначення психосоціальних ризиків на робочих місцях наведена в таблиці 1.

В таблиці 2 наведені результати порівняльного аналізу опитувальників за показниками: оцінка виміру, глибина аналізу, бенчмаркінг, інтеграція з іншими методами, спільні риси.

На основі даних таблиць 1 і 2 запропоновані критерії вибору опитувальників для оцінки психосоціальних ризиків для конкретного робочого середовища організації, які представлені в таблиці 3.

Опитувальники є інструментом, що допомагає виявити приховані "психологічні" небезпеки на робочому місці, так само як інспекції безпеки виявляють фізичні ризики. Це переводить турботу про ментальне здоров'я з розряду особистої справи в розряд організованого та системного процесу.

Етапи впровадження опитувальника оцінки психосоціальних ризиків в організації складається з 5 кроків, які наведено в таблиці 4.

Обговорення результатів.

Психосоціальні ризики становлять значну загрозу для добробуту працівників, продуктивності та організаційної стійкості і сталості організації, несучи значні втрати життя і здоров’я працівників і як наслідок витрати продуктивності і економічного здобутку [18]. Систематична оцінка психосоціальних ризиків є не лише вимогою системи управління ОЗтаБП, але й стратегічною інвестицією у здорову та продуктивну роботу працівників. Для цього необхідно проводити детальний, багатоетапний процес виявлення психосоціальних ризиків. Існує значна кількість різноманітних опитувальників, які можна застосовувати в організації для визначення наявних питань із проблем підтримки психічного здоров’я працівників.

Таблиця 1

Характеристики опитувальників, що аналізуються

№	Особливості опитувальник	Опис COPSOQ	Опис HWS	Опис QPRA	Опис ISTA
1.	**Приклади питань**	○ *"Чи нерівномірно розподілене ваше робоче навантаження, так що воно накопичується?"* ○ *"Як часто у вас не вистачає часу для виконання всіх робочих завдань?"* ○ *"Чи відстаєте ви від своєї роботи?"* ○ *"Чи достатньо у вас часу для виконання робочих завдань?"* ○ *"Чи потрібно вам стежити за багатьма речами під час роботи?"*	○ *"Чи сказали б ви, що загалом ваше здоров'я є (1) відмінним, (2) дуже добрим, (3) добрим, (4) задовільним або (5) поганим?"* ○ *"Як часто ви досягаєте цієї мети?" (стосовно рекомендацій щодо харчування)* ○ *"Чи курите ви зараз сигарети щодня, іноді чи взагалі ні?"* ○ *"Як би ви оцінили середній рівень стресу на роботі?"*	*Ролі, очікування та дизайн роботи в організації, свобода прийняття рішень (контроль над роботою або автономія), управління організаційними змінами, робоче навантаження та швидкість роботи, робочі години та графік роботи. Міжособистісні стосунки, лідерство, культура*	*Як часто ви перебуваєте під тиском часу?"* *"Як часто вам доводиться закінчувати роботу пізніше через надмірне навантаження?"* *"Як часто трапляється, що вам доводиться приймати рішення, не маючи достатньої інформації для цього?"*

Продовження таблиці 1

№	Особливості опитувальника	Опис COPSOQ	Опис HWS	Опис QPRA	Опис ISTA
2.	**Оцінка виміру**	Оцінка питань COPSOQ зазвичай використовують п'ятибальну шкалу Лікерта (наприклад, "Завжди", "Часто", "Іноді", "Рідко", "Ніколи/майже ніколи").	Питання HWS зазвичай використовують п'ятибальну шкалу Лікерта (наприклад, "Завжди", "Часто", "Іноді", "Рідко", "Ніколи/майже ніколи").	Питання QPRA зазвичай використовують п'ятибальну шкалу Лікерта (наприклад, "Завжди", "Часто", "Іноді", "Рідко", "Ніколи/майже ніколи")	Питання QPRA зазвичай використовують п'ятибальну шкалу Лікерта (наприклад, "Завжди", "Часто", "Іноді", "Рідко", "Ніколи/майже ніколи").
3.	**Валідація та надійність**	COPSOQ пройшов широке тестування та валідацію в багатьох країнах світу, демонструючи свою придатність та застосовність у різноманітних місцевих контекстах. Психометричні властивості, включаючи надійність та характеристики шкал, як правило, задовільні як на індивідуальному, так і на рівні робочого місця. Внутрішня узгодженість (коефіцієнт альфа Кронбаха) зазвичай висока. Ітеративний процес розробки, включаючи процедури прямого та зворотного перекладу та когнітивні інтерв'ю, підтримує його зовнішню та змістовну валідність, а також крос-культурну еквівалентність.	HWS пройшов психометричну валідацію, включаючи змістовну валідність, факторний аналіз, аналіз диференціального функціонування елементів (DIF), надійність шкали (альфа Кронбаха) та прогностичну валідність. Факторний аналіз підтвердив дев'ять факторів для його багатоелементних шкал, які загалом продемонстрували прийнятну внутрішню узгодженість з показниками альфа Кронбаха 0,60 і вище. Деякі шкали, такі як "Робота/сім'я" та "Психологічні вимоги до роботи", мали дещо нижчі початкові показники альфа, але покращилися після видалення елементів.	QPRA пройшов валідаційні дослідження, включаючи французьку та іспанську версії, з емпіричними дослідженнями, що підтверджують надійність та валідність його шкал. QPRA був підданий методологічним дослідженням, включаючи експертні огляди, пілотні тестування, аналіз кореляції елементів, експлораторний факторний аналіз та конфірматорний факторний аналіз, що підтвердило його достатні психометричні властивості.	Мета-аналіз підтвердив, що ISTA демонструє хороші психометричні властивості, з прийнятною до хорошої надійністю по всіх її шкалах. Гіпотези валідації були значною мірою підтверджені, так стресори позитивно корелювали з психологічним напруженням і здебільшого негативно з добробутом, тоді як ресурси демонстрували протилежну закономірність.

Продовження таблиці 1

№	Особливості опитувальника	**Опис** COPSOQ	**Опис** HWS	**Опис** QPRA	**Опис** ISTA
4.	**Практичне застосування**	Організації використовують COPSOQ для виявлення конкретних викликів, таких як цькування, відсутність довіри між керівництвом та працівниками, а також високі емоційні вимоги тощо. Процес опитування включає структурований контрольний список, що охоплює отримання згоди від зацікавлених сторін, формування робочої групи, визначення цілей, забезпечення захисту даних, заохочення участі, розповсюдження опитування, обговорення результатів, інформування працівників про висновки.	HWS використовується для прийняття рішень щодо політик та програм, пов'язаних зі здоров'ям, безпекою та добробутом працівників. Онлайн-формат, безкоштовність та автоматизація інструменту роблять його особливо практичним та доступним, особливо для організацій, які можуть не мати значних ресурсів для складних опитувань. HWS дозволяє ширшому колу організацій, включаючи малі та середні підприємства (МСП), проактивно вирішувати питання добробуту працівників, сприяючи більш інклюзивному підходу до охорони праці.	QPRA застосовується у вирішенні таких проблем, як погане управління змінами, надмірне робоче навантаження, цькування та недостатні ресурси. Інструмент може перетворювати результати опитувальника на значення ризику для погіршення здоров'я, допомагаючи пріоритезувати втручання.	ISTA використовувався в дослідженнях для аналізу розвитку умов праці та показників здоров'я (наприклад, виснаження) у динаміці, зокрема під час пандемії COVID-19. Ключовою перевагою є його потенціал для поєднання з об'єктивними вимірюваннями. Опитувальник бути адаптований для конкретних професійних груп, таких як лікарі лікарень, тощо шляхом переформулювання питань відповідно до їхніх унікальних умов праці.

Таблиця 2

Ключові відмінності та спільні риси опитувальників

№	Опитувальник	COPSOQ	HWS	QPRA/PSR-Q	ISTA
1.	**Країна**	Данія	США	Бельгія/ Німеччина	Німеччина
	Теоретична основа		модель JD-R	на основі NIOSH, емпірично перевірені моделі	на основі теорії дії
2.	**Формат та доступність**	кілька версій, часто вимагає ліцензування для повного використання	онлайн, безкоштовно, автоматизовані звіти	інтерактивний PDF, шаблон Excel	онлайн, загальний, ініціатива EU-OSHA, безкоштовно
3.	**Глибина проти широти**	широке охоплення психосоціальних факторів	конкретних аспектах	конкретних аспектах	широке охоплення психосоціальних факторів
4.	**Бенчмаркінг**	має національні референтні значення в деяких країнах.	пропонує порівняння з національними показниками	-	-
5.	**Інтеграція з іншими методами**	-	-	-	ISTA явно підтримує інтеграцію з об'єктивними даними спостережень, пропонуючи багатометодовий підхід
6.	**Спільні риси опитувальників**	*Всі прагнуть систематично виявляти, оцінювати та керувати психосоціальними ризиками для запобігання шкоді та покращення добробуту працівників. Більшість використовують шкали типу Лікерта для відповідей працівників, надаючи кількісні дані.* *Акцент на анонімності та конфіденційності для заохочення чесного зворотного зв'язку. Результати призначені для інформування організаційних втручань та коригування політики. Загалом вважаються основоположним кроком у ширшій системі керування психосоціальними ризиками.*			

Таблиця 3

Критерії вибору опитувальника для оцінки психосоціальних ризиків

№	Критерії вибору	Вибір
1.	Розмір	Малі організації або МСП можуть отримати вигоду від безкоштовних, онлайн- та зручних у використанні інструментів (наприклад, HWS, OiRA, People at Work) через обмежені ресурси. Великі організації можуть обрати більш комплексні та настроюванні інструменти (наприклад, COPSOQ, MPAT).
2.	Галузь	Хоча багато інструментів є загальними, деякі можуть бути більш придатними або адаптованими для конкретних галузей (наприклад, адаптація ISTA для лікарів лікарень).
3.	Регуляторне середовище	Дотримання конкретних національних або регіональних правил ОЗтаБП (наприклад, 14/17 небезпек Safe Work Australia для People at Work або MPAT).
4.	Специфічні ризики та цілі	Якщо метою є широкий огляд, підходить загальний інструмент, такий як COPSOQ або HWS. Якщо зосереджено на конкретних питаннях, таких як психологічна безпека, може бути кращим спеціалізований інструмент (наприклад, опитування Sparkbay). Слід враховувати, чи потрібно організації виявляти першопричини, оцінювати кумулятивні ефекти або зосереджуватися на конкретних наслідків переживання стресу, таких як вигорання.
5.	Бюджет	Безкоштовні інструменти проти ліцензованих/комерційних варіантів
6.	Внутрішній досвід	Інструменти з детальними посібниками користувача та шаблонами для обробки даних (наприклад, QPRA) розширюють можливості внутрішніх команд, тоді як інші можуть вимагати підтримки зовнішніх консультантів.
7.	Потреби у бенчмаркінгу	Якщо важливе порівняння з національними або галузевими середніми показниками, обирайте інструменти, які пропонують цю функцію (наприклад, HWS, People at Work, COPSOQ у деяких країнах).
8.	Валідація та надійність	Пріоритезуйте інструменти з сильними психометричними властивостями та валідацією у відповідних культурних або лінгвістичних контекстах, щоб забезпечити значущі та дієві дані.

В даному дослідженні проаналізовано чотири опитувальники COPSOQ; HWS; QPRA; ISTA. В них були виявленні спільні риси щодо стандартизованих запитань зі шкалами оцінки (наприклад, шкали Лайкерта), що дозволяє збирати кількісні дані. Всі опитувальники базуються на відомих наукових теоріях та моделях робочого стресу (наприклад, модель «попит-контроль-підтримка» або модель «вимоги-ресурси»). Це забезпечує надійність та валідність їхніх результатів [19].

Результати опитувальників надають критично важливу інформацію, виділяючи робочі місця або групи з найбільшою потребою в запобіжних і захисних заходах. Вони допомагають виявити конкретні небезпечні психосоціальні чинники, такі як погане управління змінами, надмірне робоче навантаження, цькування або відсутність ресурсів, які потім стають цілями для усунення чи зниження рівня психосоціальних ризиків. [20]

Таблиця 4

Етапи впровадження опитувальника оцінки психосоціальних ризиків в організації

№	Назва етапу	Зміст роботи етапу
1.	**Підготовка та планування**	○ *Необхідно отримати явну згоду від вищого керівництва та представників працівників (наприклад, профспілок, тощо). Це забезпечує підтримку та легітимність процесу.* ○ *Залучити відділ кадрів, фахівців з ОЗтаБП, лікарів підприємства та керівників відповідних відділів.* ○ *Сформувати спеціальну робочу групу з представників як працівників, так і керівництва, щоб сприяти співпраці та визначити чіткі цілі опитування.* ○ *Встановити чіткий графік та забезпечити суворе дотримання правил захисту приватних даних працівників згідно вимог законодавства і нормативно-правових актів для гарантування анонімності та конфіденційності.* ○ *Визначити конкретні підрозділи або групи працівників, які братимуть участь в опитуванні.*
2.	**Розгортання опитування**	○ *Підготувати платформу для опитування (наприклад, онлайн-систему або друковані матеріали).* ○ *Активно заохочувати участь через різні канали, такі як плакати, листівки, внутрішні зустрічі та оголошення в інтернеті.* ○ *Розповсюдити опитувальник (наприклад, посилання на електронну пошту для онлайн-версії, фізичні копії для паперової) та надсилати нагадування для підвищення рівня відповідей.*
3.	**Аналіз та інтерпретація результатів**	○ *Обробити зібрані дані, часто використовуючи надані шаблони (наприклад, Excel для QPRA) для генерації балів за питаннями та загальними темами.* ○ *Обговорити результати в рамках проектної групи для виявлення ключових висновків та областей, що потребують дій.* ○ *Розглянути як кількісні дані опитування, так і якісні відомості (наприклад, з фокус-груп, інтерв'ю, звітів про інциденти, вихідних інтерв'ю) для всебічного розуміння.*
4.	**Розробка та реалізація заходів**	○ *Прозоро повідомити результати всім працівникам, обговоривши виявлені потреби в діях та їхню доцільність.* ○ *Розробити та впровадити конкретні заходи щодо покращення на основі висновків. Це може включати уточнення обов'язків, коригування робочого навантаження, покращення комунікації або посилення систем підтримки.* ○ *Документувати всі прийняті заходи щодо покращення та їх впровадження.*
5.	**Моніторинг та перегляд**	○ *Регулярно переглядати дієвість впроваджених заходів контролю.* ○ *Проводити повторні опитування (наприклад, через 1-2 роки) для оцінки впливу втручань та відстеження прогресу.* ○ *Інтегрувати оцінку психосоціальних ризиків у регулярні перевірки безпеки та HR, сприяючи підходу "навчальної організації" для постійного вдосконалення.*

До основних відмінностей опитувальників слід віднести:

– COPSOQ інтегрує елементи декількох провідних моделей «попит-контроль-підтримка» (Demands-Control-Support) та модель «дисбаланс зусиль-винагороди» (Effort-Reward Imbalance), що дозволяє розглянути широкий спектр психосоціальних небезпечних чинників;

– HWS розроблений на основі моделі «вимоги-ресурси» (Job Demands-Resources, що дозволяє акцентувати увагу на балансі між вимогами до роботи (що виснажують) та ресурсами (що допомагають справлятися з навантаженням);

– QPRA базується на вимогах законодавства щодо оцінювання ризиків у певній країні чи регіоні, це дозволяє зосередитись на виявленні конкретних ризиків, які потрібно усувати згідно з нормативами;

– ISTA зосереджений на об'єктивних характеристиках робочого завдання, що призводить до визначення впливу на працівника робочого завдання, вимог до інтелектуальних процесів, можливості для самостійної регуляції праці.

Звідси вибір опитувальника має бути поміркованим рішенням, ретельно узгодженим з розміром організації, галуззю, конкретним профілем психосоціальних ризиків, наявними ресурсами та законодавчими і нормативно-правовими вимогами [21]. Правильно обраний опитувальник — це інструмент, який не просто збирає дані, а надає релевантну, достовірну та дієву інформацію, що дозволяє організації ефективно керувати психосоціальними ризиками, покращувати умови праці та підвищувати добробут працівників [22]. Такий вибір дозволяє уникнути зайвих витрат, марних зусиль та невідповідних результатів. Цей процес повинен виходити за рамки збору даних, включаючи поглиблений аналіз (часто поєднуючи кількісні та якісні методи), прозору комунікацію з працівниками, інформування працівників, щодо висновків, залучення до активної участі працівників у розробці в аналізі отриманих даних і розробці відповідних рішень з запобіжних і захисних заходів, а також постійний моніторинг. Пріоритет анонімності, сприяння довірі та демонстрація справжньої прихильності до реагування на зворотний зв'язок є вирішальними для максимізації рівня прозорих відповідей на опитування та забезпечення довгострокового успіху ініціатив з керування психосоціальними ризиками [23].

Усунення небезпечних психосоціальних чинників чи/та зниження рівня психосоціальних ризиків можуть бути організаційними (наприклад, зміна умов праці, коригування робочого навантаження, покращення комунікації, підвищення контролю над роботою, тощо), управлінськими (наприклад, навчання менеджерів для підтримки психічного здоров'я, тощо) або індивідуальними (наприклад, консультування, навчання управлінню стресом, тощо). Результати інформують про розробку або перегляд політик в системі управління ОЗтаБП організації, таких як політики щодо насильства, домагань, дискримінації або балансу між роботою та особистим життям. Дієві втручання в зміни робочого середовища часто передбачають підходи, де працівники активно залучаються до визначення заходів з реорганізації його роботи та прийняття для цього відповідних рішень. Це гарантує, що втручання є релевантними, прийнятними, сталими та стійкими.

Висновки. Проаналізовано чотири опитувальники, що дозволяє стверджувати Copenhagen Psychosocial Questionnaire являється універсальним і широким інструментом для загальної оцінки психосоціальних ризиків, Healthy Work Survey зосереджений на балансі між вимогами та ресурсами, які найчастіше призводить до переживання стресу працівниками; Questionnaire for Psychosocial Risk Assessment - інструмент, що адаптується під конкретні нормативні вимоги країни чи регіону; Instrument for Stress-Oriented Task Analysis використовується для глибокого аналізу структури робочих завдань.

Показано, що вибір опитувальника має бути поміркованим рішенням, ретельно узгодженим з розміром організації, галуззю, конкретним профілем психосоціальних ризиків, наявними ресурсами та законодавчими і нормативно-правовими вимогами, оскільки отримані результати є найбільш дієвими, коли вони інтегровані у всебічний, циклічний процес керування психосоціальними ризиками.

Процес впровадження опитувальників складається з чітких етапів — від планування та інформування до аналізу даних, розробки конкретних заходів та їх моніторингу.

Отримані результати свідчать про доцільність використання опитувальників для оцінювання психосоціальних ризиків у виробничому середовищі. Особливого значення така оцінка набуває для гірників, професійна діяльність яких пов'язана з високим рівнем фізичного навантаження, відповідальності, впливом несприятливих виробничих факторів, роботою в небезпечних умовах та підвищеним ризиком розвитку професійного стресу. Своєчасне виявлення психосоціальних ризиків у працівників гірничої галузі сприятиме покращенню умов праці, збереженню психічного здоров'я, підвищенню безпеки виробництва та профілактиці професійного вигорання.

Перелік посилань

1. Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 31*(6), 438–449. https://doi.org/10.5271/sj weh.948
2. Kristensen, T. S., Borg, V., & Hannerz, H. (2002). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 28*(5), 324–332. https://www.sjweh.fi/article/644
3. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397
4. Dewa, C. S., & Hoch, J. S. (2014). The costs of poor mental health in the workplace: The case for investment. *Psychiatric Services, 65*(9), 1145–1153. https://doi.org/10.1176/appi.ps.201300541
5. Belkic, K., Savic, M., & The Psychosocial Working Environment and Cardiovascular Disease Etiology Study Group. (2004). A review of evidence on psychosocial stress at work and cardiovascular diseases. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 30*(2), 85–127. https://www.jstor.org/stable/40967435
6. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115
7. Zapf, D., & Dormann, C. (2013). On the Job Demands-Resources Model and Its Relationship to the Job Content Questionnaire. In *Working Conditions and Psychosocial Factors* (pp. 59–79).

8. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499
9. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27-41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27
10. Nielsen, K., Taris, T. W., & Cox, T. (2010). The future of organizational interventions: Addressing the challenges of today's working life. *Work & Stress, 24*(3), 209–228. https://doi.org/10.1080/02678373.2010.519176
11. Biron, M., Karanika-Murray, M., & Cooper, C. L. (2016). *A Guide to the Management of Psychosocial Risks in the Workplace: A European Perspective*. Taylor & Francis. https://doi.org/10.4324/9781315673907
12. Montano, D., Hoven, H., & Nielsen, K. (2014). The effectiveness of psychosocial safety climate as a moderator of the relationship between job demands and employee health: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 11*(2), 2003–2022. https://doi.org/10.3390/ijerph110202003
13. Houdmont, J., Cox, T., & Griffiths, A. (2015). The management of psychosocial risks and well-being at work: A multilevel approach. *Work & Stress, 29*(1), 1–10.
14. Rugulies, R., Jensen, A., & Bjorner, J. B. (2020). A short version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III): Cross-cultural validation and psychometric properties. *Work & Stress, 34*(4), 361-381. https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1750583
15. Theorell, T., & Vingård, E. (2021). Does a good psychosocial work environment pay? A systematic review of the economic effects of interventions. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 47*(7), 543-558. https://doi.org/10.5271/sjweh.3984
16. Heiden, M., & Höge, T. (2022). Working from home in times of COVID-19: A systematic review on psychosocial risks and resources. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 64*(4), 311–319.
17. Lijphart, A. (1971). Comparative politics and the comparative method. *American Political Science Review, 65*(3), 682–693. https://doi.org/10.2307/1955513
18. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2014). *Preventing Psychosocial Risks at Work: A Multilevel Approach*. Publications Office of the European Union.
19. Kompier, M. A. J., & Cooper, C. L. (1999). Preventing work stress. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 14, pp. 285–328). John Wiley & Sons.
20. Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a new intervention process model for organizational stress and well-being interventions. *Work & Stress, 26*(3), 239–257. https://doi.org/10.1080/02678373.2012.712803
21. Aust, B., & Ducki, A. (2004). Comprehensive and successful: Evaluation of a worksite health promotion program with special focus on the process of implementation. *Work & Stress, 18*(2), 173–191.
22. Nielsen, K., Stage, M., & Bøggild, H. (2018). The development of a participatory organizational intervention to improve psychosocial working conditions and employee well-being: A quasi-experimental field study. *Journal of Applied Psychology, 103*(2), 173–189.
23. Nielsen, K., Fredslund, H., & Krivonos, E. (2020). The effectiveness of a participatory intervention to improve psychosocial working conditions: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(19), 7179. https://doi.org/10.3390/ijerph17197179

ABSTRACT

Purpose. The purpose of this study is to analyze questionnaires used for assessing psychosocial risks in miners' workplaces and to identify the specific features of their application within occupational health and safety management systems.

The methods. To achieve this objective, the comparative analysis method was employed. This method is used to examine different objects, phenomena, processes, or systems with respect to their common characteristics, differences, patterns, and cause-and-effect relationships.

Findings. The analysis of four questionnaires demonstrated that the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) is a comprehensive and versatile instrument for the general assessment of psychosocial risks. The Healthy Work Survey (HWS) focuses on the balance between job demands and available resources, which are among the main factors contributing to occupational stress. The Questionnaire for Psychosocial Risk Assessment (QPRA) is designed to be adaptable to the specific legislative and regulatory requirements of particular countries or regions. The Instrument for Stress-Oriented Task Analysis (ISTA) is primarily used for an in-depth analysis of work task structure and task-related stressors.
The study showed that the selection of a questionnaire should be a well-considered decision aligned with the organization's size, industry sector, psychosocial risk profile, available resources, and applicable legal requirements. The effectiveness of the obtained results is maximized when they are integrated into a comprehensive and continuous psychosocial risk management process. Furthermore, the implementation of psychosocial risk assessment questionnaires involves a sequence of clearly defined stages, ranging from planning and employee communication to data analysis, development of corrective measures, and ongoing monitoring of their effectiveness.

Scientific value. Relationship has been established between the effectiveness of assessing the psychosocial risks of miners and the specifics of industrial hazardous psychosocial factors, regulatory requirements and resources of the mining enterprise, as well as the occupational safety management process.

Practical value. The practical value of the study lies in the development of a clear framework for implementing psychosocial risk assessment questionnaires within occupational health and safety management systems according to their specific areas of application.

Keywords: *psychosocial risk assessment, comparative analysis, reliability and validity, questionnaire selection, implementation stages.*

дата першого надходження статті до видання	24.07.2026
дата прийняття до друку статті після рецензування	25.08.2026
дата публікації (оприлюднення)	30.09.2026

© 2026. V. Tsopa, S. Cheberyachko, T. Bilko, O. Stolbchenko
Published by the Dnipro University of Technology on behalf of Collection of Research Papers of the National Mining University. ISSN 2521-6635 (Online) | ISSN 2071-1859 (Print). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted reuse, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.