

Prężność i poczucie stresu a typy zachowań i przeżyć związanych z pracą wśród pielęgniarek

Resilience, perceived stress and types of work-related behavior and experience among nurses

JUSTYNA MRÓZ

Instytut Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Wprowadzenie. Pielęgniarki w swojej pracy wykorzystują własne predyspozycje osobowościowe, również doświadczają licznych sytuacji, które są dla nich stresujące.

Cel badań. Ustalenie związku pomiędzy prężnością, poczuciem stresu a typami zachowań i przeżyć związanych z pracą.

Materiał i metody. Badaniami objęto 183 pielęgniarki. Zastosowano: Kwestionariusz Poczucia Stresu (KPS) Plopy i Makarowskiego, Skalę Pomiaru Prężności (SPP-25) Ogińskiej-Bulik i Juczyńskiego i kwestionariusz Zachowań i Przeżyć Zachowań Związanych z Pracą (AVEM – polska adaptacja Rongińskiej i Gaidy).

Wyniki i wnioski. Uzyskane wyniki pokazują, że wyższy poziom prężności jest związany z niższym nasileniem poczucia stresu. Prężność i poczucie stresu wiąże się z funkcjonowaniem w pracy o charakterze zdrowym oraz zagrożonym wypaleniem. Dodatkowo ujawniły się korelacje między prężnością, poczuciem stresu a zachowaniami w pracy o charakterze oszczędnym. Natomiast w przypadku nadmiernego obciążenia ryzykiem pracoholizmu ujawnił się brak związku z prężnością i poczuciem stresu.

Słowa kluczowe: prężność, wypalenie zawodowe, poczucie stresu

Introduction. In their work nurses use their personality traits and also experience many stressful situations.

Aim. Determining the relationship between resilience, perceived stress and the types of behaviors and experiences associated with work.

Materials & methods. The study involved 183 nurses. The following were used: The Perceived Stress Questionnaire by Plopa and Makarowski, The Resilience Assessment Scale by Ogińska-Bulik and Juczyński and The Work-Related Behaviour and Experience Patterns Questionnaire (AVEM – Polish adaptation by Rongińska, Gaida).

Results & Conclusions. The results show that higher resilience is associated with lower intensification of perceived stress. Resilience and perceived stress are associated with healthy functioning at work and potential burnout. In addition, correlations were revealed between resilience, perceived stress and unambitious behavior at work. However, in the case of excessive risk of exposure to workaholism the lack of correlation with resilience and perceived stress was revealed.

Key words: resilience, burnout, perceived stress.

© Hygeia Public Health 2014, 49(4): 857-863

www.h-ph.pl

Nadesłano: 10.10.2014

Zakwalifikowano do druku: 09.11.2014

Adres do korespondencji / Address for correspondence

dr Justyna Mróz

Instytut Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Jana Kochanowskiego
ul. Krakowska 11, 25-029 Kielce

e-mail: justyna_mroz@wp.pl

Wprowadzenie

W prezentowanym artykule podjęto próbę określenia predykcyjnej roli poczucia stresu i prężności w odniesieniu do typów określających zachowania i przeżycia związane z pracą pielęgniarek.

Pielęgniarstwo jest zawodem, w który wpisane jest doświadczanie wysokiego poziomu stresu. Spowodowane jest to wieloma czynnikami związanymi z charakterem pracy pielęgniarskiej, między innymi codzienną konfrontacją ze smutkiem, bólem, śmiercią, zmianowością pracy, różnorodnością wykonywanych zadań, niejednokrotnie obciążonych emocjonalnie, itp. [1, 2].

We współczesnym definiowaniu stresu zwraca się uwagę na jego relacyjny charakter, obejmując

jednocześnie predyspozycje osobowościowe, jak i charakterystykę otoczenia, rozumienie to jest zbieżne z teorią Lazarusa i Folkman [3]. Relacja człowieka ze środowiskiem zewnętrznym, jak i z samym sobą, mogąca sprzyjać pojawieniu się nieprzyjemnego stanu napięcia emocjonalnego, który przekracza możliwości poradzenia sobie określaną jest jako stres [4].

Źródłem stresu, w zależności od przyjętej klasyfikacji, można poszukiwać w wielu obszarach funkcjonowania człowieka np.: zawodowym, rodzinnym, finansowym [5]. Stres powstający w jednym z obszarów oddziałuje zarówno na funkcjonowanie w nim, ale dodatkowo rozlewa się (*spillover*) na inne dziedziny życia. Odpowiedzią na takie ujęcie jest założenie, iż poczucie stresu globalnego kumuluje stresory zarówno z życia

zawodowego, jak i spoza niego. Stres dotyczy wówczas zgeneralizowanego poczucia obciążenia różnymi zdarzeniami, sytuacjami, zadaniami nie odnosząc ich do konkretnych dziedzin życia. Słabością takiego spostrzegania stresu jest brak uwzględnienia jego źródeł w poszczególnych dziedzinach życia. W rezultacie nie daje to możliwości spojrzenia na bardziej szczegółowe procesy rozlewnia się stresu, jego kierunku (z której roli do której) i znaczenia (pozytywnego bądź negatywnego) [5]. Poczucie stresu może być powodowane czynnikami zewnętrznymi, intrapsychicznymi, bądź powstawać w wyniku napięcia emocjonalnego [4].

Odczuwanie stresu na poziomie zewnętrznym dotyczy m.in. poczucia niesprawiedliwości w sytuacji oceny przez inne osoby. Ocena ta może dotyczyć zarówno wykonywanych zadań obejmujących role rodzinne, jak i zawodowe. Z kolei stres na poziomie intrapsychicznym wiąże się z przeżywaniem rozczarowania sobą w sytuacji konfrontacji z trudnościami dnia codziennego, realizowania celów. Ponadto osoby z wysokim nasileniem stresu wewnętrznego przejawiają tendencje do spostrzegania problemów w samej jednostce a nie w środowisku. Dodatkowo poczucie stresu może być doświadczane jako napięcie w sferze emocjonalnej. Jest ono wówczas wyrażane przez silne poczucie niepokoju, zmęczenia, nerwowości czy gwałtowne reakcje emocjonalne będące nieadekwatnymi wobec czynników je wywołujących [4].

Ocena stresu i podjęcie procesu radzenia sobie zależy między innymi od predyspozycji osobowościowych jednostki, jak chociażby prężności [3].

Prężność – jako zmienna sprzyjająca radzeniu sobie ze stresem

Prężność psychiczna jest uznawana za predyspozycję osobową, która pozwala na skuteczną adaptację w obliczu sytuacji trudnych^{1/}. Jest definiowana jako cecha osobowości bądź dynamiczny proces [3, 6]. Wspólnym mianownikiem różnych podejść jest ocenie prężności jako właściwości, która umożliwi ludziom utrzymywanie się na optymalnym poziomie sprawności działania oraz szybkie i łatwe radzenie sobie z niepowodzeniami, mimo napotykanymi trudnościami.

W opisie różnych modeli prężności można znaleźć dwie charakterystyki tego zasobu. Po pierwsze

prężność jest spostrzegana jako umiejętność oderwania się (*bogunce-back*) od negatywnych emocjonalnie doświadczeń. Drugi sposób rozumienia odnosi się do prężności jako „elastycznej adaptacji do zmieniających się wymagań stresujących doświadczeń” [7].

Prężność jest spostrzegana także jako ważny zasób prozdrowotny [8, 9]. Wysoka prężność sprzyja doświadczaniu większej liczby emocji pozytywnych, takich jak wdzięczność, zainteresowanie czy miłość oraz mniejszemu nasileniu emocjonalności negatywnej (złości, smutku, lęku) [11]. Dodatkowo wysokie nasilenie omawianego zasobu sprzyja uruchomieniu posttraumatycznego wzrostu w przypadku obciążających doświadczeń oraz chroni przed uruchamianiem się zachowań unikowych i depresyjnych [12].

Prężność, jako zasób osobowy, jest wykorzystywana w różnych okolicznościach [13], również w sytuacjach zawodowych [14, 15]. Badania wśród pracowników socjalnych potwierdzają zasadność traktowania prężności, jako ważnego zasobu chroniącego przed wypaleniem zawodowym [16]. Potwierdzają to także badania przeprowadzone wśród studentów pielęgniarstwa, w których osoby z wysokim poziomem prężności charakteryzowały się niskim nasileniem emocjonalnego wyczerpania oraz wysokim poczuciem osiągnięć pozytywnych [17]. Prężność wpływa także na indywidualne poczucie stresu oraz podejmowanie działań wobec niego, odnosi się to również do wymagań pracy i stresu doświadczanego w sytuacjach zawodowych [18]. Rolę prężności w sytuacjach zawodowych opisuje konstrukt psychologicznego kapitału (PsyCap). Psychologiczny kapitał jest rozumiany jako zespół pozytywnych psychologicznych zasobów, które są istotne dla efektywnego funkcjonowania człowieka w pracy [19]. W modelu tym obok prężności znalazły się skuteczność, optymizm i nadzieja [20].

Teoria zachowań i przeżyć związanych z pracą

Teorią opisującą funkcjonowanie jednostki w pracy jest teoria zachowań i przeżyć związanych z pracą Schaarschmidta i Fischera. Teoria ta łączy zagadnienia zaangażowania zawodowego, odporności na stres oraz poczucia dobrostanu [21, 22]. Wpisuje się ona w problematykę poszukiwania czynników sprzyjających zachowaniu zdrowia w obliczu obciążeń zawodowych.

Przeżycia i zachowania w pracy określane są w trzech sferach. Pierwszą z nich jest zaangażowanie zawodowe, które odnosi się do subiektywnego znaczenia pracy, ambicji zawodowych, gotowości do zaangażowania się w zadania związane z pracą, dążenia do perfekcji oraz zdolności do dystansowania się wobec spraw zawodowych. Kolejną sferą jest odporność psychiczna i strategię zwalczania problemów. Sfera ta dotyczy się tendencji do rezygnacji w sytuacji niepowodzeń

^{1/} Termin *resiliency* jest w języku polskim tłumaczony jako prężność [6] lub jako sprężystość psychiczna [9]. Oba terminy są przyjęte, jednak Heszen [3] termin sprężystość psychiczna uznaje, jako najbardziej trafny tłumaczeniowo. Inną nieścisłością wśród tłumaczenia jest podwójność terminu *resiliency* i *resilience*. Heszen [3] podaje, że oba terminy odnoszą się do cechy osoby, Kaczmarek i in. [9] natomiast zwracają uwagę na to, iż termin *resiliency* odnosi się do cechy osoby, a *resilience* do procesu skutecznej adaptacji w obliczu skrajnie niesprzyjających warunków, często ujmowany w perspektywie rozwojowej. Przyjęcie terminu prężność jest podyktowane między innymi użytym w badaniach narzędziem [10].

i porażek, ofensywnej strategii zwalczania sytuacji trudnych oraz dążenia do komfortu psychicznego. Ostatnia, trzecia sfera opisuje emocjonalny stosunek do pracy wyrażony poprzez zadowolenie z osiągnięć zawodowych i życia w ogóle oraz poczucia wsparcia społecznego [21]. Różne nasilenie poszczególnych składników w trzech sferach pozwoliło autorom teorii na wyodrębnienie czterech typów, które opisują zdrowe i niezdrowe wzorce zachowań w miejscu pracy.

Typ zdrowy (G – z niem. *gesund*) określa identyfikację z wykonywanym zawodem, która jest dla jednostki satysfakcjonująca, przejawia się pozytywnym nastawieniem do pracy. Ponadto osoby, które charakteryzuje ten typ potrafią zachować dystans do problemów związanych z pracą, a w sytuacji porażki przyjmują postawę ofensywną. Typ oszczędnościowy (S – z niem. *sparsam*) charakteryzuje te osoby, które nie oczekują sukcesu zawodowego, a zadowolenie z życia upatrują w sytuacjach nie związanych z pracą (rodzina, hobby, wolontariat). Typ ryzyka (A) jest porównywany do wzoru zachowania A. Charakterystyczne dla tego typu jest nasilenie emocji ujemnych, niska odporność psychiczna oraz wysokie zaangażowanie zawodowe, perfekcjonizm w pracy. Dodatkowo praca dla tych osób ma wysokie znaczenie. Typ wypalony (B – z ang. *burnout*) jest opisywany poprzez niskie subiektywne znaczenie pracy, niską odporność na stres oraz małą zdolność do dystansowania się wobec problemów w pracy [20].

Cel badań

Celem prezentowanych badań było określenie predykcyjnej roli poczucia stresu i prężności względem wzorów określających zachowania i przeżycia związane z pracą. Oczekiwano, że niski poziom stresu oraz wysoki poziom prężności będą sprzyjać zdrowemu i oszczędnościowemu wzorowi zachowań i przeżyć związanych z pracą. Z kolei wysoki poziom stresu i niskie nasilenie prężności typom określanym jako nadmiernie obciążony i z ryzykiem wypalenia.

Hipotezy badawcze

W odniesieniu do przedstawionych rozważań przyjęto następujące hipotezy badawcze:

- Hipoteza 1: Istnieje związek między poczuciem stresu w wymiarach: napięcia emocjonalnego, stresu intrapsychnicznego, stresu zewnętrznego a nasileniem funkcjonowania zgodnego z poszczególnymi typami zachowań i przeżyć związanych z pracą. W przypadku nasilenia funkcjonowania zgodnego z typami A i B jest to związek dodatni, natomiast w odniesieniu do typów G i S – ujemny.
- Hipoteza 2: Prężność jest odwrotnie związana z poczuciem stresu oraz z funkcjonowaniem zgodnym z zachowaniami i przeżyciami związa-

nymi z pracą opisywanym przez typ B (o charakterze wypalonym) i A (nadmiernie obciążonym) a dodatkowo przez typ G (o charakterze zdrowym) i S (oszczędnościowym).

- Hipoteza 3: Zarówno poczucie stresu, jak i prężność wyjaśniają funkcjonowanie w poszczególnych typach zachowań i przeżyć związanych z pracą.

Do opracowania wyników został użyty pakiet Statistica 10.

Metoda

Osoby badane

Badania zostały przeprowadzone wśród 200 pielęgniarek (same kobiety) z województwa świętokrzyskiego, do analiz włączono 183 kwestionariusze, które były kompletnie uzupełnione. Pielęgniarki były uczestniczkami studiów pomostowych. Wiek badanych wynosił $M=43,5$ lat ($SD=5,97$), z kolei staż zawodowy wynosił $M=20,7$ lat ($SD=7,77$). Pielęgniarki, które wzięły udział w badaniu były zatrudnione w różnych miejscach: szpitalach, przychodniach, domach pomocy społecznej na terenie województwa świętokrzyskiego.

Narzędzia

Do zweryfikowania postawionych hipotez użyto trzy metody badawcze.

Zachowania i przeżycia związane z pracą

Do badania nasilenia zachowań i przeżyć związanych z pracą zastosowano Kwestionariusz AVEM [21]. Kwestionariusz, obok 11 podskal, wyróżnia cztery typy określające zachowania i przeżycia związane z pracą: typ zdrowy (G – *gesund*), typ oszczędnościowy (S – *sparsam*), typ ryzyka (A) oraz typ wypalony (B – *burnout*). Uzyskane wyniki pozwalają określić nasilenie funkcjonowania charakterystycznego dla poszczególnych typów. W niniejszym opracowaniu poddano analizie typy zachowań i przeżyć związanych z pracą, które zostały opisane w części teoretycznej. Wartość alfa Cronbacha dla polskiej wersji AVEM jest zadowalająca i wynosi od 0,71 do 0,84.

Poczucie stresu

Poziom ogólnego poczucia stresu został zmierzony przy użyciu Kwestionariusza Poczucia Stresu (KPS) autorstwa Plopy i Makarowskiego [4]. KPS składa się 27 pytań podzielonych na trzy podskale diagnostyczne (stres zewnętrzny, stres intrapsychniczny, napięcie emocjonalne) oraz skalę kłamstwa. Badani ustosunkowują się do poszczególnych itemów na pięciostopniowej skali. Wynik ogólny mieści się w granicach od 21 do 105. W skład podskal diagnostycznych wchodzi po

7 itemów, rozpiętość wyników mieści się między 7 a 35. Wartość alfa Cronbacha poszczególnych podskal diagnostycznych wynosi od 0,69 do 0,81.

Prężność

Do określenia poziomu prężności użyto Skali Pomiaru Prężności (SPP-25) autorstwa Ogińskiej-Bulik i Juczyńskiego [10]. SPP-25 składa się z podskal określających 5 czynników oraz wyniku ogólnego. Czynniki 1 to Wytrwałość i determinacja w działaniu; Czynniki 2 – Otwartość na nowe doświadczenia i poczucie humoru; Czynniki 3 – Kompetencje osobiste do radzenia sobie i tolerancja negatywnych emocji; Czynniki 4 – Tolerancja na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwanie; Czynniki 5 – Optymistyczne nastawienie do życia i zdolność mobilizowania się w trudnych sytuacjach. Badani ustosunkowują się do poszczególnych itemów na pięciostopniowej skali. Rzetelność skali mierzona alfa Cronbacha wynosi 0,89. Zadowalająca jest również stabilność bezwzględna test – retest ($r=0,85$).

Wyniki

W celu zweryfikowania postawionych hipotez 1 i 2 przeprowadzono analizy korelacyjne między prężnością (wynik ogólny, czynniki), poczuciem stresu (wynik ogólny, napięcie emocjonalne, stres interpersonalny, stres zewnętrzny) i wzorami zachowań i przeżyć związanych z pracą. Statystyki opisowe oraz korelacje pomiędzy zmiennymi przedstawiono w tabeli I.

Badane pielęgniarki charakteryzuje przeciętny poziom prężności [10]. W czynnikach 1, 2 i 4 badane uzyskały nieznacznie wyższe wyniki niż w czynnikach

3 i 5. Ponadto osoby badane doświadczają zgeneralizowanego poczucia stresu, stresu zewnętrznego i intrapsychicznego na poziomie niskim, a napięcia emocjonalnego na poziomie przeciętnym [4]. Pielęgniarki, które wzięły udział w badaniu najczęściej funkcjonują zgodnie z typem ryzyka – A, najrzadziej zaś zgodnie z typem oszczędnościowym S.

Przeprowadzona analiza korelacyjna ujawniła zarówno pozytywne, jak i negatywne związki o różnym nasileniu między badanymi zmiennymi. Istotnie ujemne powiązania zostały ujawnione między prężnością oraz jej czynnikami a ogólnym wynikiem poczucia stresu, napięciem emocjonalnym, stresem intrapsychicznym oraz stresem zewnętrznym. Im wyższy poziom prężności, tym niższe nasilenie poczucia stresu u badanych pielęgniarek.

Typ G opisujący zdrowe zachowania i przeżycia w pracy pozostaje w dodatnim związku z większym nasileniem prężności, zarówno w wyniku ogólnym, jak i we wszystkich czynnikach oraz z mniejszym zgeneralizowanym poczuciem stresu, napięciem emocjonalnym, stresem zewnętrznym i intrapsychicznym. Z kolei funkcjonowanie zgodnie z typem oszczędnościowym S dodatnio koreluje z prężnością – czynnikiem 2 (otwarcie na nowe doświadczenia i poczucie humoru) i czynnikiem 4 (tolerancja niepowodzeń i traktowanie życia jako wyzwanie) a ujemnie z napięciem emocjonalnym. Między funkcjonowaniem zgodnym z typem B a prężnością (wynik ogólny i poszczególne czynniki) ujawniły się istotnie ujemne powiązania. Natomiast typ B dodatnio koreluje z ogólnym poczuciem stresu, napięciem emocjonalnym, stresem intrapsychicznym oraz stresem zewnętrznym. Nie

Tabela I. Średnie i odchylenia standardowe oraz korelacje między prężnością, poczuciem stresu i typami zachowań i przeżyć związanych z pracą
Table I. Mean scores, standard deviations and correlation between resilience, perceived stress, types of work-related behavior and experience

Zmienne	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
P_WO	70,48	13,34													
Cz_1	14,69	3,05	0,82***												
Cz_2	15,16	2,60	0,81***	0,62***											
Cz_3	13,58	3,16	0,89***	0,65***	0,66***										
Cz_4	14,20	3,07	0,88***	0,65***	0,70***	0,73***									
Cz_5	12,85	3,18	0,90***	0,67***	0,63***	0,80***	0,77***								
PS_WO	62,53	14,20	-0,48***	-0,40***	-0,39***	-0,46***	-0,46***	-0,43***							
NE	22,76	5,70	-0,41***	-0,35***	-0,35***	-0,39***	-0,35***	-0,38***	0,86***						
SI	20,12	5,09	-0,37***	-0,31***	-0,29**	-0,33***	-0,37***	-0,31***	0,87***	0,61***					
SZ	19,66	5,37	-0,48***	-0,40***	-0,37***	-0,47***	-0,47***	-0,42***	0,89***	0,64***	0,71***				
Typ G	0,19	0,27	0,36***	0,24**	0,32***	0,36***	0,34***	0,33***	-0,45***	-0,38***	-0,33***	-0,43***			
Typ S	0,11	0,22	0,14	0,12	0,19**	0,12	0,16*	0,07	-0,12	-0,16*	-0,02	-0,12	0,19**		
Typ A	0,43	0,34	-0,06	-0,05	-0,10	-0,02	-0,12	0,00	0,08	0,06	0,07	0,08	-0,07	-0,61***	
Typ B	0,27	0,32	-0,34**	-0,30***	-0,25**	-0,30**	-0,27**	-0,33***	0,31***	0,25**	0,22**	0,31***	-0,66***	0,19**	-0,33***

P_WO – prężność – wynik ogólny; Cz_1 – Wytrwałość i determinacja w działaniu; Cz_2 – Otwartość na nowe doświadczenia i poczucie humoru; Cz_3 – Kompetencje osobiste do radzenia sobie i tolerancja negatywnych emocji; Cz_4 – Tolerancja na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwanie; Cz_5 – Optymistyczne nastawienie do życia i zdolność mobilizowania się w trudnych sytuacjach; PS_WO – poczucie stresu – wynik ogólny; NE – napięcie emocjonalne, SI – stres intrapsychiczny, SZ – stres zewnętrzny
* $p<0,05$; ** $p<0,01$, *** $p<0,001$.

zaobserwowano związku na poziomie istotnym statystycznie między typem A – nadmiernego ryzyka a prężnością i poczuciem stresu.

W celu ustalenia znaczenia predykcyjnej roli prężności i ogólnego poczucia stresu w wyjaśnianiu poszczególnych wzorców zachowań i przeżyć związanych z pracą przeprowadzono analizę regresji (wersja krokowa postępująca). Otrzymane rezultaty dowodzą udziału prężności, w szczególności na poziomie ogólnym, oraz poczucia stresu w wyjaśnianiu funkcjonowania zgodnego z typami G i B (tab. II). Analizy regresji nie przeprowadzono względem typów A i S w oparciu o stwierdzony brak powiązań korelacyjnych (tab. I).

Wariancja zachowań i przeżyć zgodnych ze zdrowym wzorem G wyjaśniana jest w 19% przez trzy zmienne: poczucie stresu (wynik ogólny), prężność (wynik ogólny) oraz napięcie emocjonalne. Im mniejsze nasilenie stresu oraz wyższy poziom prężności tym wyższe prawdopodobieństwo funkcjonowania zgodnego ze zdrowym wzorem zachowań i przeżyć związanych z pracą. Napięcie emocjonalne, które także weszło w skład regresji, wyjaśnia tylko 1% wariancji i jego związek jest na poziomie nieistotnym statystycznie.

Natomiast model regresyjny przewidywanego pojawienia się funkcjonowania zgodnego z wzorem B, obciążonego ryzykiem wypalenia, został ustalony przy udziale stresu zewnętrznego, prężności (wynik ogólny) oraz czynnika 4 – tolerancji na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwania, które wyjaśniają 16% wariancji. Pojawienie się niskiego znaczenia pracy, małej zdolności dystansowania się wobec problemów zawodowych zależne jest więc od spostrzegania relacji z innymi jako stresujących oraz od niskiego poziomu odporności wobec wymagań życiowych, a także od tolerancji na niepowodzenia życiowe.

Tabela II. Wyniki analizy regresji dla funkcjonowania zgodnego z typem zdrowym G oraz typem wypalonym B

Table II. Results of regression analysis for functioning according to type G – health and type B – burnout

Zmienne	R ²	β	B	Bł. std. B	t	p
Typ G						
R= ,43 R ² = ,19 Popraw. R2= ,17 F(3,168)=12,76 p< 0,00						
W. wolny			0,263	0,182	1,44	0,15
Poczucie stresu	0,15	-0,44	-0,01	0,00	-3,10	0,00
Prężność – WO	0,03	0,19	0,00	0,00	2,35	0,02
Napięcie emocjonalne	0,01	0,17	0,01	0,01	1,19	0,23
Typ B						
R= ,40 R ² = ,16 Popraw. R2= ,14 F(3,168)=10,95 p <0,00						
W. wolny			0,38	0,20	1,91	0,06
Stres zewnętrzny	0,11	0,23	0,01	0,00	2,91	0,00
Prężność – WO	0,04	-0,50	-0,01	0,00	-3,02	0,00
Czynnik 4	0,02	0,31	0,03	0,02	1,91	0,06

Czynnik 4 – Tolerancja na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwanie

Dyskusja

Celem prezentowanych badań było określenie zależności między poczuciem stresu i prężnością a wzorami zachowań i przeżyć związanych z pracą, które zostały wyróżnione w koncepcji Schaarschmidta i Fischera [20], a także wskazanie na znaczenie prężności i poczucia stresu dla funkcjonowania zgodnego z wyróżnionymi typami.

Uzyskane rezultaty badań potwierdziły związki między prężnością a poczuciem stresu. Pielęgniarki charakteryzujące się wyższym poziomem prężności doświadczają niższego poczucia stresu ogólnego. Zależności te potwierdzają częściowo badania wśród nauczycieli, gdzie stres zawodowy ujemnie koreluje z prężnością [22]. Jednakże wyniki badań Ogińskiej-Bulik [16] już nie są tak jednoznaczne i wskazują na nieliczne korelacje na poziomie istotnym między prężnością a odczuwanym stresem w pracy. Na podstawie uzyskanych wyników, jak i dostępnej literatury można wnioskować, że prężność i poczucie stresu, zarówno zgeneralizowane, jak i zawodowe są ze sobą skorelowane.

Na podstawie wyników analizy korelacyjnej stwierdzono częściowe potwierdzenie hipotezy mówiącej o związku między poczuciem stresu a nasileniem funkcjonowania zgodnego z wyróżnionymi przez Schaarschmidta i Fischera wzorami zachowań związanych z pracą. Mniejsze poczucie uogólnionego stresu, a także mniejsze nasilenie napięcia emocjonalnego, stresu intrapsychnicznego i stresu zewnętrznego jest związane z większym nasileniem zachowania zgodnego z typem G, który opisuje zdrowe zachowania związane z pracą. Odwrotną zależność zaobserwowano między poczuciem stresu, zarówno na poziomie ogólnym, jak i w podskalach, a funkcjonowaniem zgodnym z typem B – obciążonym wypaleniem. A więc wyższe poczucie stresu jest związane z większym nasileniem zachowań i przeżyć opisujących ten wzór. Dostępne badania wskazują na związek stresu, zwłaszcza zawodowego, z wypaleniem zawodowym [22]. Ponadto uzyskane wyniki są zgodne z takim rozumieniem wypalenia zawodowego, które, jako jedną z przyczyn zjawiska upatruje w niepowodzeniu w zmaganiu się ze stresem. Niepowodzenie to wynika przede wszystkim z braku kompetencji zaradczych [23]. Maslach [24] zakłada, że ujęcie wypalenia tylko przez pryzmat doświadczanego stresu jest niewystarczające i należy wziąć pod uwagę samoocenę i stosunek do innych. Jednak, biorąc pod uwagę tylko zależności korelacyjne między poczuciem stresu a funkcjonowaniem zgodnym z wzorami – zdrowym i wypalonym, uzyskane wyniki potwierdzają częściowe założenia Maslach dotyczące związku między poczuciem stresu a wypaleniem (szczególnie w wymiarze wyczerpania emocjonalnego). Dodatkowo napięcie

emocjonalne koreluje ujemnie z funkcjonowaniem zgodnym z typem S – oszczędnościowym. Osoby, które w pracy przejawiają małe zaangażowanie doświadcza również niskiego nasilenia napięcia emocjonalnego. Ponadto poczucie stresu nie jest związane z nasileniem zachowań i przeżyć spójnych z typem A – nadmiernie obciążonym. Wyniki prezentowanych badań są odmienne od tych, które uzyskała w swoich badaniach Golińska, gdzie poczucie stresu ogólnego korelowało z pracoholizmem w różnych okresach badania – najbardziej w początkowym, zaś najmniej w pourlopowym. Dodatkowo stres ogólny, w większym stopniu niż stres zawodowy, pełnił funkcję mediatora między pracoholizmem a zdrowiem [25]. Różnice w wynikach mogą być spowodowane m.in. użyciem odmiennych narzędzi do badania pracoholizmu, taką możliwość w swoich badaniach sugerują także Chodkiewicz i Hauk [26].

Prezentowane wyniki wskazują, iż prężność, na poziomie ogólnym, jak i poszczególne czynniki, są powiązane dodatnio z funkcjonowaniem zgodnym z typami G oraz S, a ujemnie z nasileniem zachowań opisujących typ B. Oznacza to, iż wysoka zdolność do elastycznej i skutecznej adaptacji w sytuacjach trudnych jest związana ze zdrowymi i oszczędnościowymi zachowaniami i przeżyciami w pracy, a ujemnie z obciążonymi wypaleniem zawodowym. Wysoki poziom prężności sprzyja mniejszemu nasileniu objawów wypalenia zawodowego, co potwierdzają także wyniki badań wśród pracownic socjalnych [16], studentów pielęgniarstwa [17] i nauczycieli [22]. Natomiast nie ma związku, na poziomie istotnym statystycznie, między prężnością a nasileniem zachowań opisujących typ A – nadmiernie obciążony.

Poczucie stresu okazało się istotną zmienną biorącą udział w wyjaśnianiu nasilenia zachowań i przeżyć zgodnych ze zdrowym typem G oraz typem o cechach wypalenia zawodowego B. Zgeneralizowane poczucie stresu oraz napięcie emocjonalne wyjaśnia łącznie 16% zachowań związanych ze zdrowym wzorem G, natomiast stres zewnętrzny w 14% wyjaśnia wzór obciążony wypaleniem zawodowym. Dodatkowo ustalono, że prężność jest zasobem, który wyjaśnia zarówno nasilenie zachowań i przeżyć związanych ze wzorem G (pozytywnie), jak i obciążonego ryzykiem wypalenia zawodowego B (negatywnie). Badania Ogińskiej-Bulik [16] wykazały związek korelacyjny między wypaleniem zawodowym a prężnością, jak i częściowo stresem zawodowym. Dodatkowo prężność okazała się czynnikiem chroniącym przed wypaleniem zawodowym w grupie pracownic socjalnych. Emocjonalne wyczerpanie oraz depersonalizacja były istotnie niższe a poczucie osiągnięć zawodowych wyższe w grupie osób z wysokim poczuciem prężności. Ponadto uzyskane rezultaty prezentowanych badań są zbieżne z przekonaniem zwracającym uwagę na to, iż prężność, jako zasób, nie chroni przed doświadczeniem stresujących zdarzeń, ale przyczynia się do uruchamiania takich strategii zaradczych, które redukują poziom stresu [27]. Należy również pamiętać o ograniczeniach przeprowadzonych badań. Takich jak jednorodność grupy ze względu na płeć i wykonywany zawód. Dodatkowo ograniczeniem do generalizowania wniosków jest także nielosowy dobór próby badawczej. Różnorodność w obszarze zawodów, a także włączenie mężczyzn do grupy badawczej mogłaby poszerzyć wnioski z badań oraz pozwolić na większe uogólnienie.

Piśmiennictwo / References

1. Terelak JF. Stres zawodowy. UKSW, Warszawa 2007.
2. Dębska G, Pasek M, Wilczek-Rużyczka E. Obciążenia psychiczne i wypalenie zawodowe u pielęgniarek u pielęgniarek pracujących w różnych specjalnościach zawodowych. *Hygeia Publ Health* 2014, 49(1): 113-119.
3. Heszen I. Psychologia stresu. PWN, Warszawa 2013.
4. Plopa M, Makarowski R. Kwestionariusz Poczucia Stresu. Podręcznik. Wizja Press&It, Warszawa 2010.
5. Lachowska B. Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakością życia pracujących rodziców. *Psychol Społ* 2012, 4 (23): 353-371.
6. Ogińska-Bulik N, Juczyński Z. Osobowość, stres i zdrowie. Diffin, Warszawa 2010.
7. Tugade MM, Fredrickson BL. Regulation of positive emotions: Emotion regulation strategies that promote resilience. *J Happiness Stud* 2007, 8(3): 311-333.
8. Kasprzak A, Basińska MA, Lewandowska PN. Resiliency and the subjective evaluation of health in mothers of children with Asperger's syndrome. *Health Psychol Rep* 2013, 1: 34-41.
9. Kaczmarek Ł, Sęk H, Ziarko M. Sprężystość psychiczna i zmienne pośredniczące w jej wpływie na zdrowie. *Prz Psychol* 2011, 54: 29-46.
10. Ogińska-Bulik N, Juczyński Z. Skala Pomiaru Prężności SPP-25. *Now Psychol* 2008, 3: 39-56.
11. Fredrickson B. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *Am Psychol* 2001, 63: 923-931.
12. Hart PL, Brannan JD, Chesnay M. Resilience in nurses: an integrative review. *J Nurs Manag* 2012.
13. Kaczmarek ŁD, Aleszczyk K. Mechanizm sprężystości psychicznej – model mediacji dwukrokowej z udziałem strategii radzenia sobie i pozytywnego afektu. *Czas Psychol* 2013, 19: 67-72.
14. Avey JB, Luthans F, Youssef CM. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *J Manage* 2010, 36(2): 30-452.
15. Mróz J. Znaczenie zasobów osobistych dla zachowań i przeżyć związanych z pracą pielęgniarek. *Probl Hig Epidemiol* 2014, 95(3): 731-736.

16. Ogińska-Bulik N. Rola prężności w zapobieganiu negatywnym skutkom stresu zawodowego. [w:] *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*. Golińska L, Bielawska-Batorowicz E (red). UŁ, Łódź 2011: 486-497.
17. Ríos MI, Carrillo C, Sabuco E. Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería y su relación con variables sociodemográficas y de relación interpersonal. *Int J Psychol Res* 2012, 5(1): 88-95.
18. Wei S, Shujuanb Z, Qiboc H. Resilience and social support as moderators of work stress of young teachers in engineering college. *Procedia Eng* 2011, 24: 856-860.
19. Avey JB, Reichard RJ, et al. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Hum Resour Dev Q* 2001, 22(2): 127-152.
20. Kieschke U, Schaarschmidt U. Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach. *Learn Instr* 2008, 18: 429-437.
21. Rongińska T, Gaida WA. Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej. UZ, Zielona Góra 2003.
22. Gloria CT, Faulk KE, Steinhardt MA. Positive affectivity predicts successful and unsuccessful adaptation to stress. *Motiv Emot* 2013, 37(1): 185-193.
23. Sęk H. Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. [w:] *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*. Sęk H (red). PWN, Warszawa 2000: 83-112.
24. Maslach Ch. Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej. [w:] *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*. Sęk H (red). PWN, Warszawa 2000: 13-31.
25. Dudek B. Społeczne, psychologiczne i zdrowotne skutki pracoholizmu. UŁ, Łódź 2011.
26. Chodkiewicz J, Hauk M. Relacje między pracoholizmem ujmowanym jako uzależnienie i jako tendencja behawioralna a konfliktem praca – rodzina. *Med Pr* 2012, 63(2): 199-209.
27. Friborg, O, Hjemdal O, et al. A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment? *Int J Methods Psychiatr Res* 2003, 12(2): 65-76.