

Bogusława Halina Lachowska

NEUROTYCZNOŚĆ, WYMAGANIA PRACY I KONFLIKT PRACA–RODZINA A SKUTKI STRESU ZAWODOWEGO

NEUROTICISM, WORK DEMANDS, WORK–FAMILY CONFLICT AND JOB STRESS CONSEQUENCES

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II / John Paul II Catholic University of Lublin, Lublin, Poland
Instytut Psychologii / Institute of Psychology

STRESZCZENIE

Wstęp: Celem było określenie znaczenia neurotyczności, wymagań pracy i konfliktu praca–rodzina w wyjaśnianiu różnych konsekwencji stresu zawodowego u pracujących rodziców. **Materiał i metody:** Badaniami objęto 159 kobiet i 154 mężczyzn z rodzin, w których oboje małżonków pracuje zawodowo i wychowuje co najmniej 1 dziecko w wieku do 12 lat. Analizowano następujące konsekwencje stresu zawodowego: stan zdrowia psychicznego oceniany subiektywnie przez pracowników (symptomy somatyczne, niepokój i bezsenność, zaburzenia funkcjonowania, symptomy depresji, ogólny dystres), a także dystres doświadczany w pracy, zamiar odejścia z organizacji oraz satysfakcję z pracy. **Wyniki:** Znaczenie neurotyczności, wymagań pracy oraz konfliktu praca–rodzina w wyjaśnianiu poszczególnych skutków stresu zawodowego jest zróżnicowane. Spośród analizowanych predyktorów neurotyczność jest w istotnym związku z największą liczbą skutków stresu zawodowego. Po uwzględnieniu konfliktu praca–rodzina znaczenie wymagań pracy dla zrozumienia wielu skutków stresu staje się słabsze lub nieistotne statystycznie. **Wnioski:** Budowanie złożonych modeli teoretycznych, uwzględniających szerokie spektrum czynników – związanych z obszarem pracy, konfliktem między pełnionymi rolami: rodzinną lub zawodową oraz związanych z jednostką – pozwala na lepsze zrozumienie konsekwencji stresu zawodowego. Med. Pr. 2014;65(3):387–398

Słowa kluczowe: stan zdrowia pracowników, neurotyczność, wymagania pracy, konflikt praca–rodzina, satysfakcja z pracy, zamiar odejścia z organizacji

ABSTRACT

Background: The objective of the study was to determine the significance of neuroticism, requirements of the labor market and work–family conflict while exploring consequences of various aspects of job stress in occupationally active parents. **Material and Methods:** The investigations covered 159 females and 154 males from families where both parents are occupationally active and bring up at least one child aged up to 12 years. The following consequences of occupational stress were analyzed: the state of psychological health self-reported by the employees (symptoms of somatic disorders, anxiety and insomnia, functioning disorders, symptoms of depression, global distress), as well as distress experienced at work, employee intention to turnover, and job satisfaction. **Results:** The importance of neuroticism, work demands, and work–family conflict varies when explaining individual consequences of job stress. Of all the predictors analyzed, neuroticism is significantly correlated with the majority of consequences. Having considered the importance of work–family conflict, the role of work demands in understanding various consequences of job stress is much lower or even statistically insignificant. **Conclusions:** The construction of complex theoretical models, taking account of a wide range of factors related with the sphere of occupational activity, the role of work–family conflict and individual factors, allow for a better understanding of the determinants of job stress and its consequences. Med Pr 2014;65(3):387–398

Key words: health status of workers, neuroticism, work demands, work–family conflict, job satisfaction, employee turnover

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Bogusława Halina Lachowska, Instytut Psychologii,
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, e-mail: lachow@kul.lublin.pl
Nadesłano: 19 lutego 2014, zatwierdzono: 5 maja 2014

WSTĘP

Ostatnio można zauważyć znaczny wzrost zainteresowania badaczy zagadnieniem stresu zawodowego, który jest efektem m.in. narastania negatywnych konsekwencji wymagań, jakie stawiane są pracownikowi w miejscu pracy (1). Badacze, analizując konsekwencje stresu zawodowego, zajmują się takimi zagadnieniami, jak wypalenie zawodowe, zaburzenia stanu zdrowia,

obniżona satysfakcja z pracy i zamiar odejścia z organizacji. Wskazuje się jednak na niedobór badań, które jednocześnie obejmowałyby stresory związane ze środowiskiem pracy, konsekwencje ich doświadczania oraz charakterystykę osobową pracowników (1,2).

Jeszcze mniej jest badań, w których jednocześnie uwzględnia się pełnienie przez pracownika innych ról oprócz zawodowej – m.in. społecznych (głównie w obszarze rodziny) – podczas gdy trudności w godzeniu

tych ról także mogą stanowić źródło stresu doświadczanego w pracy. W prezentowanych badaniach własnych podjęto próbę wypełnienia tej luki i poszukując uwarunkowań konsekwencji stresu zawodowego, uwzględniono w analizach neurotyczność pracowników, wymagania pracy oraz konflikt praca–rodzina.

Podstaw teoretycznych pozwalających oczekiwać związków między wymaganiami pracy a zdrowiem pracowników dostarcza Model Wymagania–Zasoby Pracy (3). Z kolei model teoretyczny konfliktu między rolami (4,5) pozwala przypuszczać, że satysfakcja i dystres doświadczane przez pracownika są efektem nie tylko wymagań, które napotyka w obszarze pracy, ale także spostrzeganego przez niego konfliktu praca–rodzina. W modelu Wymagania–Zasoby Pracy uwzględnia się jedynie charakterystykę środowiska pracy.

W prezentowanych badaniach zaproponowano rozszerzenie ww. modelu poprzez uwzględnienie jednej z najważniejszych cech osobowości – neurotyczności – której negatywny wpływ na zdrowie jednostek i różne aspekty ich funkcjonowania jest dosyć dobrze udokumentowany. Neurotyczność może w różnorodny sposób wpływać na doświadczanie stresu przez pracownika – poprzez wywieranie wpływu na sposób postrzegania stresorów w miejscu pracy oraz na wybierane strategie radzenia sobie ze stresem i ich efektywność (6).

W prezentowanych badaniach, analizując konsekwencje stresu zawodowego, wzięto pod uwagę stan zdrowia psychicznego oceniany subiektywnie przez pracowników, uwzględniając 4 jego aspekty:

- somatyczne symptomy zaburzeń,
- niepokój i bezsenność,
- zaburzenia funkcjonowania i symptomy depresji,
- globalny wskaźnik zdrowia psychicznego.

Wśród analizowanych konsekwencji stresu zawodowego znalazły się także satysfakcja z pracy, zamiar odejścia z organizacji oraz dystres doświadczany w pracy.

Neurotyczność, wymagania pracy i konflikt praca–rodzina a skutki stresu zawodowego u pracowników – teoretyczne podłoże zależności

Zależności między wymaganiami pracy a dobrostanem psychofizycznym pracownika w świetle Modelu Wymagania–Zasoby Pracy Bakker i Demerouti (3) oraz Bakker i wsp. (7) opracowali Model Wymagań–Zasobów Pracy (Job Demands–Resources Model – JD-R), który przedstawia propozycję zależności między charakterystykami pracy a wskaźnikami dobrostanu fizycznego i psychicznego pracowników.

Zgodnie z pierwszym założeniem modelu wszystkie charakterystyki pracy, bez względu na ich różnorodność, można ująć w 2 szerokie kategorie – wymagań i zasobów.

Wymagania definiowane są tu jako „fizyczne, psychologiczne, społeczne lub organizacyjne aspekty pracy, które wymagają od pracownika trwałego fizycznego i/lub psychicznego (poznawczego i emocjonalnego) wysiłku lub umiejętności, a zatem są związane z pewnymi fizjologicznymi i/lub psychologicznymi kosztami” (3, s. 312). Autorzy modelu podkreślają, że charakterystyka pracy nie musi być negatywna, jednak może się przekształcić w stresor, jeżeli wypełnianie wymagań pracy wiąże się z dużym wysiłkiem, po którym pracownik nie wraca do pełni sił (3). Wymagania mogą więc wywołać napięcie wtedy, gdy przewyższają możliwości adaptacyjne pracownika (7).

Z kolei zasoby to wszystkie fizyczne, psychologiczne, społeczne lub organizacyjne aspekty pracy, które pozwalają na osiąganie celów zawodowych, redukują wymagania pracy oraz związane z nimi koszty fizjologiczne czy psychologiczne i/lub stymulują osobowy wzrost, uczenie się i rozwój pracownika (3).

Drugie ważne założenie związane z Modelem Wymagań–Zasobów Pracy dotyczy istnienia 2 odrębnych i względnie niezależnych procesów psychologicznych inicjowanych przez wymagania i zasoby. Procesy te pełnią zasadniczą rolę w kształtowaniu się związanych z pracą motywacji i napięcia oraz wpływają na zdrowie pracownika i jego dobrostan (8).

Pierwszy z tych procesów wiąże się z wymaganiami pracy. W jego ramach aspekty pracy mające charakter wymagań prowadzą do stałego przeciążenia, a w dłuższej perspektywie – do wyczerpania i problemów zdrowotnych u pracownika. Z procesem tym wiąże się więc osłabienie i pogorszenie stanu zdrowia pracownika (energy-driven process; health impairment hypothesis). Wyczerpanie może prowadzić także do negatywnych rezultatów w odniesieniu do organizacji, takich jak absencja lub gorsze realizowanie obowiązków.

Drugi z procesów wiąże się z zasobami pracy i ma charakter motywacyjny. W ramach tego procesu zasoby pracy mające potencjał motywacyjny mogą prowadzić do takich efektów, jak duże zaangażowanie w pracę, oddanie się pracy, podejmowanie w obrębie roli zawodowej dodatkowych zadań (motivation-driven process; motivational hypothesis).

Przedstawiony powyżej model teoretyczny pozwala na przyjęcie hipotezy 1 (H1) – im większy poziom wymagań pracy, tym większe nasilenie objawów zabu-

rzeń psychosomatycznych, dystresu w pracy oraz tym mniejsza satysfakcja z pracy, a także tym większe nasilenie zamiaru odejścia z organizacji.

Konflikt praca–rodzina

a konsekwencje stresu zawodowego u pracowników Bakker i Geurts (8) rozszerzyli powyżej opisany Model Wymagań–Zasobów Pracy, podejmując na jego bazie próbę wyjaśnienia tego, w jaki sposób praca może ingerować w życie rodzinne. Przyjmują oni, że ingerencja może mieć podwójny charakter:

- negatywny wpływ pracy na rodzinę (konflikt praca–rodzina) – jest efektem wyczerpania, pozostającego w silnym związku z wymaganiami pracy;
- pozytywny wpływ pracy na rodzinę (facylitacja praca–rodzina) – jest efektem zaangażowania w pracę, pozostającego w silnym związku z zasobami pracy.

Poglądy ww. autorów (8) dotyczące pozytywnego związku wymagań pracy z oddziaływaniami pracy, które utrudniają funkcjonowanie pracownika w rolach rodzinnych, są zgodne z wcześniejszymi konceptualizacjami (4,5). Zgodnie z Modelem Wymagania–Zasoby Pracy dystres doświadczany przez pracownika może być spowodowany charakterystykami pracy, szczególnie mającymi postać wymagań. Z kolei Frone i wsp. (4,5) wskazują, że dystres doświadczany przez pracowników może być efektem nie tylko charakterystyki pracy, ale także konfliktu praca–rodzina.

Greenhaus i Beutell (9) podają, że konflikt między pracą a rodziną „oznacza, że uczestniczenie w roli zawodowej (rodzinnej) staje się trudniejsze ze względu na uczestniczenie w roli rodzinnej (zawodowej)”. Konflikt praca–rodzina pojawia się więc wtedy, gdy wymagania roli zawodowej utrudniają realizację wymagań roli rodzinnej. Aktualnie badacze zgodni są co do tego, że konflikt między rolami rodzinnymi a zawodowymi ma istotne znaczenie dla jakości życia jednostek, ich rodzin, a także dla wyników ekonomicznych organizacji (10).

W klasycznych modelach konfliktu ról przyjmuje się, że konflikt wiąże się z rezultatami w obszarze, który jest poddawany oddziaływaniom utrudniającym (receiving domain) (4,5). Przyjmuje się więc, że konflikt praca–rodzina jest w bezpośrednim i pozytywnym związku z dystresem w obszarze rodziny. Zgodnie z nowszym ujęciem zagadnienia uważa się, że efektów konfliktu należy spodziewać się raczej w obszarze związanym z rolą, która jest przyczyną utrudnień w pełnieniu innej roli (sending domain), niż w obszarze narażonym na takie utrudniające oddziaływania

(receiving domain) (11). Zwolennicy tego drugiego podejścia przyjmują, że kiedy pojawia się konflikt ról, jednostki mogą doświadczać pogorszenia funkcjonowania w obszarze poddanym utrudniającym wpływom. Jednocześnie jednak osoby takie dokonują atrybucji źródła tego konfliktu i winę za niego przypisują obszarowi związanemu z rolą utrudniającą pełnienie innej roli (12).

Z kolei norma wzajemności zobowiązuje jednostki, „aby odwdzięczać się innym tym samym zachowaniem, którego doświadczyły z ich strony” (13, s. 308). Przyjęcie tych założeń pozwala oczekiwać, że w przypadku konfliktu praca–rodzina jednostka może doświadczać pogorszenia funkcjonowania w rolach rodzinnych, ale winę za ten konflikt będzie przypisywała rolom zawodowym, co będzie kształtowało jej postawy wobec pracy. Można więc oczekiwać, że dystresu i dysatisfakcji będzie doświadczała w obszarze pracy.

Wyniki dotychczasowych badań są zróżnicowane i potwierdzają każde z tych stanowisk. W ich świetle pozytywny związek konfliktu praca–rodzina z dystresem w pracy okazuje się jednak najbardziej jednoznaczny i najsilniejszą relacją spośród tych, które zachodzą między tym konfliktem a innymi rezultatami (14). Stwierdzono także, że konflikt praca–rodzina wywiera negatywny wpływ na ogólny stan zdrowia psychicznego pracownika oraz zmniejsza satysfakcję z pracy i satysfakcję z życia (14,15).

W badaniach własnych przyjęto więc, że można oczekiwać negatywnych rezultatów konfliktu praca–rodzina w obszarze pracy i w odniesieniu do ogólnego dobrostanu pracowników. Przyjęte założenia pozwalają sformułować hipotezę 2 (H2) – im wyższy poziom konfliktu praca–rodzina, tym większe nasilenie objawów zaburzeń psychosomatycznych, dystresu w pracy oraz tym mniejsza satysfakcja z pracy, a także tym większa chęć odejścia z organizacji.

Neurotyczność a dobrostan psychofizyczny pracownika

Badania dotyczące uwarunkowań dystresu doświadczanego przez pracowników są zdominowane przez poszukiwania uwarunkowań środowiskowych. Znacznie mniej natomiast jest badań, w których analizowane jest znaczenie osobowości pracownika. Niedostatek tego typu analiz wydaje się zaskakujący zwłaszcza w kontekście tego, że osobowość powszechnie uważana jest za ważną determinantę zdrowia jednostki i różnych psychologicznych rezultatów odnoszących się do jej funkcjonowania (6,16–18).

Jednym z konstruktów w 5-czynnikowym modelu osobowości przedstawionym przez Costę i McCrae'a (19) jest neurotyczność. Związek neurotyczności z funkcjonowaniem jednostki, jej zdrowiem, ogólną satysfakcją z życia, dobrostanem w pracy, w małżeństwie i rodzinie jest dobrze udokumentowany. Z reguły jest to związek negatywny, wskazujący, że neurotyczność pogarsza funkcjonowanie jednostki (6).

Neurotyczność oznacza tendencję do doświadczania lęku, niepokoju, strachu i napięcia, skłonność do martwienia się, reagowania obronnie i wrażliwość na stres. Może to powodować, że osoby o dużym nasileniu tej cechy będą doświadczać większego stresu związanego z wymaganiami pracy, a także będą przejawiać tendencję do zwiększonej reaktywności na negatywne bodźce. Wyraża się to większym emocjonalnym wyczerpaniem, depersonalizacją i poczuciem braku osiągnięć (17).

Ponadto neurotyczność może sprzyjać narastaniu wymagań związanych z czasem, ponieważ osoby o dużej neurotyczności mogą mieć trudności z realizacją zadań w przeznaczonym na to czasie – spowodowane tym, że część czasu zajmuje im zamartwianie się i zajmowanie się przeżywanymi negatywnymi emocjami (20). Neurotyczność może więc oznaczać nasilone postrzeganie i doświadczanie stresu, mniej efektywne wykorzystanie czasu i większe zaabsorbowanie wymaganiami ról. Jednostki o dużej neurotyczności łatwiej niż jednostki o małej neurotyczności mogą dostrzegać niezgodność między rolami rodzinnymi a zawodowymi i częściej postrzegać ją jako zagrożenie (2). Wszystko to pozwala oczekiwać, że jednostki o dużej neurotyczności będzie cechować większe nasilenie negatywnych skutków stresu doświadczanego w pracy.

Hipoteza 3 (H3) – im wyższy poziom neurotyczności, tym większe nasilenie objawów zaburzeń psychosomatycznych, dystresu w pracy oraz tym mniejsza satysfakcja z pracy, a także tym większa chęć odejścia z organizacji.

MATERIAŁ I METODY

Grupa badana

Badaniami objęto 159 kobiet i 154 mężczyzn aktywnych zawodowo, w tym 151 par małżeńskich. Średnia wieku badanych kobiet wynosiła 32,04 roku (odchylenie standardowe (standard deviation – SD) = 5,20), a mężczyzn – 34,50 roku (SD = 5,58).

Średni staż pracy kobiet wynosił 9,25 roku (SD = 5,76), a mężczyzn – 12,52 roku (SD = 6,52). Kobiety pracują przeciętnie 39,11 (SD = 9,76), a mężczyź-

ni – 46,83 (SD = 12,45) godziny tygodniowo. Wśród kobiet 31,4% miało wykształcenie średnie, a 68,6% – wyższe. Wśród mężczyzn wykształcenie średnie zadeklarowało 54,8% osób, a wyższe – 45,2%.

Wszystkie badane osoby pozostawały w związku małżeńskim i wychowywały co najmniej 1 dziecko w wieku poniżej 12 lat. Taki dobór osób do grupy badawczej pozwalał oczekiwać, że będą one mieć stosunkowo duże zobowiązania zarówno w obszarze pracy, jak i rodziny. Badana grupa osób nie jest reprezentatywna. Badania przeprowadzono nieodpłatnie, z zachowaniem anonimowości.

Narzędzia pomiaru

Neurotyczność określono za pomocą skali neurotyczności w Inwentarzu Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae'a w polskiej adaptacji Zawadzkiego i wsp. (21). Wynik surowy w tej skali mieści się w przedziale 0–48, a wynik wyższy wskazuje na większe nasilenie cechy neurotyczności. Rzetelność skali w polskiej wersji tego kwestionariusza oszacowana za pomocą wskaźnika spójności wewnętrznej α Cronbacha jest satysfakcjonująca i wynosi 0,80 (21).

Wymagania pracy oszacowano, biorąc pod uwagę czas poświęcany na pracę zawodową (w godzinach, w skali 1 przeciętnego tygodnia), pracę w dodatkowym wymiarze czasu, ryzyko utraty pracy oraz przeciążenie roli zawodowej, które zbadano za pomocą Skali Przeciżenia Roli z Kwestionariusza Percepcji Stresu Organizacyjnego opracowanego przez Boruckiego (22). Współczynnik zgodności wewnętrznej dla Skali Przeciżenia Roli Zawodowej wynosi 0,86. W niniejszych badaniach wskaźnik rzetelności skali α Cronbacha wynosi 0,91.

Konflikt praca–rodzina określono za pomocą skali Konflikt Praca–Rodzina z Kwestionariusza Dopasowania Pracy i Rodziny (Work–Family Fit Questionnaire) (20). Jego polską wersję opracowała Lachowska (23). Dane uzyskane za pomocą skali 'konflikt praca–rodzina' to poznawcze oceny zakresu, w jakim wymagania roli zawodowej utrudniają pełnienie roli rodzinnej. Skala pozwala określić stopień, w jakim naciski związane z czasem i napięciem w jednej z ról zakłócają funkcjonowanie w innej roli.

Skala 'konflikt praca–rodzina' składa się z 4 stwierdzeń (przykładowe: „Stres w pracy sprawia, że w domu jesteś podenerwowany”). Badany udziela odpowiedzi, zaznaczając na skali o zakresie od 1 (nigdy) do 5 (cały czas), jak często dana sytuacja występowała w jego życiu w ciągu ostatnich 6 miesięcy. Wyniki możliwe do

uzyskania mieszczą się w granicach 4–20. Wyższy wynik oznacza większe nasilenie konfliktu praca–rodzina. Rzetelność skali w polskiej wersji tego kwestionariusza oszacowana za pomocą wskaźnika spójności wewnętrznej α Cronbacha jest satysfakcjonująca i wynosi 0,81.

Globalny dystres oceniono za pomocą Kwestionariusza Ogólnego Stanu Zdrowia (General Health Questionnaire – GHQ) Davida Goldberga w polskiej adaptacji Makowskiej i Merecz (24). W badaniach zastosowano wersję 28-itemową (GHQ-28). Kwestionariusz GHQ-28 umożliwia określenie stopnia prawdopodobieństwa, że dana osoba cierpi na zaburzenia psychiczne lub też że takie zaburzenia mogą się u niej rozwinąć. Kwestionariusz ma strukturę skalową, co pozwala uzyskać wynik ogólny oraz informacje o nasileniu symptomów somatycznych, niepokoju i bezsenności, zaburzeniach funkcjonowania i depresji.

Kwestionariusz Ogólnego Stanu Zdrowia, zwłaszcza jego wersja skalowa (GHQ-28), może być stosowany w ocenie psychologicznych konsekwencji narażenia na stresory występujące w miejscu pracy (24). W prezentowanych badaniach odpowiedzi na pytania kwestionariusza punktowano na skali od 0 do 3. Im wyższy wynik, tym większe nasilenie zaburzeń. Rzetelność polskiej wersji skali oszacowana za pomocą wskaźnika α Cronbacha dla całej skali oraz poszczególnych podskal jest satysfakcjonująca i waha się w granicach od 0,76 do 0,93 (23).

Satysfakcję z pracy oszacowano za pomocą Skali Satysfakcji z Pracy (SSP) opracowanej przez Zalewską (25). Skala składa się z 5 stwierdzeń. Badany określa na skali 1–7, w jakim stopniu każde ze stwierdzeń odnosi się do jego pracy zawodowej. Możliwe do uzyskania wyniki mieszczą się w granicach od 5 do 35. Wyższy wynik wskazuje na większą satysfakcję z pracy. Skala ma wysoką spójność wewnętrzną, wyrażoną współczynnikiem α Cronbacha większym od 0,80 (24). Wartość tego wskaźnika w niniejszych badaniach wynosi 0,84.

Dystres w obszarze pracy określono za pomocą polskiej wersji indeksu Pearlina (25) w opracowaniu Lachowskiej (26). Dystres jest tu rozumiany jako pojawiający się w szczególnych warunkach, szczególnych sytuacjach (wyodrębnionych i oddzielonych od innych sytuacji czasem i przestrzenią). Autor indeksu traktuje dystres jako emocjonalne zakłócenie w odpowiedzi na specyficzne warunki związane ze specyficznymi obszarami pełnionej roli społecznej, a nie jako zgeneralizowany stan przejawiający się we wszystkich rolach pełnionych przez jednostkę (27).

Indeks obejmuje 7 przymiotników, które opisują negatywne emocje (rozdrażniony, sfrustrowany, napięty, zasmucony, znudzony, lekceważony, nieszczęśliwy). Osoba badana na skali od 1 do 5 określa, w jakim natężeniu odczuwa daną emocję. Możliwe do uzyskania wyniki wahają się w granicach od 7 do 35. Im wyższy wynik, tym większy poziom dystresu doświadczanego w odpowiedzi na specyficzne warunki w obszarze związanym z daną rolą. Polską wersję skali cechuje wysoka spójność wewnętrzna wyrażona za pomocą współczynnika α Cronbacha, który wynosi 0,93 (27).

Intencję odejścia z organizacji oszacowano, prosząc badanych o ustosunkowanie się na skali od 1 do 5 do stwierdzenia: „Mam ochotę zwolnić się ze swojej pracy i zmienić ją na inną lub w ogóle zrezygnować z pracy zawodowej” (28). Im wyższy wynik, tym większe nasilenie zamiaru odejścia z organizacji.

Metody analizy statystycznej

Analizę danych przeprowadzono za pomocą pakietu statystycznego IBM SPSS Statistics wersja 21. W celu określenia predyktorów analizowanych wskaźników dobrostanu psychofizycznego pracowników zastosowano hierarchiczną analizę regresji wielozmiennowej. W przypadku tej procedury zmienne wyjaśniające wprowadzane są do modelu w kolejnych krokach w oparciu o preferencje badacza. Umożliwia ona kontrolowanie wpływu pewnej grupy zmiennych na zmienną zależną, przy czym „regresja hierarchiczna pozwala stwierdzić, czy dodanie określonego zestawu zmiennych poprawia istotnie statystycznie jakość przewidywania w stosunku do typowych w danej dziedzinie predyktorów” (29, s. 49).

W przeprowadzonych analizach w pierwszym kroku wprowadzono zmienne demograficzne (płeć, wiek, wykształcenie) w celu kontroli ich wpływu na analizowane konsekwencje stresu zawodowego pracowników. W kolejnym kroku wprowadzono neurotyczność, a następnie wymagania pracy (liczba godzin pracy, nadgodziny, ryzyko utraty pracy, przeciążenie roli zawodowej) oraz konflikt praca–rodzina.

W poszczególnych blokach zmienne wprowadzono, stosując metodę wprowadzania. Teoretycznego uzasadnienia dla wprowadzenia do analiz w pierwszej kolejności neurotyczności, a następnie wymagań pracy i konfliktu praca–rodzina dostarcza koncepcja Bolgera i Zuckermana (6). Autorzy wyjaśniając rolę neurotyczności w procesie stresu, wskazują, że neurotyczność może wywierać wpływ na wielkość stresu doświadczanego przez jednostkę, predysponując ją do postrzegania

danej sytuacji jako stresującej. To założenie skłoniło do tego, żeby w niniejszych analizach kontrolować wpływ neurotyczności na wielkość postrzeganych wymagań pracy i konfliktu praca–rodzina.

WYNIKI

W tabeli 1. przedstawiono statystyki opisowe analizowanych zmiennych i wartości współczynników korelacji między tymi zmiennymi.

W celu weryfikacji hipotez badawczych przeprowadzono 8 analiz regresji hierarchicznej – oddzielnie dla każdej analizowanej konsekwencji stresu zawodowego (symptomy somatyczne zaburzeń, niepokój i bezsenność, symptomy depresji, zaburzenia funkcjonowania, ogólny dystres, satysfakcja z pracy, zamiar odejścia z pracy, dystres w pracy). Ponieważ celem analiz jest zbudowanie takiego modelu, który pozwoli za pomocą jak najmniejszej liczby predyktorów wyjaśnić jak największy procent wariancji zmiennej wyjaśnianej, za ostateczny przyjmowano ten istotny statystycznie model, w którego przypadku odnotowano istotny wzrost wyjaśnionej wariancji w porównaniu z modelem wcześniejszym, z mniejszą liczbą predyktorów. W przypadku zmiennej ‘symptomy depresji’ jest to model II (wprowadzanie kolejnych zmiennych wyjaśniających nie zwiększało zakresu wyjaśnionej wariancji), a w przypadku wszystkich pozostałych zmiennych wyjaśnianych – model IV.

Poniżej omówiono najpierw czynniki wyjaśniające symptomy zaburzeń psychicznych (tab. 2), a następnie dystresu doświadczanego w pracy, satysfakcji z pracy i zamiaru odejścia z organizacji (tab. 3).

Predyktorami symptomów somatycznych zaburzeń są neurotyczność ($\beta = 0,28$; $p \leq 0,001$), przeciążenie roli zawodowej ($\beta = 0,19$; $p \leq 0,01$), płeć osoby badanej ($\beta = 0,17$; $p \leq 0,01$) oraz konflikt praca–rodzina ($\beta = 0,13$; $p \leq 0,05$) (tab. 2). Oznacza to, że nasilenie tych zaburzeń jest tym większe, im wyższy jest poziom neurotyczności, im większe przeciążenie roli zawodowej, im bardziej praca utrudnia realizację zobowiązań rodzinnych oraz w przypadku kobiet. Zmienne uwzględnione w modelu wyjaśniają łącznie 18% wariancji zmiennej ‘symptomy somatyczne’.

Niepokój i bezsenność pozostają w istotnym statystycznie pozytywnym związku z neurotycznością ($\beta = 0,35$; $p \leq 0,001$), konfliktem praca–rodzina ($\beta = 0,28$; $p \leq 0,001$), wiekiem pracownika ($\beta = 0,12$; $p \leq 0,05$) oraz płcią ($\beta = 0,17$; $p \leq 0,01$) (tab. 2). Niepokój i bezsenność są więc bardziej intensywne w przypadku osób o wyższym poziomie neurotyczności, do-

świadczających większego konfliktu praca–rodzina, starszych i kobiet. Model pozwala na wyjaśnienie 31% wariancji objawów niepokoju i bezsenności.

Nasilenie zaburzeń funkcjonowania wyjaśniają neurotyczność pracownika ($\beta = 0,29$; $p \leq 0,001$), konflikt praca–rodzina ($\beta = 0,20$; $p \leq 0,01$) oraz wiek pracownika ($\beta = 0,12$; $p \leq 0,05$) (tab. 2). Zaburzeń funkcjonowania jest tym więcej, im bardziej neurotyczna jest jednostka, im większego konfliktu praca–rodzina doświadcza oraz im jest starsza. Zmienne w modelu wyjaśniają łącznie 17% wariancji wyniku w skali mierzącej ten typ zaburzeń.

Jedynym istotnym statystycznie predyktorem symptomów depresji jest neurotyczność ($\beta = 0,50$; $p \leq 0,001$) – im większy jest jej poziom, tym więcej objawów depresji bez względu na wielkość wymagań pracy i konfliktu praca–rodzina. Model wyjaśnia 25% wariancji objawów depresji (tab. 2).

Ogólnie biorąc, nasilenie zaburzeń psychicznych (wynik globalny w kwestionariuszu GHQ-28) wyjaśniają neurotyczność pracownika ($\beta = 0,39$; $p \leq 0,001$), doświadczany przez niego konflikt praca–rodzina ($\beta = 0,28$; $p \leq 0,001$), jego płeć ($\beta = 0,17$; $p \leq 0,01$) i wiek ($\beta = 0,11$; $p \leq 0,05$) (tab. 2). Więcej zaburzeń psychicznych występuje u pracowników o wyższym poziomie neurotyczności, odczuwających większy utrudniający wpływ pracy na rodzinę, u starszych wiekiem i kobiet. Zmienne w modelu wyjaśniają razem 35% wariancji nasilenia zaburzeń psychicznych.

Satysfakcja z pracy jest tym mniejsza, im większe jest ryzyko utraty pracy ($\beta = -0,27$; $p \leq 0,001$), przeciążenie roli zawodowej ($\beta = -0,17$; $p \leq 0,01$) oraz doświadczany przez pracownika konflikt praca–rodzina ($\beta = -0,19$; $p \leq 0,01$), natomiast jest większa, kiedy wykształcenie pracownika jest wyższe ($\beta = 0,24$; $p \leq 0,001$). Zmienne uwzględnione w modelu łącznie wyjaśniają 27% wariancji satysfakcji z pracy (tab. 3).

Z kolei zamiar dobrowolnego odejścia z organizacji jest tym większy, im większe są przeciążenie roli zawodowej ($\beta = 0,33$; $p \leq 0,001$), konflikt praca–rodzina ($\beta = 0,21$; $p \leq 0,001$) i ryzyko utraty pracy ($\beta = 0,16$; $p \leq 0,01$) oraz im pracownik jest młodszy ($\beta = -0,15$; $p \leq 0,01$) (tab. 3). Model pozwala na wyjaśnienie 29% wariancji zamiaru odejścia z organizacji.

Doświadczanie dystresu w pracy jest w pozytywnym związku z przeciążeniem roli zawodowej ($\beta = 0,36$; $p \leq 0,001$), intensywnością konfliktu praca–rodzina ($\beta = 0,25$; $p \leq 0,001$) oraz neurotycznością pracownika ($\beta = 0,23$; $p \leq 0,001$). Zmienne w modelu wyjaśniają łącznie 36% wariancji dystresu w pracy (tab. 3).

Tabela 1. Statystyki opisowe i korelacje r-Pearsona między zmiennymi uwzględnionymi w badaniu
Table 1. Descriptive statistics and Pearson's correlation coefficients of study variables

Zmienna Variable	M	SD	Korelacja r-Pearsona r Pearson's correlations															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1. Wiek [w latach] / Age [years]	33,24	5,52	-															
2. Neurotyczność / Neuroticism	20,13	7,10	0,03	-														
3. Praca w tygodniu [godz.] / Working hours per week [h]	42,90	11,78	0,09	0,01	-													
4. Nadgodziny / Extra-hours of work [n]	2,76	1,27	0,07	0,08	0,36***	-												
5. Ryzyko utraty pracy / Risk of job loss	2,23	0,76	-0,12*	0,23***	-0,06	0,04	-											
6. Przeciążenie roli zawodowej / Work overload	27,75	9,12	0,06	0,16**	0,26***	0,49***	0,11	-										
7. Konflikt praca-rodзина / Work-family conflict	10,81	3,09	0,03	0,31***	0,18***	0,44***	0,10	0,52***	-									
8. Symptomy somatyczne / Symptoms of somatic disorders	7,11	3,89	0,03	0,36***	0,01	0,04	0,04	0,23***	0,27***	-								
9. Niepokój i bezsenność / Anxiety and insomnia	6,67	4,59	0,11*	0,47***	0,03	0,15**	0,06	0,24***	0,41***	0,64***	-							
10. Zaburzenia funkcjonowania / Functioning disorders	7,44	2,62	0,11*	0,36***	0,02	0,07	0,04	0,18**	0,29***	0,41***	0,46***	-						
11. Symptomy depresji / Depression symptoms	1,46	2,48	0,06	0,50***	0,04	0,10	0,14*	0,13*	0,24***	0,39***	0,51***	0,43***	-					
12. Globalny dystres / General distress	22,68	10,77	0,10	0,50***	0,01	0,10	0,06	0,25***	0,42***	0,81***	0,87***	0,64***	0,60***	-				
13. Satisfakcja z pracy / Job satisfaction	21,82	6,15	0,02	-0,29***	0,00	-0,17**	-0,36***	-0,29***	-0,32***	-0,14*	-0,17**	-0,23***	-0,15**	-0,22***	-			
14. Zamiar odejścia z pracy / Employee intention to turnover	1,96	1,17	-0,13*	0,22***	0,07	0,25***	0,26***	0,45***	0,41***	0,19***	0,13*	0,30***	0,21***	0,23***	-0,60***	-		
15. Dystres w pracy / Distress at work	13,30	5,51	-0,06	0,38***	0,03	0,21***	0,18***	0,47***	0,47***	0,26***	0,35***	0,32***	0,29***	0,39***	-0,55***	0,57***	-	

M – średnia / mean, SD – odchylenie standardowe / standard deviation.

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01; *** p ≤ 0,001.

Tabela 2. Predyktory symptomów zaburzeń somatycznych, niepokoju i bezsenności, symptomów depresji, zaburzeń funkcjonowania oraz globalnego dystresu^a**Table 2.** Predictors of the symptoms of somatic disorders, anxiety and insomnia, depression symptoms, functioning disorders and general distress^a

Predyktor Predictor	Zmienna wyjaśniana Variable explained							
	symptomy somatyczne symptoms of somatic disorders [model]				niepokój i bezsenność anxiety and insomnia [model]			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Płeć / Sex ^b	0,20***	0,13*	0,17**	0,17**	0,21***	0,11*	0,17**	0,17**
Wiek [w latach] / Age [years]	0,06	0,05	0,04	0,04	0,14*	0,13*	0,12*	0,12*
Wykształcenie / Education ^c	-0,07	0,02	-0,02	-0,02	-0,09	0,04	0,01	-0,00
Neurotyczność / Neuroticism		0,34***	0,31***	0,28***		0,45***	0,42***	0,35***
Praca w tygodniu [godz.] / Working hours per week [h]			0,01	0,01			0,00	0,00
Nadgodziny / Extra-hours of work [n]			-0,07	-0,10			0,07	0,00
Ryzyko utraty pracy / Risk of job loss			-0,06	-0,06			-0,06	-0,06
Przeciążenie roli zawodowej / Work overload			0,24***	0,19**			0,16**	0,06
Konflikt praca-rodzina / Work-family conflict				0,13*				0,28***
R ² skorygowane / Adjusted R ²	0,03**	0,13***	0,17***	0,18***	0,05***	0,23***	0,26***	0,31***
ΔR ²		0,10***	0,05**	0,01*		0,19***	0,04**	0,05***
F ^d	(3,309) = = 4,18	(4,308) = = 12,86	(8,304) = = 8,79	(9,303) = = 8,37	(3,309) = = 5,95	(4,308) = = 24,36	(8,304) = = 14,79	(9,303) = = 16,57

Tabela 3. Predyktory satysfakcji z pracy, intencji odejścia z organizacji i dystresu w pracy^a**Table 3.** Predictors of job satisfaction, employee intention to turnover, and distress at work^a

Predyktor Predictor	Zmienna wyjaśniana Variable explained			
	satysfakcja z pracy job satisfaction			
	I model	II model	III model	IV model
Płeć / Sex ^b	-0,08	-0,02	-0,06	-0,06
Wiek / Age	0,06	0,06	0,03	0,03
Wykształcenie / Education ^c	0,27***	0,20***	0,23***	0,24***
Neurotyczność / Neuroticism		-0,24***	-0,12*	-0,08
Praca w tygodniu [godz.] / Working hours per week [h]			0,10	0,11
Nadgodziny / Extra-hours of work			-0,05	-0,01
Ryzyko utraty pracy / Risk of job loss			-0,27***	-0,27***
Przeciążenie roli zawodowej / Work overload			-0,25***	-0,19**
Konflikt praca-rodzina / Work-family conflict				-0,18**
R ² skorygowane / Adjusted R ²	0,06***	0,11***	0,25***	0,27***
ΔR ²		0,05***	0,15***	0,02**
F ^d	(3,309) = = 7,52	(4,308) = = 10,43	(8,304) = = 13,99	(9,303) = = 13,72

Objaśnienia jak w tabeli 2 / Abbreviations as in Table 2.

Zmienna wyjaśniana – cd. Variable explained – cont.											
zaburzenia funkcjonowania functioning disorders [model]				symptomy depresji symptoms of depression [model]				globalny dystres global distress [model]			
I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
0,16**	0,08	0,11	0,11	0,14*	0,03	0,05	0,05	0,24***	0,13*	0,17**	0,17**
0,14*	0,13*	0,12*	0,12*	0,06	0,05	0,05	0,06	0,14*	0,12*	0,11*	0,11*
-0,05	0,05	0,03	0,02	-0,13*	0,01	0,01	0,00	-0,08	0,05	0,02	0,00
	0,36***	0,34***	0,29***		0,50***	0,48***	0,46***		0,49***	0,46***	0,39***
		0,12	0,12			0,02	0,02			-0,01	-0,01
		-0,01	-0,05			0,04	0,02			0,01	-0,06
		-0,04	-0,04			0,03	0,03			-0,06	-0,07
		0,14*	0,06			0,03	0,00			0,20***	0,10
			0,20**				0,09				0,28***
0,03*	0,14***	0,15***	0,17***	0,02*	0,25***	0,24***	0,24***	0,05***	0,27***	0,30***	0,35***
	0,12***	0,01	0,02**		0,22***	0,00	0,00		0,22***	0,04**	0,05***
(3,309) = = 3,75	(4,308) = = 13,72	(8,304) = = 45,15	(9,303) = = 45,88	(3,309) = = 5,95	(4,308) = = 24,36	(8,304) = = 14,79	(9,303) = = 16,57	(3,309) = = 6,79	(4,308) = = 29,79	(8,304) = = 17,72	(9,303) = = 19,49

^a Wartości standaryzowanych współczynników regresji β / Values of standardized regression coefficients β . ^b Większa wartość oznacza kobietę / Higher value denotes female. ^c Większa wartość oznacza wyższe wykształcenie / Higher value denotes higher education. ^d Pierwsza liczba wskazuje stopnie swobody dla regresji, druga – stopnie swobody dla reszty regresji / The first number indicates regression degrees of freedom, the second number – residual degrees of freedom. R^2 – współczynnik determinacji / coefficient of determination, ΔR^2 – zmiana R^2 / R^2 change; F – współczynnik istotności F zmiany / F coefficient of significance, F change. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Zmienna wyjaśniana – cd. Variable explained – cont.							
zamiar odejścia z organizacji employee intention to turnover				dystres w pracy distress at work			
I model	II model	III model	IV model	I model	II model	III model	IV model
-0,09	-0,15*	-0,06	-0,06	0,03	-0,06	0,02	0,02
-0,16**	-0,17**	-0,15**	-0,15**	-0,08	-0,09	-0,09	-0,09
-0,04	0,03	-0,01	-0,02	-0,09	0,01	-0,06	-0,07
	0,26***	0,13*	0,08		0,40***	0,29***	0,23***
		-0,05	-0,05			-0,09	-0,09
		0,04	-0,01			-0,00	-0,07
		0,17***	0,16***			0,05	0,04
		0,40***	0,33***			0,45***	0,36***
			0,21***				0,25***
0,02*	0,08***	0,27***	0,29***	0,00	0,14***	0,32***	0,36***
	0,06***	0,20***	0,03***		0,12***	0,18***	0,04***
(3,309) = = 2,94	(4,308) = = 7,37	(8,304) = = 15,05	(9,303) = = 15,23	(3,309) = = 3,75	(4,308) = = 13,72	(8,304) = = 45,15	(9,303) = = 45,88

OMÓWIENIE

W prezentowanych badaniach spodziewano się, że z większym poziomem neurotyczności (H3), wymagań pracy (H1) oraz większym konfliktem praca–rodzina (H2) będzie wiązało się większe nasilenie różnorodnych negatywnych skutków stresu zawodowego (większe nasilenie zaburzeń psychicznych, większy dystres w pracy, mniejsza satysfakcja z pracy, a także silniejszy zamiar odejścia z organizacji). Wyniki przeprowadzonych analiz w znacznym stopniu potwierdzają te przypuszczenia. Stwierdzone zależności między analizowanymi predyktorami a różnymi negatywnymi skutkami stresu zawodowego są zgodne z oczekiwaniami. Jednocześnie jednak stwierdzono, że znaczenie poszczególnych predyktorów w wyjaśnianiu poszczególnych negatywnych konsekwencji stresu zawodowego może być bardzo różne – rola neurotyczności, wymagań pracy oraz konfliktu praca–rodzina może być zróżnicowana w zależności od charakteru wyjaśnianej konsekwencji stresu.

Neurotyczność jest istotnym statystycznie predyktorem wszystkich analizowanych aspektów zaburzeń psychicznych oraz ich globalnego nasilenia, a także nasilenia dystresu doświadczanego w pracy. W odniesieniu do wszystkich tych wskaźników neurotyczność wywiera, zgodnie z oczekiwaniami (H3), efekt destrukcyjny, pogarszając jakość życia pracowników. Nie stwierdzono natomiast istotnej zależności między neurotycznością a satysfakcją z pracy i zamiarem odejścia z organizacji.

Wyniki te więc jedynie częściowo potwierdzają H3. Pozwalają bowiem na uznanie neurotyczności za istotny predyktor zaburzeń psychicznych i dystresu, natomiast nie pozwalają na uznanie tej cechy osobowości za predyktor satysfakcji z pracy i zamiaru odejścia z organizacji. Pozytywny związek neurotyczności z zaburzeniami psychicznymi oraz dystresem w pracy jest zgodny z wynikami wcześniejszych badań Ogińskiej-Bulik (1).

Na przykład Watson i Clark (30) są zdania, że neurotyczność może przyczyniać się do przeżywania dystresu nawet w sytuacji braku stresorów. Z kolei brak związku między neurotycznością a satysfakcją z pracy i zamiarem odejścia z organizacji jest sprzeczny z oczekiwaniami (hipotezami) autorów niniejszej publikacji. Podobnie bowiem jak Costa i McCrae (31) w niniejszych badaniach przyjęto, że neurotyczność będzie negatywnie wiązać się z satysfakcją z życia. Wyniki niniejszych badań ukazują, że taka zależność, zgodna z przyjętymi hipotezami, rzeczywiście istnieje, jednak staje się nie-

istotna statystycznie po uwzględnieniu w analizach dodatkowych zmiennych (np. wykształcenie).

Brak tej oczekiwanej zależności wymagałby dalszych analiz, jednak warto tu przytoczyć poglądy Wayne i wsp. (20), którzy na podstawie przeglądu wyników wielu badań doszli do wniosku, że neurotyczność nie ma związku z wieloma pozytywnymi zjawiskami/sytuacjami.

Wymagania związane z obszarem pracy to kolejny czynnik wyjaśniający występowanie wielu spośród analizowanych negatywnych konsekwencji stresu zawodowego, doświadczanych przez pracowników. Zgodnie z przyjętą hipotezą (H1) spodziewano się, że wyższy poziom wymagań będzie wiązał się z większym nasileniem różnorodnych negatywnych konsekwencji stresu zawodowego. Wyniki przeprowadzonych analiz pozwalają na jedynie częściowe potwierdzenie tej hipotezy.

Wymagania pracy są w istotnym statystycznie związku z satysfakcją z pracy, zamiarem odejścia z pracy, dystresem w pracy, a także z nasileniem symptomów somatycznych. Zależności te są zgodne z H1, czyli im większe nasilenie wymagań pracy, tym mniejsza satysfakcja z pracy, a tym większe: chęć odejścia z organizacji, dystres w pracy i intensywność symptomów somatycznych. Spośród analizowanych wymagań pracy istotne znaczenie dla wyjaśnienia skutków stresu zawodowego mają przeciążenie roli zawodowej i ryzyko utraty pracy.

Przeciążenie roli zawodowej jest wśród innych wymagań pracy najczęściej istotnym predyktorem i pozwala na przewidywanie satysfakcji z pracy, zamiaru odejścia z organizacji, dystresu w pracy, a także symptomów somatycznych. Z kolei ryzyko utraty pracy pozwala na przewidywanie satysfakcji z pracy i zamiaru odejścia z organizacji. Nie stwierdzono natomiast istotnych zależności między innymi wymaganiami pracy (czas pracy, nadgodziny) a występowaniem negatywnych skutków stresu zawodowego.

Kolejny analizowany predyktor konsekwencji stresu zawodowego u pracowników to konflikt praca–rodzina. Pozostaje on w istotnym statystycznie związku ze wszystkimi analizowanymi skutkami stresu zawodowego, z wyjątkiem depresji, a kierunek zależności jest zgodny z założeniami H2. Im bardziej praca utrudnia pracownikowi funkcjonowanie w rolach rodzinnych, tym więcej doświadcza on różnych zaburzeń psychicznych (w postaci zaburzeń somatycznych, niepokoju i bezsenności, zaburzeń funkcjonowania), tym mniejsza jest jego satysfakcja z pracy, a tym silniejszy zamiar odejścia z organizacji i tym więcej dystresu doświadcza w pracy. Wyniki te pozwalają na potwierdzenie H2.

Uwzględnienie w analizach konfliktu praca–rodzina istotnie zwiększa zakres wyjaśnionej wariacji każdego analizowanego skutku stresu w pracy (z wyjątkiem symptomów depresji). Konflikt praca–rodzina pozwala więc na istotnie lepsze zrozumienie badanego zjawiska, chociaż zmiany w wielkości wyjaśnionej wariacji nie są zbyt duże (w granicach 1–5%).

Warto odnotować, że uwzględnienie w analizach zmiennej ‘konflikt praca–rodzina’ powoduje, że zależność między przeciążeniem roli zawodowej a skutkami stresu staje się słabsza (tak jest w przypadku satysfakcji z pracy, zamiaru odejścia z organizacji, dystresu w pracy, symptomów somatycznych) lub staje się nieistotna statystycznie (w przypadku ogólnego wskaźnika symptomów zaburzeń psychosomatycznych, objawów niepokoju i bezsenności, zaburzeń funkcjonowania). Dane te sugerują, że konflikt praca–rodzina może w wielu przypadkach częściowo lub nawet całkowicie mediuwać zależność między przeciążeniem roli zawodowej a skutkami stresu zawodowego. Mediująca rola konfliktu praca–rodzina w związku między przeciążeniem roli zawodowej a skutkami stresu zawodowego wymagałaby dalszych szczegółowych analiz.

WNIOSKI

Reasumując, można stwierdzić, że neurotyczność, wymagania pracy oraz konflikt praca–rodzina mogą być ważnymi czynnikami wyjaśniającymi występowanie negatywnych konsekwencji stresu zawodowego. Uwzględnienie w analizach wielu możliwych negatywnych konsekwencji stresu zawodowego pozwoliło na określenie zróżnicowanego znaczenia tych czynników w odniesieniu do poszczególnych konsekwencji.

Wyniki badań własnych potwierdzają stwierdzaną w wielu innych badaniach zależność między neurotycznością a zaburzeniami zdrowia psychicznego i dystresem doświadczanym przez pracownika. Ponieważ neurotyczność jest konstruktem wielowymiarowym, być może uwzględnienie w dalszych badaniach jej różnych wymiarów pozwoliłoby na lepsze zrozumienie i wyjaśnienie tego wyniku.

Uzyskane dane wskazują na zasadność budowania bardziej złożonych modeli teoretycznych, które pozwoliły na uwzględnienie w wyjaśnianiu skutków stresu zawodowego u pracowników szerokiego spektrum czynników – w obszarze pracy związanych z oddziaływaniami między pełnionymi przez jednostkę rolami oraz związanych z jednostką. Wyniki badań własnych ukazują także, że ważne jest, żeby w analizach kontrolować

zmiennie demograficzne. W niniejszych badaniach spośród tych zmiennych istotne znaczenie dla zrozumienia nasilenia negatywnych konsekwencji stresu u pracowników miały płeć, wiek i wykształcenie pracownika. Ważną daną, którą – jak wynika z dotychczasowych badań – warto uwzględnić w dalszych poszukiwaniach uwarunkowań skutków stresu zawodowego, jest rodzaj wykonywanego zawodu (1).

Prezentowane badania mają wiele ograniczeń. Najważniejszym z nich jest korelacyjny charakter danych, uniemożliwiający sformułowanie wniosków o zależnościach przyczynowych między analizowanymi zmiennymi. Kolejnym ważnym ograniczeniem jest brak reprezentatywności badanej grupy, co z kolei bardzo ogranicza możliwość generalizowania stwierdzonych prawidłowości.

PIŚMIENNICTWO

1. Ogińska-Bulik N.: Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie. Difin, Warszawa 2006
2. Rantanen J., Pulkkinen L., Kinnunen U.: The Big Five personality dimensions, work–family conflict, and psychological distress. *J. Individ. Differences* 2005;26(3): 155–166, <http://dx.doi.org/10.1027/1614-0001.26.3.155>
3. Bakker A.B., Demerouti E.: The Job Demands-Resources model: State of the art. *J. Manager. Psychol.* 2007;22(3): 309–328, <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
4. Frone M.R., Russell M., Cooper M.L.: Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *J. Appl. Psychol.* 1992;77(1):65–78, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
5. Frone M.R., Yardley J.K., Markel K.S.: Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *J. Vocat. Behav.* 1997;50(2):145–167, <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
6. Bolger N., Zuckerman A.: A framework for studying personality in the stress process. *J. Pers. Soc. Psychol.* 1995;69(5): 890–902, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.890>
7. Bakker A.B., Hakanen J.J., Demerouti E., Xanthopoulos D.: Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *J. Educ. Psychol.* 2007;99(2): 274–284, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
8. Bakker A.B., Geurts S.A.E.: Toward a dual-process model of work–home interference. *Work Occup.* 2004;31(3): 345–366, <http://dx.doi.org/10.1177/0730888404266349>
9. Greenhaus J.H., Beutell N.J.: Sources of conflict between work and family roles. *Acad. Manage. Rev.* 1985;10(1): 76–88, <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>

10. Quick J.D., Henley A.B., Quick J.C.: The balancing act – at work and at home. *Organ. Dyn.* 2004;33(4):426–438, <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.008>
11. Boyar S.L., Mosley Jr. D.C.: The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work–family conflict and facilitation. *J. Vocat. Behav.* 2007;71(2):265–281, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001>
12. Shockley K.M., Singla N.: Reconsidering work–family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *J. Manage.* 2011;37(3):861–886, <http://dx.doi.org/10.1177/0149206310394864>
13. Kenrick D.T., Neuberg S.L., Cialdini R.B.: *Psychologia Społeczna*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002
14. Allen T.D., Herst D.E.L., Bruck C.S., Sutton M.: Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *J. Occup. Health Psychol.* 2000;5(2):278–308
15. Kossek E.E., Ozeki C.: Work–family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior – human resources research. *J. Appl. Psychol.* 1998;83(2):139–149, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
16. Schneewind K.A., Kupsch M.: Patterns of neuroticism, work–family stress, and resources as determinants of personal distress. *J. Individ. Differences* 2007;28(3):150–160, <http://dx.doi.org/10.1027/1614-0001.28.3.150>
17. Michel J.S., Clark M.A., Jaramillo D.: The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work-nonwork spillover: A meta-analytic review. *J. Vocat. Behav.* 2011;79(1):191–203, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.010>
18. Ogińska-Bulik N., Juczyński Z.: *Osobowość, stres a zdrowie*. Difin, Warszawa 2010
19. Oleś P.K.: *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003
20. Wayne J.H., Musisca N., Fleeson W.: Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the Big Five to work–family conflict and facilitation. *J. Vocat. Behav.* 2004;64(1):108–130, [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
21. Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M.: *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae*. Podręcznik. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1998
22. Borucki Z.: *Stres organizacyjny: mechanizm, następstwa, modyfikatory*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1988
23. Lachowska B.: *Wzajemne oddziaływania pracy i rodziny – perspektywa konfliktu i facylitacji (raport z badań pilotażowych)*. W: Golińska L., Dudek B. [red.]. *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008
24. Makowska Z., Merecz D.: *Ocena zdrowia psychicznego na podstawie badań Kwestionariuszami Davida Goldberga*. Podręcznik dla użytkowników kwestionariuszy GHQ-12 i GHQ-28. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2001
25. Zalewska A.M.: *Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*. *Acta Univ. Lodz. Folia Psychol.* 2003;7:49–61
26. Lachowska B.: *Praca i rodzina – konflikt czy synergia?* Wydawnictwo KUL, Lublin 2012
27. Pearlin L.I.: Status inequality and stress in marriage. *Am. Sociol. Rev.* 1975;40(3):344–357, <http://dx.doi.org/10.2307/2094462>
28. Lambert E.G., Hogan N.L., Barton S.M.: The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Soc. Sci. J.* 2001;38:233–250
29. Bedyńska S., Książek M.: *Statystyczny drogowskaz 3. Praktyczny przewodnik wykorzystania modeli regresji oraz równań strukturalnych*. Wydawnictwo Akademickie Sedno, Warszawa 2012
30. Watson D., Clark L.A.: Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychol. Bull.* 1980;96(3):465–490
31. Costa P.T., McCrae R.R.: Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *J. Pers. Soc. Psychol.* 1980;38(4):668–678, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.38.4.668>