

Bohdan Dudek¹

Jerzy Koniarek²

Wiesław Szymczak^{1,2}

STRES ZWIĄZANY Z PRACĄ A TEORIA ZACHOWANIA ZASOBÓW STEVANA HOBFOLLA*

WORK-RELATED STRESS AND THE CONSERVATION OF RESOURCES THEORY BY STEVAN HOBFOLL

¹ Instytut Psychologii

Uniwersytet Łódzki, Łódź

² Zakład Psychologii Pracy

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź

STRESZCZENIE

Wstęp: Od kilkunastu lat w badaniach stresu coraz bardziej popularna staje się teoria zachowania zasobów opracowana przez Stevana Hobfolla. Według tego badacza człowiek dysponuje pewnymi zasobami, czyli tym, co ceni, uważa za wartościowe, ważne. Starając się przystosować do wymagań środowiska, jednostka ponosi koszty, czyli traci zasoby. Stres według tej koncepcji pojawia się wtedy, gdy zasoby są tracone, istnieje zagrożenie utraty zasobów lub gdy inwestowane (tracone) zasoby nie przynoszą oczekiwanych zysków (wzrostu puli zasobów). Hobfoll opracował wywodzące się z jego teorii narzędzie do pomiaru tak rozumianego stresu, które zostało zaadaptowane w Zakładzie Psychologii Pracy IMP — opracowano Kwestionariusz Samooceny Zasobów. Celem badań było ustalenie, w jakim stopniu Kwestionariusz Samooceny Zasobów może być użyteczny do badania stresu w pracy. **Materiał i metody:** W tym celu przeprowadzono badania wśród 157 osób, z których każda wypełniała dwa kwestionariusze: Kwestionariusz Subiektywnej Oceny Pracy i Kwestionariusz Samooceny Zasobów. **Wyniki:** Stwierdzono, że nie ma związku między całkowitym poziomem zysków doświadczonych przez badanych w ciągu roku a poziomem stresu w pracy. Stwierdzono, że istnieje istotny, choć słaby związek stresu w pracy z całkowitym poziomem strat poniesionych w zasobach, jakimi dysponowali badani. Dokładniejsza analiza pozwoliła wyłonić z zestawu zasobów takie, w których straty doznane przez badanych istotnie korelują ze stresem w pracy. Utworzona z tych zasobów subskala koreluje istotnie ze stresem w pracy mierzonej KSOP na poziomie 0,40. **Wnioski:** KSZ może być używany do pomiaru stresu w pracy, lecz potrzebne są dalsze badania różnych grup pracowników. *Med. Pr. 2007;58(4):317–325*

Słowa kluczowe: stres, praca, teoria zachowania zasobów

ABSTRACT

Background: The Conservation of Resources Theory by Stevan Hobfoll has grown in popularity, as a new theory of stress, since the 1980s. A general assumption of Hobfoll's theory is that an individual has some resources at his/her disposal which he/she greatly appreciates and is inclined to protect and never lose them. Stress is predicted to occur as a result of circumstances that represent: (1) a threat of resource loss, or (2) an actual loss of the resources required to sustain the individual, and (3) the lack of reasonable gain following resource investments. Hobfoll has developed the Conservation of Resources-Evaluation (COR-E) questionnaire as an instrument derived from his theory to measure the degree of lost and gained resources. The questionnaire has been adapted to Polish conditions. The aim of the study was to assess the usefulness of COR-E in the diagnosis of work-related stress. In the literature, we have found information on the relationship between COR-E results and depressive mood, anxiety and other stress effects. But it should be remembered that these effects are not caused only by stress. We would like to check whether COR-E results are correlated with the results of the stress at work questionnaire. **Material and Methods:** The study group comprised 157 persons. Each person completed two questionnaires: COR-E (in Polish version) and Subjective Assessment of Work Characteristics. The latter has been developed to measure stress at work according to the psychosocial factor approach. **Results:** There was no relationship between reported gains of resources and work stress, but we found very low correlation between reported lost resources and work stress ($r = 0.16$; $p < 0.05$). Item analyses revealed that the loss of some resources was correlated with work stress. However, much higher correlation was observed between the results of a subscale consisting of these items and work stress ($r = 0.40$; $p < 0.01$). **Conclusions:** The COR-E questionnaire can be accepted as a new instrument to measure work stress, but further investigations are needed to cover other occupational groups. *Med Pr 2007;58(4):317–325*

Key words: stress, work, Conservation of Resources Theory

Adres autorów: ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź, e-mail: bdudek@uni.lodz.pl

Nadesłano: 5.07.2007

Zatwierdzono: 6.08.2007

WSTĘP

Od lat 60. ubiegłego wieku do chwili obecnej najbardziej popularną koncepcją stresu jest ta, którą przedstawił

Lazarus (1). Ujmowała ona stres jako efekt specyficznej transakcji, czyli zmieniającej się relacji między jednostką a jej otoczeniem. Ludzie dokonują oceny owej transakcji ze swojej subiektywnej perspektywy, która

* Artykuł przygotowano w ramach tematu IMP 21.1/2006; kierownik tematu — prof. dr hab. Bohdan Dudek.

jest zdeterminowana ich systemami wartości, postawami i specyficznymi doświadczeniami oraz celami. Ocena, zwana przez Lazarusa pierwotną, ma prowadzić do rozpoznania transakcji jako neutralnej, niemającej dla jednostki znaczenia lub jako zagrażającej, bądź stanowiącej wyzwanie. Te dwa ostanie rozpoznania wywołują w jednostce specyficzne emocje będące bezpośrednią przyczyną stresu. Tak więc nie obiektywna charakterystyka kontekstu otaczającego jednostkę, ale jej subiektywne przekonanie (ocena wtórna), czy sobie poradzi z występującymi w otoczeniu wymaganiami, wyzwala zachowania zaradcze, które mogą (lecz nie muszą) zmienić znaczenie transakcji, w jaką człowiek się uwikłał. Tak, w wielkim skrócie, wygląda fenomenologiczno-poznawcza koncepcja stresu Lazarusa.

W oparciu o przedstawioną powyżej koncepcję powstało kilka operacjonalizacji stresu. Do najczęściej wykorzystywanych należał model Karaska (2), według którego największe napięcie (stres) powstawało u pracownika, jeżeli w sytuacji pracy napotykał wysokie wymagania, a nie dysponował wystarczającą swobodą i umiejętnościami, aby je spełnić (zrealizować). O poziomie stresu decydują dwa rodzaje cech pracy: psychiczne i fizyczne wymagania oraz możliwość sprawowania kontroli. Oba rodzaje cech pracy mogą być oceniane subiektywnie i to jednostka (pracownik) nadaje im określone znaczenie. Lokuje to ten model w nurcie badań zgodnych z koncepcją Lazarusa, choć jest on uboższy o to, że nie umieszcza się w nim zmiennych indywidualnych mogących modyfikować poziom doświadczanego stresu dwóch pracowników pracujących w tych samych warunkach. Karasek stworzył narzędzie do pomiaru stresu zgodnie ze swoją koncepcją.

Kolejną, popularną koncepcję stresu opracował Siegrist (3). Przyjął on, że o poziomie stresu decyduje brak równowagi między wysiłkiem ponoszonym przez pracownika a nagrodami, jakie w pracy otrzymuje. Poziom wysiłku zależy od dwóch czynników: wymagań (a więc cech pracy) i określonych właściwości jednostki. Nagrodę stanowią trzy rodzaje gratyfikacji: poważanie (czyli uznanie, wsparcie, nagrody pieniężne) oraz bezpieczeństwo i możliwość robienia kariery. Można je zatem traktować jako specyficzne cechy pracy, a poziom stresu zależy od tego, jakie znaczenie nada im pracownik.

W Zakładzie Psychologii Pracy IMP wychodzimy z założenia, że w pracy występuje wiele czynników zagrażających zdrowiu osób zatrudnionych. Część tych czynników powoduje negatywny efekt zdrowotny poprzez wywoływanie procesu stresu, a część działa destrukcyjnie na organizm bezpośrednio, niszcząc lub

zmieniając jego funkcje. Wśród stresorów wyróżnia się tzw. czynniki twarde i psychospołeczne. Do pierwszej grupy zalicza się stresory fizyczne, chemiczne, biologiczne i ergonomiczne, a cechę twardości przypisuje się im z powodu możliwości dokładnego i obiektywnego pomiaru ich parametrów ilościowych. Niemożliwe jest to w przypadku czynników psychospołecznych, którymi są wszystkie cechy pracy wywołujące u pracowników irytację, gniew, zagrożenie, niepokój, czyli emocje wyzwalające stres. Innymi słowy, stres jest wynikiem subiektywnej oceny znaczenia danej cechy, nadanego jej podczas oceny pierwotnej i mogącej ulec zmianie w wyniku zastosowania prawidłowej oceny wtórnej, będącej podstawą właściwego zachowania zaradczego. Tak więc, jak wskazuje powyższa definicja, nasza koncepcja czynników psychospołecznych związanych z pracą (4) jest silnie związana z koncepcją stresu Lazarusa.

Dlaczego ta koncepcja stała się tak dużą inspiracją dla badaczy zajmujących się uwarunkowaniami zdrowia w miejscu pracy? Sądzimy, że nie wynikało to z przekonania, iż oddaje ona w sposób pełny naturę stresu, lecz z tego, że umożliwiała taką operacjonalizację stresu, która dostarczała użytecznych informacji dla organizowania prewencyjnych działań antystresowych, nastawionych na zmianę warunków i organizacji pracy.

Od końca lat 80. zeszłego stulecia coraz większą popularność wśród psychologów zdobywa teoria stresu zaproponowana przez Stevana Hobfolla (5). Mniej uwagi poświęca się w niej rozpoznaniu stresogennych warunków życia, a więcej zwraca się na koszty, jakie musi ponieść człowiek, starając się przystosować do środowiska. Tymi kosztami są tracone przez niego zasoby indywidualne, czyli wszystko to, co człowiek ceni, o co zabiega i walczy, aby utrzymać zasoby na akceptowanym przez siebie poziomie. Stres występuje wtedy, gdy:

- zasoby jednostki są zagrożone utratą,
- zasoby są rzeczywiście tracone, lub
- dochodzi do niepowodzenia w uzyskaniu oczekiwanego wzrostu zasobów, po zainwestowaniu pewnej liczby zasobów z puli zasobów już posiadanych.

Nie przedstawiamy teorii w całości, ponieważ zainteresowane osoby znajdą ją w książce Hobfolla pt. „Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu” (5). Zwrócimy za to uwagę na to, co różni jego teorię od koncepcji Lazarusa. Te różnice wywołały nasze zainteresowanie tą teorią.

Przede wszystkim nowością teorii Hobfolla było silne pokreślenie roli kultury w powstawaniu stresu. Nie było to nowością w psychologii, ponieważ istniało w niej od dawna przekonanie, że natura człowieka jest

zdeteminowana biologicznie i kulturowo, tak jak i biologicznie i kulturowo uwarunkowane są rzeczy, które człowiek ceni i o utrzymanie których walczy. Natura jednostki ludzkiej jest osadzona w grupie, w której nauczyła się, co należy cenić i jak o to walczyć. Tak więc, gdy zagrożone są pewne wartości (zasoby), jednostka włącza automatycznie, nieświadomie, odruchowo określone wzorce zachowań i przekonań. Zatem stres, który jest reakcją na utratę lub choćby zagrożenie utraty zasobów nie przebiega całkowicie świadomie. W pewnym zakresie może przyjmować formę automatycznej reakcji adaptacyjnej.

Hobfoll nie neguje roli świadomej oceny pierwotnej w powstawaniu stresu, co stanowiło jądro koncepcji Lazarusa, uważa tylko, że ten ostatni przesadził i zanadto uwypuklił znaczenie Ja w powstawaniu stresu. Uczynił ze stresu zjawisko idiosynkratyczne. Hobfoll uważa, że Lazarus tworzył swoją teorię stresu zgodnie z istniejącym wówczas duchem czasu. Panował wtedy kult Jednostki, cała kultura i nauka rozwijana na Zachodzie przekonana była o centralnej roli Ja. Lazarus uległ tej modzie i nie zauważył automatycznej drogi powstawania stresu, zresztą do końca przyznawał on pierwszeństwo w sterowaniu ludzkiego zachowania procesom poznawczym przed emocjonalnymi (6). My w swoich poglądach na proces stresu również ulegliśmy tej tendencji i dopiero od niedawna zastanawiamy się nad uwzględnieniem mechanizmu bezpośredniego reagowania na stresor. Przekonały nas o tym poglądy Kolańczyk (7). Jej praca nie dotyczy stresu. Autorka zajmuje się funkcjami systemów regulacji zachowania, wyróżniając: system bezpośredniej regulacji, pośredniej regulacji i koordynującego systemu świadomości. Hobfoll traktuje stres jak system adaptacyjny kierujący ochroną zasobów, powstały w początkowej fazie ewolucji człowieka. Podobny pogląd wyraża Kolańczyk (7), kiedy mówi, „[...] że: na wcześniejszych etapach filogenezy najistotniejsze było przetrwanie organizmów żywych, a tym samym skuteczne przystosowanie do środowiska. Człowiek dysponuje tymi »starymi«, adaptacyjnymi zasobami, które tworzą system bezpośredniej regulacji zachowania. Bezpośredniość oznacza tu reagowanie na spostrzegane zmiany otoczenia i własnego organizmu bez pośrednictwa wyobrażeń i kategorii pojęciowych, które są przejawami »wycofania« ze świata konkretnych wydarzeń. To nie świadomość ani jej brak stanowi o wyróżnieniu tego systemu, chociaż jego działanie pozostaje poza zasięgiem introspekcji. Nieświadomie przetwarzane mogą być także informacje semantyczne, abstrakcyjne, właściwe młodszemu systemowi regulacji. Później

w filogenezie wykształcił się system pośredniej regulacji zachowania, pełniący funkcje transgresyjne, umożliwiające zachowania, które wykraczają poza wymagania określone biologiczną strukturą organizmu i poza bieżące oddziaływania zewnętrzne” (s. 27).

O automatycznych i wyuczonych reakcjach na groźne sytuacje mówił również Hobfoll (8), powołując się na prace LeDoux z 1966 r., który stwierdził, że początek oceny wtórnej występuje już po 24 milisekundach. Tak szybka ocena byłaby niemożliwa, gdyby nie była wyuczona w danych warunkach kulturowych i to wyuczona do takiego stopnia, że mogła przebiegać poza kontrolą świadomości.

Bardzo interesująca, a zarazem wzbudzająca kontrowersje, jest definicja zasobów i ich rola w powstawaniu stresu. Według Hobfolla (5) „do zasobów należą przedmioty, warunki, cechy osobowości i pokłady energii, które albo są cenione same w sobie jako potrzebne do przetrwania (bezpośrednio lub pośrednio), albo służą do zdobycia owych zasobów umożliwiających przetrwanie” (s. 61). Uważa on, że można nie dopuścić do nadmiernego uogólnienia tego pojęcia, jeśli się je „ograniczy” do tych zasobów, które są cenione przez szeroką klasę jednostek i spostrzegane jako najistotniejsze zarówno dla ludzi, jak i dla Ja (s. 61). Można do nich dotrzeć poprzez procedurę, jaką Hobfoll (2006) zastosował podczas budowania swojego COR-Q. Samoocena stresu dokonany przez jednostkę jest dla niej specyficzny, nieujawniający wszystkich powodów stresu, między innymi obiektywnych czynników związanych z normami kulturowymi i rodzinnymi. Czynniki stresorodne przedstawia Hobfoll metaforycznie jako górę lodową, a samoocenę stresu jako jej wierzchołek wystający ponad poziom wody i to może być jedna z przyczyn uzyskiwania niejednoznacznych wyników w badaniach. Samoocena jest ważna jako najbardziej bezpośredni czynnik poprzedzający reakcję stresową, ale rzeczywisty stres wynika z utraty zasobów bądź z zagrożenia ich utratą.

Nie zgadza się z tymi poglądami Lazarus, który, jak wiadomo (przedstawiono tę kwestię powyżej), samoocenę traktuje jako główny czynnik determinujący stres. Lazarus (9) twierdzi, że teoria Hobfolla nie wnosi nic istotnego do stworzonej przez niego transakcyjnej koncepcji stresu, ponieważ również i w tej teorii używa się pojęcia zasobów. Dla ich określenia stosowane są nawet takie same nazwy cech i przedmiotów. Przyglądając się jednak dokładniej temu, jak definiuje zasoby Lazarus i jaką widzi ich rolę w powstawaniu stresu, należy zgodzić się z Hobfollem. Lazarus (9) nawet wtedy, kiedy atakuje twierdzenia przeciwnika, mówi, że od samego początku

wskazywał, że stres jest produktem równowagi sił między wymaganiami a zasobami. Z tego twierdzenia wynika, że Lazarus zasoby traktuje tak, jak Antonovsky (10), jako te cechy i przedmioty, które pomagają jednostce radzić sobie ze stresem. Różnica między teorią Hobfolla a Lazarusa polega na tym, że ten drugi najważniejszą rolę przypisuje ocenie „równowagi sił”, a ten pierwszy traktuje taką ocenę jako rzecz wtórną, najważniejszą rolę przypisuje zaś bezpośredniej utracie zasobów, która może przebiegać automatycznie, poza introspekcją osoby badanej, ważnej dla podania oceny sytuacji.

Teorie stresu bazujące na procesie oceny wydają się Hobfollowi (11) problematyczne z dwóch powodów, które teoria zachowania zasobów uwzględnia. Po pierwsze, aby otrzymać ocenę, należy czekać do wystąpienia zdarzenia poddanego ocenie i stale wracać do jednostki, aby uzyskać jej ocenę w danym stanie i czasie. To ogranicza predykcyjną moc i daje niewielki wgląd w sprawy grupowe lub systemów. Po drugie, badanie stresorodnych ocen nie mówi wiele o tym, dlaczego ludzie dokonują pewnych ocen, oraz nie wskazują, w jakim stopniu te oceny powstały w wyniku wyuczenia się pewnych zasad interpretacji typowych dla danej grupy sytuacji. Dla teorii zachowania zasobów najważniejsze jest przekonanie, że oceny są osadzone w kontekście społecznym, w jakim jednostka żyje oraz to, że idiograficzne aspekty oceny są wtórne wobec biologicznych, automatycznie wyuczonych procesów z jednej strony i procesów społeczno-kulturowych z drugiej strony.

Teoria Hobfolla poddana została krytyce. Różni badacze w różnym stopniu akceptują jej podstawowe tezy (12). Najsurowszym krytykiem był Lazarus (9), twórca transakcyjnej teorii stresu. Natomiast Schwarzer (13) uważa, że teoria zachowania zasobów stanowi pewien etap w rozwoju badań nad stresem, podkreślając, że Hobfoll prawdopodobnie nie mógłby sformułować swojej teorii, gdyby wcześniej nie powstała teoria Lazarusa. Freund i Riediger (14) zgadzają się z twierdzeniem Hobfolla, że zasoby i walka o ich utrzymanie ma zasadniczy i powszechny wpływ na los ludzi, a szczególnie ważne jest unikanie straty zasobów. Krytykują oni jednak Hobfolla za brak rozwojowej perspektywy, gdy omawia on ważność zysków i strat zasobów. Freund i Riediger uważają, że unikanie strat jest typowe dla ludzi starszych, natomiast młodzi ludzie nastawieni są na zyski, bo to jest podstawą ich rozwoju.

Hobfoll i jego współpracownicy przeprowadzili wiele badań weryfikujących hipotezy teoretyczne oraz sprawdzające zyski i straty zasobów ludzi w wielu sytuacjach, np. podczas transformacji gospodarczej w Rosji (15).

Porównywano ponoszone straty i uzyskiwane zyski przez kobiety będące w trudnej sytuacji materialnej i stwierdzono, że nagła utrata zasobów materialnych była bardziej stresująca niż chroniczny brak pieniędzy (16). Przeprowadzono badania kobiet żyjących w miastach, w których stwierdzono, że utrata zasobów i pogorszenie się ekonomicznych warunków miały większy wpływ na poziom ich nastroju depresyjnego niż zyski i poprawa warunków ekonomicznych na polepszenie nastroju (17).

W innych badaniach, którymi były objęte kobiety ciężarne, stwierdzono istotny statystycznie związek między utratą zasobów a depresją, ale tylko u tych kobiet, które nie stosowały aktywnych i prospołecznych zachowań zaradczych. W tej grupie kobiet, która stosowała wspomniane strategie zaradcze, nawet strata wiązała się z poprawą nastroju, co świadczyło o pozytywnej i mediacyjnej roli właściwych strategii radzenia sobie ze stresem (18). Umiejętność zachowania zasobów i adekwatne strategie zaradcze pozwalały na prognozę poziomu dystresu u osób uczestniczących w katastrofie wywołanej naturalnym żywiołem (19). W podłużnych badaniach kobiet wchodzących w okres menopauzy okazało się, że zasadniczymi predyktorami poziomu lęku u badanych kobiet były strata zasobów, efektywne radzenie sobie ze stresem i poziom wykształcenia, natomiast predyktorami depresji — strata zasobów i wykształcenie (20).

Zespół współpracowników Hobfolla prowadził również badania w pracy. Objęto nimi pracowników pocztowych i stwierdzono, że negatywne emocje (nastroje depresji i złości) są silniej związane ze spostrzeganiem wsparcia społecznego i zasobami dotyczącymi pracy w przypadku kobiet niż mężczyzn (21).

Z przedstawionego powyżej przeglądu badań wynika, że teoria zachowania zasobów może stanowić dobrą podstawę do badania stresu i czynników go modyfikujących, bez względu na to, czy mamy do czynienia ze stresem zawodowym, czy życiowym.

PROBLEMATYKA BADANIA

Stres jest bardzo interesującym i ważnym zjawiskiem, ponieważ jego natura jest wieloaspektowa i wielowątkowa, co powoduje duże zróżnicowanie w jego ujmowaniu i w zasadzie każda koncepcja stresu znajduje uzasadnienie teoretyczne oraz pewne potwierdzenie empiryczne. W efekcie powstało wiele koncepcji stresu, powstają też nowe i prawdopodobnie będą powstawać jeszcze kolejne. Jest to wynik nie tylko złożonej natury samego zjawiska, ale także jego znaczenia. Uważa się bowiem, że mimo iż zmieniają się jego przyczyny i źródła, a może

właśnie dlatego, nadmierny stres staje się zjawiskiem coraz bardziej powszechnym. Na przykład w USA w latach 1985–1990, jak podaje Spielberg, proporcja pracowników uskarżających się na stres podwoiła się tak, że ponad 75% czynnych zawodowo osób ocenia swoją pracę jako stresującą (za: 22). Znacząc coraz lepiej negatywne skutki zdrowotne, jakie on powoduje [a obejmują one najbardziej groźne choroby zajmujące czołowe miejsca listy przyczyn zgonów w społeczeństwach rozwiniętych ekonomicznie — tj. choroby układu krążenia (23–29) i choroby nowotworowe (30–34)] nie powinniśmy się dziwić, że wielu naukowców, i ośrodki, w których pracują, są zainteresowani badaniami nad naturą stresu po to, aby uzyskać wiedzę pozwalającą zmniejszyć jego szkodliwe skutki.

Najbardziej zainteresowana ograniczeniem stresu powinna być służba medycyny pracy, która z racji swojej roli powinna wraz z pracodawcami dbać o zdrowie osób zatrudnionych. Mając to na względzie, w latach ubiegłych przygotowano poradnik dla tych służb, zawierający koncepcję stresu, dwóch metod jego pomiaru oraz wskazówki mówiące o tym, jak z tych metod należy korzystać, organizując antystresową działalność profilaktyczną, równoległą do działalności już prowadzonej (4). Opisana w poradniku koncepcja stresu jako procesu i metody pomiaru jego poziomu inspirowana była transakcyjną teorią stresu. Istota zaproponowanych metod polegała na tym, że stres oceniano na podstawie ocen cech pracy na określonym stanowisku, wydawanych niezależnie przez osoby pracujące na tym stanowisku oraz osoby nazywane ekspertami, które dobrze znają pracę i warunki panujące na tym stanowisku, ale już na nim nie pracują.

Metody te dostarczają informacji o tym, jakie cechy pracy są najbardziej stresujące (co mogło posłużyć do organizowania prewencyjnych działań antystresowych nastawionych na zmianę warunków i organizacji pracy), oraz o jednostkach najbardziej zestresowanych, którym ten stan groził powstaniem bądź nasileniem się choroby. Osoby takie lekarz medycyny pracy powinien skierować do psychologa, który oceniłby, co jest przyczyną nadmiernego stresu, i podjął odpowiednie działania obniżające poczucie stresu lub skierowałby pacjenta do specjalistycznego ośrodka zajmującego się odległymi skutkami stresu. Niestety metody te nic nie mówiły o tym, dlaczego dany splot cech pracy jest stresujący i dlaczego niektóre jednostki cierpią z powodu nadmiernego stresu.

Sposobności dokonania oceny doświadczenia określonego poziomu stresu dostarcza nowa teoria stresu

opracowana przez Hobfolla (5,11). Sugeruje się w niej interesującą perspektywę ujmowania stresu. Można bowiem założyć, że każdy pracownik, angażując się w pracę, musi zainwestować swoje zasoby, ponieść pewne straty po to, aby uzyskać inne zasoby, które mógłby wykorzystać do osiągania swoich indywidualnych celów. Tak więc praca w określonych warunkach musi prowadzić do utraty lub pomniejszenia poziomu pewnych zasobów pracownika oraz może wiązać się z rozczarowaniem, kiedy zainwestowanie pewnych zasobów nie przynosi spodziewanych zysków.

Zgodnie z powyższym założeniem, wywiedzionym z teorii Hobfolla, można oceniać poziom stresu doświadczanego przez pracownika nie tylko za pomocą pomiaru subiektywnie ocenianych cech pracy, lecz także za pomocą oszacowania ponoszonych przez niego kosztów (bo tak można nazwać utratę zasobów) związanych z pracą. Jest to odmienny od naszego podejścia sposób oceny stresu zawodowego, sugerowany już do pewnego stopnia przez Ratajczak (35). Dzięki temu nowemu sposobowi można uzyskać ocenę stresogenności pracy pogłębioną o analizę procesów motywacyjnych pracownika i będzie można lepiej zaprogramować interwencję antystresową nastawioną na pracownika, co uznaliśmy za ważny cel pracy psychologów zatrudnionych w służbie medycyny pracy. Ponieważ zaadaptowaliśmy metodę COR-Evaluation opracowaną przez Hobfolla (36), istnieje potrzeba sprawdzenia tej metody do szacowania stresu zawodowego, zwłaszcza dlatego, że Hobfoll nigdy nie korelował swojej metody z inną, mierzącą stres zawodowy, a tylko z emocjonalnymi skutkami stresu, tj. lęk, niepokój, depresja czy wypalenie pracą.

Drugim powodem, dla którego uznaliśmy, że warto sprawdzić przydatność Kwestionariusza Samooceny Zasobów (taką polską nazwą określono COR-Evaluation Questionnaire) do oceny stresu zawodowego, jest prognoza Frese'a (37) dotycząca zmian, jakie zjadą w procesie pracy w przyszłości. Przewiduje on, że z jednej strony potęgować się będzie stres w pracy, a z drugiej strony — konieczność częstszej, niż dotychczas, zmiany pracodawcy, co wiązać się będzie z krótszymi bądź dłuższymi okresami bezrobocia jednostki. Wiadomo, że praca jest zajęciem stresującym, ale jej brak może być jeszcze bardziej stresujący. Potrzebne więc będą metody mierzące stres osoby pracującej i bezrobotnej. Takiego celu nie spełniają metody nastawione na rozpoznawanie psychospołecznych stresorów występujących tylko w pracy, bo nie pasują one do oceny stresu osoby pozbawionej pracy. Tymczasem Kwestionariusz Samooceny Zasobów nadaje się do badania stresu w obu przypadkach. Uważamy,

że można zastosować nowe podejście do badania stresu zawodowego, ponieważ dzięki temu zyskujemy:

- pełniejszy wgląd w czynniki warunkujące poziom stresu i dysponujemy lepszą podstawą do rozpoznawania jego źródeł,
- możliwość lepszego zorganizowania profilaktyki antystresowej nastawionej na jednostkę, w której chodzi o rozpoznanie indywidualnych uwarunkowań stresu i podjęcie próby zmiany tych uwarunkowań podczas działalności terapeutycznej,
- możliwość porównywania uwarunkowań stresu osób zatrudnionych i bezrobotnych.

PROCEDURA BADANIA I ZASTOSOWANE METODY

Badani wypełniali dwa kwestionariusze: Kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy (KSOP) pozwalający szacować odczuwany przez pracownika stres wynikający z pracy (4) oraz Kwestionariusz Samooceny Zasobów (KSZ) stanowiący adaptację narzędzia do szacowania stresu (36) opracowanego przez Stevana Hobfolla w ramach jego teorii zachowania zasobów (COR-Evaluation).

Kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy składa się z 50 pozycji opisujących różne cechy pracy. Badana osoba w odniesieniu do każdej cechy na 5-punktowej skali ocenia, czy ta cecha występuje na jej stanowisku pracy, a jeśli występuje, to w jakim stopniu przeszkadza i irytuje (wartości punktów skali: 1 — dana cecha nie występuje na danym stanowisku, 2 — cecha występuje, ale nie przeszkadza, 3 — czasami irytuje, 4 — dość często irytuje, przeszkadza, 5 — irytuje i przeszkadza przez cały czas pracy). Miarą poczucia stresu jest suma ocen (punktów) uzyskanych przez badaną osobę.

Kwestionariusz Samooceny Zasobów składa się z dwóch części. Część pierwsza to skala ważności. Składa się ona z 91 pozycji (zasobów), a badana osoba na 5-punktowej skali ocenia, jak ważny jest dla niej dany zasób (1 — nieważne, 2 — mało ważne, 3 — średnio ważne, 4 — ważne, 5 — bardzo ważne). Część drugą stanowią dwie skale: Skala Strat i Skala Zysków. Badany w odniesieniu do każdego z 91 zasobów szacuje, czy i w jakim stopniu w określonym czasie (w naszym badaniu był to okres ostatnich 12 miesięcy) nastąpiło pogorszenie (strata), a w jakim stopniu nastąpiła poprawa (zysk). W szacowaniu zysków i strat badani posługują się skalą, w której 0 oznacza brak zmiany, 1 — bardzo małą zmianę, 2 — małą zmianę, 3 — znaczącą zmianę, 4 — dużą zmianę, 5 — bardzo dużą zmianę.

Wypełnienie Kwestionariusza Samooceny Zasobów pozwala przypisać osobie badanej tym kwestionariuszem dwa wyniki. Pierwszy to wielkość poniesionych strat (jest to suma iloczynów dwóch czynników: ważności zasobu \times poziom poniesionej straty), drugi wynik to wielkość zysków (jest to suma iloczynów dwóch czynników: wielkość zasobu \times poziom zysków w danym zasobie).

Wypełnienie przez badanych Kwestionariusza Samooceny Zasobów trwa około 20 minut. Ten stosunkowo długi czas ogranicza możliwość stosowania tego narzędzia. Dlatego na podstawie analizy czynnikowej opracowano skróconą wersję KSZ, składającą się z 40 pozycji (zasobów) (KSZ-40). Te 40 pozycji tworzy 5 podskal: Hedonizm, Zasoby Duchowe, Zasoby Rodzinne, Zasoby Ekonomiczne, Władza. Konstrukcja oraz zasady obliczania wyników w KSZ i KSZ-40 są takie same.

Dla każdego badanego obliczano wyniki zarówno dla Kwestionariusza Samooceny Zasobów, jak i dla jego skróconej wersji składającej się z 40 pozycji (KSZ-40).

Zbiorowość badana

W badaniach wzięło udział 157 osób. Wszystkie pracowały. Średni wiek badanych wynosił 32,2 lata (rozpiętość: 22–58 lat), a średni staż pracy — 10,3 lata (zakres od kilku miesięcy do 35 lat).

Kobiety stanowiły 64,5% badanych, zaś mężczyźni 35,5%. Wśród badanych było 8 właścicieli małych firm, 21 osób pełniło funkcje kierownicze, 51 miało status specjalisty, a 62 osoby były szeregowymi pracownikami (w doniesieniu do 15 osób brak informacji o zajmowanym przez nie stanowisku). Badani mieli wykształcenie średnie lub wyższe.

WYNIKI

Aby uzyskać odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu narzędzie do pomiaru stresu opracowane przez Hobfolla może być użyteczne do pomiaru stresu w pracy, przeprowadzono analizy korelacyjne między wynikami uzyskanymi przez badanych w kwestionariuszu KSOP a poziomem wielkości zysków i wielkości strat, czyli wynikami uzyskanymi w Kwestionariuszu Samooceny Zasobów zarówno w jego pełnej wersji (91 zasobów), jak i wersji składającej się z 40 pozycji zasobów.

Zyski a stres w pracy

Nie stwierdzono, by istniały istotne zależności między poczuciem stresu w pracy mierzonym kwestionariuszem KSOP a poziomem zysków mierzonych zarówno pełną wersją KSZ, jak i wersją składającą się z 40 pozycji.

Analiza związków między stresem w pracy a poziomem zysków w odniesieniu do poszczególnych 91 zasobów ujawniła, że istotne, choć słabe ujemne zależności wystąpiły jedynie między zasobami nr 1 i 69 (Bycie samodzielnym; Możliwość uczenia się nowych rzeczy) a stresem w pracy. Wynik ten oznacza, że powiększenie obszaru samodzielności i zrealizowanie możliwości uczenia się nowych rzeczy w pracy w niewielkim stopniu zmniejsza poczucie stresu.

Straty a stres w pracy

Znacznie więcej istotnych związków stwierdzono między poczuciem stresu w pracy a poziomem strat w odniesieniu do poszczególnych zasobów.

Tabela 1. Współczynniki korelacji r Spearmana między poziomem stresu w pracy a poziomem strat w wybranych zasobach

Table 1. Współczynniki korelacji r Spearmana między poziomem stresu w pracy a poziomem strat w wybranych zasobach

Numer zasobów Resource number	Zasoby Resource	Współczynnik korelacji Correlation coefficient	P
5	Akceptacja własnego wyglądu Approval of one's own appearance	0,35	< 0,005
7	Możliwość atrakcyjnego spędzania czasu wolnego Possibility of spending attractive leisure time	0,19	0,028
8	Posiadanie zabezpieczeń materialnych na starość Provision for one's old age	0,19	0,015
26	Pewność zatrudnienia To be sure of employment	0,25	0,002
27	Wystarczająca ilość snu Sufficient time for sleep	0,22	0,007
33	Dobre relacje z ludźmi w miejscu pracy Good human relations at work	0,18	0,022
56	Czas wolny od obowiązków Time free from work or other duties	0,17	0,036
65	Zadowolenie z pracy Work satisfaction	0,32	< 0,005
75	Możliwość oddzielenia pracy od życia prywatnego Possibility of separating work from private life	0,19	0,020
80	Stabilny dochód Stable income	0,27	0,001
81	Możliwość korzystania z nowych technologii Possibility of using new technologies	0,17	0,037
82	Osiąganie zamierzonych celów w pracy zawodowej Reaching desired goals at work	0,27	0,001
85	Możliwość sterowania własnym życiem Possibility of controlling one's own life	0,23	0,003
88	Poczucie własnej wartości Sense of self-esteem	0,15	0,050

W tabeli zamieszczono tylko te zasoby, w odniesieniu do których poziom strat był istotnie skorelowany z poziomem stresu w pracy. Zwraca uwagę to, że poczucie stresu w pracy wzrasta nie tylko wtedy, gdy następuje strata, pogorszenie sytuacji w zasobach bezpośrednio odnoszących się do pracy (zasoby: 26, 33, 65, 80, 82), ale także w zasobach dotyczących wizerunku własnej osoby, takich jak akceptacja własnego wyglądu, możliwość sterowania własnym życiem czy poczucie własnej wartości. Także pogorszenie w zakresie możliwości atrakcyjnego spędzania wolnego czasu czy wystarczającej ilości snu wiąże się ze wzrastającym poziomem stresu w pracy.

Całkowity poziom strat we wszystkich 91 zasobach w ciągu 12 miesięcy istotnie ($p < 0,05$), choć słabo (współczynnik korelacji — 0,16), wiąże się ze stresem w pracy. Nie stwierdzamy, by poziom strat liczony dla wersji KSZ-40 korelował ze stresem w pracy, choć jedna z podskal tej wersji, a mianowicie Zasoby Ekonomiczne, wykazała taki związek na poziomie 0,21 ($p < 0,01$).

Postanowiono sprawdzić, w jakim stopniu stres w pracy związany jest ze stratami w tych zasobach wymienionych w tabeli 1., a więc ze stratami istotnie skorelowanymi ze stresem w pracy. Utworzono nową zmienną będącą sumą strat w tych 14 zasobach. Okazało się, że ta zmienna koreluje ze stresem w pracy na poziomie 0,40 ($p < 0,000$).

OMÓWIENIE I WNIOSKI

Kwestionariusz Samooceny Zasobów składa się z pozycji odnoszących się do zasobów uznawanych za ważne. Zasoby te odnoszą się do różnych sfer życia. Celem badania było sprawdzenie, czy i w jakim zakresie KSZ pozwala szacować zyski i straty doznawane w związku z pracą i na tej podstawie wnioskować o stresie w pracy. Rozważano zatem, czy nie należałoby arbitralnie ze zbioru 91 zasobów wybrać te, które mają związek z pracą, utworzyć z nich odrębną skalę i sprawdzić, w jakim stopniu jest ona trafnym narzędziem do pomiaru stresu w pracy. Zrezygnowano jednak z takiego rozwiązania i zdecydowano się na użycie pełnego kwestionariusza. Powodem było to, że zwykle w badaniach nad stresem w pracy badacze uzyskują dodatkowe informacje dotyczące wielu innych zmiennych niezwiązanych bezpośrednio z pracą, a uznawanych przez badacza w danym badaniu jako czynniki modyfikujące bądź skutki stresu doświadczanego w pracy. To, że opracowany przez Hobfolla i adaptowany przez nas kwestionariusz pozwala szacować zyski i straty w bardzo różnych obszarach życia pozwalało przypuszczać, że być może zostaną stwierdzone związki między stresem w pracy,

mierzonym Kwestionariuszem do Subiektywnej Oceny Pracy, a zyskami i stratami zasobów w sferach życia niezwiązanych z pracą. O ile oczekiwania te nie spełniły się w odniesieniu do poziomu zysków w zasobach, o tyle w odniesieniu do ponoszonych strat wyłoniło się kilka raczej zaskakujących zasobów, które istotnie korelowały ze stresem w pracy. Do takich należą najsilniej skorelowane ze stresem w pracy: „akceptacja własnego wyglądu”, „niewystarczająca ilość snu” czy „poczucie własnej wartości”.

Te wyniki uzyskane zostały w jednym badaniu przypadkowej zbiorowości. Być może badania innych, określonych, jednorodnych grup zawodowych pozwoliłyby wyłonić specyficzne dla nich obszary zysków i strat, które łączą się ze stresem. Dlatego ci, którzy chcieliby stosować Kwestionariusz Samooceny Zasobów w kolejnych badaniach powinni raczej stosować jego pełną wersję.

Wyłonionych w naszych badaniach 14 zasobów, w których poziom doświadczonych przez badanych strat istotnie korelował ze stresem w pracy, nie można uznać na tym etapie badań za takie zasoby, które w ramach KSZ tworzą subskalę mierzącą stres w pracy. Czy zatem teoria zachowania zasobów i oparte na jej założeniach narzędzie, jakim jest Kwestionariusz Samooceny Zasobów mogą być użyteczne w badaniach stresu w pracy? Wyniki uzyskane w naszych, pierwszych tego typu, badaniach są obiecujące i pozwalają odpowiedzieć na to pytanie twierdząco. Świadczy o tym to, że łączne straty w 14 zasobach istotnie związanych ze zmienną kryterialną (wynik w Kwestionariuszu Subiektywnej Oceny Pracy) korelują z tą zmienną na poziomie 0,40. Wartość tę można uznać za dość wysoką, biorąc pod uwagę to, że:

1. Zjawisko stresu jest zjawiskiem złożonym, ma różne źródła.
2. Rzetelność obu Kwestionariuszy, których wyniki korelowano ze sobą, jest mniejsza od jedności, co wpływa na obniżenie współczynnika korelacji między nimi.
3. Badani wypełniając Kwestionariusz Samooceny Zasobów ze względu na treść instrukcji i samego kwestionariusza, nie mają świadomości, że bada on stres. Dotychczas stosowane skale i kwestionariusze do pomiaru stresu w pracy zawierają pozycje, pytania odnoszące się bezpośrednio do spraw związanych z pracą, zadowolenia/niezadowolenia z jej różnych aspektów, które często są podobnie lub identycznie sformułowane. Stąd często wysokie związki między wynikami tych dotychczas powszechnie stosowanych narzędzi do pomiaru stresu w pracy.

Teoria zachowania zasobów i związane z nią narzędzie, czyli Kwestionariusz Samooceny Zasobów, wydają się być nowe i uzupełniające dotychczas obecne w rozważaniach nad stresem, sposobem jego rozumienia i pomiaru.

PIŚMIENNICTWO

1. Lazarus F., Folkman S.: Stress, appraisal and coping. Springer, New York 1994
2. Karasek R.A.: Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the U.S. HES and HANES. *Am. J. Public Health* 1988;79:910–918
3. Siegrist J., Peter R., Junge A., Cremer P., Seidel D.: Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Soc. Sci. Med.* 1990;31(1):1127–1134
4. Dudek B., Waszkowska M., Merecz D., Hanke W.: Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego. Oficyna Wydawnicza IMP, Łódź 2004
5. Hobfoll S.E.: Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2006
6. Lazarus R.: Znaczenie a rozwój emocjonalny. W: Ekman P., Davidson R. [red.]. *Natura emocji — podstawowe zagadnienia*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1998, ss. 303–307
7. Kolańczyk A.: Czuję, myślę, jestem. Świadomość i procesy psychiczne w ujęciu poznawczym. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999
8. Hobfoll S.: Been down so long, it looks like up. Cognitive recalibration of group in response to sustained conflict. *Palestine-Israel J.* 2006;10:18–23
9. Lazarus R.S.: Conservation of resources theory (COR): little more than words masquerading as a new theory. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 2001;50(3):381–391
10. Antonovsky A.: Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem. Fundacja IPN, Warszawa 1995
11. Hobfoll S.E.: The influence of culture, community, and the nested-Self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 2001;50(3):337–369
12. Thompson M., Cooper C.L.: A rose by any other name...: A commentary on Hobfoll's conservation of resources theory. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 2001;50(3):408–418
13. Schwarzer R.: Stress, resources, and proactive coping. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 2001;50(3):400–407
14. Freund A.M., Riediger M.: What I have and what I do — the role of resource loss and gain throughout life. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 2001;50(3):370–380
15. Shteyn M., Schumm J., Wodopianova N., Hobfoll S., Lilly R.: The impact of the Russian transition on psychosocial resources and psychological distress. *J. Community Psychol.* 2003;31(2):113–127
16. Ennis N., Hobfoll S., Schroder K.E.E.: Money doesn't talk, it swears: How economic stress and resistance resources impact inner-city women's depressive mood. *Am. J. Community Psychol.* 2000;28(2):149–174

17. Hobfoll S., Jahanson J., Ennis N., Jackson A.: Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *J. Pers. Soc. Psychol.* 2003;84(3):632–643
18. Wells J.D., Hobfoll S., Lavin J.: Resource loss, resource gain, and communal coping during pregnancy among women with multiple roles. *Psychol. Women Q.* 1997;21:645–662
19. Benight C., Ironson G., Klebe K., Carver C., Wynings C., Burnett K. i wsp.: Conservation of resources and coping self-efficacy predicting distress following a natural disaster: a causal model analysis where the environment meets the mind. *Anxiety. Stress Coping* 1999;12:107–126
20. Glazer G., Zeller R., Delumba L., Kalinyak Ch., Hobfoll S., Winchell J. i wsp.: The ohio midlife women's study. *Health Care Women Int.* 2002;23:612–630
21. Bansal A., Monnier J., Hobfoll S., Stone B.: Comparing men's and women's loss of perceived social and work resources following psychological distress. *J. Soc. Personal Relationships* 2000;17(2):265–281
22. Ogińska-Bulik N.: Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła — konsekwencje — zapobieganie. DIFIN, Warszawa 2006
23. Williams J., Barefoot, J.C., Schneiderman N.: Psychosocial risk factors for cardiovascular disease: More than one culprit at work. *JAMA* 2003;290:2190
24. Hemingway H., Marmot M.: Psychosocial factors in the aetiology and prognosis of coronary heart disease: systematic review of prospective cohort studies. *Br. Med. J.* 1999;318(7196):1460–1467
25. Schneiderman N., Antoni M.H., Saab P.G., Ironson G.: Health psychology: Psychosocial and biobehavioral aspects of chronic disease management. *Annu. Rev. Psychol. Annual* 2001;52:555–580
26. Krantz D.S., McCeney M.K.: Effects of psychological and social factors on organic disease: a critical assessment of research on coronary heart disease. *Annu. Rev. Psychol. Annual* 2002;53:341–69
27. Cheng Y., Kawachi I., Coakley E.H., Schwartz J., Colditz G.: Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women: Prospective study. *Br. Med. J.* 2000;320(7247):1432–1436
28. Schwartz J.E., Pickering T.G., Landsbergis P.A.: Work-related stress and blood pressure: Current theoretical models and considerations from a behavioral medicine perspective. *J. Occup. Health Psychol.* 1996;1(3):287–310
29. Schnall P.L., Landsbergis P.A., Pieper C.F., Schwartz J., Dietz D., Gerin W. i wsp.: The impact of anticipation of job loss on psychological distress and worksite blood pressure. *Am. J. Ind. Med.* 1999;21:417–432
30. Herbert T.B., Cohen S.: Stress and immunity in Humans: a meta-analytic review. *Psychosomatic Med.* 1993;55:364–375
31. Walker L.G.: Behavioural oncology: psychosocial aspects of understanding and treating malignant disease. *Eur. J. Surg. Oncol.* 1996;22:546–550
32. Walker L.G., Eremin O.: Psychoneuroimmunology: A new fad or the fifth cancer treatment modality? *Am. J. Surg.* 1995;170:2–4
33. Johansen C., Olsen J.H.: Psychological stress, cancer incidence and mortality from non-malignant diseases. *Br. J. Cancer* 1997;75(1):144–146
34. Evans P., Clow A., Hucklebridge F.: Stress and the immune system. *The Psychologist* July 1997;10(7):303–307
35. Ratajczyk Z.: Stres — radzenie sobie — koszty psychologiczne. W: Heszen-Niejodek I., Ratajczyk Z. [red.]. *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne.* Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996, ss. 65–87
36. Dudek B., Gruszczyńska E., Koniarek J.: Teoria zachowania zasobów S. Hobfolla — zagadnienia teoretyczne i metodologiczne oraz adaptacja kwestionariusza COR-Evaluation. W: Pasikowski T., Sęk H. [red. nauk.]. *Psychologia zdrowia: teoria, metodologia i empiria.* Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2006
37. Frese M.: Zmiany charakteru pracy. W: Chmiel N. [red.]. *Psychologia pracy i organizacji.* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2002