

Interakcja między wymaganiami w pracy, zasobami indywidualnymi i zasobami związanymi z pracą a wypalenie zawodowe i zaangażowanie w pracę

Anna Rogala, Ewelina Smoktunowicz, Roman Cieślak

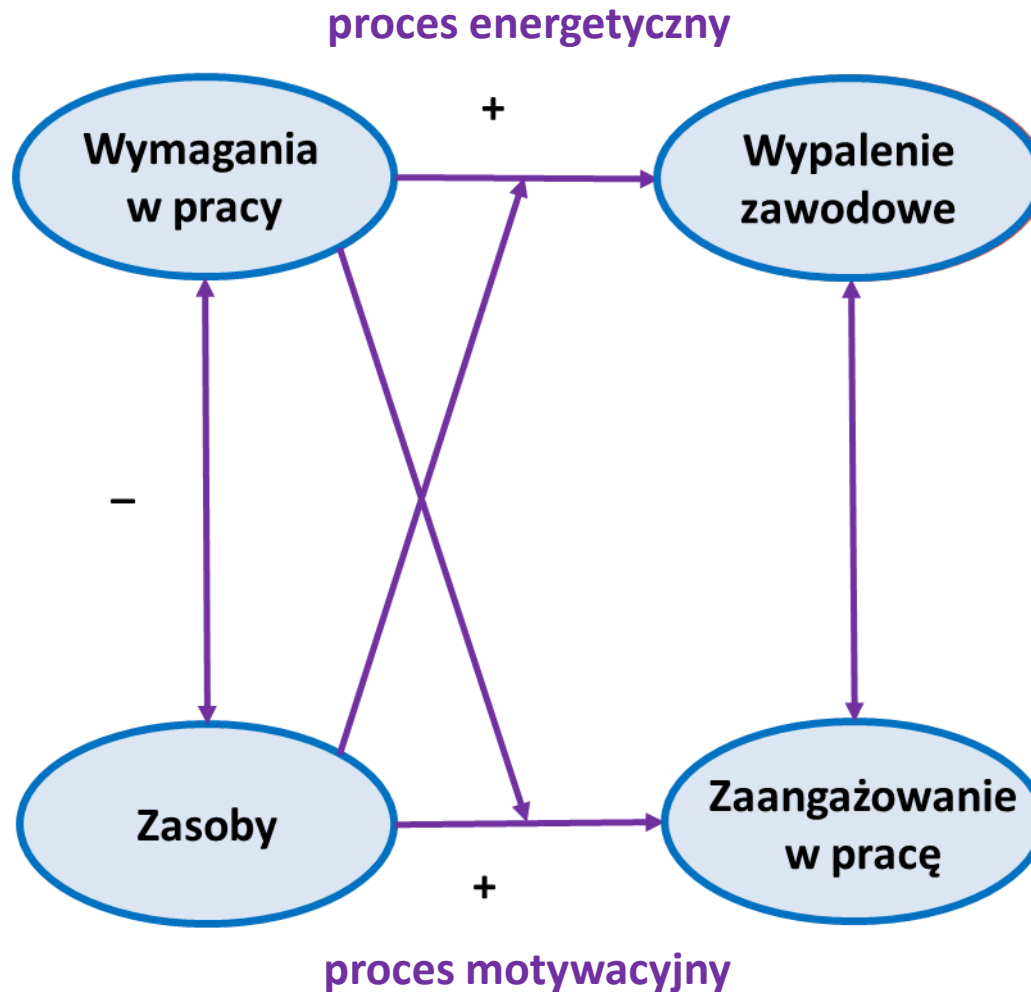
Cel badania

- Cel badania: Zbadanie roli interakcji pomiędzy wymaganiami w pracy (stres zawodowy), zasobami indywidualnymi (przekonania o własnej skuteczności) oraz związanymi z pracą (wsparcie społeczne) jako predyktora wypalenia zawodowego i zaangażowania w pracę.



- Podłoże teoretyczne: **Model wymagania w pracy – zasoby** (Job Demands-Resources; Demerouti i in., 2001).

Model wymagania w pracy – zasoby



Ryc. 1. Model wymagania w pracy-zasoby (na podstawie: Demerouti i Bakker, 2011)

Model wymagania w pracy – zasoby

- Zasoby w pracy pełnią rolę bufora negatywnego oddziaływania wymagań w pracy na zmienne związane z dobrostanem w pracy (*buffer hypothesis*).
- Motywacyjny charakter zasobów w pracy ujawnia się zaś szczególnie wtedy, kiedy wymagania w pracy są wysokie (*coping hypothesis*).
- **Zasoby indywidualne** → istotna rola w Modelu wymagania w pracy – zasoby (źródło: Teoria zachowania zasobów; Hobfoll, 2006).

Zasoby wprowadzone do modelu

- **Zasoby związane z pracą: Wsparcie społeczne**

Spostrzegane wsparcie społeczne – w sytuacji stresu lepszy predyktor zmiennych związanych z dobrostanem w porównaniu z otrzymywanym wsparciem społecznym (Łuszczynska i Cieślak, 2005, Norris i Kaniasty, 1996).

- **Zasoby indywidualne: Przekonania o własnej skuteczności**

Specyficzne przekonania o własnej skuteczności – bardziej predykcyjne niż uogólnione przekonania o własnej skuteczności (Salanova, Peiro i Schaufeli, 2002).

Hipotezy

Hipoteza 1: **Wypalenie zawodowe**

Interakcja pomiędzy stresem zawodowym, przekonaniem o własnej skuteczności oraz wsparciem społecznym jest predyktorem wypalenia zawodowego - wysoki stres zawodowy jest predyktorem wysokiego wypalenia zawodowego u osób o niskim poziomie przekonania o własnej skuteczności i niskim poziomie wsparcia społecznego.

Hipoteza 2: **Zaangażowanie w pracę**

Interakcja pomiędzy stresem zawodowym, przekonaniem o własnej skuteczności oraz wsparciem społecznym jest predyktorem zaangażowania w pracę - wysoki stres zawodowy jest predyktorem wysokiego zaangażowania w pracę u osób o wysokim poziomie przekonania o własnej skuteczności i wysokim poziomie wsparcia społecznego.

Metoda

N = 178

Osoby badane: Profesjonaliści narażeni w swojej pracy zarówno na stres zawodowy jak i traumatyczny (m.in. lekarze, pielęgniarki, pracownicy społeczni).

Wiek: $M = 35,26$, $SD = 8,15$

Płeć: 81 % kobiety

Procedura: Badania podłużne przeprowadzone drogą internetową [dwa pomiary: **Pomiar 1 (T1)** i **Pomiar 2 (T2)**].

Analiza statystyczna: moderowana mediacja z bootstrappingiem (makro PROCESS dla IBM SPSS; Hayes, 2012) - model 3 procedury umożliwiający testowanie efektu trójstronnej interakcji między stresem zawodowym oraz dwoma moderatorami wprowadzonymi do modelu (przekonania o własnej skuteczności i wsparcie społeczne) w odniesieniu do zmiennych wyjaśnianych.

Metoda

Narzędzia:

- **Stres zawodowy**, Skala Organizacyjnych Ograniczeń (*Organizational Constraints Scale*, Spector i Jex, 1998), $\alpha = .85$.
- **Przekonania o własnej skuteczności**, Kwestionariusz Przekonań o Własnej Skuteczności (*Work Stress and Burnout Self-Efficacy Scale*, Lua, 2008), $\alpha = .93$.
- **Wsparcie społeczne**, Wielowymiarowa Skala Spostrzeganego Wsparcia Społecznego (*Multidimensional Scale of Perceived Social Support*, Zimet i in., 1988), $\alpha = .96$.
- **Wypalenie zawodowe**. Kwestionariusz Samopoczucia w Pracy (*Oldenburg Burnout Inventory*, Demerouti i in., 2003), $\alpha = .89$ (T1), $\alpha = .86$ (T2).
- **Zaangażowanie w pracę**, Kwestionariusz Praca i Samopoczucie (*Utrecht Work Engagement Scale*, Schaufeli & Bakker, 2003), $\alpha = .89$ (T1), $\alpha = .89$ (T2).

Weryfikacja hipotez

Tabela 1

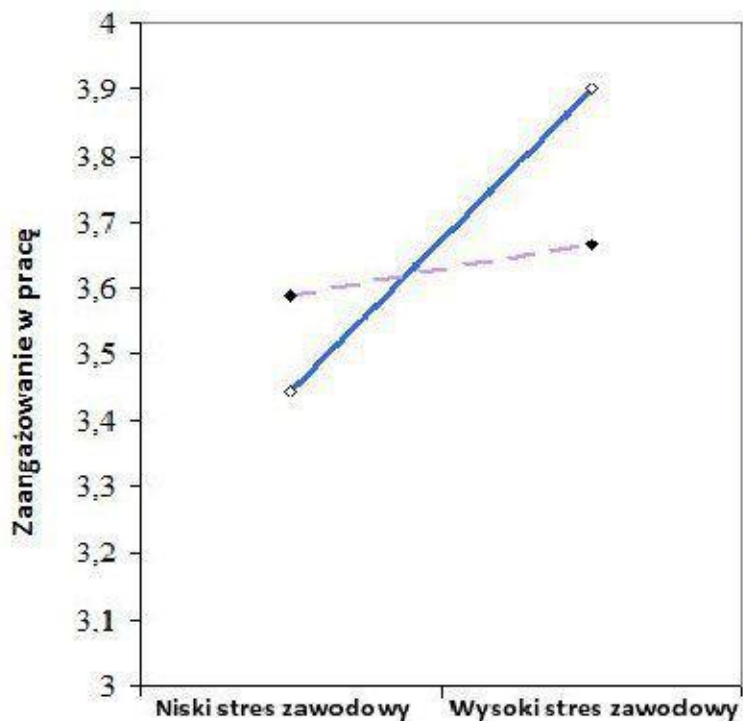
Wyniki analizy regresji dla obu hipotez.

Zmienna	Zmienna zależna: wypalenie zawodowe T2		Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę T2	
	β	SE	β	SE
Stała	2,78***	,03	3,66***	,05
Zmienna zależna T1	,40	,04	,70	,05
Wsparcie społeczne T1	-,00	,03	-,01	,05
Stres zawodowy T1	-,01	,04	-,03	,06
Przekonania o własnej skuteczności T1	-,01	,05	-,01	,07
Stres zawodowy T1 x Wsparcie społeczne T1	-,01	,03	,16**	,05
Stres zawodowy T1 x Przekonania o własnej skuteczności T1	-,00	,02	,00	,04
Wsparcie społeczne T1 x Przekonania o własnej skuteczności T1	,03	,03	,03	,05
Stres zawodowy T1 x Wsparcie społeczne T1 x Przekonania o własnej skuteczności T1	,01	,02	,09*	,03

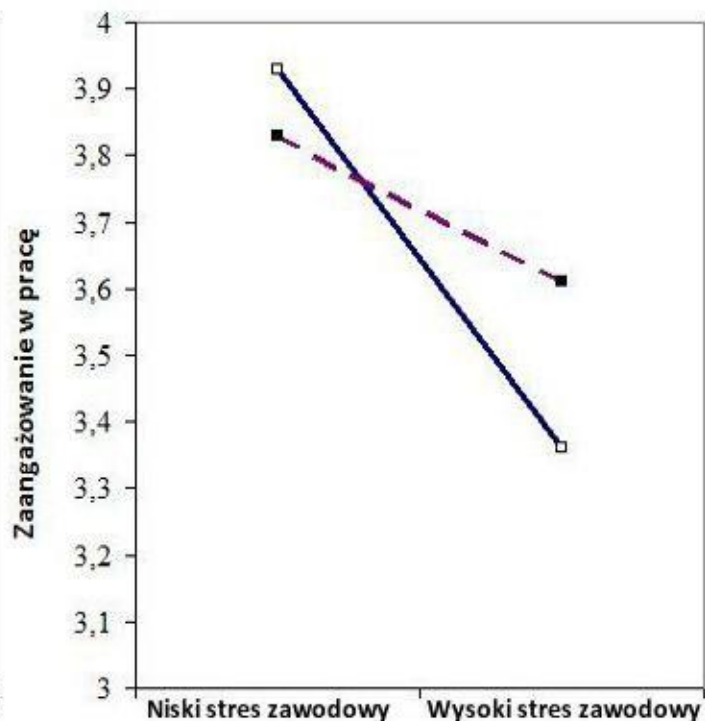
Przypisy. Dla zmiennej zależnej – wypalenie zawodowe T2: $F(8,170) = 27,33$; $p = 0,001$; $R^2 = 0,56$. Wzrost R^2 po wprowadzeniu interakcji: $F(1,170) = 0,20$; $p = 0,64$; $\Delta R^2 = 0,00$. Dla zmiennej zależnej – zaangażowanie w pracę T2: $F(8,169) = 30,73$; $p = 0,001$; $R^2 = 0,59$. Wzrost R^2 po wprowadzeniu interakcji: $F(1,169) = 6,35$; $p = 0,01$; $\Delta R^2 = 0,015$. T1 – Pomiar pierwszy, T2 – pomiar drugi. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Analiza interakcji

Wysokie wsparcie społeczne



Niskie wsparcie społeczne



Ryc. 2. Analiza interakcji między stresem zawodowym i przekonaniami o własnej skuteczności a zaangażowanie w pracę w grupie osób o wysokim poziomie wsparcia społecznego i w grupie osób o niskim poziomie wsparcia społecznego.

Dyskusja wyników

- Istotny efekt interakcji pomiędzy stresem zawodowym, przekonaniem o własnej skuteczności i wsparciem społecznym w przypadku **zaangażowania w pracę** ($\beta = .09, p < .05$)
- Brak istotnego efektu powyższej interakcji jako predyktora wypalenia zawodowego.
- U osób o wysokim poziomie przekonań o własnej skuteczności i wysokim poziomie wsparcia społecznego, wysoki stres zawodowy (Pomiar 1) był predyktorem wysokiego zaangażowania w pracę (Pomiar 2), **zgodnie z przewidywaniami modelu wymagania w pracy - zasoby** (Job Demands-Resources, Demerouti i Bakker, 2011). Z kolei u osób o wysokim poziomie przekonań o własnej skuteczności i niskim poziomie wsparcia społecznego, wysoki stres zawodowy (T1) był predyktorem niskiego zaangażowania w pracę (T2).
- Wyniki badania **wzbogacają wiedzę o roli zasobów indywidualnych i związanych z pracą w rozwoju zaangażowania w pracę** oraz **wskazują na istotną rolę wsparcia społecznego w tym procesie**.

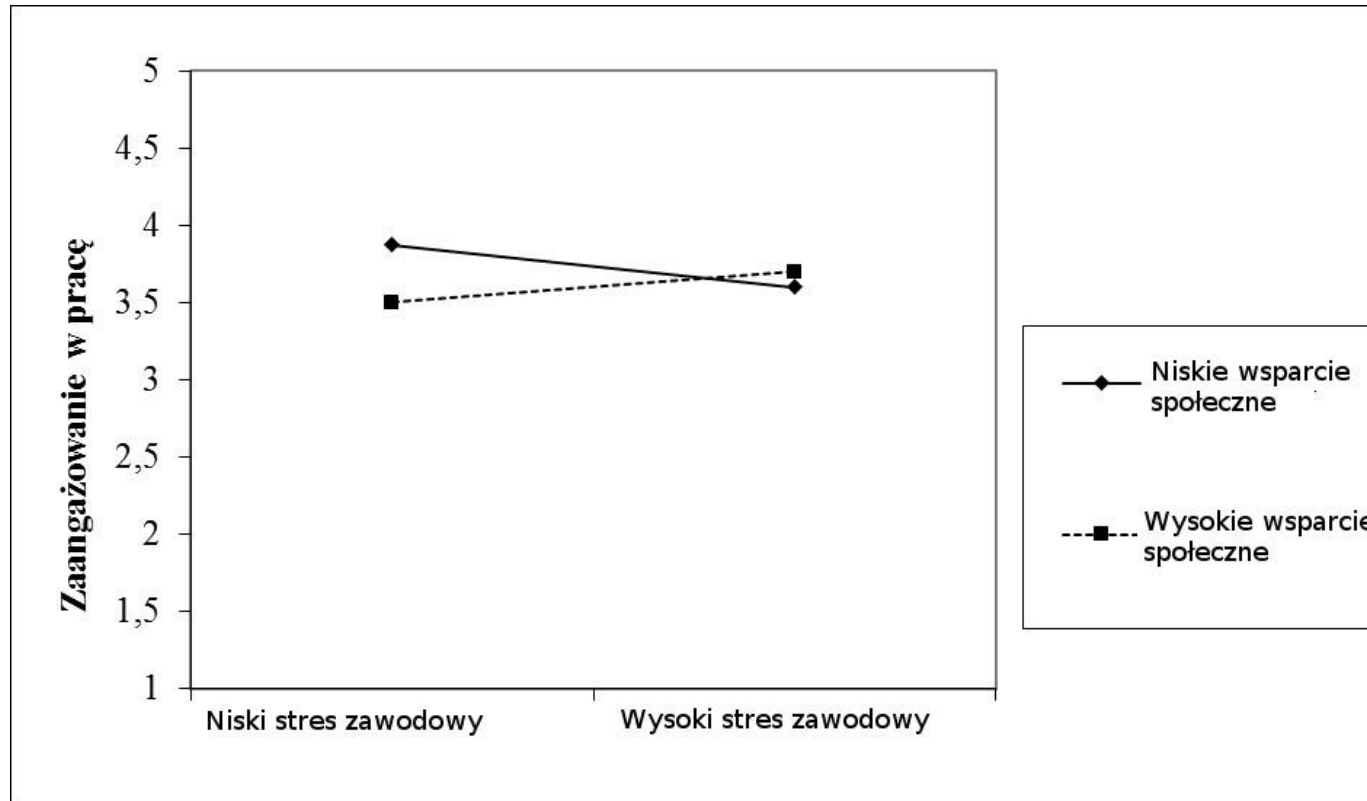
Badanie zostało przeprowadzone w ramach realizacji grantu Narodowego Centrum Nauki „Wpływ wsparcia społecznego i przekonań o własnej skuteczności na adaptację w kontekście stresu w pracy i wtórnej ekspozycji na traumę” (1395/B/H03/2009/37).

Dziękuję za uwagę.

Bibliografia

- Bakker, A. B., Demerouti, E. i Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 170–180
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. i Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology, 99*, 274-284
- Bakker, A.B., Van Veldhoven, M.J.P.M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology, 9*, 3–16
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 191-215
- Demerouti, E. i Bakker, A.B. (2011). The Job Demands– Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 37*(2)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. i Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 19*, 12-23
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2000). A model of burnout and life satisfaction among nurses. *Journal of Advanced Nursing, 32*, 454–464
- Hayes, A. F. (2012). An analytical primer and computational tool for observed variable moderation, mediation, and conditional process modeling. *Artykuł przyjęty do publikacji*
- Hobfoll, S.E., (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
- Norris, F.H., Kaniasty, K. (1996). Received and perceived social support in times of stress: A test of the social support deterioration deterrence. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*, 498-511
- Prati, G., Pietrantonio, L. (2010). The relation of perceived and received social support to mental health among first responders: a meta-analytic review. *Journal of Community Psychology, 38*, 403–417
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293–315
- Spector P.E. i Jex S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflicts at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 356-367
- Zimet, G.D., Dahlem, N.W., Zimet, S.G. & Farley, G.K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment, 52*, 30-41
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. (2007a). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*, 121-141
- Xanthopoulou, D. Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235–244

Interakcja między wsparciem społecznym i stresem zawodowym



Ryc. 3. Stres zawodowy a zaangażowanie w pracę w grupie osób o niskim poziomie wsparcia społecznego i w grupie osób o wysokim poziomie wsparcia społecznego.