

# Osobowość a postrzeganie stresogenności pracy w policji<sup>1</sup>

Bohdan Dudek, Jerzy Koniarek, Maria Szymczak\*

Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera w Łodzi

## RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND PERCEIVED STRESS AMONG POLICE OFFICERS

Stress experienced at worksite is commonly recognized as a factor affecting workers' health and productivity. Subjective nature of stress is generally accepted by researchers into this field. Therefore, it is very important to know the role of personality traits in determining the level of experienced stress. 833 police officers participated in the presented study. The following variables were assessed: perceived stress at work (dependent variable) and: sense of coherence, self-efficacy, Big Five Personality Factors (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness) and temperament domains (strength of excitatory process, strength of inhibitory process, equilibrium of nervous processes). A results analysis proved that ten personality variables explained 35.9 % of perceived job stress variability. Only three of them were correlated with the level of stress on a statistically significant level: sense of coherence ( $r_p = -.40$ ), neuroticism ( $r_p = .17$ ), and strength of excitatory process ( $r_p = -.09$ ).

## WPROWADZENIE

Problematyka stresu zawodowego budzi coraz większe zainteresowanie badaczy (teoretyków) i praktyków zajmujących się człowiekiem w pracy. Przyczyną tego zainteresowania są coraz lepiej, pełniej, dokładniej i naukowo poprawniej udokumentowane negatywne skutki nadmiernego stresu, które można podzielić na dwie kategorie: a) zaburzenia w stanie zdrowia pracowników i b) obniżenie ich efektywności pracy. Są to konsekwencje niezmiernie ważne z indywidualnego i społecznego punktu widzenia, dlatego powinno się poświęcić więcej, niż to czyniono do tej pory, uwagi i środków na rozpoznawanie przyczyn stresu, określenie jego poziomu i uwarunkowań oraz sposobów jego redukcji. Ten postulat powinien być realizowany przede wszystkim w tych zawodach, które są wysoce stresogenne. Do takich zawodów zaliczyć można zawód policjanta. Badania prowadzone w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi wykazały, że

wśród 47 zawodów, których przedstawiciele byli objęci programem badawczym, praca policjanta oceniona była jako najbardziej stresująca, zarówno w ocenie samych policjantów jak i ekspertów znających ich pracę (Dudek i Waszkowska, 1997). Opinie takie formułują również inni badacze, wskazując na częstsze występowanie w tej grupie zawodowej takich uznanych skutków stresu, jak: zaburzenia psychosomatyczne, próby samobójcze, nadużywanie alkoholu (Bigman i in., 1997). Stanowisko takie zyskuje powszechną akceptację, chociaż nie brakuje również badaczy, którzy nie podważając tej opinii wysuwają zastrzeżenia odnośnie dowodów ją potwierdzających (Brown i Campbell, 1994). W Polsce nie prowadzono badań nad stresem w policji, za wyjątkiem prób wycinkowych (Krzyna, 1999).

Uzyskanie wiarygodnych dowodów, potwierdzających przyczynę zależności między stresem a skutkami, nie jest sprawą prostą. Wynika to ze: 1) złożonej natury samego procesu stresu (na który składają się zjawiska fizjologiczne i psychologiczne), 2) z jego wieloczynnikowego uwarunkowania (czyli tkwiące w sytuacji i cechach jednostki) i 3) trudności związanych z pomiarem poziomu stresu (pomiar subiektywny i obiektywny) (Frese i Zapf, 1988). Te trudności nie powinny jednak zniechęcać badaczy, a wręcz odwrotnie,

\*Praca wykonana w ramach programu wieloletniego pn. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia człowieka w środowisku pracy, dofinansowywanego przez Komitet Badań Naukowych w latach 1998-2001.

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Bohdan Dudek, Instytut Medycyny Pracy, ul. Św. Teresy 8, 90-950 Łódź, Skr. poczt. 199. e-mail: impx@imp.lodz.pl

powinny stymulować ich do zwiększonych wysiłków, prowadzących do poznania procesu kształtowania się stresu zawodowego.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie związków między cechami osobowości policjantów a poziomem postrzeganej stresogenności pracy. W psychologicznych modelach stresu (Payne i Firth-Cozens, 1987; Sigriest, 1991; Fletcher, 1991) uwzględnia się fakt, że o poziomie stresu, jakiego doświadcza jednostka, decyduje wiele czynników, w tym trwałe właściwości charakteryzujące jej osobowość. Np. w tej samej sytuacji, w której dochodzi do rywalizacji, wyższy poziom napięcia, a więc stresu, doświadczać będą osoby typu A niż osoby typu B (Wrześniewski, 1993). Poznanie zależności między cechami osobowości a poziomem przeżywanego stresu jest ważne z teoretycznego i praktycznego punktu widzenia. Z jednej strony, zebrane informacje na ten temat poszerzają naszą wiedzę o stresie, z drugiej strony, mogą być wykorzystane bądź do celów selekcyjnych (jeżeli zależy nam na zatrudnieniu pracowników odpornych na stres), bądź do celów profilaktycznych (ponieważ ocena cech osobowości może usprawnić proces terapeutyczny).

## HIPOTEZY I PYTANIA BADAWCZE

Ludzie różnią się między sobą pod względem wielu cech osobowości. W badaniach empirycznych można uwzględnić jedynie ich ograniczoną liczbę. Przy wyborze cech osobowości, których związek ze stresem zamierzaliśmy ocenić, kierowaliśmy się kilkoma przesłankami.

W teorii Lazarusa (Lazarus i Folkman, 1984), najpopularniejszej poznawczej koncepcji stresu, zakłada się, że wystąpienie stresu i jego poziom zależy od poznawczej oceny sytuacji (tzw. oceny pierwotnej). Z kolei, ocena sytuacji zależy od struktur poznawczych jednostki (Aronson, 1997). Ludzie różnią się między sobą pod względem utrwalonych struktur i ich układów, co może być podstawą do wyróżniania różnych typów ludzkich, odmiennie odbierających i oceniających otoczenie. Jednym z możliwych podziałów, bardzo ważnym z punktu widzenia jego związku z przeżywaniem stresu, jest tzw. poczucie koherencji (Antonovsky, 1979; Pasikowski, 1997). Poczucie koherencji jest definiowane jako ogólna orientacja jednostki, wyrażająca stopień, w jakim jednostka ma zaufanie, że jej wewnętrzny i zewnętrzny świat jest przewidywalny, uporządkowany, że istnieje duże prawdopodobieństwo, iż sprawy dotyczące jednostki poddają się kontroli, że warto angażować się w różne sytuacje.

Według Antonovsky'ego, twórcy tego konstruktu teoretycznego i narzędzia do jego pomiaru, wysokie poczucie koherencji chroni człowieka przed doświadczaniem silnego stresu (Antonovsky, 1979, 1987, 1993). W badaniach zamierzamy zweryfikować twierdzenie Antonovsky'ego i przyjmujemy hipotezę:

**H1:** Poczucie koherencji będzie ujemnie skorelowane z poziomem postrzeganej stresogenności pracy.

Poczucie koherencji składa się z trzech komponentów: Zrozumiałość, Sterowalność, Sensowność (Antonovsky, 1987). Nie rozstrzygając z góry o znaczeniu poszczególnych komponentów w determinowaniu stresu, stawiamy ogólne pytanie badawcze: który z komponentów silniej niż inne koreluje z poziomem odczuwanej stresogenności pracy?

Bardzo ważnym wymiarem osobowości, ukształtowanym na bazie utrwalenia się specyficznych struktur poznawczych, jest poczucie własnej skuteczności (Bandura, 1977). Według Schwarzera (1993) poczucie własnej skuteczności oddaje przekonanie jednostki, że czuje się ona zdolna do kontrolowania różnych wymagań stawianych przez środowisko za pomocą podejmowania odpowiednich czynności przystosowawczych. Można założyć, że ludzie o wysokim poczuciu własnej skuteczności będą oceniali wymagania otoczenia jako mniej trudne, mniej zagrażające, a więc mniej stresujące, niż osoby o poczuciu słabej własnej skuteczności. Stawiamy zatem kolejną hipotezę:

**H2:** Poczucie własnej skuteczności będzie ujemnie skorelowane z poziomem postrzeganej stresogenności pracy.

W ostatnich latach jedną z najbardziej popularnych koncepcji osobowości, ujmowanej jako kompozycja cech, jest tzw. pięcioczynnikowy model osobowości. Cechy osobowości najczęściej wyróżniane w literaturze psychologicznej można sprowadzić do następujących pięciu wymiarów: Neurotyczność, Ekstrawersja, Otwartość na Doświadczenie, Ugodowość, Sumiennność (Costa i McCrae, 1989; Zawadzki i in., 1998). Spośród wymienionych wymiarów osobowości, najsilniej ze stresem powinna być związana Neurotyczność, jako że osoby o wysokim poziomie tej cechy są podatne na doświadczanie negatywnych emocji i są mało zdolne do zmagania się ze stresem. Związek pozostałych cech osobowości ze stresem nie jest już tak oczywisty, jak w przypadku neurotyczności. Np. można przytoczyć argumenty za tym, że wysoki poziom sumienności może chronić przed przeżywaniem silnego stresu, ale można również spodziewać się odwrotnej zależności. Zatem do badań przystępujemy z hipotezą:

**H3:** Poziom neurotyczności będzie pozytywnie korelował z poziomem postrzeganej stresogenności pracy.

Natomiast odnośnie pozostałych cech osobowości stawiamy otwarte pytanie badawcze: które z nich okażą się związane i w jakim kierunku z poczuciem stresu?

Bardzo ważnymi wymiarami osobowości, determinującymi odporność na stres, są cechy temperamentu

wyróżnione na podstawie charakterystyki układu nerwowego. Wychodząc od pawłowskiej klasyfikacji OUN, można przyjąć, że osoby o słabym układzie nerwowym reagować będą silniejszym pobudzeniem podczas zmagania się z różnymi wymaganiami środowiska niż osoby o silnym układzie nerwowym. Wyniki badań potwierdzają, że ten drugi typ osób jest bardziej odporny na stres, że ich zachowanie ulega mniejszemu zakłóceniu w sytuacji silnie emocyjnej (Strelau, 1998). Przyjmujemy zatem hipotezę:

**H4:** Siła nerwowych procesów pobudzenia i hamowania będzie ujemnie skorelowana z poziomem postrzeganej stresogenności pracy.

Oprócz siły, inną cechą OUN mogącą różnicować czas trwania napięcia, a więc utrzymywania się stresu, może być ruchliwość procesów nerwowych. Ruchliwość rozumiana jako labilność przejawia się w prędkości wzbudzenia i zanikania procesów nerwowych (Strelau, 1998). Można zatem oczekiwać, że osoby cechujące się wyższą ruchliwością procesów nerwowych będą bardziej odporne na stres.

**H5:** Poziom ruchliwości procesów nerwowych będzie ujemnie skorelowany z poziomem postrzeganej stresogenności pracy.

Powyżej przedstawiliśmy hipotezy dotyczące związków między pojedynczymi cechami osobowości a poziomem postrzeganej stresogenności pracy. Wiadomo, że cechy te nie występują w izolacji; że wzajemnie na siebie oddziałują; że mogą mieć wspólne źródło zmienności, i że razem determinują procesy percepcyjne, emocjonalne i zachowania jednostki. Choć zdajemy sobie sprawę z tego, że ich rola i waga w kształtowaniu poziomu postrzeganej stresogenności może być różna, to jednak nie stawiamy hipotez istotnościowych (Brzeziński, 1996). Pozostawiamy ten problem otwarty i formułujemy tylko dwa ogólne pytania: 1) Jaki procent wariacji zmiennej zależnej (postrzegana stresogenność pracy) jest wyjaśniony przez zmienne osobowościowe zastosowane w badaniu? Odpowiedź na to pytanie ukáže znaczenie osobowości w postrzeganiu stresogenności pracy. 2) Która ze zmiennych osobowościowych tłumaczy największy procent wariacji zmiennej zależnej? Odpowiedź na to pytanie ukáže znaczenie poszczególnych cech osobowości w kształtowaniu odczuwania stresogenności pracy.

## PROCEDURA

**Osoby badane.** Badaniami objęto około 100-osobowe grupy policjantów z 8 komend wojewódzkich. Ogółem przebadano 833 osoby. Wszyscy badani pracowali w jednym z trzech wydziałów: prewencji, dochodzeniowo-sledczym i kryminalnym.

**Metody.** Badania miały charakter ankiety audytoryjnej, tzn. badani byli zorganizowani w małe grupy i wypełniali kwestionariusz oraz testy papierowe pod kontrolą psychologa, który wyjaśniał cel badań, uzyskiwał pisemną zgodę badanych na uczestniczenie w badaniach, udzielał potrzebnych wyjaśnień i zapewniał badanych o poufności wyników.

Do oceny stresogenności pracy zastosowano Kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy (Dudek, Waszkowska i Hanke, 1999). Składa się on z 55 pytań dotyczących różnych cech pracy, które mogą mieć charakter stresogenne. Do każdego pytania dołączona jest 5-punktowa skala. Wskaźnikiem natężenia odczuwanej stresogenności pracy jest suma punktów wskazanych przez badanego. Im jest ona wyższa, tym większe jest poczucie stresogenności pracy. Rzetelność wyniku globalnego jest zadowalająca ( $r_{tt} = .87$ ,  $\alpha$  Cronbacha =  $.84$ ).

Poczucie koherencji mierzono Kwestionariuszem Orientacji Życiowej A. Antonovsky'ego, który został zaadaptowany do warunków polskich (Koniarek, Dudek i Makowska, 1993). Oprócz poczucia koherencji (wynik globalny), umożliwia pomiar jej trzech komponentów: Zrozumiałość, Sterowalność i Sensowność. Składa się z 29 itemów. Rzetelność wyniku globalnego wynosi:  $r_{tt} = .92$ , a Cronbacha =  $.78$  (Koniarek, Dudek i Makowska, 1993).

Poczucie własnej skuteczności mierzono Skalą Uogólnionej Własnej Skuteczności Schwarzera (1993), adaptowaną do warunków polskich przez Z. Juczyńskiego (2000). Kwestionariusz składa się z 10 pytań; jego rzetelność wynosi:  $r_{tt} = .78$ , a Cronbacha =  $.85$ .

Cechy osobowości wchodzące w skład tzw. Wielkiej Piątki mierzono polską wersją Inwentarza Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae (Zawadzki i inni, 1998). Test składa się z 60 pytań (po 12 pytań dla każdej z 5-ciu skal), do których dołączono 5-punktową skalę. Rzetelność obliczono metodą  $\alpha$  Cronbacha. Dla poszczególnych skal otrzymano następujące wskaźniki  $\alpha$ : neurotyczność –  $.71$  (kobiety) i  $.73$  (mężczyźni); ekstrawersja –  $.72$  (K) i  $.69$  (M); sumiennosc –  $.76$  (K i M); otwartosc –  $.44$  (K) i  $0,50$  (M); ugodowosc –  $.63$  (K) i  $.56$  (M). Nie oceniono stabilności czasowej polskiej wersji.

Cechy układu nerwowego mierzono Kwestionariuszem Temperamentu PTS (Strelau i Zawadzki, 1998). Kwestionariusz składa się z 57 pozycji i umożliwia pomiar: siłę procesu pobudzenia (SPP), siłę procesu hamowania (SPH, ruchliwość procesów nerwowych (RPN) oraz równowagę procesów nerwowych (RWN). Ten ostatni pomiar wyraża się stosunkiem SPP do SPH. Poziom rzetelności trzech podstawowych skal kwestionariusza, mierzony współczynnikiem  $\alpha$  Cronbacha, wynosił dla skali SPP =  $.80$ , SPH =  $.71$ , RPN =  $.83$ . Oceniona po 2 tygodniach stabilność skal okazała się zadowalająca i wynosiła odpowiednio:  $.76$ ,  $.60$  i  $.78$ .

## WYNIKI

Badaniami objęto 833 osoby; w grupie tej były tylko 2 kobiety. Z powodu zbyt małej liczby kobiet kwestionariusze przez nie wypełnione wyłączone z analizy. Wiek badanych mężczyzn zawierał się w granicach 18 do 50 lat ( $x = 25.6$ ;  $\sigma = 5.59$ ). Badani pracowali w policji od 1 do 25 lat ( $x = 6.9$ ;  $\sigma = 4.96$ ). Przeważała grupa osób ze średnim wykształceniem (91.7 %). Z wyższym wykształceniem było 6.2% osób; zasadnicze wykształcenie miało tylko 2.1% badanych. Prawie 2/3 badanych (64.9%) było żonatych; kawalerów było 33.2%; rozwiedzionych i wdowców – 1.9%.

Ponieważ w celu zapewnienia poufności wyników pozwolono badanym wkładać wypełnione kwestionariusze i testy do koperty, którą badany sam zaklejał, zdarzało się, że nie wszystkie kwestionariusze zostały wypełnione w całości bądź w takiej części, która umożliwia obliczenie wyników. Dlatego w kolejnych tabelach występuje różna liczba osób, których wyniki poddane były analizie.

Tabela 1

Parametry rozkładu wyników Kwestionariusza do Subiektywnej Oceny Pracy (N = 821)

Poziom postrzeganej stresogenności pracy	$\bar{x}$	$\sigma$	skośność
	134.10	39.12	.804

W tabeli 1 przedstawiona jest charakterystyka rozkładu wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza do Subiektywnej Oceny Pracy. Średnia wartość dla całej grupy świadczy o tym, że badani oceniają swoją pracę jako wysoce stresogenną. Potwierdza to powszechnie panującą opinię o tym, że praca policjanta, zwłaszcza w tych wydziałach, z których rekrutowali się badani, jest związana z doświadczaniem wysokiego stresu. Porównując tę średnią ze średnią oceną stresogenności 47 różnorodnych zawodów (Dudek, Waszkowska, 1997), badani przez nas policjanci znacznie przewyższają pod względem odczuwanego stresu porównywane grupy zawodowe. Ten wysoki wynik znajduje swoje potwierdzenie w innych badaniach prowadzonych w grupie policjantów z tych samych wydziałów komendy łódzkiej, przy zastosowaniu tej samej metody oceny stresu. Średnie wartości dla policjantów z wydziału prewencyjnego wynosiła 135.4, a z wydziału dochodzeniowego 133.8 (Dudek i Merecz, 1999).

W tabeli 2 przedstawiono dane obrazujące charakterystykę rozkładu wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza Orientacji Życiowej oraz współczynniki korelacji pomiędzy poczuciem koherencji (z uwzględnieniem jego komponentów) a poziomem odczuwanego stresu. Stosunkowo niskie współczynniki skośności upoważniają nas do obliczania siły związku za pomocą

Tabela 2

Parametry rozkładu wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza Orientacji Życiowej Antonovsky'ego oraz współczynniki korelacji komponentów i wyniku ogólnego z poziomem postrzeganej stresogenności pracy (N = 821)

Poczucie koherencji	$\bar{x}$	$\sigma$	skośność	współczynniki korelacji ze stresem
Zrozumiałość	49.0	9.54	.041	-.48***
Sterowalność	50.7	8.29	-.364	-.53***
Sensowność	43.2	7.02	-.508	-.42***
Wynik ogólny	142.9	22.17	-.187	-.54***

\*\*\* $p < .001$

wzoru  $r$  Pearsona. Otrzymane wyniki potwierdzają hipotezę 1. W miarę wzrostu poczucia koherencji osób badanych, zmniejsza się ich poziom postrzeganej stresogenności pracy. Analiza współczynników korelacji wskazuje, że ta tendencja najsilniej występuje w przypadku Sterowalności ( $-.53$ ,  $p < .001$ ). W porównaniu z innymi cechami osobowości, poczucie koherencji koreluje najsilniej z postrzeganiem stresogenności pracy.

Wyniki zawarte w tabeli 3 potwierdzają hipotezę 2. Poczucie własnej skuteczności (*self-efficacy*) koreluje ujemnie z odczuwaniem stresu w pracy ( $r = -.22$ ,  $p < .001$ ). Siła związku jest jednak słaba.

Tabela 3

Parametry rozkładu wyników uzyskanych za pomocą Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności Schwarzera oraz współczynnik korelacji z poziomem postrzeganej stresogenności pracy (N = 821)

Poczucie własnej koherencji	$\bar{x}$	$\sigma$	skośność	współczynniki korelacji ze stresem
	31.6	3.28	.115	-.22***

\*\*\* $p < .001$

W tabeli 4 znajdują się dane dotyczące związku między cechami osobowości zaliczonymi do tzw. Wielkiej Piątki a oceną stresogenności pracy. Potwierdzona została kolejna hipoteza, w której zakładano pozytywny związek między poziomem neurotyczności a subiektywną oceną stresu w pracy. Siła tego związku jest słabsza niż związku między poczuciem koherencji a oceną stresu, natomiast jest znacznie większa, gdy porównamy ją z wielkościami współczynników korelacji pozostałych zmiennych osobowościowych z oceną stresu. Ekstrawersja, ugodowość i sumienność koreluje negatywnie z odczuwaniem stresogenności pracy, tzn. osoby o wyższym nasileniu tych cech mają tendencję do słabszego odczuwania stresu. Współczynniki korelacji

**Tabela 4**

Parametry rozkładu wyników uzyskanych za pomocą testu NEO-FFI Costy i McCrae oraz współczynniki korelacji cech osobowości z poziomem postrzeganej stresogenności pracy (N = 821)

Cechy osobowości	$\bar{x}$	$\sigma$	skośność	współczynniki korelacji ze stresem
Neurotyczność	27.9	5.57	.627	-.41***
Ekstrawersja	39.5	6.15	.345	-.16***
Otwartość na doświadczenie	33.2	5.36	.630	-.03
Ugodowość	35.5	5.58	.754	-.20***
Sumienność	42.7	6.14	-.339	-.24***

\*\*\* $p < .001$

są istotne statystycznie, lecz świadczą o słabej zależności. Natomiast otwartość na doświadczenie, najsilniej ze wszystkich cech związana z cechami intelektu (Zawadzki i in., 1998), okazała się być nie skorelowana z oceną stresogenności pracy. Otwartość rozumiana jako ciekawość poznawcza, tolerancja wobec nowości nie wpływa na ocenę stresogenności zdarzeń rutynowo występujących w pracy. Być może cecha ta chroni przed odczuwaniem silnej stresogenności nowych zjawisk, nowych doświadczeń.

Cechy układu nerwowego, determinujące temperament osób badanych, korelują ujemnie z oceną stresogenności pracy na średnim poziomie (patrz tabela 5). Osoby cechujące się silnym układem nerwowym, zarówno w zakresie siły procesów pobudzenia jak i hamowania, wykazują skłonność do słabszego odczuwania stresogenności pracy ( $r = -.34$ ;  $r = -.32$ ) niż osoby o przeciwnej charakterystyce OUN. Również osoby

**Tabela 5**

Parametry rozkładu wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza Temperamentu PTS Strelau'a oraz współczynniki korelacji mierzonych wymiarów z poziomem postrzeganej stresogenności pracy (N = 803)

Cechy układu nerwowego	$\bar{x}$	$\sigma$	skośność	współczynniki korelacji ze stresem
Siła procesów pobudzenia	53.1	7.56	.049	-.34***
Siła procesów hamowania	52.9	7.06	-.098	-.32***
Ruchliwość procesów nerwowych	54.4	7.38	-.223	-.32***

\*\*\* $p < .001$

charakteryzujące się wyższą ruchliwością procesów nerwowych wykazują odporność na stres w pracy, jeżeli przez odporność rozumiemy słabsze odczuwanie oddziaływania na jednostkę tych samych elementów pracy ( $r = -.32$ ). Zatem wyniki przedstawione w tabeli 5 potwierdzają hipotezy 4 i 5, w których zakładano istnienie ochronnej roli siły układu nerwowego i ruchliwości procesów nerwowych przed odczuwaniem stresu w pracy.

Powyżej analizowano związki poszczególnych cech osobowości z postrzeganiem stresogenności pracy. Tymczasem wiadomo, że cechy osobowości korelują ze sobą, mają wspólne źródło wariacji. O tym, że z taką sytuacją mamy do czynienia w naszym badaniu przekonują dane zawarte w tabeli 6. Ponadto, cechy osobowości mogą w sposób interakcyjny wspólnie wyznaczać poziom odczuwanego stresu. Aby odpowiedzieć na pytania o rolę osobowości i ważności poszczególnych cech w kształtowaniu poczucia stresu, należy przeprowadzić wielozmienną analizę regresji. Do analizy wybrano 10 cech osobowości. Nie uwzględniono komponentów poczucia koherencji, ponieważ bardzo wysoko korelują one z ogólnym wynikiem kwestionariusza.

Odpowiednie dane ukazujące wyniki analizy regresji przedstawione są w tabeli 7. Wynika z nich, że analizowane w badaniu cechy osobowości determinują poziom postrzeganej stresogenności pracy w 36%. W pozostałej części postrzeganie stresogenności pracy zależy od innych zmiennych, takich jak: obiektywne różnicowanie wymagań pracy, inne nie wzięte pod uwagę cechy osobowości, aktualny stan osoby badanej i błąd pomiaru. Spośród 10 analizowanych cech osobowości, tylko trzy wnoszą istotny wkład w wyjaśnienie zmienności postrzeganej stresogenności pracy. W największym stopniu ocena stresogenności zależy od poczucia koherencji (współczynnik korelacji cząstkowej  $r_p = -.40$ ). Osoby z wyższym poczuciem koherencji mają skłonność oceniać swoją pracę jako mniej stresogenną. Ta cecha osobowości w 32% decyduje o ocenie stresogenności pracy (patrz tab. 8).

Drugą cechą pod względem stopnia determinacji zmiennej zależnej jest neurotyczność ( $r_p = .17$ ). Wraz z nasileniem się tej cechy, nasila się tendencja osób do postrzegania zwiększonej stresogenności pracy. Dodanie jej w drugim kroku do równania regresji (tab. 8) podnosi poziom wariacji wyjaśnionej zmiennej zależnej (ocenę stresogenności) o około 3%.

Trzecią cechą, która wnosi swój specyficzny udział w wyjaśnianiu wariacji postrzeganej stresogenności pracy jest siła procesów pobudzenia mierzona kwestionariuszem PTS. Cecha ta wprowadzona w trzecim kroku do równania regresji zwiększa poziom wariacji wyjaśnionej o około 1%. Wzrost jest niewielki, ale istotny statystycznie i dlatego zasługuje na uwagę.

Wspólny wpływ pozostałych zmiennych na postrzeganie stresogenności pracy jest bardzo mały. Jego

**Tabela 6**

Macierz współczynników korelacji między mierzonymi w badaniu zmiennymi osobowościowymi

		13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2
SOC	1. Zrozumiałość	.41	.44	.44	.37	.31	.15	.25	-.44	.40	.89	.60	.73
	2. Sterowność	.41	.43	.45	-.34	.30	.16	.29	-.44	.42	.92	.74	X
	3. Sensowność	.38	.36	.42	.39	.30	.21	.36	-.35	.40	.85	X	
	4. Ogólny	.45	.47	.49	.42	.34	.19	.33	-.47	.45	X		
	5. Skuteczność	.39	.36	.45	.37	.30	.29	.38	-.16	X			
NEO-FFI	6. Neurotyczność	-.33	-.33	-.30	-.19	-.05*	.07	-.03*	X				
	7. Ekstrawersja	.49	.27	.49	.60	.56	.49	X					
	8. Otwartość	.27	.19	.26	.39	.49	X						
	9. Ugodowość	.33	.31	.34	.61	X							
	10. Sumienność	.48	.41	.45	X								
PTS	11. SPP	.76	.62	X									
	12. SPH	.66	X										
	13. RPN	X											

Wszystkie współczynniki korelacji, poza oznaczonymi \*, istotne na poziomie co najmniej  $p < .05$ ;

SOC – poczucie koherencji; SPP – siła procesów pobudzenia,

SPH – siła procesów hamowania, RPN – ruchliwość procesów nerwowych

**Tabela 7**

Wyniki równania regresji wykonanej metodą Enter między zmiennymi osobowościowymi a postrzeganiem stresogenności pracy

	Nazwa zmiennej	$\beta$	Współczynnik korelacji cząstkowej ( $r_p$ )	Poziom istotności statystycznej	$R^2$ dla całego równania
	Poczucie koherencji (wynik ogólny – SOC)	-.458	-.40	$p < .001$	
	Poczucie własnej skuteczności	.54	.06	ni.	
NEO-FFI	Neurotyczność	.170	.17	$p < .001$	
	Ekstrawersja	.028	.02	ni.	
	Otwartość	.012	.01	ni.	-.458
	Ugodowość	.048	-.04	ni.	
	Sumienność	.032	.03	ni.	
PTS	SPP	-.129	-.09	$p < .06$	
	SPH	.040	.03	ni.	
	RPN	-.032	-.02	ni.	

wielkość można ustalić, porównując  $R^2$  dla III kroku (tab. 8) z  $R^2$  dla równania obejmującego 10 zmiennych (tab. 7). Odpowiednia różnica wynosi .005, co oznacza, że pozostałe 7 cech osobowości wyjaśniają .5% wariacji zmiennej zależnej.

## DYSKUSJA I WNIOSKI

Ocena stresogenności wymagań, jakie jednostka napotyka w swoim otoczeniu, zależy od właściwości jednostki, wśród których istotną rolę odgrywają cechy osobowości i temperamentalne (Strelau, 1996). Badacze wykorzystujący transakcyjny model stresu traktują zmienne osobowościowe w dwojaki sposób: a) analizują ich rolę w procesie oceny pierwotnej i/lub b) próbują wyjaśnić ich modyfikujący wpływ na relację stres – zdrowie (Payne, 1988; Cox, 1993). W niniejszym artykule nawiązano do pierwszego podejścia. Podjęto próbę określenia, w jakim stopniu cechy osobowości, poprzez swój wpływ na proces oceny pierwotnej, decydują o poziomie oceny stresogenności pracy. Wykorzystano w tym celu badania nad stresem traumatycznym w policji. Dobór cech uwzględnionych w badaniu wynikał z ich związku z mechanizmami tworzenia się zespołu zaburzeń po stresie urazowym (*posttraumatic stress disorder* – PTSD) (Everly, 1995). Ponieważ teorie psychologiczne zakładają istotną rolę struktur poznawczych w powstawaniu PTSD, wybrano cechy osobowości, które są efektem ukształtowania się specyficznych struktur poznawczych, tj. poczucie koherencji i poczucie własnej skuteczności. Teorie neurologiczne upatrują przyczyny PTSD w utworzeniu się w wyniku doświadczenia zda-

rzenia traumatycznego trwałych struktur nerwowych, podtrzymujących nadmierną wrażliwość OUN na pewną klasę bodźców. Można założyć, że cechami osobowości sprzyjającymi bądź utrudniającymi tworzenie się nadwrażliwości mogą być takie cechy, jak neurotyczność, ekstrawersja i cechy temperamentalne. Ponieważ w programie badawczym nastawionym na określenie czynników ryzyka powstawania PTSD mierzono również subiektywną ocenę stresorów występujących w pracy, powstała sposobność poszukania odpowiedzi na postawione powyżej pytanie. To tłumaczy fakt, że w badaniu pominięto takie zmienne, jak: umiejscowienie kontroli, optymizm, które są ważnymi modyfikatorami chronicznego stresu w pracy.

Badacze stresu zwykle uwzględniają w swoich badaniach jedną cechę osobowości, którą uważają za najważniejszą z punktu widzenia jej roli w kształtowaniu procesu stresu (Payne, 1988). Niniejsze badania należą do tych mniej licznych, w których sprawdza się rolę (wagę) kilku zmiennych osobowościowych równocześnie. Uzyskano dzięki temu lepsze podstawy do określenia stopnia, w jakim osobowość, jako pewna całość, decyduje o skutkach oceny pierwotnej w postaci oceny poziomu stresogenności pracy oraz które cechy w większym stopniu niż inne decydują o ocenie stresogenności wymagań pracy.

Badania wykazały, że uwzględnione zmienne osobowościowe tłumaczą w 36% wariację oceny stresogenności pracy. Można przypuszczać, że gdyby włączono do badań jeszcze inne cechy osobowości, ten procent mógłby być większy, ale należy sądzić, że nie dużo większy, ponieważ uwzględniono w badaniu

**Tabela 8**

Wyniki równania regresji wykonanej metodą Forward między zmiennymi osobowościowymi a postrzeganiem stresogenności pracy

Krok	Nazwy zmiennych oraz współczynniki $\beta$ i korelacji cząstkowej ( $r_p$ )						$R^2$	Przyrost $R^2$
I	SOC						.321	–
	b		-.567					
	$r_p$		.570					
II	SOC			Neurotyczność			.347	.026**
	$\beta$	-.474		$\beta$	.186			
	$r_p$	-.460		$r_p$	.200			
III	SOC		Neurotyczność		SPP		.354	.007*
	$\beta$	-.439		$\beta$	.174			
	$r_p$	-.410		$r_p$	.180			
				$\beta$	.091			
				$r_p$	.100			

\*\* –  $p < .001$ ; \* –  $p < .05$ ; SOC – poczucie koherencji (wynik ogólny); SPP – siła procesu pobudzenia

podstawowe wymiary osobowości, np. Wielką Piątkę. Biorąc pod uwagę fakt, że na ocenę stresogenności wymagań pracy mają wpływ jeszcze inne zmienne, tj. obiektywna różnica w poziomie wymagań na różnych stanowiskach, inne niż osobowość różnice indywidualne (uzdolnienia, wiedza, potrzeby itp.) oraz aktualny stan fizyczny i psychiczny osób badanych, należy uznać otrzymany procent wariancji wyjaśnionej za bardzo duży. Świadczy on o bardzo ważnej roli osobowości w determinowaniu oceny stresorów zawodowych. Rację ma zatem O'Hanlon (1987) gdy mówi, że stresory są w znacznym stopniu twórcami ludzkiego umysłu. Zatem w badaniach, w których próbuje się ocenić związek między psychospołecznymi warunkami pracy a zdrowiem pracowników (lub innymi skutkami stresu), nie można pominąć bądź określonego zestawu zmiennych osobowościowych, bądź subiektywnej oceny stresu, która w istotnym stopniu ujmuje już wpływ osobowości na otrzymane wyniki, bo wtedy nie kontroluje się bardzo ważnego źródła wariancji.

Spośród dziesięciu zmiennych osobowościowych zastosowanych w badaniu, tylko trzy wnoszą istotny udział w wyjaśnianiu wariancji subiektywnej oceny stresorów. Udział ten wynosi 35.4%, co stanowi 98.6% wariancji wyjaśnionej przez wszystkie zastosowane w badaniu zmienne osobowościowe. Wynika to z faktu, że cechy osobowości korelują ze sobą i to w stopniu stosunkowo wysokim (patrz macierz współczynników korelacji w tab. 6). Każda z nich wnosi zatem do wariancji zmiennej zależnej, którą jest ocena stresogenności pracy, swój specyficzny udział oraz wspólny dla kilku cech.

Z uzyskanych danych wypływa wniosek, że jeżeli w badaniach zamierza się kontrolować wpływ osobowości na proces stresu, wystarczy mierzyć kilka (w naszym przypadku trzy) najważniejszych cech osobowości. Sprawą otwartą pozostaje kwestia, które zmienne osobowościowe uznać za najważniejsze. Badacze stresu najczęściej stosowali pomiar neurotyczności, umiejscowienia kontroli i wzór zachowania typu A, wykazując istotną rolę tych zmiennych w wyjaśnianiu subiektywnej oceny stresogenności wymagań (Payne, 1988). W naszych badaniach najważniejsze w wyjaśnianiu zróżnicowania postrzegania stresorów w pracy okazały się trzy zmienne: poczucie koherencji, neurotyczność i siła procesów pobudzenia. Pierwsza z tych zmiennych tłumaczyła największą część wariancji zmiennej zależnej (32.1%). Pozostałe dwie zmienne wyjaśniały znacznie mniejszy procent wariancji; odpowiednio: 2.6% i .7%. Zaskakujący jest niski udział neurotyczności w determinowaniu subiektywnej oceny stresorów. Zgodnie z definicją tej cechy i wynikami innych badań, spodziewano się większej roli tej cechy w wyjaśnianiu zmienności subiektywnej oceny wymagań pracy.

Tę zdecydowaną przewagę poczucia koherencji nad neurotycznością i siłą procesów pobudzenia w wyja-

śnianiu zmienności postrzegania stresorów można tłumaczyć dwojako: a) poczucie koherencji jest zmienną obejmującą różne aspekty funkcjonowania jednostki, jest zatem zmienną dość złożoną, bardziej niż inne mierzone zmienne i dlatego może obejmować sporą część wariancji innych zmiennych osobowościowych; b) wykorzystany w analizie regresji metodą krokową program statystyczny rozpoczyna obliczanie wskaźników determinacji ( $R^2$ ) od zmiennej niezależnej, najsilniej skorelowanej ze zmienną zależną. W naszych badaniach było to poczucie koherencji; w związku z czym ta zmienna już w pierwszym kroku analizy regresji wykorzystwała swój specyficzny udział w wyjaśnianiu wariancji zmiennej zależnej oraz udział, który wynika ze wspólnego źródła wariancji podzielanego z innymi zmiennymi. Dlatego jej udział w wyjaśnianiu postrzegania stresogenności pracy jest przeszacowany. W następnych krokach wprowadzane zmienne wносиły już tylko swój specyficzny udział w wyjaśnianiu zmiennej zależnej.

Być może o ważności analizowanych zmiennych dla oceny stresogenności pracy lepiej informują nas współczynniki korelacji cząstkowej. Współczynnik ten, który mówi o „czystym” związku między zmienną niezależną i zależną, z wyłączeniem wpływu innych zmiennych, dla poczucia koherencji wynosi -.40 (patrz tab. 7) i jest on tylko ponad dwukrotnie większy niż współczynnik korelacji cząstkowej dla neurotyczności ( $r_p = .17$ ). Również ten sposób oceny wagi poczucia koherencji w kształtowaniu poziomu subiektywnie postrzeganej stresogenności pracy wskazuje na dominującą rolę tej cechy osobowości.

Podsumowując, wyniki potwierdziły przyjęte w badaniu główne założenie, mówiące o bardzo ważnym znaczeniu osobowości w kształtowaniu postrzegania stresorodności wymagań związanych z pracą oraz zwerifikowały pozytywnie bardziej szczegółowe hipotezy wskazujące na istotną rolę w procesie oceny pierwotnej takich zmiennych, jak: poczucie koherencji, neurotyczność, siła procesów pobudzenia. Nie potwierdzone zostały hipotezy zakładające związek z procesem oceny stresogenności pracy takich zmiennych, jak: poczucie własnej skuteczności i ruchliwość procesów nerwowych. Zmienną, która w najwyższym stopniu determinowała postrzeganie stresogenności było poczucie koherencji.

## LITERATURA

- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping. New perspectives on mental and physical well-being*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco – London: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the Sense of Coherence Scale. *Social Science Medicine*, 36, 6, 725-733.



- Aronson E., Wilson T.D., Akert R.M. (1997). *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Poznań: Zysk i Ska.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward an unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bigam, F.H., Powier, K.G., Macdonald, R.R., Carcary, W.B., Moodie, E. (1997). Self-perceived occupational stress and distress in Scottish police force. *Work and Stress*, 11, 2, 118-133.
- Brown, J.M., Campbell, E.A. (1994). *Stress and policing. Sources and strategies*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Brzeziński, J. (1996). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: PWN.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. (1989). Personality stress and coping: some lessons from a decade of research. W: K.S. Markides, C.L. Cooper (red.), *Aging, Stress and Health* (s. 269-283). Chichester: John Wiley & Sons.
- Cox, T. (1993). *Stress research and stress management: Putting theory to work*. HSE Contract Research Report No. 61/1993. Sudbury: HSE Books.
- Dudek, B., Merecz, D. (1999). *Eksperymentalny program prewencji stresu zawodowego w policji – ocena skuteczności interwencji nastawionych na jednostkę i organizację*. Sprawozdanie etapowe SPR 04.10.33. Łódź: Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera.
- Dudek, B., Waszkowska, M. (1997). *Opracowanie systemu oceny ryzyka zdrowotnego związanego z narażeniem na psychospołeczne stresory występujące w miejscu pracy*. Sprawozdanie końcowe SPR IV.22.1, Łódź: Instytut Medycyny Pracy.
- Dudek, B., Waszkowska, M., Hanke, W. (1999). *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź: Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera.
- Everly, Jr.G.S. (1995). *Innovation in disaster and Trauma Psychology*. Maryland: Chevron Publishing Corporation.
- Fletcher, B. (1991). Work, Stress and Life Expectancy. Chichester: John Wiley & Sons.
- Frese, M., Zapf, D. (1988). Methodological issues in the study of work stress: Objective vs subjective measurement of work stress and the question of longitudinal studies. W: C.L. Cooper, R. Payne (red.), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work* (s. 375-411). Chichester: John Wiley & Sons.
- Juczyński, Z. (2000). Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica*, 4, 11-24. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Koniarek, J., Dudek, B., Makowska, Z. (1993). Kwestionariusz Orientacji Życiowej. Adaptacja the Sense of Coherence Questionnaire (SOC) A. Antonovsky'ego. *Przegląd Psychologiczny*, 36, 4, 491-502.
- Krzyna, I. (red.). (1999). *Psychologia a praktyka policyjna. Dotychczasowe doświadczenia i kierunki rozwoju kształcenia psychologicznego w szkołach policyjnych*. Szczytno: Wyższa Szkoła Policji.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Verlag.
- O'Hanlon, J.F. (1987). Neurophysiological reactions to stress. W: R. Kalimo, M.A. El-Batawi, C.L. Cooper (red.), *Psychosocial factors at work and their relation to health* (s. 37-47). Geneva: WHO.
- Pasikowski, T. (1997): *Koncepcja salutogenezy Antonovsky'ego: Analiza psychologiczna i empiryczna weryfikacja wybranych założeń*. Nie opublikowana praca doktorska, Poznań: UAM.
- Payne, R., Firth-Cozens, J. (1987). *Stress in Health Professionals*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Payne, R. (1988). Individual differences in the study of occupational stress. W: C.L. Cooper, R. Payne (red.), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work* (s. 209-232). Chichester: John Wiley & Sons.
- Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales for cross-cultural research*. Berlin: Freien Universität.
- Siegriest, J. (1991). Contributions of sociology to the prediction of heart disease and their implications of public health. *European Journal of Public Health*, 1, 10-21.
- Strelau, J. (1996). Temperament a stres: Temperament jako czynnik moderujący stresory, stan i skutki stresu oraz radzenie sobie ze stresem. W: I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji pracy* (s. 88-132). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Strelau, J. (1998). *Psychologia temperamentu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strelau, J., Zawadzki, B. (1998). *Kwestionariusz Temperamentu PTS*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Wrześniewski, K. (1993). *Styl życia a zdrowie: Wzór zachowania A*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.