

# Związek wymagań w pracy z wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracę: pośrednicząca rola konfliktu praca – rodzina i wzoru zachowania A

Łukasz Baka\*

Zakład Psychologii, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Romuald Derbis

Zakład Psychologii, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

THE RELATIONSHIPS BETWEEN JOB STRESSORS, JOB BURNOUT AND WORK ENGAGEMENT.  
THE MODERATING EFFECTS OF TYPE A BEHAVIOUR PATTERN AND MEDIATING EFFECTS  
OF WORK – FAMILY CONFLICT

The objective of our study was to examine whether work-family conflict mediates and type A behaviour pattern moderates the relationships between job stressors, job burnout, and work engagement. According to the Job Demands – Resources model we assumed that job demands would influence job burnout and work engagement by means of the variable of work-family conflict. Whereas type A behaviour pattern would moderate the effect of job demands upon job burnout and work engagement. The examined group comprised medical staff ( $N=282$ ). The research results support the hypothesis to a large extent. The results confirm the assumptions of the Job Demands – Resources model on significance level.

**Key words:** job stressors, job burnout, work engagement, work-family conflict, type A behaviour pattern

## WSTĘP

Syndrom wypalenia zawodowego opisywany jest w literaturze przedmiotu od prawie 40-tu lat (Maslach, Leiter i Schaufeli, 2001). Diagnozowany jest też przez lekarzy i uwzględniony w międzynarodowej klasyfikacji zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania (ICD-10, 2000). W ostatnich latach badacze zainteresowali się zaangażowaniem w pracę jako czynnikiem komplementarnym względem wypalenia i często testują obydwa te zjawiska w jednym modelu (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma i Bakker, 2002). Obecny stan wiedzy pozwala przyjąć, iż główną przyczyną wypalenia zawodowego chroniczne wymagania w środowisku pracy, zaś źródeł zaangażowania w pracę upatruje się w osobowych i organizacyjnych zasobach. Badacze wykazali także, że zasoby w pracy (*job resources*) osłabiają efekt stresu na wypalenie i wzmacniają zaangażowanie (np.: Bakker, Demerouti i Euwema, 2005). Poza buforami stresu, istnieją także czynniki intensyfikujące jego działanie. Jednym

z nich jest może być konflikt praca – rodzina. Szereg badań pokazało jego dodatnie związki z wypaleniem (Kossek i Ozeki, 1999; Burke i Greenglass, 2001) i ujemnie z zaangażowaniem w pracę (Macey i Schneider, 2008; Baka, 2013). Nie do końca jasny jest kierunek tych relacji, jednak prawdopodobnie zjawiska te wzajemnie na siebie oddziałują. Na przykład badania podłużne na holenderskich urzędnikach, oparte na trzech pomiarach rozciągniętych w czasie, wykazały, że w różnym czasie mogą występować odmienne zależności przyczynowo skutkowe pomiędzy wymaganiami w pracy, konfliktem praca – rodzina oraz wypaleniem zawodowym (Demerouti, Bakker i Bulters, 2004). Istnieją też dosyć liczne studia pokazujące, że konflikt praca – rodzina mediuje relacje między stresem w pracy i wypaleniem zawodowym (Parasuraman, Purohit, Godshalk i Beutell, 1996; Peeters, Montgomery, Bakker i Schaufeli, 2005). Nie dotarliśmy natomiast do badań, w których testowana byłaby mediacyjna rola tego konfliktu w relacji wymagania w pracy – zaangażowanie w pracę.

Istotną rolę w rozwoju wypalenia i zaangażowania w pracę odgrywają też osobiste zasoby człowieka. Takie cechy jak twardość (Cieślak, Widerszal-Bazyl i Łuszczynska-Cieślak, 2000), wysoka samoocena (Ogińska-

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Łukasz Baka, Instytut Filozofii, Socjologii i Psychologii, Akademia im. Jana Długosza, ul. Zbierskiego 2/4, Częstochowa 42-200.  
e-mail: lukaszbaka@interia.pl

-Bulik, 2008), a także poczucie własnej skuteczności (Salanova, Peiro i Schaufeli, 2002) mogą buforować efekt stresu. Inne cechy osobowe mogą ten efekt wzmacniać, np.: neurotyzm (Cieślak, Knoll i Łuszczynska, 2007), wysoka reaktywność (Strelau, 2006), a także, zgodnie z niektórymi badaniami, wzór zachowania A (Jamal, 1999). Osoby o takim wzorcu osobowości, będą prawdopodobnie szczególnie narażone na rozwój wypalenia w warunkach chronicznego stresu. Nowsze badania pokazały z kolei, że zasoby osobiste (np.: optymizm, samoocena i poczucie własnej skuteczności) są predyktorem zaangażowania w pracy (Xanthopolou, Bakker, Demerouti i Schaufeli 2009).

Celem niniejszych badań jest ustalenie bezpośrednich, oraz pośredniczonych przez konflikt praca – rodzina i wzór zachowania A, zależności między wymaganiami w pracy a wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracy. W szczególności interesuje nas w jaki sposób efekt wymagań w pracy mediowany jest przez konflikt praca – rodzina i moderowany przez wzór zachowania A, skutkując wzrostem wypalenia i spadkiem zaangażowania w pracy. Bazując na opracowaniach innych autorów (np.: Spector i Jex, 1998), do wymagań w pracy włączyliśmy konflikt interpersonalny, ograniczenia organizacyjne i obciążenie pracą.

## WYPALENIE ZAWODOWE I ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ

W klasycznym ujęciu wypalenie zawodowe definiuje się jako psychologiczny zespół trzech syndromów – wyczerpania emocjonalnego (*emotional exhaustion*), depersonalizacji (*depersonalization*) oraz obniżonego poczucia dokonania osobistych (*reduced personal accomplishment*, Maslach, Leiter i Schaufeli, 2001). Początkowo zjawisko to odnieszono wyłącznie do przedstawicieli służb społecznych (tzw. *human service*), Okazało się jednak, że wypalenie zawodowe występuje także w zawodach niezwiązanych z pomaganiem, np.: wśród menedżerów, handlowców, informatyków i żołnierzy (Demerouti, Bakker, Nachreiner i Schaufeli, 2001). Dlatego Maslach zmodyfikowała swoją pierwotną koncepcję. Wyczerpanie emocjonalne zostało zastąpione ogólniejszym pojęciem wyczerpania (*exhaustion*), oznaczającym również utratę sił fizycznych. Depersonalizacja zastąpiona została pojęciem cynizmu (*cynicism*), które odnosi się nie tylko do zdystansowanej postawy wobec ludzi, ale także wobec całego środowiska pracy. Z kolei obniżone poczucie osiągnięć osobistych zażęzono do poczucia braku osiągnięć zawodowych (*lack of professional efficacy*, Maslach, Leiter i Schaufeli, 2001).

W ostatnich latach niemieccy i holenderscy badacze zaproponowali nowe podejście do zjawiska wypalenia zawodowego, znane jako model JD-R (*Job Demands – Resources*, Demerouti i in., 2001; Bakker i in., 2003). Model ten stał się inspiracją dla prowadzonych przez nas badań. Jego autorzy definiują wypalenie jako długofalowy efekt stresu zawodowego spowodowanego nadmiernymi wymaganiami pracy, który może być regulowany przy

pomocy posiadanych przez pracownika zasobów. Wypalenie składa się z dwóch komponentów – wyczerpania (*exhaustion*) oraz braku zaangażowania w pracę (*disengagement from work*). W porównaniu z klasycznym ujęciem wyczerpania, twórcy modelu JD-R, kładą nacisk nie tylko na emocjonalny, ale także na fizyczny i poznawczy jego aspekt. Zamiast pojęcia depersonalizacji jako emocjonalnego dystansowania się od klienta (*recipient*), Demerouti i współautorzy (2001) posługują się terminem braku zaangażowania w pracę, który rozumieją jako zdystansowana postawa wobec klientów, współpracowników i całego kontekstu związanego z pracą, np. obowiązków, wartości pracowniczych, czy kultury organizacyjnej. Brak zaangażowania jest więc określeniem szerszym i zawiera w sobie zarówno depersonalizację, jak też brak dokonań osobistych.

Twórcy JD-R zaproponowali również nowe podejście do zaangażowania w pracę. W przeciwieństwie do koncepcji Maslach i Leiter (1997, za: Schaufeli i in., 2002) traktują je jako osobny, komplementarny względem wypalenia wymiar, a nie jako zjawisko przeciwstawne wypaleniu. Ponadto przez zaangażowanie w pracę rozumieją względnie stały i pogłębiający się afektywno-poznawczy stosunek do obowiązków, ludzi i obiektów związanych z pracą, nie zaś chwilowy stan (Schaufeli i Bakker, 2004). Autorzy charakteryzują zaangażowanie poprzez trzy symptomy – wigor (*vigor*), oddanie się pracy (*dedication*) i pochłonięcie przez pracę (*absorption*). Wigor, to wysoki poziom energii i odporności psychicznej w czasie pracy, wola inwestowania wysiłku w pracę i wytrwałość nawet w obliczu trudności. Oddanie się pracy, to silne utożsamianie się ze swoją pracą, poczucie jej znaczenia, entuzjazmu, dumy z jej wykonywania. Pochłonięcie przez pracę jest natomiast rozumiane jako koncentracja na pracy, zaabsorbowanie nią, poczucie, że czas szybko mija w trakcie pracy oraz, że trudno się od niej oderwać. Maslach postrzega wyczerpanie i cynizm jako rdzeń wypalenia, zaś Schaufeli i współautorzy, (2002) opisują wigor i oddanie się pracy jako rdzeń zaangażowania. Trzeba zwrócić uwagę na subtelność językową jaka tu powstaje. Polega ona na tym, że w modelu JD-R wypalenie zawiera komponent zwany brakiem zaangażowania, którego nie należy mylić z odrębnym konstruktem, jakim jest zaangażowanie w pracę, składające się z trzech opisanych wyżej komponentów. Brak zaangażowania jest w naszym opracowaniu operacjonalizowany za pomocą skali OLBI (*Oldenburg Burnout Inventory*), z kolei zaangażowanie w pracę za pomocą skali UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Skale te opisujemy w dalszej części artykułu.

W licznych badaniach prowadzonych w oparciu o model JD-R wykazano, że wymagania w pracy wiążą się dodatnio z wypaleniem i ujemnie z zaangażowaniem w pracę (Demerouti i in., 2001; Bakker i in., 2003; Derbis i Baka, 2011). Podobne wyniki uzyskano także w badaniach nad personelem medycznym (Schaufeli i Bakker, 2004; Hakonen, Schaufeli i Ahola, 2008). W hipotezie 1 (H1) przewidujemy więc, że wymagania w pracy będą

dotąd związane z wypaleniem zawodowym i ujemnie z zaangażowaniem w pracę.

### KONFLIKT PRACA – RODZINA

Praca i rodzina nie są dwoma oddzielnymi dziedzinami życia człowieka lecz są od siebie ściśle zależne, zaś role pełnione w obydwu obszarach wzajemnie się przenikają. Liczne badania pokazały, że funkcjonowanie w pracy może mieć wpływ na funkcjonowanie w domu i odwrotnie (Byron, 2005; Demerouti, Bakker i Voydanoff, 2010). Wpływ ten może być pozytywny, kiedy funkcjonowanie człowieka w domu jest wzmacniane przez zasoby wyniesione z pracy, np.: wysoką samoocenę, poczucie własnej skuteczności, radzenie sobie ze stresem, umiejętność współpracy. Może być również negatywny, gdy wymagania pracy i rodziny wzajemnie się na siebie nakładają, np. dotyczą tego samego odcinka czasu (Demerouti, Geurts i Compier, 2004). Konflikt pomiędzy pracą a rodziną jest definiowany jako pewna odmiana konfliktu ról, w którym wymogi wiążące się z uczestnictwem w życiu zawodowym utrudniają bądź wykluczają realizację wymagań związanych z życiem rodzinnym (Greenhaus i Beutell, 1985). Utrudnienia te mogą wynikać z braku czasu, np.: nieobecność na uroczystości rodzinnej z powodu obowiązków w pracy, napięcia emocjonalnego, np.: złość na członków rodziny z powodu stresujących wydarzeń w pracy, jak również z wymogu odmiennych sposobów zachowania się w rolach rodzinnych i zawodowych, np.: potraktowanie członka rodziny, tak jak tzw. „trudnego klienta” (Grzywacz, i in., 2007).

W licznych badaniach, psychologowie pokazali, że do konfliktu praca – rodzina mogą przyczyniać się wymagania pracy – np.: obciążenia pracą (Grzywacz i Marks, 2000), zmianowy system pracy (Demerouti, Geurts, Bakker i Euwema, 2004), przeciążenie rolą zawodową (Parasuraman, i in., 1996), obciążające relacje interpersonalne (Bakker i Geurts, 2004). Badacze donoszą też o negatywnym efekcie konfliktu praca – rodzina na zachowanie człowieka w pracy: depresja, lęk, używanie substancji psychoaktywnych (Frone, 2000), brak zadowolenia z pracy (Burke i Greenglass, 1999), niskie przywiązanie do organizacji (Kelloway, Gottlieb i Barham, 1999) oraz wysokie wypalenie zawodowe w grupie policjantów (Mikkelsen i Burke, 2004), psychologów (Rupert, Stefanovic i Hunley, 2009), strażników więziennych (Lambert, Hogan i Altheimer, 2010), a także wśród personelu medycznego (Burke i Greenglass, 2001). Metaanaliza badań wykazała dodatnie zależności między konfliktem praca – rodzina i wypaleniem zawodowym w ośmiu z dziewięciu analizowanych studiów (Kossek i Ozeki, 1999). Nieco mniej liczne studia potwierdzają ujemne związki konfliktu praca – rodzina z zaangażowaniem w pracę (Macey i Schneider, 2008; Baka, 2013). W hipotezie 2 (H2) przewidujemy, że konflikt praca – rodzina będzie dodatnio związany z wypaleniem zawodowym, ujemnie zaś z zaangażowaniem w pracę.

Istnieją też doniesienia badawcze o roli konfliktu praca – rodzina jako mediatorze związku pomiędzy wymaganiami w pracy i wypaleniem (Parasuraman i in., 1996; Janssen, i in., 2004; Peeters, i in., 2005). Przykładowo Peeters i jej współpracownicy (2005) wykazali, że konflikt praca – rodzina mediuje wpływ wymagań pracy na wypalenie zawodowe w grupie 1264 pracowników holenderskich firm. Mediacyjny efekt tegoż konfliktu w odniesieniu do wpływu wymagań pracy na wypalenie zawodowe został potwierdzony także w badaniach na pielęgniarkach (Janssen, i in., 2004). Studiując literaturę przedmiotu nie znaleźliśmy badań testujących pośredniczącą funkcję konfliktu praca – dom w relacji stres w pracy – zaangażowanie. Biorąc pod uwagę wyniki cytowanych badań wskazujące, że konflikt praca – rodzina nasila działanie wymagań w pracy na wypalenie, przypuszczać można, że w przypadku zaangażowania będzie on prowadził do jego obniżenia. W hipotezie 3 (H3) przewidujemy, że konflikt praca – rodzina będzie mediuwać efekt wymagań w pracy na wypalenie oraz zaangażowanie w pracę.

### WZÓR ZACHOWANIA A

Twórcy modelu JD-R podkreślają większą wagę czynników środowiska dla rozwoju wypalenia i zaangażowania w pracę niż czynników osobowych (Bakker, i in., 2003). Badania wskazują jednak, że cechy osobowe odgrywają równie istotną rolę. Przykładowo, wykazano dodatni związek wypalenia zawodowego z brakiem poczucia kontroli (Wilkerson i Bellini, 2006), neurotyzmem (Cieślak i Eliaz, 2004), negatywnym afektem (Kahn i in., 2006), niską samooceną (Rosse, Boss, Johnson i Crown, 1991), stylem radzenia sobie zorientowanym na emocje (Mearns i Cain, 2003), niską twardością (Gannellen i Blaney 1984), a także niskim poczuciem własnej skuteczności (Xanthopolou, i in., 2009). Z kolei z zaangażowaniem dodatnio korelowało poczucie kontroli i wysoka samoocena w pracy (Mauno, Kinnunen i Ruokolainen, 2007), poczucie własnej skuteczności (Xanthopolou i in., 2009), niski poziom neurotyzmu i wysoka ekstrawersja (Schaufeli i Salanova, 2007).

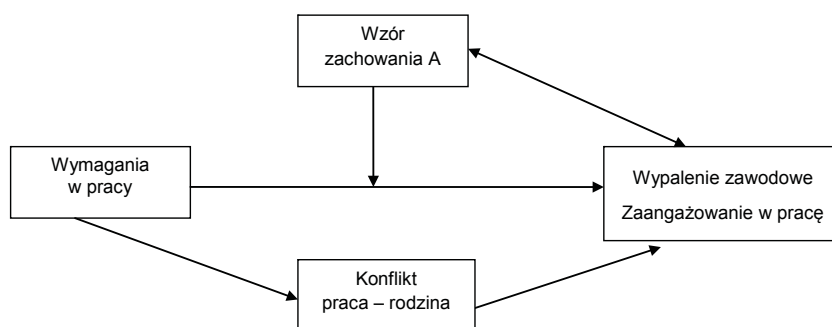
Czynnikiem osobowościowym rzadko poddawanych badaniom empirycznym w kontekście wypalenia i zaangażowania w pracę jest wzór zachowania A (WZA). Jego twórcami byli Friedman i Rosenman (1974, za: Wrześniewski, 2000). WZA to „zespół jawnego zachowania lub styl życia, charakteryzujący się skrajnym współzawodnictwem, walką o osiągnięcia, agresywnością, pobudliwością, nadmierną czujnością, wybuchowym sposobem mówienia, poczuciem presji czasu i nadmiernej odpowiedzialności” (Eliaz i Wrześniewski, 1988, s. 27). Halsten i in. (2003, za: Hallberg, Johansson i Schafeli, 2006) określają go jako „lękowe zaangażowanie”. Osoby cechujące się tym stylem preferują szybkie życie, lubią podejmować nowe wyzwania, pracują pod ciągłą presją czasu i nadmiernie angażują się w pracę i pełnione role. Zachowaniu typu A autorzy przeciwstawiają zachowanie typu

B, cechujące się łagodnością, brakiem pośpiechu i rywalizacji i mniejszym nastawieniem na walkę (Ogińska-Bulik, 2008). Początkowo badacze WZA wiązali z chorobami układu krwionośnego pokarmowego i reumatyzmem (Wrześniewski, 2000), późniejsze badania pokazały, że ma on także znaczenie dla zachowań człowieka w pracy. Koreluje on z wysokim poziomem osiągnięć (Barling i Charbonneau, 1992), produktywnością (Taylor, Locke, Lee i Gist, 1984), satysfakcją z pracy (Day i Jreige, 2002), przywiązaniem organizacyjnym (Jamal, 1999), stresem zawodowym (Evans, Palsane i Carrere, 1987), dolegliwościami psychosomatycznymi (Jamal, 1990), bólami głowy w miejscu pracy (Barling i Charbonneau, 1992), słabymi relacjami interpersonalnymi i niskim wsparciem społecznym (Ganster, Fusilier, Mayes, 1986).

Istnieje kilka studiów, w których analizowano związki zarówno globalnego wskaźnika WZA, jak i pojedynczych jego komponentów z wypaleniem i zaangażowaniem w pracę (Hallberg, Johanson i Schaufeli, 2006; Jamal, 1999; Jamal i Vishwanath, 2001; Nowack, 1987). Ich wyniki nie są jednoznaczne. Szwedzcy badacze posługując się skalą TABP, (Type A Behavior Pattern), mierzącą dwa komponenty WZA wykazali, że dążenie do osiągnięć dodatkowo koreluje z zaangażowaniem w pracę i nie koreluje z wypaleniem zawodowym, z kolei drażliwość/niecierpliwość jest ujemnie związana z zaangażowaniem w pracę i dodatnio z wypaleniem (Hallberg, Johanson i Schaufeli, 2006). Studia te są jedynym opracowaniem badającym relacje między WZA i zaangażowaniem w pracę, do jakiego udało nam się dotrzeć. Uzyskane w nich dane są zgodne z opisywaną przez badaczy prawidłowością, zgodnie z którą dążenie do osiągnięć wiąże się zazwyczaj ze zdrowiem, zaś drażliwość/niecierpliwość z chorobą (Day i Jreige, 2002). Inne badania pokazały nieco odmienne zależności. Być może dlatego, że ich autorzy posłużyli się innym narzędziem pomiarowym – skalą A-Framinghama. Mierzy ona dwa komponenty, rywalizację i pośpiech, więc nieco inne niż TABP. Z polskiej wersji skali A-Framinghama korzystamy również w naszych badaniach (Juczyński, 2001). Na przykładzie kanadyjskich i pakistańskich wykładowców uniwersyteckich Jamal (1999), wykazał, że wypalenie zawodowe pozytywnie koreluje zarówno z globalną miarą WZA, jak i dwoma jego komponentami – rywalizacją i pośpiechem.

Podobne wyniki uzyskano w grupie kanadyjskich nauczycieli (Burke i Greenglass, 1995), sycylijskich pielęgniarek (Lavano, 1997), a także amerykańskich pracowników medycznych Nowack (1987). Żaden z wymienionych autorów nie badał relacji WZA, mierzonego za pomocą skali A-Framinghama, z zaangażowaniem w pracę. Z jednej strony przypuszczać można, że osoby lubiące podejmować nowe wyzwania i charakteryzujące się silną tendencją do rywalizacji oraz dążeniem do osiągnięć uzyskiwać mogą wysokie wyniki na skali zaangażowania w pracę. Jednakże z drugiej strony osoby z WZA cechuje zazwyczaj zewnętrzna motywacja do pracy, duża wrażliwość na aprobatę społeczną (Sturman, 1999), a także poczucie presji, napięcie i pośpiech (Day i Jreige, 2002), co raczej nie sprzyja angażowaniu się w działanie a jeśli już to będzie ono lękowe. Stąd w H4 skłaniamy się do przypuszczenia że WZA będzie dodatnio związany z wypaleniem zawodowym i ujemnie zaangażowaniem w pracę.

Istnieją studia, w których testowano moderującą rolę WZA. I tak w badaniach włoskich nauczycieli autorzy wykazali, że WZA może potęgować wpływ stresu na brak satysfakcji z pracy (Zurlo, Pes i Cooper, 2007). Przeżywanie silnego stresu zawodowego osłabiało satysfakcję z pracy, głównie u nauczycieli z WZA. Podobne dane uzyskał Jamal (1999), który wykazał, że WZA intensyfikuje efekt stresu zawodowego na brak satysfakcji z pracy i, co istotne, na wypalenie. W innych badaniach autorzy nie potwierdzili moderującej funkcji WZA w kontekście związku stres w pracy – wypalenie (Nowack, 1987; Hallberg, Johanson i Schaufeli, 2006). Nasze badania mają na celu także replikę cytowanych w tym akapicie studiów. W H5 przewidujemy, że WZA będzie moderować poziom wypalenia i zaangażowania w pracę, w sytuacji niskiego i wysokiego poziomu wymagań w pracy. Wychodzimy z założenia, że jedną z cech osób z WZA jest mało ekonomiczne wydatkowanie własnych zasobów energetycznych, przejawiające się tym, iż wkładają one duży wysiłek w wykonywane zadanie, bez względu na jego wagę i wyznaczony termin ukończenia. Osoby o niskim poziomie WZA (wzór zachowania B) bardziej ostrożnie gospodarują zasobami energii, intensyfi-



Ryc. 1. Graficzne przedstawienie zależności pomiędzy badanymi zmiennymi

kując wysiłek przede wszystkim w zadaniach ważnych i pilnych (Perez-Garcia i Sanjuan, 1996). Przypuszczamy więc, że osoby o silnym natężeniu WZA będą słabo reagowały na zmieniające się warunki pracy. Innymi słowy, w sytuacji niskiego i wysokiego poziomu wymagań w pracy będą one przejawiały podobny poziom wypalenia i zaangażowania w pracę. W odróżnieniu od nich osoby o niskim natężeniu WZA będą podatne na działanie wymagań i w odpowiedzi na nie reagować będą wypaleniem i słabym zaangażowaniem w pracę. Na Rycinie 1 prezentujemy schemat badań oraz postawione hipotezy.

- H1: Wymagania w pracy wiążą się dodatnio z wypaleniem zawodowym i ujemnie z zaangażowaniem w pracę.
- H2: Konflikt praca – rodzina wiąże się dodatnio z wypaleniem zawodowym i ujemnie z zaangażowaniem w pracę.
- H3: Konflikt praca – rodzina mediuje efekt wymagań w pracy na wypalenie zawodowe i zaangażowanie w pracę.
- H4: WZA wiąże się dodatnio z wypaleniem zawodowym i ujemnie z zaangażowaniem w pracę.
- H5: WZA moderuje efekt wymagań w pracy na wypalenie zawodowe i zaangażowanie w pracę.

## METODA

### OSOBY BADANE

Osobami badanymi (OB) byli pracownicy służby zdrowia z terenu Częstochowy, Łowicza i Skarżyska Kamiennej – lekarze, pielęgniarki, ratownicy medyczni oraz fizjoterapeuci ( $N=282$ ). Zdecydowaną większość badanych stanowiły kobiety ( $N=240$ ; 85%). Wiek OB wahał się od 23 do 65 lat ( $M=41.1$ ;  $SD=7.96$ ). Staż pracy w zawodzie wynosił od 1 roku do 40 lat ( $M=19.1$ ;  $SD=8.77$ ). Na pracę zawodową OB przeznaczali średnio 46 godzin tygodniowo ( $SD=15.07$ ).

### POMIAR ZMIENNYCH

W badaniach uwzględniono pięć zmiennych, do pomiaru których wykorzystano siedem standardowych narzędzi badawczych – kwestionariuszy. Trzy z nich mierzyły wymagania w pracy – tj. konflikt interpersonalny, ograniczenia organizacyjne oraz obciążenia pracą. Po jednym kwestionariuszu wykorzystaliśmy do pomiaru konfliktu praca – rodzina, wzoru zachowania A, wypalenia zawodowego i zaangażowania w pracę.

**Wymagania w pracy.** Do pomiaru tej zmiennej zastosowano trzy skale – Skale Konfliktu Interpersonalnego (ICAWS, *Interpersonal Conflicts at Work Scale*), Skale Ograniczeń Organizacyjnych (OCS, *Organizational Constraints Scale*) oraz Skale Obciążenia Pracą (QWI, *Quantitative Workload Inventory*) – w opracowaniu Spector i Jexa (1998). W badaniach walidacyjnych autorów kwestionariuszy, współczynniki rzetelności  $\alpha$  Cronbacha dla

poszczególnych skal wyniosły .74 dla ICAWS, .85 dla OCS oraz .81 dla QWI. Trafność skal, określona m.in., za pomocą korelacji z takimi czynnikami jak lęk jako cecha i stan, depresja, frustracja, negatywny afekt uznana została za zadowalającą (Spector i Jex, 1998).

**Konflikt praca – rodzina.** Zmienna ta mierzona była za pomocą kwestionariusza konflikt praca – rodzina i rodzina – praca, autorstwa Netemeyera i jego współpracowników (Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996), w adaptacji Zalewskiej (2008). Obydwa rodzaje konfliktów mierzone są za pomocą dwóch osobnych siedmiostopniowych skal (od 1-zdecydowanie się nie zgadzam się, do 7-zdecydowanie się zgadzam), zawierających po pięć pozycji. Do analizy w niniejszym opracowaniu włączonych zostało pięć pierwszych pozycji odnoszących się do konfliktu praca – rodzina. Trzy z nich dotyczą konfliktu wymagań, jedno konfliktu czasu i jedno napięcia. Skala ta charakteryzuje się wysoką rzetelnością, współczynnik  $\alpha$  Cronbacha wyniósł .89. O trafności teoretycznej narzędzia świadczą ujemne związki konfliktu praca – rodzina z satysfakcją z pracy i z życia, przywiązaniem organizacyjnym i dodatnie związki ze stresem roli, napięciem psychologicznym i wypaleniem (Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996).

**Wzór zachowania A.** Zmienną tą mierzyliśmy zaadaptowaną przez Juczyńskiego (2001) skalą typu A-Framingham. Zawiera ona dziesięć twierdzeń, z których po pięć odnosi się odpowiednio do dwóch podskal – rywalizacji i pośpiechu. Wysokie wyniki na skali oznaczają osobowość typu A, niskie wyniki – osobowość typu B. Rzetelność polskiej wersji testu wyniosła  $\alpha$  Cronbacha = .62. O jego trafności świadczy m.in., ujemny związek z gniewem rozładowanym i dodatni związek ze stresem oraz ambicją.

**Wypalenie zawodowe.** Wypalenie zawodowe mierzono szesnastopunktową skalą OLBI (*Oldenburg Burnout Inventory*), w opracowaniu Demerouti i jej współpracowników (2003). Zawiera ona dwie podskale – wyczerpania (*exhaustion*) oraz braku zaangażowania w pracę (*disengagement from work*) – składające się na zagregowany wskaźnik wypalenia. Współczynnik rzetelności  $\alpha$  Cronbacha dla OLBI waha się od .74 do .92, w zależności od grupy badawczej. Korelacja pomiędzy dwoma podskalami wypalenia zawodowego wyniosła  $r=.52$ . O trafności teoretycznej narzędzia świadczy m.in., silna korelacja z trzema symptomami wypalenia mierzonego za pomocą kwestionariusza MBI-GS (Demerouti i in., 2003). W niniejszej pracy wykorzystano jedynie zagregowany wskaźnik wypalenia zawodowego ( $\alpha$  Cronbacha = .87).

**Zaangażowanie w pracę.** Zmienną tą mierzono skalą UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*, Schaufeli i in., 2002), w polskiej adaptacji Szabowska-Walaszczyk, Zawadzka i Wojtaś (2011). Zawiera ona siedemnaście twierdzeń mierzących trzy wskaźniki zaangażowania – wigor, oddania się pracy i pochłonięcie przez pracę. Narzę-

dzie to cechuje się dobrymi parametrami statystycznymi. Współczynnik rzetelności  $\alpha$  Cronbacha dla całej skali wyniósł .93. Z kolei dla poszczególnych skal wahał się od .82 do .92 (Schaufeli i Bakker, 2002). W pracy analizowano globalny wskaźnik zaangażowania w pracę ( $\alpha=.95$ ).

## WYNIKI

Do weryfikacji hipotez wykorzystaliśmy analizę korelacji (H1, H2 i H4) oraz analizę regresji do oceny efektów mediacyjnych (H3) i moderacyjnych (H5).

### STATYSTYKI OPISOWE

W Tabeli 1 zamieszczona jest maczyca korelacji dla zmiennych uwzględnionych w badaniach. Wynika z niej, że trzy wzięte pod uwagę wymagania w pracy korelują ze sobą dodatnio, jak również dodatnio wiążą się z konfliktem praca – rodzina. Istnieje też pozytywny związek pomiędzy ogólnym wskaźnikiem WZA, a konfliktem praca – rodzina oraz ograniczeniami organizacyjnymi i obciążeniem pracą. Przy czym silnym ograniczeniem organizacyjnym odpowiada wysoki poziom pośpiechu, zaś z silne obciążenie pracą łączy się z silną rywalizacją. Jeśli chodzi o zmienne demograficzne, to okazuje się, że wraz z wiekiem oraz stażem pracy spada zaangażowanie w pracę personelu medycznego. Większej liczbie godzin pracy towarzyszą też częstsze konflikty interpersonalne, wyższy poziom obciążenia pracą oraz silniejszy konflikt praca – rodzina.

### KORELATY WYPALENIA ZAWODOWEGO I ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ

W H1 przewidywaliśmy, że badane wymagania w pracy będą dodatnio związane z wypaleniem zawodowym i ujemnie z zaangażowaniem w pracę. Analiza korelacji potwierdziła w pełni H1 (Tabela 1). Wypaleniu zawodowemu towarzyszyły wysokie poziomy konfliktu interpersonalnego ( $r=.34$ ;  $p<.001$ ), ograniczeń organizacyjnych ( $r=.4$ ;  $p<.001$ ) oraz obciążenia pracą ( $r=.32$ ;  $p<.001$ ). Z kolei z zaangażowaniem w pracę współwystępowały niskie poziomy konfliktu interpersonalnego ( $r=-.31$ ;  $p<.001$ ), ograniczeń organizacyjnych ( $r=-.47$ ;  $p<.001$ ) i obciążenia pracą ( $r=-.2$ ;  $p<.001$ ). Zgodnie z H2 konflikt praca – rodzina powinien dodatnio wiązać się z wypaleniem zawodowym oraz ujemnie z zaangażowaniem w pracę. Potwierdziły to wyniki badań, z których wynika, że konflikt ten dodatnio koreluje z wypaleniem zawodowym ( $r=.55$ ;  $p<.001$ ) oraz ujemnie z zaangażowaniem w pracę ( $r=-.29$ ;  $p<.001$ ). W H4 prognozowaliśmy, że globalny wskaźnik WZA oraz dwa pojedyncze jego komponenty będą się wiązać dodatnio z wypaleniem zawodowym i ujemnie z zaangażowaniem w pracę. Okazuje się, że wypalenie zawodowe jest faktycznie dodatnio związane z WZA ( $r=.38$ ;  $p<.001$ ) oraz jego składnikami – rywalizacją ( $r=.15$ ;  $p<.05$ ) i pośpiechem ( $r=.44$ ;  $p<.001$ ). Jednak zaangażowanie w pracę wykazuje słaby ujemny związek

Tabela 1  
Średnie, odchylenia standardowe oraz korelacje dla badanych zmiennych

Zmienne	M	SD	1	2	3	4	5	a	b	6	7	8	9	10
1 Konflikt interpersonalny	1.41	.71	–											
2 Ograniczenia organizacyjne	1.86	.74	.51***	–										
3 Obciążenia pracą	3.31	.89	.28***	.43***	–									
4 Konflikt praca – rodzina	3.55	1.61	.38***	.29***	.21***	–								
5 Wzór zachowania A	.61	.18	.09	.14*	.13*	.37***	–							
(a) Rywalizacja	.60	.16	-.03	.01	.15*	.21**	.77***	–						
(b) Pośpiech	.61	.26	.14*	.19**	.09	.39***	.92***	.46***	–					
6 Wypalenie zawodowe	2.35	.55	.34***	.40***	.32***	.55***	.38***	.15*	.44***	–				
7 Zaangażowanie w pracę	4.01	1.17	-.31***	-.47***	-.20***	-.29***	-.06	.08	-.14*	-.59***	–			
8 Wiek	42.01	7.97	.08	.05	-.12*	.01	-.01	-.07	.04	.08	-.16**	–		
9 Staż pracy	19.15	8.77	.06	.01	-.06	-.04	-.01	-.03	-.01	.10	-.17**	.88***	–	
10 Liczba godzin pracy	46.47	15.07	.14*	.04	.13*	.29*	.08	.13*	.03	.08	-.03	.06	-.10	–

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

jedynie z pojedynczym składnikiem WZA – pośpiechem ( $r=-.14; p<.05$ ). Pośpiech sprzyja więc wypaleniu i osłabia zaangażowanie. Ogólna miara WZA, jak też drugi jego składnik (rywalizacja) nie korelują z zaangażowaniem w pracę. Dane te częściowo potwierdzają H4.

#### MEDIACYJNA ROLA KONFLIKTU PRACA – RODZINA

W H3 przewidywaliśmy, że wymagania w pracy oddziałują na wypalenie zawodowe i zaangażowanie w pracę za pomocą konfliktu praca – rodzina. Do jej weryfikacji posłużyliśmy się procedurą wnioskowania statystycznego opracowaną przez Barona i Kenny'ego (1986). Upraszczając, w procedurze tej chodzi o wykazanie, że zmienna niezależna jest predyktorem mediatora (tzw. ścieżka a), mediator jest predyktorem zmiennej zależnej przy kontroli zmiennej niezależnej (ścieżka b), a zmienna niezależna jest predyktorem zmiennej zależnej przy kontroli mediatora (ścieżka c'). Ponadto testuje się bezpośredni związek zmiennej niezależnej ze zmienną zależną, bez udziału mediatora (ścieżka c). Aby można było mówić o wystąpieniu mediacji muszą zostać spełnione warunki istotności statystycznej wartości  $\beta$  ścieżek a i b, jak również wartości  $\beta$  ścieżek c i c' muszą być różne. Dodatkowo efekt mediacji można sprawdzać testem Sobela. W przypadku naszej hipotezy analiza danych powinna wykazać, że: wymagania w pracy są predyktorami konfliktu praca – rodzina [X na M, ścieżka a]; konflikt praca – rodzina jest predyktorem wypalenia i zaangażowania w pracę, przy kontroli wymagań w pracy [M(X) na Y, ścieżka b]; wymagania w pracy są predyktorem wypalenia i zaangażowania w pracę [X na Y, ścieżka c] oraz zależność między wymaganiami w pracy a wypaleniem i zaangażowaniem w pracę (ścieżka c) zmieni się po uwzględnieniu konfliktu praca – rodzina [X(M) na Y ścieżka c'].

Wyniki analizy mediacji przedstawia Tabela 2. Okazuje się, że uwzględnione w badaniach wymagania w pracy oddziałują bezpośrednio (ścieżka c) i pośrednio, za pomocą konfliktu praca – rodzina (ścieżki a i b) zarówno na wypalenie zawodowe, jak i zaangażowanie w pracę. Ryciny 2, 3 i 4 pokazują, że wysokie poziomy konfliktu inter-

personalnego, ograniczeń organizacyjnych i obciążenia pracą są wyznacznikami wysokiego konfliktu praca – rodzina (ścieżka a), ten zaś jest wyznacznikiem wysokiego wypalenia zawodowego i niskiego zaangażowania w pracę (ścieżka b). Opisane efekty mediacyjne zostały dodatkowo potwierdzone testami Sobela (Tabela 2). Uzyskane dane potwierdzają H3.

#### MODERUJĄCA FUNKCJA WZA

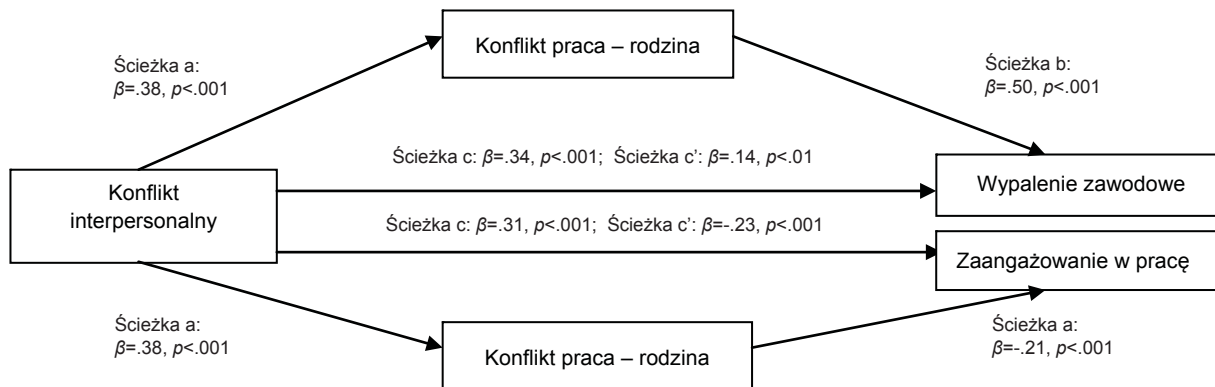
W H5 oczekiwaliśmy, że WZA będzie moderował efekt wymagań w pracy na wypalenie zawodowe i zaangażowanie w pracę. W celu weryfikacji tej hipotezy przeprowadziliśmy sześć hierarchicznych analiz regresji. Aby uniknąć błędu współliniowości, wykonaliśmy osobne analizy dla każdego z trzech wymagań w pracy. Zatem dla każdej zmiennej wyjaśnianej przeprowadzono trzy analizy regresji. Po wystandaryzowaniu danych, do każdego równania regresji wprowadziliśmy w pierwszym kroku jedno ze wymagań w pracy oraz WZA, a w drugim kroku wartości interakcji między analizowanymi wymaganiami i WZA.

Analiza regresji pokazała, że wysoki poziom wymagań w pracy jest predyktorem wysokiego wypalenia zawodowego (Tabela 3). Ponadto, wypalenie zawodowe jest tym wyższe, im wyższy jest WZA. Dwa z trzech testowanych efektów interakcji okazał się istotny dla wypalenia zawodowego – interakcja WZA z konfliktem interpersonalnym ( $\beta=-.13; p<.05$ ) i ograniczeniami organizacyjnymi ( $\beta=-.15; p<.01$ ). Na Rycinach 5 i 6 widać, że przy niskim poziomie wymagań w pracy (konfliktu interpersonalnego i ograniczeń organizacyjnych) poziom wypalenia jest wyższy wśród osób o wysokim WZA. Przy wysokim poziomie wymagań w pracę wypalenie zawodowe rośnie wśród osób o niskim i średnim WZA, ale nie o wysokim WZA. U nich warunki niskiego i wysokiego poziomu wymagań nie różnicują poziomu wypalenia. Na podstawie przedstawionych danych można przyjąć, że moderujący efekt WZA został potwierdzony w przypadku związku tych dwóch wymagań z wypaleniem. Dane te są zgodne z wynikami badań Jamala (1999).

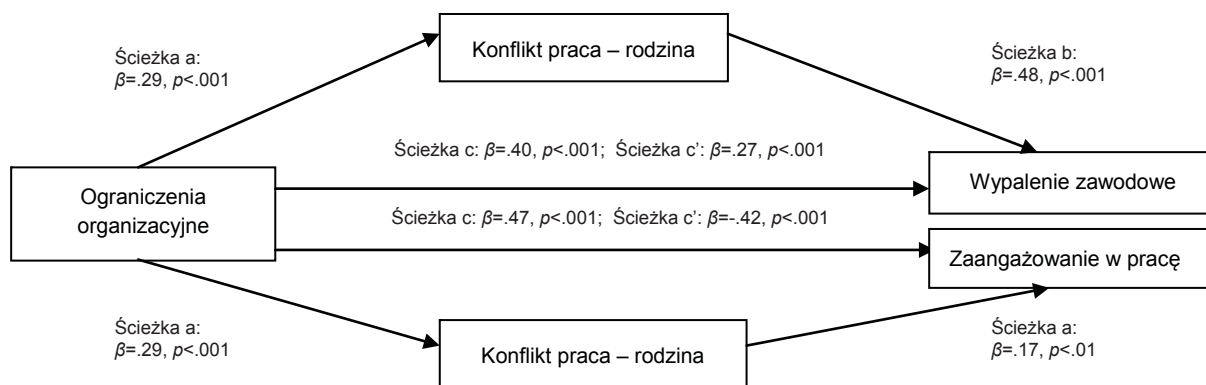
**Tabela 2**

Współczynniki regresji  $\beta$  w modelu wpływu wymagań w pracy na wypalenie przy udziale konfliktu praca rodzina i rodzina – praca jako mediatorów

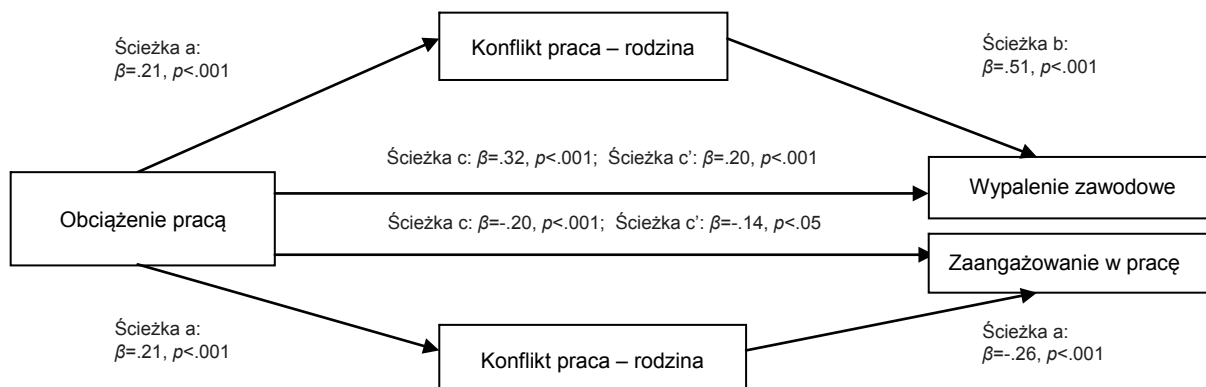
Mediator: Konflikt rodzina – praca	Wypalenie zawodowe			Zaangażowanie w pracę		
	Konflikt interpersonalny	Ograniczenia organizacyjne	Obciążenie pracą	Konflikt interpersonalny	Ograniczenia organizacyjne	Obciążenie pracą
Ścieżki mediacji						
X → Y	.34***	.40***	.32***	-.31***	-.47***	-.20***
X → M (a)	.38***	.29***	.21***	.38***	.29***	.21***
M(X) → Y(b)	.50***	.48***	.51***	-.21***	-.17**	-.26***
X(M) → Y(c')	.14**	.27***	.20***	-.23***	-.42***	-.14*
Test Sobela	z=3.02***	z=2.33**	z=.20***	z=-1.68*	z=-2.04*	z=-1.91*



Ryc. 2. Konflikt praca – rodzina jako mediator związku między konfliktem interpersonalnym, a wypaleniem i zaangażowaniem w pracę

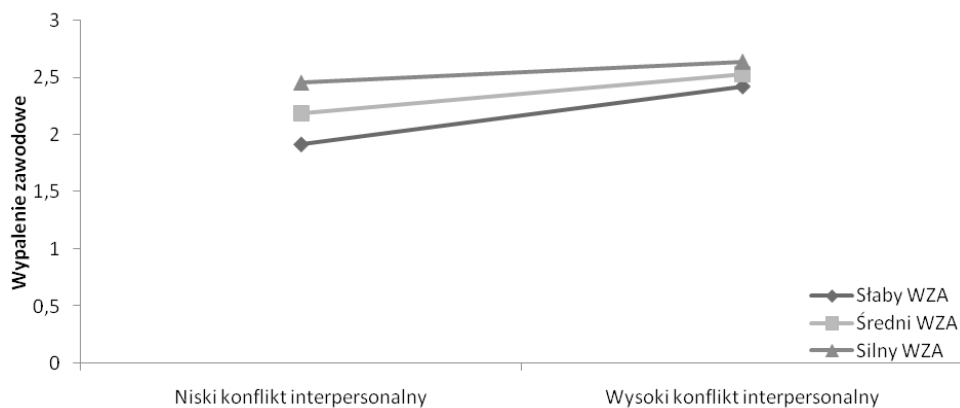


Ryc. 3. Konflikt praca – rodzina jako mediator związku między ograniczeniami organizacyjnymi, a wypaleniem i zaangażowaniem w pracę

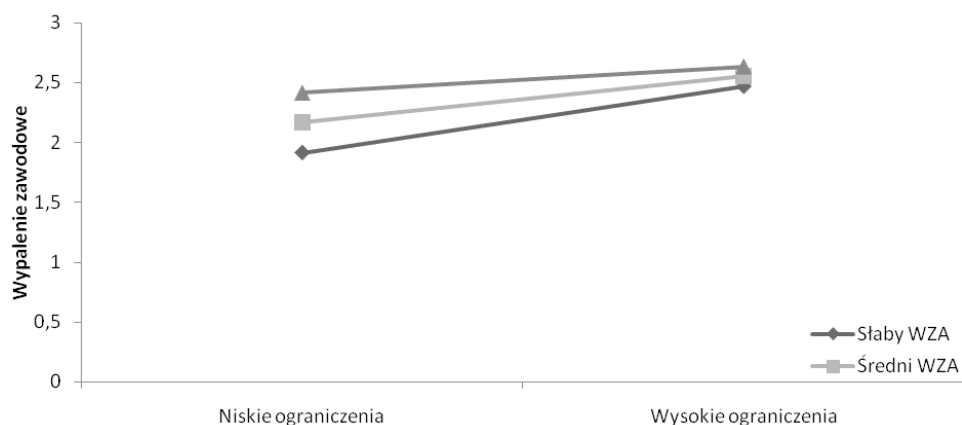


Ryc. 4. Konflikt praca – rodzina jako mediator związku między obciążeniem pracą, a wypaleniem i zaangażowaniem w pracę

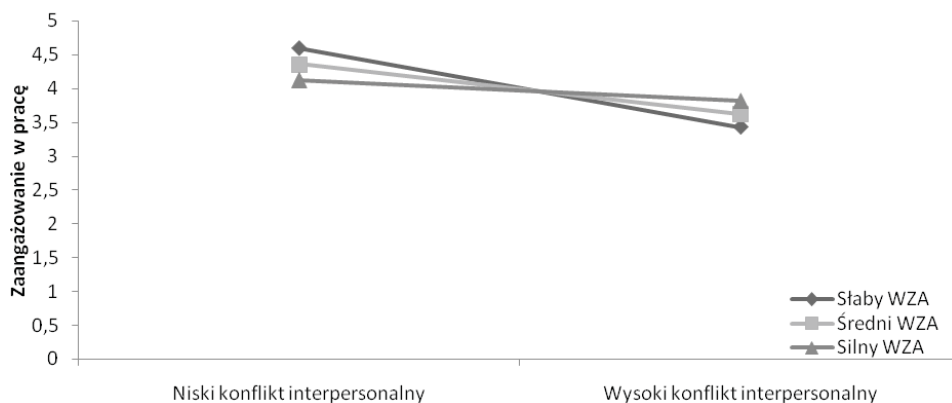




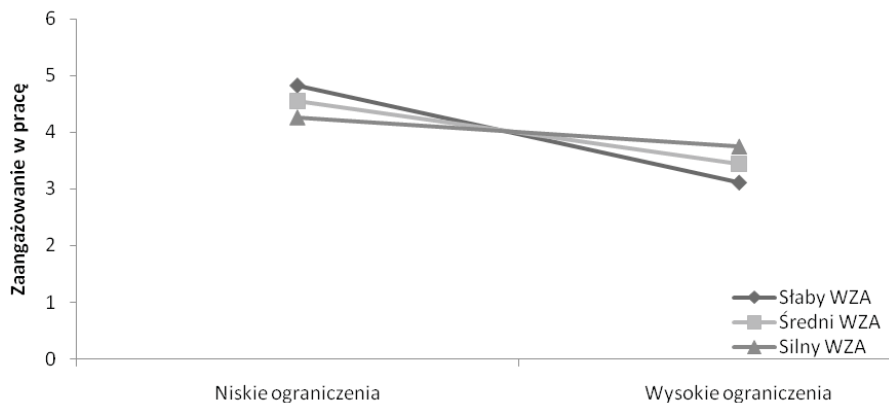
Ryc. 5. Moderacyjny efekt WZA w relacji konflikt interpersonalny – wypalenie zawodowe



Ryc. 6. Moderacyjny efekt WZA w relacji ograniczenia organizacyjne – wypalenie zawodowe



Ryc. 7. Moderacyjny efekt WZA w relacji konflikt interpersonalny – zaangażowanie w pracę



Ryc. 8. Moderacyjny efekt WZA w relacji ograniczenia organizacyjne – zaangażowanie w pracę

Wszystkie analizy dotyczące predyktorów zaangażowania w pracę pokazały, że wysoki poziom wymagań w pracy jest predyktorem niskiego zaangażowania (Tabela 4). Natomiast WZA nie jest predyktorem zaangażowania w pracę. Podobnie jak w przypadku wypalenia, statystycznie istotny efekt wystąpił w przypadku dwóch interakcji – WZA z konfliktem interpersonalnym ( $\beta=.16$ ;  $p<.01$ ) i ograniczeniami organizacyjnymi ( $\beta=.1$ ;  $p<.05$ ). Ryciny 7 i 8 pokazują, że przy niskim poziomie wymagań w pracy (konfliktu interpersonalnego i ograniczeń organizacyjnych), osoby z silnym WZA przejawiają najmniejsze zaangażowanie w pracę, w porównaniu z dwoma pozostałymi grupami. W warunkach wysokiego poziomu wymagań zaangażowanie maleje u osób o niskim i średnim WZA, zaś u osób z wysokim WZA właściwie nie zmienia się. To sprawia, że przy wysokim poziomie wymagań osoby z wysokim WZA najsilniej angażują się w pracę, w porównaniu z pozostałymi pracownikami.

Dane te potwierdzają efekt moderacji WZA w odniesieniu do związku konfliktu interpersonalnego i ograniczeń organizacyjnych z zaangażowaniem w pracę. Podsumowując, cztery z sześciu prognozowanych efektów interakcji okazały się istotne statystycznie – po dwa dla wypalenia i zaangażowania w pracę. Uzyskane wyniki w dużej mierze potwierdzają H5.

### DYSKUSJA I WNIOSKI

W prezentowanych badaniach testowaliśmy mediującą rolę konfliktu praca – rodzina i moderującą rolę WZA w relacji między wymaganiami w pracy, a wypaleniem i zaangażowaniem w pracę. Chcieliśmy również ustalić w jaki sposób konflikt praca – rodzina i WZA wiąże się z wypaleniem i zaangażowaniem w pracę. Uzyskane dane w dużej części potwierdziły postawione przez nas hipotezy. Okazuje się, że wymagania w pracy oraz kon-

Tabela 3

Wyniki hierarchicznej analizy regresji weryfikującej moderacyjny efekt WZA w relacji wymagania w pracy – wypalenie zawodowe

Predyktory	Wymagania w pracy											
	Konflikt interpersonalny				Ograniczenia organizacyjne				Obciążenie pracą			
	B	SE	$\beta$	$\Delta R^2$	B	SE	$\beta$	$\Delta R^2$	B	SE	$\beta$	$\Delta R^2$
Krok 1				.24***				.27***				.22***
Wymagania w pracy	.17	.03	.32***		.20	.03	.35***		.15	.03	.27***	
WZA	.19	.03	.34***		.17	.03	.30***		.19	.03	.35***	
Krok 2				.02*				.02**				.001
Wymagania w pracy × WZA	-.08	.03	-.13*		.08	.03	-.15**		.01	.03	.02	

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$

**Tabela 4**

Wyniki hierarchicznej analizy regresji weryfikującej moderacyjny efekt WZA w relacji wymagania w pracy – zaangażowanie w pracę

Predyktory	Wymagania w pracy											
	Konflikt interpersonalny				Ograniczenia organizacyjne				Obciążenie pracą			
	B	SE	$\beta$	$\Delta R^2$	B	SE	$\beta$	$\Delta R^2$	B	SE	$\beta$	$\Delta R^2$
Krok 1				.10***				.22***				.04**
Wymagania w pracy	-.37	.07	-.32**		-.54	.06	-.46***		-.22	.07	-.19**	
WZA	-.02	.07	-.02		.02	.07	.02		-.05	.07	-.04	
Krok 2				.03**				.02*				.001
Wymagania w pracy × WZA	.22	.08	-.16**		.11	.06	.10*		-.04	.07	-.03	

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

flikt praca – rodzina dodatnio korelują z wypaleniem zawodowym oraz ujemnie z zaangażowaniem w pracę (H1 i H2). Podobne dane uzyskali wcześniej inni badacze (np.: Bakker i in., 2003; Kossek i Ozeki, 1999). Z kolei WZA oraz dwa jego pojedyncze komponenty (rywalizacja i pośpiech) dodatnio korelują z wypaleniem zawodowym, co jest zgodne z wynikami badań Hallberg i jej współpracowników (2006). Ponadto, pośpiech, jako komponent WZA słabo ujemnie wiązał się z zaangażowaniem w pracę (H4). Potwierdziła się mediująca rola konfliktu praca – rodzina. Trzy uwzględnione w badaniach wymagania w pracy poprzez wzrost konfliktu praca – rodzina prowadziły do nasilenia wypalenia zawodowego i osłabienia zaangażowania w pracę (H3). Wyniki te są zgodne z wcześniejszymi studiami (Janssen i in., 2004; Peeters i in., 2005).

Szczególnie interesujących, w naszym odczuciu, danych dostarcza analiza moderacji. Wynika z niej, że w grupie osób z silnym WZA, poziom wymagań w pracy nie różnicuje wypalenia zawodowego i zaangażowania w pracę. Innymi słowy, w warunkach niskiego i wysokiego stresu poziom wypalenia i zaangażowania osób z wysokim WZA jest podobny. Z kolei u osób z niskim WZA, w warunkach silnego stresu zawodowego, wypalenie zawodowe rośnie, a zaangażowanie maleje (H5). Dane te potwierdzają spostrzeżenia Perez-Garcii i Sanjuan (1996), że osoby z WZA mniej oszczędnie gospodarują własnymi zasobami, inwestując sporą ich część zarówno w sytuacji wysokich, jak i niskich wymagań. Powstaje pytanie o przyczyny tego zjawiska. Prawdopodobnie wiąże się ono ze stylem funkcjonowania pracowników z WZA. Z jednej strony mają oni skłonność do podejmowania wyzwań, stawiania sobie wysokich wymagań, wkładania dużego wysiłku w pracę i dążenia do perfekcji, z drugiej strony cechuje ich stan permanentnie podwyższonej reaktywności i napięcia (Hallberg, Johanson i Schaufeli, 2006). Jeśli nawet środowisko pracy nie zawiera czynników stresogennych osoby z WZA wnoszą do sytuacji własne napięcie, jakie wynika z ich stosunku do zadań. Ponieważ zazwyczaj ludzie reagują na wymagania tylko

do pewnego momentu (Strelau, 2006), możliwe, że właśnie na skutek wysokiego początkowego poziomu stresu w różnych sytuacjach, osoby z WZA słabiej reagują na wymagania pochodzące ze środowiska. Ich reaktywność też ma górną granicę. Rozważania te są jedynie próbą wyjaśnienia uzyskanych wyników i wymagają dalszych dowodów empirycznych.

Uzyskane dane oprócz walorów poznawczych mają również wartość praktyczną, zwłaszcza dla działań menedżerów, liderów zespołów pracowniczych, a także dyrektorów szpitali. Wskazują bowiem na istotność różnic indywidualnych w zarządzaniu ludźmi oraz na konieczność zróżnicowanego traktowania poszczególnych pracowników. Przykładowo, jeśli przyjąć, zgodnie z wynikami badań, że zasoby w pracy (np.: wsparcie społeczne) osłabiają odczuwany stres zawodowy (np.: Bakker i in., 2003), można by wnioskować, że dostarczanie wsparcia powinno mieć szczególnie dobroczynny skutek dla osób z silnym WZA, którzy odczuwają napięcie zarówno w warunkach silnych, jak i słabych wymagań. Z drugiej strony możliwe jest, że osoby te będą wyjątkowo mało „wrażliwe” na dostarczane im wsparcie. Przypuszczenia te wymagają jednak weryfikacji w badaniach.

Jeśli chodzi o trafność zewnętrzną uzyskanych wyników, to może ją ograniczać dominacja liczby kobiet w próbie. Uzyskane wyniki należy z dużą ostrożnością odnosić się do mężczyzn. Ponadto badania dotyczyły jednej, dosyć specyficznej grupy osób, jaką jest personel medyczny. Należy też wspomnieć, że większość zastosowanych narzędzi pomiarowych – choć wykazują dobre parametry psychometryczne – jest wciąż w fazie walidacji. Także nielosowy dobór próby badawczej wskazuje, aby z pewną ostrożnością traktować uzyskane wyniki. Inne ograniczenie wynika z faktu, że analizy moderacji dokonywane były w oparciu o wyniki badań przekrojowych, a nie podłużnych lub zebranych w modelu eksperymentalnym. Zarówno wypalenie, jak i zaangażowanie są procesami dynamicznymi, rozwijającymi się na skutek długofalowych oddziaływań wymagań i zasobów, dlatego bardzo istotne jest uchwycenie owej dynamiki

rozwoju tych zjawisk. Możliwości takie dają głównie badania podłużne i takie byłyby szczególnie wskazane w toku dalszych poszukiwań zależności między analizowanymi tutaj zmiennymi.

## LITERATURA

- Baka, Ł. (2013). Workaholism and work engagement as indicators of employee well-being. Mediating role of work-family and family-work conflicts. *Psychology of Quality of Life* (in press).
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., Schreurs, P.J.G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Bakker, A.B., Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work & Occupations*, 31, 345-366.
- Bakker A.B., Demerouti E., Euwema, M.C., (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Barling, J., Charbonneau, D. (1992). Disentangling the relationship between the achievement striving and impatience irritability dimensions of Type A behavior, performance and health. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 369-377.
- Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The moderator – mediator variable distinction in social psychological research. Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Burke, R.J., Greenglass, E.R. (1995). Job stressors, type A behavior, coping responses, and psychological burnout among teachers. *International Journal of Stress Management*, 2, 45-57.
- Burke, R.J., Greenglass, E.R. (1999). Work-family conflict, spouse support and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 32-336.
- Burke, R.J., Greenglass, E.R. (2001). Hospital restricting, work – family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology and Health*, 16, 583-594.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cieślak, R., Elias, A. (2004). Wsparcie społeczne a osobowość. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 68-89). Warszawa: PWN.
- Cieślak, R., Widerszal-Bazyl, N., Łuszczynska-Cieślak, A. (2000). The moderating role of hardiness and social support in relation between job stressors and well – being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 6, 257-292.
- Cieślak, R., Knoll, N., Łuszczynska, A. (2007). Reciprocal relations among job demands, job control and social support are moderated by neuroticism: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 84-96.
- Day, A.L., Jreige, S. (2002). Examining Type A behavior Pattern to explain the relationship between job stressors and psychosocial outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 109-120.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 3, 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I., Kantas A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments. *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 1, 12-23.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Bulters, A. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Demerouti, E., Geurts, S.A.E., Bakker, A.B., Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home interference, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47, 987-1002.
- Demerouti, E., Geurts, S.A.E., Kompier, M. (2004). Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International*, 23, 6-35.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 128-149.
- Derbis, R., Baka, Ł. (2011). Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracy dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego. *Czasopismo Psychologiczne*, 17, 277-287.
- Eliasz, A., Wrześniewski, K. (1988). *Ryzyko chorób psychosomatycznych: środowisko i temperament, a wzór zachowania*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Evans, G., Palsane, M.N., Carrere, S. (1987). Type A behavior and occupational stress: A cross – cultural study of blue – collar workers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1002-1007.
- Frone, M.R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Gannellen, R.J., Blaney, P.H. (1984). Hardiness and social support as moderators of the effects of life stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 156-163.
- Ganster, D.C., Fusilier, M.R., Mayes, B.T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-110.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J.G., Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Grzywacz, J.G., Arcury, T.A., Martin, A., Carillo, L., Burke, B., Coates, M.L., Qandt, S.A. (2007). Work – family conflict. Experiences and health implications among immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1119-1130.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., Ahola, K., (2008). The job demands-resources model: a three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Hallberg, U.E., Johansson, G., Schaufeli, W.B., (2006). Type A behavior and work situation: associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135-142.
- ICD-10. *Klasyfikacja zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania w ICD-10. Opisy kliniczne i wskazówki diagno-*

- styczne (2000). Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii.
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type A behavior to employees job satisfaction, organizational commitments, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations, 43*, 727-738.
- Jamal, M. (1999). Job stress, type – A behavior and well – being: A cross – cultural examination. *International Journal of Stress Management, 6*, 57-67.
- Jamal, M., Vishwanath, V.B. (2001). Type A-behavior, job performance and well-being in college teachers. *International Journal of Stress Management, 8*, 231-40.
- Janssen, P.P.M., Peeters, M.C.W., de Jonge, J., Houkes, I., Kahn J.H., Schneider, K.T., Jenkins-Henkelman T.M., Moyle, L. (2006). Emotional social support and job burnout among high-school teachers: it is all due to dispositional affectivity. *Journal of Organizational Behaviour, 27*, 793-807.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Kahn, J.H., Schneider, K.T., Jenkins-Henkelman, T.M., Mayle, L. (2006). Emotional social support and job burnout among high-school teachers. It is all due to dispositional effectivity. *Journal of Organizational Behaviour, 27*, 793-807.
- Kelloway, E.K., Gottlieb, B.H., Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 337-346.
- Kossek, E.E., Ozeki, C. (1999). *Bridging the work-family policy and productively gap: A literature review*. *Work & Family, 2*, 7-32.
- Lambert, E., Hogan, N.L., Altheimer, I. (2010). The association between work – family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice, 35*, 37-55.
- Lavanco, G. (1997). Burnout syndrome and type – A behavior in nurses and teachers in Sicily. *Psychological Reports, 81*, 523-528.
- Macey, W.H., Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*, 3-30.
- Maslach, Ch., Leiter, M.P., Schaufelli, W.B. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology, 52*, 397-422.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 149-171.
- Mearns, J., Cain J.E. (2003). Relationships between teachers occupational stress and their burnout and distress: Roles of copying and negative mood regulation expectancies. *Anxiety Stress and Copying, 16*, 71-82.
- Mikkelsen, A., Burke, R.J. (2004) Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management, 11*, 429-444.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996). Development and validation of work – family conflict and family – work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400-410.
- Nowack, K.M. (1987). Health habits, Type A behavior and job burnout. *Work & Stress, 1*, 135-142.
- Ogińska-Bulik, N. (2008). *Osobowość, stres a zdrowie*. Warszawa. Wydawnictwo Diffin.
- Parasuraman, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V.M., Beutell, N.J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior, 48*, 275-300.
- Peeters, M.C.W., Montgomery, A.J., Bakker, A.B., Schaufelli, W.B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management, 12*, 43-61.
- Perez-Garcia, A.M., Sanjuan, P. (1996). Type-A behaviour pattern's (global and main components) attentional performance, cardiovascular reactivity, and causal attributions in the presence of different levels of interference. *Personality and Individual Differences, 20*, 81-93.
- Rosse, J.G., Boss, R.W., Johnson, A.E., Crown, D.F., (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group & Organization Studies, 16*, 428-451.
- Rupert, P.A., Stevanovic, P., Hunley, H.A. (2009). Work – family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice, 40*, 54-61.
- Salanova, M., Peiro, J.M., Schaufelli, W.B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: an extension of the job demand-control model. *Europe an Journal of Work and Organizational Psychology, 11*, 1-25.
- Schaufelli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
- Schaufelli, 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.
- Schaufelli, W.B., Salanova, M. (2007). Work engagement. An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations, 5*, 135-177.
- Spector, P.E., Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 356-367.
- Strelau, J. (2006). *Temperament jako regulator zachowania*. Gdańsk: GWP.
- Sturman, T.S. (1999). Achievement motivation and Type A behavior as motivational orientations. *Journal of Research in Personality, 33*, 189-207.
- Szabowska-Walaszczyk, A., Zawadzka, A.M., Wojtaś, M. (2011). Zaangażowanie w pracy i jego korelaty: adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker. *Psychologia Jakości Życia, 10, 10*, 57-74.
- Taylor, M.S., Locke, E.A., Lee, C.I., Gist, M.E. (1984). Type A behavior and faculty research productivity: What are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Performance, 34*, 402-418.
- Wilkerson, K., Bellini, J. (2006). Intrapersonal and organizational factors associated with burnout among school

- counselors. *Journal of Counseling & Development*, 84, 440-450.
- Wrześniewski, K. (2000). *Styl życia a zdrowie. Wzór zachowania A*. Warszawa. Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Xanthopolou, 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.
- Zalewska, A.M. (2008). Konflikty praca – rodzina, rodzina – praca i ich wpływ na jakość życia. W: L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 101-123). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Zurlo, M.C., Pes, D., Cooper, C.L. (2007). Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants among Italian schoolteachers. *Stress & Health*, 23, 231-241.