

Bohdan Dudek
Dorota Merecz
Zofia Makowska

POCZUCIE KONTROLI W MIEJSCU PRACY A POZIOM STRESU ZAWODOWEGO I ZWIĄZANE Z NIM SKUTKI*

SENSE OF PERSONAL CONTROL AND THE LEVEL OF OCCUPATIONAL STRESS AND RELATED EFFECTS

Z Zakładu Psychologii Pracy

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

Kierownik zakładu: dr hab. B. Dudek

STRESZCZENIE Uważa się, że poczucie kontroli w miejscu pracy jest ważnym determinantem odczuwanego stresu zawodowego oraz związanych z nim skutków zdrowotnych. W celu sprawdzenia tego poglądu, przeprowadzono badania 160 policjantów, u których zmierzono poziom poczucia kontroli w miejscu pracy oraz poziom odczuwanego stresu zawodowego, zadowolenia z pracy, wypalenia pracą i stan zdrowia psychicznego. Stwierdzono istotne statystycznie korelacje pomiędzy poczuciem kontroli w miejscu pracy a: poziomem stresu zawodowego ($r = -0,33$), zadowoleniem z pracy ($r = 0,44$), wyczerpaniem emocjonalnym ($r = -0,28$), depersonalizacją ($r = -0,26$), oceną osiągnięć szkolnych ($r = 0,25$) i stanem zdrowia psychicznego mierzonego kwestionariuszem GHQ-28 ($r = -0,16$). Wyniki badań prowadzą do wniosku, że w celu zmniejszenia poziomu odczuwanego stresu w pracy, należy wprowadzać takie zmiany organizacyjne, które podnoszą wśród pracowników poczucie kontroli w miejscu pracy. Med. Pr. 2001; 52; 6; 451-457

SŁOWA KLUCZOWE: poczucie kontroli, stres zawodowy, zdrowie psychiczne

ABSTRACT There is opinion that the sense of personal control at workplace is an important factor determining the occupational stress and related effects. The group of 160 policemen were studied to verify empirically the above-mentioned opinion. The subjects assessed their level of sense of personal control, occupational stress, burnout and mental health.

Statistical analysis revealed following significant correlation coefficients between the sense of personal control and stress ($r = -0.33$); job satisfaction ($r = 0.44$); emotional exhaustion ($r = -0.28$); depersonalization ($r = -0.26$); and feeling of personal accomplishment ($r = 0.25$); total score in GHQ-28 ($r = -0.16$). The results of the study let us draw a practical conclusion. In order to diminish the level of job stress it is required to introduce proper organizational changes enhancing the sense of personal control among workers. Med Pr 2001; 52; 6; 451-457

KEY WORDS: sense of personal control, occupational stress, mental health

WSTĘP

Pojęcie kontroli jest ważnym elementem wielu teorii psychologicznych, w tym teorii dotyczących stresu zawodowego (1). Z kontrolą mamy do czynienia wtedy, gdy intencjonalne zachowanie jednostki decyduje o przebiegu zdarzeń mających istotne znaczenie dla niej (2). Kontrolę można rozpatrywać w trzech ujęciach (3). Może być ona analizowana jako cecha zadań i warunków obiektywnych, umożliwiających w określonym stopniu decydowanie o sposobie i poziomie realizacji zadania. W takim ujęciu kontrola jest traktowana jako cecha pracy (4). Z innym podejściem do kontroli spotykamy się np. w teoriach Rottera (5) i Antonovsky'ego (6). W obu tych teoriach kontrola jest traktowana jako względnie stała cecha jednostki uformowana przez jej specyficzne doświadczenie i decydująca w istotnym stopniu o tym, jak jednostka ocenia bieżącą sytuację, i które z sytuacji preferuje. W tym drugim ujęciu kontrola jest traktowana jako cecha osobowości.

Kontrola może być ujmowana również jako element świadomości jednostki przyjmujący postać przekonania, poczucia jej posiadania. Pełne poczucie kontroli pojawia się u jednostki wówczas, gdy jest ona przekonana o istnieniu związku między własnymi działaniami i zdarzeniami zachodzącymi

w otoczeniu, gdy potrafi przewidzieć rozwój wydarzeń i doprowadzić do zgodności między własnymi intencjami a stanami otoczenia, gdy ma swobodę wyboru zarówno celu działania, jak i środków osiągnięcia celu (7). W trzecim ujęciu kontrola jest zjawiskiem psychologicznym, powstającym w konkretnej sytuacji, ale ukształtowanym subiektywną interpretacją wszystkich elementów, pozwalających na sprawowanie kontroli w różnych okolicznościach. Jednostka może spostrzegać te elementy mniej lub bardziej prawidłowo. Może oceniać, że osiągnęła cel, choć w rzeczywistości nie udało się go zrealizować w całości. Może uważać, że niepowodzenie było wynikiem tego, że się zmobilizowała w zbyt niskim stopniu. Może źle rozpoznawać przyczyny swoich niepowodzeń, uważając że są one spowodowane czynnikami stabilnymi, które mają charakter wewnętrzny, związany z jej wiedzą, umiejętnościami, cechami charakteru itp. W efekcie tych zniekształceń jednostka może przeceniać lub niedoceniać stopień kontroli, jaką dysponuje w określonych sytuacjach. Poczucie kontroli w większym stopniu niż rzeczywisty jej poziom determinuje zachowanie się i decyzje jednostki.

W badaniach nad stresem najważniejsze wydaje się trzecie podejście do kontroli. Poczucie kontroli jest szczególnie ważne w trudnych sytuacjach, gdy jednostka musi działać w warunkach nadmiernego obciążenia, niepewności, zagrożenia, a więc w sytuacjach uznawanych za stresorodne.

* Praca wykonana w ramach Programu Wieloletniego pn. "Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia człowieka w środowisku pracy" dofinansowywanego przez Komitet Badań Naukowych w latach 1998-2001. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy. Zadanie nr SPR 04.10.33 pt. "Eksperymentalny program prewencji stresu zawodowego w policji - ocena skuteczności interwencji nastawionych na jednostkę i organizację". Kierownik zadania: dr hab. B. Dudek.

W sytuacjach prostych, rutynowych, w których zachowanie przebiega w sposób automatyczny, jednostka może nie uświadamiać sobie tego, czy panuje nad sytuacją, czy nie. Natomiast w sytuacji trudnej u jednostki powstaje określony poziom poczucia kontroli i on determinuje poziom wzbudzenia organizmu oraz może nawet doprowadzić do zmiany znaczenia, jaką ma sytuacja dla jednostki, np. w sytuacji zagrożenia, gdy u jednostki rozwinię się wysokie poczucie kontroli, może ono spowodować traktowanie tej sytuacji jako wyzwania i zmniejszyć poziom lęku typowego dla sytuacji zagrożenia (8).

Przystępując do badania roli kontroli w determinowaniu stresu i związanych z nim skutków, poszukiwaliśmy metody do pomiaru kontroli w miejscu pracy, która spełniałaby następujące warunki: 1) powinna mierzyć poczucie kontroli, ponieważ determinuje ono poziom doświadczanego przez jednostkę stresu w sposób bardziej bezpośredni niż czyni to kontrola będąca cechą zdarzenia lub cechą osobowości; 2) ze względów ekonomicznych powinien to być kwestionariusz, którego pytania winny uwzględniać główne wymiary ujęte w definicji poczucia kontroli; 3) treść pytań powinna dotyczyć różnych aspektów pracy, co do których może tworzyć się poczucie kontroli. Analizując najczęściej stosowane w badaniach kwestionariusze do pomiaru kontroli autorzy pracy doszli do przekonania, że nie spełniają one przedstawionych powyżej warunków. Kwestionariusz Karaska (9) dotyczy kontroli, która jest traktowana jako cecha pracy. Najwyraźniej daje się to zauważyć gdy kwestionariusz stosują eksperci, którzy nie mogą mieć wglądu w poczucie kontroli pracowników. Ponadto kwestionariusz ten nie spełnia trzeciego warunku, a mianowicie nie ujmuje wymiarów definicyjnych poczucia kontroli. Kwestionariusze opracowane przez Rottera (5) i Spectora (10) również nie odpowiadają naszym oczekiwaniom, ponieważ mierzą tendencje do zewnętrznego lub wewnętrznego umiejscawiania kontroli i z tego powodu nie stanowią one operacjonalizacji przyjętej przez nas definicji poczucia kontroli. Nie zaakceptowaliśmy również kwestionariusza opracowanego przez Bryanta (11), ponieważ mierzy on względnie trwałą i ogólną cechę osobowości, nie odnosi się do sytuacji pracy i nie uwzględnia podstawowych elementów definicji poczucia kontroli.

Ponieważ przeanalizowane kwestionariusze nie spełniły założonych warunków, przystąpiono do skonstruowania nowego narzędzia pomiarowego do oceny poczucia kontroli w miejscu pracy. Wychodząc z definicji poczucia kontroli, przyjęto że pytania powinny dotyczyć tego, czy pracownik: a) postrzega związek przyczynowy między swoim działaniem a efektami pracy; b) czy ma swobodę w podejmowaniu działań, które jego zdaniem pozwalają lepiej wykonywać pracę i c) jak ocenia stopień swojej zdolności, kompetencji do wykonania zadań roboczych. Są to podstawowe warunki uformowania się poczucia kontroli w miejscu pracy.

Zgodnie z sugestią Ganstera (12) przyjęto, że pracownicy mogą różnić się poziomem poczucia kontroli w zależności od tego, jakiego aspektu warunków pracy kontrola dotyczy.

Zdecydowano się badać poczucie kontroli nad sześcioma aspektami pracy: ilością i jakością wykonywanych zadań, szybkością wykonywania zadań, sposobami wykonywania zadań, planowaniem pracy, wpływaniem na kolegów, wpływaniem na przełożonych. Aby stworzyć kwestionariusz, który mierzyłby poczucie kontroli zgodnie z przyjętą definicją, należy pytać pracowników, czy w przypadku każdego z wymienionych aspektów pracy postrzegają związek między swoim działaniem a uzyskiwanymi efektami, czy mają swobodę w decydowaniu o tym, jaki charakter przyjmie dany aspekt pracy i czy uważają, że potrafią, mają odpowiednie kompetencje do wywierania wpływu na wybrane aspekty pracy. Takie założenie stworzyło konieczność ułożenia 18 pytań (6 aspektów • 3 warunki). Do każdego pytania dołączono pięciopunktową skalę szacunkową. Skale skonstruowano w taki sposób, aby w połowie przypadków prawy kraniec skali oznaczał pełne posiadanie kontroli, a w połowie przypadków taki stan oznaczał lewy koniec skali. Kwestionariusz Poczucie Kontroli nad Sytuacją Pracy (PKSP) mierzy trzy wymiary kontroli: poczucie związku, poczucie swobody i poczucie kompetencji. Pełne poczucie kontroli występuje wówczas, gdy osoba badana osiąga wysokie wyniki w każdym z tych wymiarów. Uzyskujemy dzięki temu możliwość ilościowej interpretacji wyników, gdy uwzględnia się sumę otrzymanych punktów i jakościową interpretację, gdy porównuje się poziom wyników otrzymanych w każdym wymiarze. W tym drugim przypadku możemy mówić o zrównoważonym poczuciu kontroli, gdy wyniki w poszczególnych wymiarach są zbliżone lub o niezrównoważonym, gdy wynik jednego z wymiarów jest wyraźnie niższy od pozostałych.

Podjęte badanie miało na celu sprawdzenie, czy poziom poczucia kontroli jest związany z poziomem odczuwanego stresu zawodowego, oraz czy koreluje z poziomem wybranych skutków, które można uznać za skutki stresu. W wielu badaniach stwierdzono, że stres doświadczany w pracy, szczególnie w takiej, która polega na niesieniu pomocy innym ludziom, wpływa na poziom poczucia wypalenia pracą. Wypalenie przejawia się trzema grupami symptomów: 1) narastającym poczuciem wyczerpania emocjonalnego, które powoduje, że osoba musi zmuszać się do wykonywania swojej pracy, mimo odczuwania głębokiego zniechęcenia; 2) rozwojem obojętnych, negatywnych, czy nawet cynicznych odczuć i postaw wobec osób, którym udziela się pomocy, co przyjmuje formę depersonalizacji; 3) pogłębiającym się poczuciu niskich osiągnięć w tym, co się robi, niskiej skuteczności działania, braku sukcesów. Wypalenie prowadzi do niskiej samooceny i tworzenia się przekonania, że bez względu na podejmowane wysiłki i tak nie dojdzie się do zamierzonego celu (13).

Stres doświadczany w pracy, oprócz oddziaływania na wypalenie pracą, wywiera również destrukcyjny wpływ na poziom zadowolenia z pracy i może doprowadzić do pogorszenia się stanu psychicznego pracowników (14).

Do badań przystąpiono z następującymi hipotezami.

Hipoteza 1: Poczucie kontroli będzie negatywnie związane z poziomem postrzeganej stresogenności pracy.

Hipoteza 2: Poczucie kontroli będzie negatywnie związane z depersonalizacją i wyczerpaniem emocjonalnym, natomiast pozytywnie z oceną osiągnięć osobistych. Najsilniej z poczuciem kontroli powinna korelować ocena osiągnięć osobistych. Kierunek zależności powinien być pozytywny. Te dwie zmienne powinny na siebie oddziaływać, wzmacniając się wzajemnie. Poczucie niskich osiągnięć utwierdzać będzie daną osobę w przekonaniu, że nie ma kontroli nad pracą, a brak kontroli z kolei może być przyczyną poczucia niskich osiągnięć. W przypadku wysokiej kontroli można spodziewać się rozwoju wysokiej samooceny osiągnięć. Występowanie postulowanych zależności będzie spowodowane tendencją do unikania dysonansu (15). Pozostałe dwa komponenty wypalenia (depersonalizacja i wyczerpanie emocjonalne) powinny być negatywnie związane z poczuciem kontroli i mniej wrażliwe na jego zmianę.

Hipoteza 3: Poczucie kontroli powinno pozytywnie korelować z poziomem zadowolenia z pracy. Jak wynika z teorii reaktancji, zagrożenie kontroli jednostki wywołuje u niej przykro odczuwany stan, motywujący jednostkę do odzyskania kontroli (16). Posiadanie kontroli nad sytuacją pracy jest silnie odczuwaną potrzebą, zatem jej zaspokojenie powinno owocować zadowoleniem, a jej deprivacja – niezadowoleniem.

Hipoteza 4: Poziom poczucia kontroli powinien negatywnie korelować z oceną stanu psychicznego osób badanych. Powodem tej korelacji może być to, że uświadomienie sobie braku kontroli nad ważnymi obszarami funkcjonowania może być źródłem niepokoju, napięcia, które prowadzić mogą do manifestowania rozmaitych dolegliwości, bądź wynikających z tych napięć, bądź je maskujących.

MATERIAŁ I METODY

Osoby badane. Badaniami objęto grupę 160 funkcjonariuszy policji, odbywających szkolenie w jednym z ośrodków. Badanie miało charakter przekrojowy, tzn. na tym samym posiedzeniu badani wypełniali wszystkie kwestionariusze, służące do pomiaru wybranych zmiennych. Badanie przeprowadzono z zachowaniem warunków dobrowolnego uczestnictwa i anonimowości. Grupa składała się głównie z mężczyzn (96,2 %). Średni wiek osób badanych wyniósł 32,0 lata (SD = 5,7); średnia długość stażu w policji osiągnęła poziom 9,6 roku (SD = 5,9).

Metody. Do pomiaru poczucia kontroli w miejscu pracy zastosowano kwestionariusz PKSP, opracowany dla potrzeb tego badania. Jego opis został przedstawiony powyżej. Rzetelność skal kwestionariusza, mierzących poszczególne wymiary kontroli i wyniku ogólnego, oceniono dwoma metodami: 1) metodą test-retest, która pozwala ocenić stabilność pomiaru i 2) obliczając współczynnik α Cronbacha, który jest wskaźnikiem wewnętrznej zgodności pytań kwestionariusza. Współczynniki stabilności dla poszczególnych skal były następujące: poczucie związku – $r_{tt} = 0,61$; poczucie swobody – $r_{tt} = 0,70$; poczucie kompetencji – $r_{tt} = 0,42$. Stabilność wyniku ogólnego wyniosła $r_{tt} = 0,69$. Współczynniki homo-

geniczności α Cronbacha osiągnęły poziom odpowiednio: 0,62; 0,74; 0,62 i 0,85. Z wyjątkiem skali mierzącej poczucie kompetencji, pozostałe współczynniki świadczą o zadowalającej rzetelności kwestionariusza PKSP.

Stresogenność pracy mierzono Kwestionariuszem do Subiektywnej Oceny Pracy (14). Kwestionariusz składa się z 55 pytań o stresorodne warunki pracy. Do każdego pytania jest dołączona 5-punktowa skala, na której osoba badana zaznacza, w jakim stopniu dana cecha jest dla niej irytująca, stresująca. Globalnym wskaźnikiem oceny pracy jako źródła stresu jest suma punktów uzyskanych z odpowiedzi na wszystkie pytania. Stabilność wyników uzyskiwanych za pomocą kwestionariusza jest zadowalająca ($r_{tt} = 0,83$). Zgodność wewnętrzną mierzona współczynnikiem α Cronbacha wyniosła 0,84.

Do pomiaru wypalenia pracą wykorzystano Kwestionariusz Wypalenia się Ch. Maslach (MBI) (17). W zastosowanej wersji kwestionariusz składa się z 22 twierdzeń, opisujących różne odczucia związane z wykonywaną pracą. Badany ocenia każde stwierdzenie ze względu na częstość występowania stanu opisanego danym twierdzeniem (6-punktowa skala odpowiedzi od „kilka razy w roku” do „codziennie”). Itemy tworzą trzy skale: Wyczerpania Emocjonalnego, Osiągnięć Osobistych i Depersonalizacji. Stabilność (r_{tt}) poszczególnych skal wyniosła odpowiednio: 0,80; 0,74 i 0,45 (18).

Samopoczucie psychiczne oceniono za pomocą Kwestionariusza Ogólnego Stanu Zdrowia GHQ-28 Goldberga. Kwestionariusz został zaadaptowany do warunków polskich (19) Cechuje się zadowalającą rzetelnością i trafnością. W skład kwestionariusza wchodzi 4 skale: A- symptomy somatyczne, B – niepokój i bezsenność, C – dysfunkcyjność, D – symptomy depresji.

Do oceny zadowolenia związanego z wykonywaną pracą opracowano kwestionariusz „Zadowolenie z Pracy”. Składa się on z 22 pozycji opisujących podstawowe właściwości pracy. Zadaniem osoby badanej jest oszacowanie na 7-punktowej skali stopnia swojego zadowolenia z poszczególnych cech pracy. Wskaźnikiem zadowolenia jest suma punktów. Im wyższy wynik, tym wyższy stopień zadowolenia z pracy cechuje osobę badaną. Nie oceniono rzetelności kwestionariusza.

Analiza statystyczna. Ponieważ założono, że zmienną niezależną jest poczucie kontroli w miejscu pracy, a zmiennymi zależnymi są: stres w pracy, zadowolenie z pracy, trzy komponenty poczucia wypalenia i stan zdrowia psychicznego, do weryfikacji przyjętych hipotez zastosowano miary związku między parami zmiennych, z których jedna jest zawsze zmienną niezależną, a drugą jedna ze zmiennych zależnych. Siłę związku wyrażać będzie współczynnik r -Pearsona.

WYNIKI

Wyniki przedstawione w tabeli I pozwalają, choć nie we wszystkich przypadkach, dokonać oceny poziomu i rozkładu zmiennych w badanej grupie. Nie można dokonać oceny poziomu

tych zmiennych, dla których stworzono dopiero narzędzia pomiaru i w związku z tym nie przebadano jeszcze odpowiednio licznej grupy referencyjnej. Dotyczy to takich zmiennych, jak: poczucie kontroli w miejscu pracy i zadowolenie z pracy. Jedynym dostępnym sposobem dokonania oceny poziomu tych zmiennych jest takie przekształcenie średniego wyniku grupy, aby dało się go wyrazić na skali szacunkowej dołączonej do każdego kwestionariuszowego pytania. Skala szacunkowa w kwestionariuszu PKSP jest 5-punktowa. Na każdy komponent poczucia kontroli składało się 6 pytań, w związku z tym ich średni wynik w danym komponencie podzielony przez liczbę pytań mówi nam o średnim nasileniu poczucia kontroli na skali 5-punktowej. Po wykonaniu tych operacji matematycznych uzyskujemy w przypadku dwóch komponentów kontroli (poczucie związku i poczucie kompetencji) wyniki przekraczające nieco wartość 3, co oznacza, że poczucie kontroli w tych komponentach jest nieco wyższe niż przeciętne. Najniżej odczuwają badani poczucie swobody, co w przypadku zawodu policjanta nie jest wynikiem zaskakującym.

Jeżeli podobne zabiegi matematyczne zastosujemy w przypadku kwestionariusza mierzącego zadowolenie z pracy, zauważymy, że średnia wartość dla grupy wynosi 3,3 (72,6: 22 pytania). Uwzględniając 7-punktowy zakres skali w tym kwestionariuszu, wynik ten oznacza, że zadowolenie z pracy badanych policjantów jest nieco mniejsze niż średnie.

Poziom stresu odczuwanego przez badane osoby można ocenić, porównując ich średni wynik z normami opracowanymi na 2570-osobowej grupie, składającej się z pracowników zatrudnionych w 47 zawodach (14). Wynik uzyskany przez badanych policjantów należy ocenić jako bardzo wysoki.

Stan zdrowia psychicznego można ocenić, porównując ogólny wynik uzyskany przez grupę w badaniu Kwestionariuszem GHQ-28 z normami stenowymi, opracowanymi dla polskiej populacji (19). Wynik 20,4 po przeliczeniu na znormalizowaną skalę 10-punktową uzyskuje wartość 6 stena, co oznacza średni poziom samopoczucia badanych.

Ponieważ nie ma polskich norm do oceny poziomu wypalenia pracą, można ocenić wypalenie badanych policjantów,

Tabela I. Charakterystyka rozkładów liczebności zmiennych mierzonych w badaniu (N = 160)

Table I. Characteristic of frequency distribution of variables measured in the study (N = 160)

Nazwa zmiennej Name of variables		\bar{x} Mean	SD Standard deviation	Skośność Skewness	Kurtoza Kurtosis
Poczucie kontroli Sense of personal control	związek Relationship	19,2	3,52	0,315	0,184
	swoboda Freedom	17,6	3,71	0,428	0,288
	kompetencja Competence	19,9	3,14	0,516	0,848
	wynik ogólny Total score	56,7	8,69	0,603	0,403
	stres zawodowy Occupational stress	135,7	31,70	-0,375	-0,214
	zadowolenie z pracy Job satisfaction	72,6	15,72	0,523	0,009
Wypalenie Burnout	wyczerpanie emocjonalne Emotional exhaustion	20,9	10,64	0,367	-0,441
	osiągnięcia osobiste Personal accomplishment	31,2	8,84	-0,681	0,312
	depersonalizacja Depersonalization	10,8	6,52	0,370	0,529
GHQ-28	A - symptomy somatyczne Somatic symptoms	5,7	3,42	0,952	0,376
	B - niepokój, bezsenność Anxiety and insomnia	6,2	3,90	0,753	0,661
	C - zaburzenia funkcjonowania Social dysfunction	7,0	1,48	0,698	2,905
	D - symptomy depresji Severe depression	1,5	2,42	2,960	11,233
	wynik ogólny Total score	20,4	8,37	1,158	1,676

porównując uzyskane przez nich wyniki do średnich wyników normalizacyjnej próby amerykańskiej (N = 1186) (17). Grupa polskich policjantów nie różni się od próby normalizacyjnej w komponentach: wyczerpanie emocjonalne i depersonalizacja. Cechuje się natomiast niższą oceną osiągnięć osobistych.

W tabeli I przedstawione są wyniki charakteryzujące rozkłady liczebności poszczególnych zmiennych. Wskaźniki skośności i kurtozy świadczą o tym, że rozkłady prawie wszystkich zmiennych zbliżone są do kształtów rozkładów normalnych. Wyjątek stanowią tylko rozkłady wyników dwóch skal kwestionariusza GHQ-28, a mianowicie: C - dysfunkcjonalność (zaburzenia w codziennym funkcjonowaniu) i D - nastrój depresyjny. Odchylenie się rozkładu tych zmiennych od kształtu rozkładu normalnego jest zrozumiałe, gdy uwzględnimy naturę tych zmiennych i charakter badanej grupy. W populacji osób, które są selekcjonowane ze względu na stan zdrowia psychicznego, a do takiej populacji należą niewątpliwie policjanci, musi występować skrzywienie rozkładu liczebności z powodu większej niż w populacji generalnej liczby osób cechujących się bardzo dobrym i dobrym stanem zdrowia psychicznego.

Weryfikację przyjętych hipotez umożliwiają wyniki przedstawione w tabeli II. Zawiera ona współczynniki korelacji r-Pearsona między poziomem poczucia kontroli w miejscu pracy, z uwzględnieniem wymiarów, a postrzeganym

stresiem zawodowym, zadowoleniem z pracy, poziomem komponentów wypalenia się pracą i stanem zdrowia psychicznego. Nie zamieszczono współczynników, które nie przekroczyły poziomu istotności $p < 0,05$. Otrzymane wyniki potwierdzają wszystkie przyjęte hipotezy. Poczucie kontroli okazało się ujemnie korelować z odczuwaniem stresogenności pracy (**Hipoteza 1**). Siła związku między wymiarami poczucia kontroli a stresem jest w zasadzie taka sama. W badanej grupie daje się zauważyć tendencja, że wraz ze wzrostem poczucia kontroli w miejscu pracy podnosi się poziom zadowolenia z pracy, co potwierdza **Hipotezę 2**. Porównując wielkość współczynników korelacji między badanymi zmiennymi, poczucie kontroli okazało się najsilniej związane z zadowoleniem z pracy. Z wymiarów poczucia kontroli najsilniej związane z zadowoleniem jest poczucie swobody w miejscu pracy. Potwierdzona została również **Hipoteza 3**, mówiąca o związku poczucia kontroli z poziomami komponentów wypalenia emocjonalnego pracą. Poczucie kontroli ujemnie koreluje z poziomem wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacją; natomiast pozytywnie z oceną osiągnięć osobistych. Nie potwierdziły się oczekiwania, dotyczące siły związków między komponentami wypalenia a poczuciem kontroli. Spodziewano się najsilniejszej zależności między poczuciem kontroli a oceną osiągnięć, tymczasem wszystkie korelacje były zasadniczo na tym samym poziomie. Z 4 wymiarów zdrowia psychicznego tylko jeden

Tabela II. Korelacje wskaźników poczucia kontroli z oceną stresu zawodowego, zadowoleniem z pracy, wypaleniem i stanem zdrowia psychicznego

Table II. Correlation coefficients between sense of personal control and occupational stress, job satisfaction, burnout and mental health

Nazwa zmiennej Name of variables	Wymiary poczucia kontroli Sense of personal control dimensions	Związek Relationship	Swoboda Freedom	Kompetencja Competence	Wynik ogólny Total score
Wypalenie Burnout	stres zawodowy Occupational stress	-0,26	-0,31	-0,27	-0,33
	zadowolenie z pracy Job satisfaction	0,36	0,41	0,33	0,44
	wyczerpanie emocjonalne Emotional exhaustion	-0,17	-0,26	-0,28	-0,28
	osiągnięcia osobiste Personal accomplishment	0,19	0,23	0,21	0,25
GHQ-28	depersonalizacja Depersonalization	-0,26	-0,18	-0,21	-0,26
	A - symptomy somatyczne Somatic symptoms			-0,19	
	B - niepokój, bezsenność Anxiety and insomnia		-0,15	-0,31	-0,19
	C - zaburzenia funkcjonowania Social dysfunction				
	D - symptomy depresji Severe depression				
	wynik ogólny Total score		-0,15	-0,25	-0,16

wymiar – niepokój oraz wynik ogólny korelowały z poczuciem kontroli. Najsilniej te wskaźniki zdrowia psychicznego korelowały z poczuciem kompetencji. Poczucie kontroli nie było związane ze stanem zdrowia psychicznego, wyrażającego się symptomami somatycznymi, zaburzeniami w codziennym funkcjonowaniu i nastrojem depresyjnym. W przypadku tych dwóch ostatnich wymiarów zdrowia, o braku istotnej korelacji mógł zdecydować w pewnym stopniu nienormalny rozkład liczebności tych zmiennych.

OMÓWIENIE I WNIOSKI

Choć badania przeprowadzono według paradygmatu przekrojowego i uzyskane wskaźniki siły związku nie można interpretować w terminach zależności przyczynowej, autorzy pracy uważali, że otrzymane wyniki udowodniły ważną rolę poczucia kontroli w miejscu pracy, jako czynnika kształtującego odczuwanie przez pracowników stresu zawodowego i związane ze stresem skutki w postaci wypalenia pracą, zadowolenia z pracy i wybranych wymiarów zdrowia psychicznego. Utwierdzają nas w tym przekonaniu wyniki innych badań, w których sprawdzano związek ze stresem innych ujęć kontroli. Np. wykazano, że wykonywanie pracy w warunkach umożliwiających sprawowanie kontroli (a więc, gdy kontrola jest traktowana jako cecha pracy) osłabia rozwój odczuwanego napięcia i zmniejsza szansę wystąpienia negatywnych skutków zdrowotnych (1). Stwierdzono również, że osoby wewnątrzsterowne, a więc posiadające cechę osobowości, która skłania ich do postrzegania, że efekty ich działań zależą od nich samych i że mają nad nimi kontrolę, w porównaniu z osobami zewnątrzsterownymi: 1) doświadczają w pracy więcej autonomii, co świadczy o skłonności do formowania się u nich poczucia kontroli w pracy; 2) są bardziej zadowolone z pracy; 3) ujawniają lepsze samopoczucie (3).

Jeżeli wiele badań mierzących kontrolę w różny sposób dostarcza zgodnych wyników, oznacza to, że kontrola jest bardzo ważnym determinantem stresu zawodowego i związanych z nim skutków. Zatem powinno się postulować zwiększanie poczucia kontroli w miejscu pracy, aby w ten sposób zmniejszać związany z nią stres. Można poczucie kontroli zwiększać w dwojaki sposób: (a) przez wprowadzanie w pracy takich zmian, które zwiększają autonomię pracowników, co nie tylko zmniejszy odczuwanie stresu, ale zwiększy poziom zaangażowania się pracowników w pracę (20); (b) przez rozwijanie u pracowników umiejętności rozwiązywania problemów zawodowych i psychologicznych; w tym drugim przypadku chodzi o kształtowanie umiejętności radzenia sobie ze stresem.

Ostatni wniosek z badań dotyczy zagadnienia, czy warto mierzyć trzy wymiary poczucia kontroli, czy tylko obliczać ogólny wynik kwestionariusza PKSP? W naszych badaniach okazało się, że poszczególne wymiary poczucia kontroli korelują z badanymi zmiennymi w tym samym kierunku i na podobnym poziomie, jak wynik ogólny. Jednak nie stawiamy wniosku, aby powstrzymać się od mierzenia oddzielnych wy-

miarów poczucia kontroli. Sądzymy, że mogą być sytuacje, gdy psycholog będzie zainteresowany poznaniem struktury poczucia kontroli w badanej grupie, np. gdy organizując program zwalczania stresu, będzie chciał go poprowadzić w taki sposób, aby podnieść poczucie kontroli w tym wymiarze, który w największym stopniu odpowiada za niskie ogólne poczucie kontroli. Chcemy jednak uczulić osoby, które zechcą używać opracowanej metody, aby z dużą ostrożnością interpretowały wyniki dotyczące poczucia własnej kompetencji. Rzetelność skali mierzącej ten wymiar jest niska. Wynik ogólny kwestionariusza jest wystarczająco rzetelny.

PIŚMIENNICTWO

1. Karasek R., Theorell T.: *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books. A Division of Harper Collins Publishers, USA 1990.
2. Seligman M.E.P.: *Helplessness: On depression, developmental death*. W.H. Freeman, San Francisco CA 1975.
3. Parkes K.R.: *Personal control in an occupational context*. W: Steptoe A., Appels A. [red.]. *Stress Personal Control and Health*. John Wiley & Sons Ltd., Chichester 1989.
4. Karasek R.A. jun.: *Control in the workplace and its health-related aspects*. W: Sauter S.L., Hurrell J.J. jun., Cooper C.L. [red.]. *Job Control and Worker Health*. Wiley, New York 1989.
5. Rotter J.B.: *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. *Psychol. Monographs* 1966, 80, 1-28.
6. Antonovsky A.: *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*. Fundacja Instytutu Psychiatrii i Neurologii, Warszawa 1995.
7. Szmajek A.: *Dążenie do uzyskania poczucia kontroli nad zdarzeniami jako modyfikator sądów atrybucyjnych i spostrzegania osób*. *Przeegl. Psychol.* 1989, 32, 1, 155-183.
8. Folkman S., Lazarus R.S.: *An analysis of coping behavior on a middle-aged community sample*. *J. Health Soc. Beh.* 1980, 21, 219-239.
9. Karasek R.A. jun.: *Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign*. *Adm. Sci. Q.* 1979, 24, 285-307.
10. Spector P.E.: *Development of the work locus of control scale*. *J. Occup. Psychol.* 1988, 61, 335-340.
11. Bryant F.B.: *A four factor model of perceived control: avoiding, coping, obtaining, and savoring*. *J. Personal.* 1989, 57, 4, 773-798.
12. Ganster D.C.: *Improving measures of worker control in occupational stress research*. W: Steptoe A., Appels A. [red.]. *Stress Personal Control and Health*. John Wiley & Sons Ltd., Chichester 1989.
13. Maslach Ch., Jackson S.E.: *Burnout in organizational settings*. *Appl. Soc. Psychol. Annual* 1984, 5, 133-154.
14. Dudek B., Waszkowska M., Hanke W.: *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1999.
15. Aronson E., Wilson T.D., Akert R.M.: *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
16. Manstead A.S.R., Hewstone M., Fiske S.T., Hogg M.A., Reis H.T., Semin G.R. [red.]: *Encyklopedia Blackwella. Psychologia społeczna*. Jacek Santorski & Co., Warszawa 2001.
17. Maslach Ch., Jackson S.E.: *The measurement of experienced burnout*. *J. Occup. Beh.* 1981, 2, 99-113.

-
18. Sęk H. [red.]: Wypalenie zawodowe. Psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania. Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań 1996.
19. Makowska Z., Merecz D.: Ocena zdrowia psychicznego na podstawie badań kwestionariuszami Davida Goldberga. Podręcznik dla użytkowników Kwestionariuszy GHQ-12 i GHQ-28. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2001.
20. Hackman R., Oldham G.R.: Development of the job diagnostic survey. *J. Appl. Psychol.* 1975, 60, 2, 159–170.
- Adres autorów: Św. Teresy 8, 90-950 Łódź, e-mail: dudek@imp.lodz.pl
Nadesłano: 18.10.2001
Zatwierdzono: 9.11.2001