



„Wychowanie w Rodzinie” t. XXV (2/2021)

nadesłany: 30.11.2021 r. – przyjęty: 22.12.2021 r.

Piotr KWIATKOWSKI*

Funkcjonalność wychowawcza rodziny generacyjnej i osobowość wrażliwa a przystosowanie zawodowe. Pośrednicząca rola resilience-cechy

**Family of origin child-rearing functionality and hypersensitive personality
in relation to occupational adjustment. The mediating role of resilience-trait**

Abstrakt

Cel. Sprawdzenie związków zachodzących między funkcjonalnością wychowawczą rodziny generacyjnej, hipersensytywnością, resilience-cechą a trzema wymiarami przystosowania w pracy: kapitałem społecznym w miejscu pracy, stresem zawodowym i wypaleniem zawodowym i wygenerowanie modelu przyczynowych powiązań między tymi zmiennymi.

Metody. Sondaż przeprowadzony drogą elektroniczną z wykorzystaniem standaryzowanych narzędzi pomiaru. Respondentami były osoby ze stażem pracy minimum pięciu lat, zatrudnione w obecnym miejscu pracy dłużej niż rok. Próba liczyła 622 osoby. Weryfikacja hipotez była wykonana z użyciem współczynnika korelacji Pearsona oraz analizy ścieżek.

Wyniki. Analizy doprowadziły do wygenerowania dobrze dopasowanej do danych empirycznych struktury powiązań między zmiennymi modelu. W strukturze tej status zmiennej egzogenicznych przypisano funkcjonalności rodziny, nadwrażliwości emocjonalnej i wrażliwości estetycznej. Wszystkie te zmienne ujawniły istotne związki ze zdolnością pozytywnej adaptacji (resilience-cecha). Zdolność pozytywnej adaptacji okazała się powiązana bezpośrednio lub pośrednio z wymiarami przystosowania zawodowego.

Wnioski. Badania potwierdziły status zdolności pozytywnej adaptacji (resilience-cechy) jako czynnika istotnego dla kształtowania się w ontogenezie względnej odporności na pro-

* e-mail: piotr.kwiatkowski@uwr.edu.pl

Zakład Profilaktyki i Resocjalizacji, Instytut Pedagogiki, Uniwersytet Wrocławski,
Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska

Department of Prevention and Rehabilitation, Institute of Pedagogy, University of
Wrocław, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Poland

ORCID: 0000-0002-4283-0278

cesy zaburzające mechanizmy samoregulacyjne, w tym na powstawanie syndromu wypalenia zawodowego.

Słowa kluczowe: funkcjonalność wychowawcza rodziny, hipersensytywność, *resilience*, stres zawodowy, kapitał społeczny, wypalenie

Abstract

Aim. To examine the relationships between the functionality of child-rearing of the family of origin, with regard to hypersensitivity, resilience traits, and three dimensions of adjustment at work: social capital at work, occupational stress, and burnout, and to generate a model of causal relationships between these variables.

Method. A survey was conducted electronically using standardized measurement tools. The respondents were individuals with a minimum of 5 years of work experience and employed for more than 1 year at their current job. The sample ultimately consisted of 622 people. Hypothesis verification was performed using Pearson's correlation coefficient and path analysis.

Results. The analyses led to the generation of a well-fitting structure of relationships between the variables of the model and the empirical data. In this structure, the status of exogenous variables was assigned to family functionality, emotional hypersensitivity, and aesthetic sensitivity. All these variables revealed significant relationships with the ability of positive adaptation (the resilience-trait). Positive adaptability appeared to be directly or indirectly related to dimensions of occupational adjustment.

Conclusion. The study confirmed the status of the ability of positive adaptation (the resilience-trait) as a factor important for the formation in the ontogenesis of relative resistance to processes that disrupt self-regulation mechanisms, including the formation of a professional burnout syndrome.

Keywords: family of origin child-rearing functionality, hypersensitivity, resilience, occupational stress, social capital, burnout

Wprowadzenie

Celem badań prezentowanych w niniejszym opracowaniu było sprawdzenie związków, które zachodzą pomiędzy ważnymi dla prawidłowego rozwoju psychospołecznego człowieka doświadczeniami w rodzinie generacyjnej oraz osobowościową/temperamentalną nadwrażliwością jednostki a jej przystosowaniem w pracy zawodowej. Zakładam, że takie związki istnieją, a pośredniczy w nich zmienna, którą określam jako zdolność pozytywnej adaptacji (*resilience*-cecha). Takie usytuowanie zdolności do pozytywnej adaptacji – w roli mediatora – wyraża przekonanie o rozwojowej naturze procesu nabywania tej zdolności. Zdolność pozytywnej adaptacji rozumiem jako cechę nabywaną w procesach rozwoju osobniczego, modyfikowaną w wyniku różnych form uczenia się. Ta zdolność – w swej istocie złożona kompetencja – decyduje o efektywności pozyskiwania i chronienia zasobów adaptacyjnych oraz używania ich

w procesach radzenia sobie z różnymi trudnościami bądź presjami w codziennym życiu, budowania własnego dobrostanu oraz tworzenia i wykorzystywania szans rozwojowych. W najbardziej ogólnej perspektywie zdolność pozytywnej adaptacji odzwierciedla zatem dotychczasowy przebieg rozwoju oraz, w pewnym zakresie, określa również jego przebieg dalszy. Powyższy schemat mediacji był już testowany w moich wcześniejszych badaniach. Niektóre z tych badań uwzględniały stosunkowo krótką perspektywę rozwojową. Zmiennymi objaśnianymi były bowiem zjawiska, które można opisać zbiorczo jako (nie)przystosowanie szkolne – stres szkolny, sukces szkolny, asertywna ekspresja w szkole (Kwiatkowski, 2016) czy wypalenie uczniowskie (Kwiatkowski, 2019). W innych moich badaniach perspektywa była dłuższa, gdyż zmienną objaśnianą było wypalenie zawodowe (Kwiatkowski, 2019). Wszystkie te badania, wykonane przeze mnie w schemacie analizy ścieżek, wskazywały na medycyjną rolę resilience-cechy (zdolności pozytywnej adaptacji) w testowanych modelach przyczynowości.

W prezentowanych w niniejszym artykule badaniach uwzględniłem również dość długą perspektywę czasową – zmienne niezależne działają bowiem stosunkowo wcześnie w ontogenezie (np. czynniki temperamentalne wynikają z poliformizmu genów oraz interakcji i korelacji genowo-środowiskowych, a funkcjonalność wychowawcza rodziny dotyczy doświadczeń z okresu dzieciństwa i adolescencji), podczas gdy zmienne zależne (przystosowanie zawodowe) lokowane są w dorosłym etapie życia. Zdolność pozytywnej adaptacji (resilience-cecha) kształtuje się głównie między dzieciństwem a dorosłością (czyli w adolescencji), chociaż jej baza i mechanizmy są nabywane również we wcześniejszych etapach rozwoju. Trzeba podkreślić, że plan prezentowanych analiz jest przekrojowy, a nie longitudinalny – w rzeczywistości część zjawisk diagnozowana była *ex post*. Retrospektywa ogranicza moc formułowanych wniosków i interpretacji przyczynowych. Przyczynowość nie jest w tych badaniach dowodzona – testowany jest jedynie założony model przyczynowy pod względem jego dopasowania do macierzy kowariancji poszczególnych zmiennych. Analiza ścieżek sprawdza tylko, czy testowany model teoretyczny, zakładający relacje przyczynowe w danym zestawie zmiennych, jest możliwy (o ile jest dobrze dopasowany do danych), czy raczej jest mało prawdopodobny (jeśli jest słabo dopasowany) (Konarski, 2010).

Podstawy teoretyczne

Resilience jest konstruktem teoretycznym dobrze opisanym w literaturze, a w ostatnich latach bardzo popularnym (Ostaszewski, 2014; Borucka Ostaszewski 2008; Masten 2001; Luthar, Cicchetti, Becker, 2000). Ogromna liczba badań nad *resilience*

pozwała naświetlić związane z nim zjawiska z różnych perspektyw i znajdować argumenty teoretyczne i empiryczne dla ich interpretacji, toteż w dyskursie naukowym wokół tego zagadnienia pojawiają się pewne kontrowersje. Część z nich dotyczy kwestii fundamentalnej – samej natury konstruktów. Badacze spierają się o to, czy *resilience* należy pojmować jako 1) proces pozytywnej adaptacji, 2) wynik tego procesu, czy może raczej 3) właściwość osobniczą lub zbiór takich właściwości (Borucka, Ostaszewski, 2008). Zasadniczo uważam ten spór za nieco jałowy, gdyż pozytywne właściwości osobnicze z definicji muszą być predyktywne dla zdrowia i przystosowania, a dobrostan człowieka, podobnie jak cechy indywidualne, które go determinują, wynika z pozytywnego przebiegu rozwoju i uczenia się. Nie ma więc nic niepokojącego w ujmowaniu *resilience* w kategoriach indywidualnej zdolności do pozytywnej adaptacji. Wręcz przeciwnie – takie dyspozycyjne ujęcie jest użyteczne przynajmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, możemy działaniami psychometrycznymi identyfikować osoby, które są predysponowane do efektywnego radzenia sobie z problemami (oraz takie, którym takich predyspozycji brakuje), choćby po to, by pogłębiać wiedzę na temat ich funkcjonowania – sprawdzić od czego zależy, czym skutkuje lub choćby tylko z czym koreluje określony sposób funkcjonowania. Po drugie, mierząc tego rodzaju zdolność przynajmniej w dwóch momentach czasowych, mamy możliwość ocenić zmianę – postęp (lub regres) w ontogenezie lub/i w wyniku podjętej interwencji wychowawczej czy terapeutycznej.

Wiele koncepcji psychologicznych posługuje się konstruktami, które taką indywidualną zdolność adaptacyjną człowieka zakładają, opisują i wyjaśniają. W pierwszej kolejności wymienię koncepcję *salutogenezy* Aarona Antonovsky'ego (2005) z *poczuciem koherencji* jako centralnym pojęciem, opisującym w istocie zdolność do owocnego korzystania z wszelkich zasobów adaptacyjnych. Z salutogenezą dość mocno koresponduje koncepcja twardości (*hardiness*) (Kobasa, 1979; Khoshaba, Maddi, 1999). Powyższe koncepcje wyjaśniają zdolność efektywnego radzenia sobie ze stresem i przeciwnościami losu. Każda z nich przypisuje szczególne znaczenie współwystępowaniu trzech zasobów – poznawczych w swej naturze. W koncepcji A. Antonovsky'ego (2005) są to poczucia: sensowności, zrozumiałości i sterowalności zdarzeń, składające się na jedną kluczową kategorię – *poczucie koherencji*. W koncepcji Suzanne C. Kobasy (1979) zestaw cech jest nieco inny, choć można dopatrzeć się odpowiedniości do pojęć pochodzących z salutogenezy. Osoby twarde psychicznie posiadają trzy ogólne właściwości: 1) przekonanie, że mogą kontrolować lub wpływać na doświadczane wydarzenia (kontrola), 2) zdolność do odczuwania głębokiego zaangażowania lub oddania się czynnościom swojego życia (zaangażowanie) oraz 3) postrzeganie zmian życiowych jako ekscytującego wyzwania dla dalszego rozwoju (wyzwanie).

Inną wpływową koncepcją, która akcentuje rolę zasobów indywidualnych jednostki, jest teoria *pozytywnego rozwoju młodzieży*. Zakłada ona, że kluczowe dla pro-

duktywnego z perspektywy indywidualnej i społecznej uczestnictwa w świecie jest rozwinięcie w procesie rozwojowym pięciu kluczowych właściwości tzw. pięciu C (*five C's*). Nazwa wzmiankowanego zestawu cech wynika z tego, że wszystkie one po angielsku mają nazwy rozpoczynające się na tę literę (Lerner, Phelps, Forman, Bowers, 2009; Lerner, Almerigi, Theokas, Lerner, 2005; zob. też: Ostaszewski, 2014). Cechy, o których mowa, to kompetencja – przede wszystkim poznawcza (*competence*), siła charakteru (*character*), zdolność troszczenia się, opiekowania się innymi (*caring/compassion*), zdolność budowania relacji z innymi (*connection*), wiara w siebie (*confidence*). Koncepcja zakłada, że zestaw tych pozytywnych właściwości kształtowany jest w procesie rozwojowym stymulowanym udziałem jednostki w konstruktywnej społecznie aktywności.

Można również wskazać na teorię rozwoju psychospołecznego Erika Eriksona (1980, 1965, 1950). Ona również zawiera wyszczególnienie kompetencji osobistych, nazwanych cnotami (*virtues*), które w rozwojowym procesie nakładają się na siebie „cebulkowo” w wyniku konstruktywnego rozwiązywania konfliktów przypisanych do kolejnych faz rozwoju, prowadząc ostatecznie do wytworzenia się silnego ego (*ego-strength*). W świetle tej teorii można uznać, że zdolność pozytywnej adaptacji należy rozpatrywać w kontekście zadań rozwojowych typowych dla fazy rozwoju, w której znajduje się podmiot; zdolność ta jest wyznaczona przebiegiem rozwiązywania zadań poprzednich faz rozwojowych, a sama wyznacza rozwiązywanie zadań faz kolejnych. Jeśli uznać, że resilience-cecha rozwija się głównie do adolescencji, to z koncepcji E. Eriksona wynika, że po drodze – dokładnie w podanej kolejności – jednostka musi rozwinąć w sobie pięć kluczowych kompetencji (cnot): nadzieję, wolę, stanowczość, kompetencję i wierność.

Podobnych konstrukcji teoretycznych można znaleźć znacznie więcej. Pomijam ich wyliczanie, gdyż podane wyżej koncepcje wystarczająco uzasadniają poszukiwanie w samym człowieku zasobów, które pozwalają mu radzić sobie z trudną materią życia. Szerszy zestaw podałem w innym miejscu (Kwiatkowski, 2016, 2019). Wspomnę tylko o jednym bardzo ważnym konstrukcie teoretycznym – o mądrości. Pojęcie to jest stare jak filozofia (czyli nauka, z której się wywodzi i która ma ją w swojej nazwie – umiłowanie mądrości), lecz przez psychologię bywa nieco zaniedbywane. Przez pedagogikę – również. Moim zdaniem niesłusznie, gdyż niesie ono mnóstwo treści związanych z jego wielowymiarowością. Jak to zwykle bywa w naukach społecznych – wokół mądrości również mamy wiele kontrowersji. Co do jednego różni badacze pozostają jednak zgodni – sprawdzianem mądrości są trafne decyzje człowieka, pozwalające określić jego funkcjonowanie w świecie jako optymalne z różnych punktów widzenia. Taka zdolność godzenia, równoważenia różnych perspektyw jest wyeksponowana w koncepcji mądrości Roberta J. Sternberga (1998, 1990). Jednostka musi uwzględniać w swoich decyzjach różne perspektywy czaso-

we (bezpośrednie i odległe konsekwencje działania) i poznawcze (dostrzegać ramy intrapersonalne, interpersonalne i ekstrapersonalne swoich decyzji) oraz społeczno-moralne (godzić interes własny z działaniem dla dobra ludzi lub społeczności). Koncepcja ta poza definicją mądrości dostarcza jeszcze informacji o samoregulacyjnych konotacjach tego pojęcia. Mądrości sprzyja wiele atrybutów, które zdecydowanie wykraczają poza sferę poznawczą. Większość z nich łączy się z regulacją emocji i kierowaniem zachowaniem. Ten wątek zbliża ujęcie mądrości przez R.J. Sternberga do teorii inteligencji emocjonalnej (Goleman, 2012; Salovey i Mayer, 1990). Nic zresztą dziwnego – R.J. Sternberg jest jednym z najbardziej wpływowych badaczy zjawiska inteligencji, w tym tzw. inteligencji praktycznej, która jest bliska znaczeniowo mądrości. W tym miejscu warto dostrzec ważny dla psychologii wątek relacji między poznaniem a emocjami (słynny spór Richarda Lazarusa z Robertem Zajoncem, o to co w regulacji aktywności człowieka jest pierwotne – poznanie czy afekt). Współcześnie już nikt nie przeciwstawia emocji i poznania. Bada się natomiast to, w jaki sposób myślenie i przeżywanie mogą się wzajemnie wspierać i uzupełniać w procesach generowania decyzji ważnych dla adaptacji. Założenie komplementarnej roli poznania i afektu w regulacji zachowania jest podłożem mojej koncepcji *resilience-cechy jako fuzji odporności i mądrości*. Koncepcja ta została przedstawiona w dwóch publikacjach zwartych (Kwiatkowski, 2019, 2016).

Wszystkie moje prace nad koncepcją resilience-cechy uwzględniały znaczenie pozytywnych doświadczeń w rodzinie generacyjnej jako czynnika związanego z budowaniem zdolności pozytywnej adaptacji (fuzji odporności i mądrości). Związek pozytywnych doświadczeń w rodzinie generacyjnej z resilience-cechą, ujawnia się obok związku bazalnych cech osobowości (model wielkiej piątki) z resilience-cechą (Kwiatkowski, 2019).

Pozytywne właściwości środowiska wychowawczego rodziny generacyjnej obejmuję „parasolem” pojęciowym, używając terminu *funkcjonalność wychowawcza rodziny generacyjnej*. Ten konstrukt, analogicznie do resilience-cechy, opisany jest w mojej koncepcji jako fuzja dwóch właściwości. W tym przypadku są to względnie trwałe właściwości środowiska rodzinnego. Pierwszą z tych cech jest *zdolność adaptacyjna systemu rodzinnego* rozumiana jako efektywne radzenie sobie rodziny z problemami życia i umiejętne korzystanie z dostępnych zasobów w konstruktywnej atmosferze współdziałania. W literaturze ten aspekt funkcjonowania rodziny jako systemu można odnaleźć w konstruktach adaptacyjności, spójności i komunikacji w rodzinie (Olson, 2011) a niektórzy badacze używają pojęcia resilience rodziny (Walsh, 2016; Henry, Morris, Harrist, 2015). Drugą właściwością kluczową jest jakość celowych oddziaływań wychowawczych rodziców na dziecko, którą można sprowadzić do pojęcia autorytatywnego wychowania, zaproponowanego przez Dianę Baumrind (2013, 1991) czy Nancy Darling i Roberta J. Steinberga (1993). Wycho-

wanie autorytatywne opiera się na dwóch fundamentach: 1) bliskości emocjonalnej między rodzicami a dzieckiem oraz 2) adekwatnej i skutecznej kontroli rodziców nad zachowaniem dziecka. Autorytet rodzicielski jest generowany z jednej strony przez ciepło, dawanie oparcia i poszanowanie autonomii dziecka, lecz równie ważna jest umiejętna, niegodząca w relacje z dzieckiem, ale efektywna kontrola, co wydaje się szczególnie istotne w adolescencji (Steinberg, Elmen, Mounds, 1989), ze względu na zwiększoną skłonność adolescentów do zachowań ryzykownych (Steinberg, 2008). Autorytatywne wychowanie jest jednak ważne również we wcześniejszych fazach rozwoju, ponieważ sprzyja budowaniu więzi dziecka z rodziną.

Na podstawie wyników własnych badań (Kwiatkowski, 2019) przyjmuję, że autorytatywne wychowanie oraz zdolność adaptacyjna systemu rodzinnego idą w parze, a obie te właściwości w sprzężeniu wzajemnym tworzą warunki do nabywania zdolności pozytywnej adaptacji na drodze uczenia się z własnych doświadczeń w rodzinie oraz obserwacji konstruktywnych zachowań rodziców. W badaniach przedstawionych w empirycznej części niniejszego opracowania *funkcjonalność wychowawcza rodziny pochodzenia* jest usytuowana jako zmienna niezależna, obok *hipersensytywnej osobowości*. Było dla mnie interesujące porównanie roli obu czynników, w tym sprawdzenie, który z nich ma większą bezpośrednią i pośrednią – predyktywność względem pozostałych zmiennych testowanego modelu. Resilience-cecha (zdolność pozytywnej adaptacji) została ustawiona jako zmienna pośrednicząca pomiędzy funkcjonalnością rodziny i hipersensytywnością a przystosowaniem zawodowym.

Przystosowanie zawodowe bywa w literaturze bardzo różnie określane. Zwykle jednak sprowadza się je do pewnej równowagi między pracownikiem a środowiskiem pracy. Można powiedzieć, że w sytuację pracy pracownik wnosi oczekiwania i własne kompetencje, a środowisko pracy wnosi wymagania roli zawodowej oraz gratyfikacje możliwe do uzyskania w wyniku wykonywania pracy (Dawis, Lofquist, Weiss, 1968). Jeśli pracownik postrzega gratyfikacje jako zgodne z oczekiwaniami, a jego kompetencje odpowiadają wymaganiom środowiska pracy, to mówimy o dobrym przystosowaniu (dopasowaniu indywidualno-środowiskowym). Jeśli wskazane wyżej odpowiedniości nie mają miejsca, to mamy do czynienia ze złym przystosowaniem (słabym dopasowaniem indywidualno-środowiskowym). Złe przystosowanie można rozpatrywać w wymiarze subiektywnym i obiektywnym. Z punktu widzenia samopoczucia pracownika kluczowy jest aspekt subiektywny, a więc rozmińanie się oczekiwań z postrzeganą rzeczywistością zawodową. Istnieją kilka wątków, które z tej perspektywy są kluczowe. Wymieniają je Michael Leiter i Christina Maslach (2004), opisując własne narzędzie do pomiaru stresu zawodowego. Te kluczowe aspekty to poziom obciążenia pracą, zakres wpływu pracownika na ilość i sposób wykonywania pracy, nagrody uzyskiwane z tytułu pracy, sprawiedliwe traktowanie w pracy, klimat relacji międzyludzkich, zgodność pracy z wartościami. Autorzy układają te czyn-

niki w strukturę powiązań, która ma wyjaśniać zjawisko wypalenia zawodowego, rozumianego jako współwystępowania trzech fenomenów – wyczerpania, cynizmu i nieefektywności. Struktura ścieżkowa zweryfikowana w badaniach empirycznych sprowadza się do kontroli (podmiotowego wpływu na własną pracę) jako zmiennej egzogenicznej. Ta zmienna wyznacza poziom obciążenia psychicznego pracą (im mniejsza kontrola, tym większe prawdopodobieństwo przeciążenia w tym zakresie). Wyznacza ona również trzy inne obszary pracy zawodowej, w których deficyty lub nieadekwatności postrzegane przez jednostkę mogą tworzyć stres. Tymi „zapalnymi” obszarami są: nagrody, sprawiedliwe traktowanie i relacje międzyludzkie. Nieadekwatność w każdej z tych sfer prowadzi do poczucia nierealizowania wartości w pracy (i poprzez pracę). Finalnie – wysoki poziom obciążenia pracą generuje wyczerpanie, a niezgodność pracy z wartościami generuje wyczerpanie, cynizm i poczucie nieskuteczności. Dodatkowo te trzy zmienne tworzą łańcuch przyczynowy, zgodnie z podaną kolejnością. Z punktu widzenia celów niniejszej pracy wystarczy jednak dość ogólne stwierdzenie, że napięcia w relacji indywidualno-środowiskowej tworzą stres, a stres długo utrzymujący się (co oznacza, że jednostka nie kontroluje go w stopniu wystarczającym) prowadzi do wypalenia zawodowego.

W niniejszym opracowaniu wypalenie zawodowe będzie przedmiotem wyjaśnień (zmienna zależna). Będzie ono traktowane jako konsekwencja chronicznego braku dopasowania między pracownikiem a środowiskiem pracy. Wilmar Schaufeli, Steffie Desart i Hans De Witte (2020) zaproponowali bardziej rozbudowaną konceptualizację wypalenia, aniżeli klasyczne ujęcie C. Maslach (1998, 1993). C. Maslach w wypaleniu postrzega trzy składniki – wyczerpanie, depersonalizację/cynizm i obniżone poczucie dokonań/kompetencji. W ujęciu W. Schaufeli’ego i współautorów komponentów wypalenia jest sześć – cztery z nich mają znaczenie centralne w koncepcji (wyczerpanie, dystansowanie się, zaburzenia poznawcze, zaburzenia emocjonalne), a dwa komponenty tylko uzupełniają obraz wypalenia (skargi psychologiczne i somatyczne). Zdaniem autorów wypalenie odzwierciedla dwa silnie powiązane aspekty – niezdolność do sensownej aktywności zadaniowej (wyczerpanie, dysfunkcje poznawcze, dysfunkcje emocjonalne) oraz nieskłonność do angażowania się w taką aktywność (dystansowanie się).

Wśród zmiennych, które warto wziąć pod uwagę, oceniając przystosowanie zawodowe, jest nie tylko wypalenie. Warto również ocenić jego źródło, czyli poziom niedopasowania między pracownikiem a środowiskiem pracy. Koncepcja sześciu obszarów życia zawodowego M. Leitera i C. Maslach (2004) byłaby tu zdecydowanie na miejscu. Zrezygnowałem z niej jednak na rzecz transteoretycznego podejścia do zagadnienia, uwzględniającego podobne zjawiska, lecz bez wyodrębniania osobnych wymiarów do analizy. Słowem – w moich badaniach oceniane będzie ogólne niedopasowanie między pracownikiem a pracą.

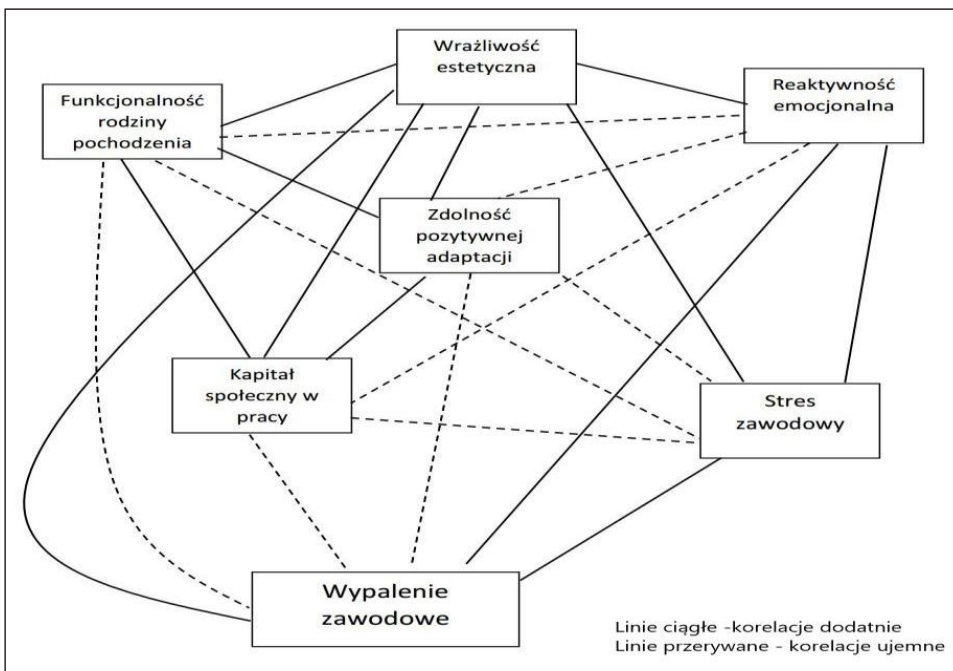
Analizując nieprzystosowanie w pracy, zwróć uwagę na jeszcze jeden jego aspekt podnoszony w wielu koncepcjach. Mam na myśli fakt, że środowisko pracy to nie tylko źródło wymagań, zadań czy obciążeń, lecz także źródło zasobów, które pracownik może wykorzystać w celu poradzenia sobie z obciążeniami zawodowymi (Kwiatkowski, 2019). Niektóre koncepcje stresu zawodowego zwracają uwagę na relacje społeczne w miejscu pracy jako ważny mediator lub moderator w relacjach między stresorami, stresem i następstwami stresu (Karasek, Theorell, 1990; Borucki 1977). W moich własnych badaniach (Kwiatkowski, 2019) analizowałem rolę wsparcia płynącego ze środowiska pracy i spoza środowiska pracy w ścieżkach przyczynowych wypalenia zawodowego. Pozwoliły one ustalić, że wsparcie spoza pracy ma znaczenie marginalne, podczas gdy wsparcie dostępne w środowisku pracy (od przełożonych i od współpracowników) ma związek z poziomem obciążenia psychicznego w pracy, a ono samo zależy od nasilenia indywidualnej zdolności pozytywnej adaptacji. Wyniki wzmiankowanych badań pozwalają traktować zdolność pozytywnej adaptacji (resilience-ceche) jako źródło umiejętności skutecznego organizowania sobie warunków pracy sprzyjających rozwojowi zawodowemu, ograniczania stresu, odporności na stres i redukcji jego niekorzystnych skutków.

Ostatecznie zatem konstrukt (nie)przystosowania zawodowego został rozłożony na trzy zmienne: stres zawodowy, kapitał społeczny środowiska pracy i wypalenie zawodowe. Są to zmienne powiązane wzajemnie, a hipotetyczny układ tych powiązań jest w świetle teorii oczywisty – wypalenie jest konsekwencją stresu zawodowego i deficytu kapitału społecznego w pracy. Zapewne również stres zawodowy i kapitał społeczny łączy relacja – można bowiem przypuszczać, że deficyt kapitału społecznego wzmacnia stres zawodowy (Kwiatkowski, 2019).

Problemy i hipotezy

Badania miały odpowiedzieć na pytania o związki, jakie zachodzą między funkcjonalnością wychowawczą rodziny pochodzenia, nadwrażliwą osobowością i resilience-cechą (zdolnością do pozytywnej adaptacji) a przystosowaniem zawodowym, rozdzielonym na trzy powiązane konstrukty – stres zawodowy, kapitał społeczny w pracy i wypalenie zawodowe. Pomijam bardziej dokładne przedstawianie problemów, gdyż nie wniesie ono nic poza tym, co może dać sformułowanie hipotez. Wszystkie hipotezy do weryfikacji zostały niżej przedstawione graficznie. Rysunek zawiera wszystkie możliwe relacje pomiędzy zmiennymi uwzględnionymi w analizach oraz wskazuje na oczekiwany znak korelacji między nimi. Przypuszczam, że dwie zmienne opisujące hipersensytywność mogą mieć odmienne relacje z resiliencją i przystosowaniem zawodowym. Spodziewam się zatem, że *nadreaktywność emocjonalna* będzie kore-

lować ujemnie ze zdolnością pozytywnej adaptacji i kapitałem społecznym w pracy, ale dodatnio z poziomem stresu zawodowego i wypalenia, podczas gdy *wrażliwość na subtelne i estetyczne bodźce* może korelować dodatnio z wymienionymi wyżej czterema zmiennymi. Sądzę, że o ile nadreaktywność emocjonalna zasadniczo utrudnia przystosowanie, o tyle *wrażliwość estetyczna*, choć może wiązać się z większą *wrażliwością na stres*, to w pewnych okolicznościach może ujawniać swoją pozytywną stronę w postaci większej refleksyjności i *wrażliwości interpersonalnej*. Te zaś mogą pomagać w procesach adaptacji. Funkcjonalność wychowawcza rodziny generacyjnej w moim przekonaniu powinna dodatnio korelować ze zdolnością pozytywnej adaptacji i kapitałem społecznym w pracy, a ujemnie korelować ze stresem zawodowym oraz wypaleniem zawodowym. Spodziewam się, że zdolność pozytywnej adaptacji będzie skorelowana ujemnie ze stresem zawodowym i wypaleniem zawodowym oraz dodatnio z kapitałem społecznym w miejscu pracy. Wreszcie kapitał społeczny w pracy miałby ujemnie korelować z wypaleniem zawodowym, a stres zawodowy z wypaleniem zawodowym korelować powinien dodatnio.



Rysunek 1. Hipotetyczne relacje między zmiennymi uwzględnionymi w testowanym modelu etiologicznym wypalenia. Źródło: Opracowanie własne.

Miary

Funkcjonalność wychowawcza rodziny generacyjnej była mierzona narzędziem własnej konstrukcji. Jest to zmodyfikowana wersja narzędzia wcześniej stosowanego w badaniach (Kwiatkowski, 2017, 2016a). Modyfikacja polegała na dodaniu dwóch nowych pozycji do zestawu. Jej powodem były niezbyt dobre (choć akceptowalne) wartości jednego z indeksów dopasowania (RMSEA) uzyskiwane w poprzednich analizach dla struktury jednoczynnikowej. Dodanie dwóch nowych pozycji miało umożliwić zastąpienie problematycznych itemów nowymi, lepiej dopasowanymi do pozostałych z zestawu. Konfirmacyjna analiza czynnikowa tym razem przyniosła jednak zadowalające wskaźniki dopasowania już dla pierwotnej skali (12 itemów) i nieco lepsze dla zestawu 14 itemów. W tej sytuacji zdecydowałem o użyciu wersji 14-itemowej, wychodząc z założenia, że 1) nowe pozycje wzbogacają treściowo skalę, 2) wydłużenie skali przyczyni się do wzrostu jej rzetelności, 3) mało prawdopodobne jest, że zabieg ten mógłby zmniejszyć trafność pomiaru. Rzetelność wewnętrzna nowej wersji skali określona współczynnikiem Cronbacha jest bardzo wysoka (0,95).

Hipersensytywność, albo inaczej osobowość wrażliwa, była mierzona najbardziej popularnym narzędziem do pomiaru tej cechy, a właściwie zestawu cech (Aron, Aron, 1997; Baryła-Matejczuk, 2019). Skorzystałem z własnego tłumaczenia tego kwestionariusza. Zawiera on 27 pytań, które pierwotnie były traktowane jako jednowymiarowy zestaw, lecz w kolejnych opracowaniach ujawniały różne warianty struktury czynnikowej (Baryła-Matejczuk, 2019). Jednym z tych wariantów było rozbicie puli itemów na trzy składowe odzwierciedlające pobudliwość emocjonalną, podatność na przestymulowanie oraz wrażliwość na subtelne/estetyczne bodźce. Dwa pierwsze wymiary zdają się odpowiadać konstruktowi reaktywności w koncepcji temperamentu Jana Strelaua (1985), a ściślej dwóm kluczowym wskaźnikom tej cechy – usytuowaniu progu wrażliwości i progu wydolności systemu nerwowego. Można się spodziewać, że te wymiary są relatywnie silniej skorelowane między sobą, a względnie słabiej z trzecim wymiarem. Analiza czynnikowa wykonana przeze mnie na zestawie pytań kwestionariusza uzasadniała wyodrębnienie dwóch wymiarów. Pierwszy zawierał pytania dotyczące łatwości pobudzenia i łatwości ulegania przestymulowaniu, a drugi opisywał wrażliwość na subtelne bodźce, w tym bodźce natury estetycznej. Te dwa wymiary – najlepiej przystające do zebranych danych empirycznych – uwzględniłem zatem w dalszych analizach. Przeprowadziłem konfirmacyjną analizę czynnikową dla rozwiązania dwuczynnikowego z założeniem skorelowania czynników. Wskaźniki dopasowania okazały się zadowalające (RMSEA = 0,06; CFI = 0,95) i wyraźnie lepsze niż wskaźniki dla rozwiązania jednoczynnikowego (RMSEA = 0,13; CFI = 0,87). Obie podskale charakteryzowała zadowalająca rzetelność wewnętrzna. Wskaź-

niki alfa Cronbacha dla skal nazwanych reaktywnością emocjonalną i wrażliwością estetyczną – wyniosły odpowiednio 0,81 i 0,79.

Resilience-cecha (zdolność pozytywnej adaptacji) została zmierzona kwestionariuszem autorstwa Gaila Wagnild, zaadaptowanego w wersji polskiej przez Janusza Surzykiewicza, Karola Konaszewskiego i Gaila Wagnilda (2019). Jest to narzędzie renomowane z wieloma adaptacjami językowymi. W wersji podstawowej skala jest dłuższa, gdyż zawiera 25 itemów, które można podzielić na kilka wymiarów, chociaż w użyciu jest zwykle struktura jednowymiarowa (Wagnild, Young, 1993). Takie stosowanie skali jest szczególnie zalecane w odniesieniu do jej krótszej wersji, zbudowanej z 14 itemów. Wykorzystałem tę właśnie skróconą wersję. W populacji objętej moimi badaniami wykonałem analizę czynnikową skali metodą czynników głównych, która przyniosła rozwiązanie jednoczynnikowe, wyjaśniające 46% wariancji. Przeprowadziłem też confirmacyjną analizę czynnikową dla rozwiązania jednoczynnikowego. Indeksy dopasowania wskazują na niezbyt dobre dopasowanie (RMSEA = 0,098; CFI = 0,92). Oznacza to, że skala może wymagać pewnych ulepszeń. Współczynnik Cronbacha określający rzetelność wewnętrzną skali jest bardzo wysoki – wynosi 0,91. Oznacza to, że pozycje skali tworzą jeden względnie spójny wymiar, choć gdyby się przyjrzeć poszczególnym itemom, to niektóre mogłyby nieco odstawać od pozostałych (analiza reszt wskazuje, że problematyczne mogą być pozycje 4 i 13).

Stres zawodowy został zmierzony kwestionariuszem, który treściowo nawiązywał do amerykańskiej skali „Stres w Miejscu Pracy” (*Workplace Stress Scale. The Marlin Company and the American Institute of Stress*) oraz do koncepcji sześciu obszarów pracy zawodowej (Leitera, Maslach, 2004), lecz zawierał twierdzenia własnego pomysłu. Eksperymentalną wersję narzędzia, zbudowaną z ośmiu itemów, poddano eksploracyjnej analizie czynnikowej, która przyniosła rozwiązanie jednoczynnikowe. Pojedynczy czynnik wyjaśniał 34% wariancji. Analiza confirmacyjna wykazała jednak nieakceptowalne indeksy dopasowania (RMSEA = 0,17; CFI = 0,85). Analiza czynnikowa metodą głównych składowych sugerowała rozwiązanie dwuczynnikowe, jednak hierarchiczna analiza czynników ukośnych ujawniła strukturę hierarchiczną z jednym czynnikiem wtórnym, obok dwóch pierwotnych. Oznacza to, że z pewną ostrożnością można traktować skalę jako jednowymiarową. Wskaźnik wewnętrznej rzetelności dla takiego rozwiązania jest zadowalający (alfa Cronbacha = 0,80). Kapitał społeczny w pracy. Krótka skalę mierzącą tę postać kapitału zaczerpnąłem z pracy fińskich badaczy (Kouvonen, Kivimäki, Vahtera i in., 2006). Autorzy swoje narzędzie odnieśli głównie do koncepcji kapitału społecznego Roberta Putnama (1993) i Jamesa Colemana (1988). Kapitał społeczny w pracy oznacza uczestnictwo w trwałych relacjach w środowisku pracy, które pozwalają obdarzać zaufaniem przełożonych i współpracowników oraz doznawać poczucia wspólnoty. W takim ujęciu kapitał społeczny jest więc czymś więcej niż dostępnością wsparcia czy zasobnością sieci

społecznej jednostki. Uznałem, że tak rozumiany kapitał społeczny może wiązać się ze stresem i wypaleniem – redukować te zjawiska. W próbie objętej moim badaniem analiza czynnikowa dla zestawu ośmiu itemów Skali Kapitału Społecznego w Pracy przyniosła rozwiązanie jednoczynnikowe, wyjaśniające 61% wariancji. Rzetelność wewnętrzna omawianej skali jest wysoka (alfa Cronbacha = 0,92). Konfirmacyjna analiza czynnikowa pozwoliła jednak ocenić dopasowanie modelu jednoczynnikowego jako bardzo słabe (RMSEA = 0,26; CFI = 0,83). Analiza reszt w analizie czynnikowej pozwoliła ustalić, że problematyczne mogą być pozycje 1 i 8 skali (obie dotyczą relacji z przełożonym). Usunięcie tych pozycji z puli przyniosło bardzo dobre dopasowanie zredukowanego zestawu (RMSEA = 0,024; CFI = 0,99). Trudno zinterpretować niespójność itemów opisujących relację z przełożonymi z pozostałymi pozycjami – być może w grę wchodzi zagrożenie związane z wypowiedaniem się pracowników o ich przełożonych. Zdecydowałem o pozostawieniu problematycznych itemów w strukturze narzędzia, gdyż wsparcie płynące od przełożonych to w miejscu pracy wartość bardzo istotna, usunięcie tych pozycji z puli zubożyłoby treść narzędzia. Nie bez znaczenia był też fakt, że po obliczeniu korelacji pierwotnej i skróconej wersji skali z pozostałymi zmiennymi uwzględnionymi w badaniu okazało się, że różnią się one nieznacznie (najwyższa różnica wyniosła 0,02).

Wypalenie zawodowe

Wypalenie zawodowe w tej pracy rozumiane jest, za W. Schaufelim (2017; por. Schaufeli, Taris, 2005), jako syndrom czterech zasadniczych (osiowych) oraz dwóch dodatkowych (brzeżnych) grup symptomów. Pierwsza grupa obejmuje wyczerpanie, dystansowanie, zaburzenia w sferze poznawczej i zaburzenia w sferze emocjonalnej. Trzy z nich opisywane są jako symptomy niezdolności do wysiłku w pracy, a jeden – dystansowanie się – odzwierciedla niechęć, nieskłonność do zaangażowanej aktywności w pracy. Warto zauważyć, że z klasycznego ujęcia Ch. Maslach nie uwzględniono poczucia skuteczności własnej pracownika czy samooceny kompetencji zawodowej, dodano zaś zaburzenia w obszarze poznawczym (spowolnienie, dekoncentracja, błędy decyzyjne itp.) oraz kontroli procesów afektywnych. Dwa dodatkowe czynniki opisują „skargliwość” psychiczną (obniżony nastrój, lęki itp.) oraz psychosomatyczną. Autorzy narzędzia znanego jako BAT (*Burnout Assessment Tool*) przedstawili analizy czynnikowe, z których wynika przyporządkowanie itemów do powyższych kategorii.

Przeprowadziłem analizę czynnikową narzędzia w wersji polskiej (własne tłumaczenie) w celu zweryfikowania oryginalnej struktury; okazało się, że wyodrębnia ona jeden czynnik mniej niż w wersji źródłowej, gdyż dwie skale dodatkowe połączyły się w jedną, opisującą ogólną „skargliwość” psychiczną i somatyczną jednostki. Uznając,

że ten ostatni czynnik (a w oryginalnej wersji dwa odpowiadające mu czynniki) odzwierciedla zjawiska powiązane z wypaleniem, lecz nie tożsame z nim, zdecydowałem o wyłączeniu tychże z analiz. Wartości czterech zasadniczych podskal wypalenia poddałem analizie czynnikowej. Jeden czynnik ujawnił się w tej analizie. Wyjaśniał on 66% wariancji. Uznałem więc, że uzasadnione jest zagregowanie czterech podskal w jedną miarę, określającą ogólny poziom wypalenia zawodowego. Obliczyłem wskaźniki rzetelności dla ogólnego wyniku skali BAT – były bardzo dobre (alfa Cronbacha = 0,93).

Próba

Osoby badane miały spełnić warunek zatrudnienia od minimum pięciu lat, a w obecnym miejscu przynajmniej od roku. Próba była kompletowana metodą śnieżnej kuli. Respondenci mieli za zadanie wypełnić ankietę elektroniczną oraz poprosić o to swoich znajomych. Zalecono kierowanie próśb do takiej samej liczby kobiet i mężczyzn. Osoby, które znalazły się w puli, lecz nie spełniły kryteriów doboru, eliminowano z próby na podstawie metryczki. Ostatecznie udało się w ten sposób uzyskać kompletnie wypełnione ankiety od 622 respondentów. Większość próby stanowiły kobiety (381, czyli 62%). Blisko 77% respondentów deklaroowało życie w związku małżeńskim lub w stałym związku nieformalnym. Mieszkańcy wsi stanowili 24% próby, a mieszkańcy miast powyżej 100 tys. mieszkańców – 34%. Blisko 32% respondentów w swojej pracy kierowało innymi ludźmi. Własną firmę prowadziło 10% osób badanych. Status osoby z niepełnosprawnością deklaroowało 3% respondentów. Niespełnienie warunku losowości doboru respondentów oszacowania mogą być obciążone błędem niemożliwym do precyzyjnego oznaczenia. Duża liczebność próby nie redukuje tego błędu, więc interpretacje muszą być ostrożne.

Rezultaty badań

Pierwszej części opisu materiału badawczego przedstawione będą zaobserwowane w próbie korelacje między zmiennymi. W drugiej odsłonie materiału badawczego będą zaprezentowane wyniki analizy ścieżek dla powiązań między zmiennymi z podanego zestawu. Zakładam w niej mediacyjną rolę resilience-cechy w relacjach pomiędzy funkcjonalnością wychowawczą rodziny generacyjnej i hipersensytywnością a stresem zawodowym i kapitałem społecznym w pracy oraz wypaleniem zawodowym.

W tabeli 1 przedstawiono korelacje między zmiennymi. Pomijam prezentację statystyk opisowych. Ograniczę ten wątek do podania informacji o rozkładach zmien-

nych. Poszczególne zmienne charakteryzowały się akceptowalnymi wskaźnikami skośności i kurtozy – standaryzowane wartości tych statystyk mieściły się w granicach od -1,98 do 1,59 (a więc w zalecanym przedziale od -2 do +2). Stwierdzenie relatywnie niewielkich odchyłeń od normalności rozkładów umożliwiło zastosowanie parametrycznego współczynnika korelacji Pearsona oraz później posłużenie się analizą ścieżek bez transformowania danych czy stosowania metody niewrażliwej na rozkład, ale wymagającej bardzo licznej próby.

Tabela 1

Korelacje Pearsona między zmiennymi z testowanego zestawu

Zmienna (numer)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Funkcjonalność rodziny (1)	1,00	-0,18*	0,14*	0,32*	0,23*	-0,06	-0,23*
Nadreaktywność emocjonalna (2)		1,00	0,13*	-0,28*	-0,28*	0,18*	0,48*
Wrażliwość estetyczna (3)			1,00	0,44*	0,13*	0,08*	-0,13*
Resilience-cecha (4)				1,00	0,35*	-0,04	-0,48*
Kapitał społeczny w pracy (5)					1,00	-0,20*	-0,50*
Stres zawodowy (6)						1,00	0,33*
Wypalenie zawodowe (7)							1,00

* korelacje istotne z $p < 0,05$

Źródło: Opracowanie własne.

Wszystkie z wyjątkiem dwóch korelacji okazały się istotne statystycznie z $p < 0,05$. Nieistotne były korelacje między stresem zawodowym a funkcjonalnością wychowawczą rodziny generacyjnej i resilience-cechą.

Funkcjonalność wychowawcza rodziny korelowała ujemnie z nadreaktywnością emocjonalną i wypaleniem zawodowym, a dodatkowo z wrażliwością na subtelne/estetyczne bodźce, resilience-cechą oraz kapitałem społecznym w miejscu pracy. Nadreaktywność emocjonalna korelowała ujemnie funkcjonalnością wychowawczą rodziny generacyjnej, resilience-cechą i kapitałem społecznym w miejscu pracy, a dodatkowo z wrażliwością na subtelne/estetyczne bodźce, stresem zawodowym i wypaleniem zawodowym. Wrażliwość na subtelne/estetyczne bodźce korelowała ujemnie tylko z wypaleniem a dodatkowo z pozostałymi zmiennymi – funkcjonalnością wycho-

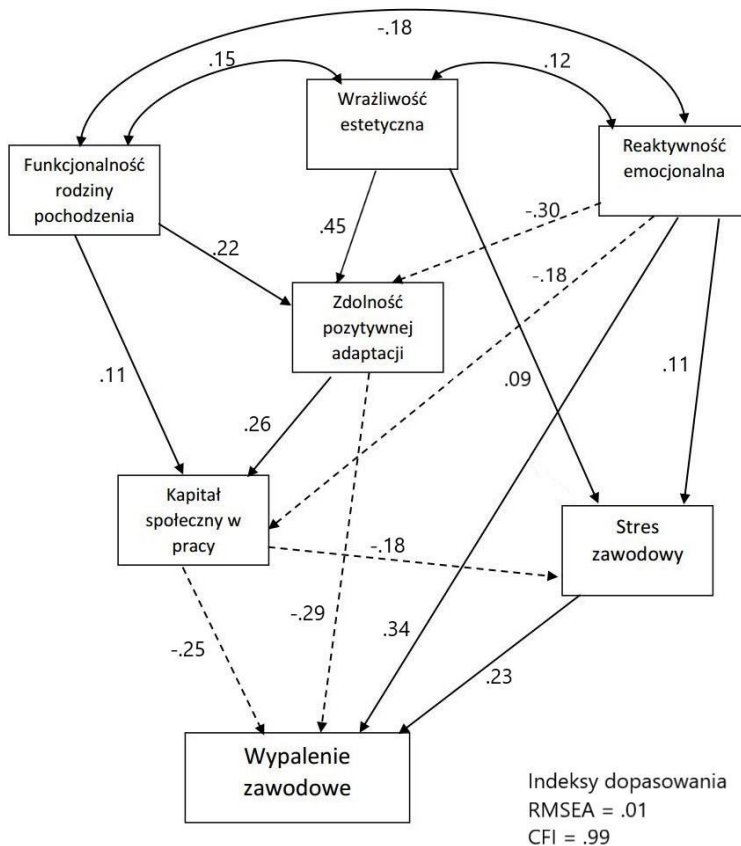
wawczą rodziny, nadreaktywnością emocjonalną, resilience-cechą, resilience-cechą, kapitałem społecznym w pracy oraz stresem w pracy. Resilience-cecha korelowała ujemnie z nadreaktywnością emocjonalną oraz wypaleniem zawodowym, a dodatnio z funkcjonalnością rodziny, wrażliwością na subtelne/estetyczne bodźce i kapitałem społecznym w miejscu pracy. Kapitał społeczny w miejscu pracy był skorelowany ujemnie ze stresem zawodowym i wypaleniem zawodowym, a dodatnio z wszystkimi pozostałymi zmiennymi – funkcjonalnością wychowawczą rodziny, wrażliwością estetyczną i resilience-cechą. Stres zawodowy z kolei był istotnie powiązany z kapitałem społecznym (ujemnie) oraz z nadreaktywnością emocjonalną, wrażliwością estetyczną i wypaleniem (dodatnio). Wypalenie zawodowe – główna zmienna objaśniana w badaniu – było skorelowane ujemnie z funkcjonalnością wychowawczą rodziny, wrażliwością estetyczną, resilience-cechą i kapitałem społecznym a dodatnio z nadreaktywnością emocjonalną i stresem zawodowym.

Przedstawione wyżej korelacje w zestawie zmiennych pozwoliły poszukiwać ukrytej w nich struktury ścieżkowej z założeniami określonych relacji przyczynowych między zmiennymi. Wyniki modelowania strukturalnego wykonanego techniką najwyższej wiarygodności przedstawia poniższy diagram. Wymodelowana struktura ścieżkowa dobrze pasuje do danych empirycznych. Taki wniosek wynika z analizy poszczególnych współczynników ścieżkowych (wszystkie są istotne statystycznie, najniższy z $p < 0,02$) oraz z bardzo wysokich indeksów dopasowania całego modelu (RMSEA = 0,01; CFI = 0,99).

Trzy zmienne w modelu są egzogeniczne (tzn. na mocy przyjętych założeń ich wariancja ma źródła poza modelem). Zmienne te (funkcjonalność wychowawcza rodziny pochodzenia oraz dwa wymiary hipersensytywności – nadreaktywność emocjonalna i wrażliwość estetyczna) są wzajemnie skorelowane, ale korelacje te są słabe. Wszystkie pozostałe zmienne mają status zmiennych endogenicznych, co oznacza, że ich wariancję wyjaśnia przynajmniej jedna zmienna pochodząca z modelu. Wśród zmiennych endogenicznych wypaleniu zawodowemu nadano status zmiennej wynikowej, której wariancję objaśnić miał cały model ścieżkowy. Oznacza to, że pozostałym trzem zmiennym endogenicznym – zdolności pozytywnej adaptacji, kapitałowi społecznemu w pracy i stresowi zawodowemu – przypisany jest status mediatorów relacji między zmiennymi egzogenicznymi a zmienną wynikową. Pomędzy mediatorami w modelu założono również pewne relacje przyczynowe, co wydłuża łańcuchy przyczynowe prowadzące do wypalenia.

Głównym mediatorem w modelu jest zdolność pozytywnej adaptacji (resilience-cecha), która będąc wyznaczana przez wszystkie trzy zmienne egzogeniczne (wysoką funkcjonalność rodziny, wysoką wrażliwość na subtelne/estetyczne bodźce oraz niską reaktywność emocjonalną), sama wyznacza wysoki poziom kapitału społecznego w miejscu pracy oraz wypalenie zawodowe – bezpośrednio i za pośrednictwem kapitału

społecznego w pracy. Drugim ważnym mediatorem jest poziom stresu zawodowego. Ta zmienna znajduje się pod dodatnim wpływem nadwrażliwości emocjonalnej i wrażliwości na subtelne/estetyczne bodźce oraz ujemnym wpływem kapitału społecznego w miejscu pracy, a sama wyznacza poziom wypalenia zawodowego. Trzecim mediatorem w modelu jest kapitał społeczny w miejscu pracy. Ta zmienna zależy bezpośrednio i za pośrednictwem resilience-cechy od dwóch zmiennych – funkcjonalności wychowawczej rodziny oraz nadreaktywności emocjonalnej (funkcjonalność rodziny pochodzenia sprzyja budowaniu kapitału społecznego w miejscu pracy a nadreaktywność emocjonalna przeszkadza w tym procesie). Pośrednio kapitał społeczny w miejscu pracy wynika też z wrażliwości estetycznej (mediatorem jest wówczas zdolność pozytywnej adaptacji). Wymodelowana struktura zawiera też bezpośrednią, dodatnią zależność wypalenia zawodowego od nadreaktywności emocjonalnej.



Rysunek 2. Rezultaty analiz ścieżek dla modelu objaśniającego źródła wypalenia zawodowego. Źródło: Opracowanie własne.

Wnioski z badań

Badania potwierdziły przyjęte założenie o zdolności pozytywnej adaptacji jako mediatorze w relacjach pomiędzy bazalnymi cechami osobowości (dwa wymiary hipersensytywności) i funkcjonalnością wychowawczą rodziny pochodzenia ocenianą retrospektywnie a przystosowaniem zawodowym badanych respondentów. Ujawniły także niejednorodność hipersensytywności nie tylko w sensie strukturalnym (dwa czynniki w analizie czynnikowej), lecz także w wymiarze funkcjonalnym, gdyż dwa wymiary sensytywności – estetyczny i emocjonalny mogą mieć różne znaczenie w procesach adaptacyjnych. Badania wykazały, że emocjonalna nadwrażliwość może bezpośrednio generować stres zawodowy i sprzyjać wypaleniu, lecz nie sprzyja budowaniu kapitału społecznego jednostki w miejscu pracy oraz nabywaniu indywidualnej zdolności do pozytywnej adaptacji. Wrażliwość na subtelne i estetyczne bodźce wykazuje z kolei bardziej dwoiste konsekwencje. Z jednej bowiem strony może ona sprzyjać stresowi zawodowemu, z drugiej strony może pomagać w nabywaniu zdolności pozytywnej adaptacji (ze wszystkimi pozytywnymi następstwami tejże). Zwraca uwagę, że funkcjonalność wychowawcza rodziny generacyjnej nie ujawniła w modelu ścieżkowym bezpośrednich powiązań ze stresem zawodowym ani z wypaleniem zawodowym. Oznacza to, że jej związki z wypaleniem zawodowym są głównie – jeśli nie wyłącznie – zapośredniczone przez zdolność pozytywnej adaptacji. Związki wrażliwości estetycznej z wypaleniem okazały się również mediowane – przez zdolność pozytywnej adaptacji oraz poziom stresu zawodowego. Nadwrażliwość emocjonalna ujawniła zarówno bezpośredni związek z wypaleniem, jak i relację zapośredniczoną – *via* kapitał społeczny, poziom stresu zawodowego i poziom zdolności pozytywnej adaptacji. Analiza wartości współczynników ścieżkowych pozwala zauważyć, że hipersensytywność w większym stopniu niż funkcjonalność wychowawcza rodziny wyznacza poziom zdolności pozytywnej adaptacji.

Wartości współczynników ścieżkowych pozwalają sądzić, że zasoby indywidualne (zdolność pozytywnej adaptacji) i społeczne (kapitał społeczny w miejscu pracy) mogą swoim pozytywnym „wpływem” równoważyć tendencję do wypalania się pod „wpływem” nadwrażliwości emocjonalnej i stresu zawodowego. Słowo „wpływ” opatrzyłem cudzysłowem, by zaznaczyć, że jest to tylko możliwa interpretacja, ponieważ badania korelacyjne nie pozwalają dowieść przyczynowości. Wyniki moich badań nie poddają w wątpliwość postulowanych w modelu relacji przyczynowych, co jest istotną informacją z punktu widzenia konstruowania koncepcji etiologii wypalenia. Uzyskane rezultaty wspierają myślenie o kluczowej roli kształtowanych w procesie rozwoju osobniczego zasobów indywidualnych (zdolność pozytywnej adaptacji) w redukowaniu podatności na stres i jego następstwa, takie jak wypalenie. Przedstawione analizy nie dają jednak odpowiedzi na pytanie o mechanizm tego wpływu, co

wynika z nieuwzględnienia w badaniu szerszego tła sytuacyjnego. Nie wiadomo, czy mamy do czynienia z mechanizmem równoważenia ryzyka wynikającego z obciążeń doznawanych w sytuacji pracy, czy też modyfikowania/redukowania ryzyka wynikającego z tych obciążeń. Odpowiedź na to pytanie wymaga dalszych badań, z wykorzystaniem procedury badawczej umożliwiającej testowanie efektów interakcyjnych w obszarze zmiennych istotnych dla wypalenia.

Wyniki zaprezentowanych badań pozwalają wnioskować, że etiologia wypalenia oprócz tła sytuacyjnego/organizacyjnego, na które szczególnie zwracają uwagę współcześni badacze (np. Leiter i Maslach, 2004), ma też bardzo istotne tło dyspozycyjne w postaci kształtowania się w ontogenezie *zdolności pozytywnej adaptacji*, mogącej chronić przed degradacją osobowości w wyniku doświadczania trudności w realizacji roli zawodowej.

Bibliografia

- Antonovsky, A. (2005). *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia: Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować?* Warszawa: Fundacja IPiN.
- Aron, E. (1996). *The highly sensitive person: How to thrive when the world overwhelms you*. New York: Broadway Books.
- Aron, E.N. (2002). *The highly sensitive child: Helping our children thrive when the world overwhelms them*. New York: Broadway Books.
- Aron, E., Aron, A. (1997). Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73 (2), 345-368.
- Aron, E., Aron, A., Jagiellowicz, J. (2012). Sensory processing sensitivity: A review in the light of the evolution of biological responsiveness. *Personality and Social Psychology Review*, 16 (3), 262-282.
- Baryła-Matejczuk, M. (2019). Pomiar wysokiej wrażliwości – przegląd dostępnych narzędzi i sposobów pomiaru wrażliwości przetwarzania sensorycznego u dzieci i osób dorosłych. W: Z.B. Gaś (red.), *Profilaktyka zachowań ryzykownych w teorii i praktyce* (ss. 91-104). Lublin: Innovatio Press Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie.
- Baumrind, D. (2013). Authoritative parenting revisited: History and current status. W: R.E. Larzelere, A. Sheffield, A.W. Harrist (red.), *Authoritative parenting: Synthesizing nurturance and discipline for optimal child development* (ss. 11-34). Washington: American Psychological Association.
- Baumrind, D. (1991). Parenting styles and adolescent development. W: J. Brooks-Gunn, R.M. Lerner, A.C. Petersen (red.), *The Encyclopedia on adolescence* (ss. 746-758). New York: Garland Publishing.
- Borucka A., Ostaszewski K. (2008). Koncepcja resilience: Kluczowe pojęcia i wybrane zagadnienia. *Medycyna Wieku Rozwojowego*, 12 (2), 587-597.
- Borucki, Z. (1977). Krytyczna analiza teorii przystosowania zawodowego R.V. Davisa, L.H. Lofquista i D.J. Weissa. *Przegląd Psychologiczny*, 3 (20), 469-481.
- Borucki, Z. (1988). *Stres organizacyjny, mechanizm – następstwa – modyfikatory*. Gdańsk: Zeszyty Naukowe UG.
- Coleman, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.

- Darling, N., Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological Bulletin*, 113 (3), 487-496.
- Dawis, R.V., Lofquist, L.H., Weiss, D.J. (1968). A theory of work adjustment (a revision). *Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation*, 23 (47), 1-14.
- Erikson, E.H. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Erikson, E.H. (1985). *The life cycle completed*. New York: Norton.
- Goleman, D. (2012). *Inteligencja emocjonalna*. Poznań: Media Rodzina
- Henry, C.S., Morris, A., Harrist, A.W. (2015). Family resilience: Moving into the third wave. *Family Relations*, 64 (1), 22-43.
- Karasek, R.A., Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: Basic Books.
- Khoshaba, D.M., Maddi, S.R. (1999). Early experiences in hardiness development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51 (2), 106-116.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (1), 1-11.
- Konarski, R. (2010). *Modele równań strukturalnych: Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., Pentti, J., Cox, S.J., Wilkinson, R.G. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 6, 251.
- Kwiatkowski, P. (2016a). Resiliencja rodziny jako źródło pozytywnej adaptacji młodzieży. *Wychowanie w Rodzinie*, 13, 311-343.
- Kwiatkowski, P. (2016b). *Teoretyczne konteksty profilaktyki niedostosowania społecznego*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe.
- Kwiatkowski, P. (2017). Funkcjonalność wychowawca rodziny pochodzenia a wypalenie w zawodach usług społecznych. W: Z.B. Gaś (red.), *Profilaktyka szkolna wobec wyzwań współczesności – koncepcje, badania, propozycje rozwiązań* (ss. 367-200). Lublin: Innovatio Press Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie.
- Kwiatkowski, P. (2019a). *Pracownicy w rozwojowych ścieżkach zdrowia: O wypaleniu z perspektywy koncepcji resiliencje*. Wrocław: Oficyna ATUT.
- Kwiatkowski, P. (2019b). Wypalenie uczniowskie – erozja pozytywnych stanów mentalnych w toku pełnienia roli ucznia i jej wybrane uwarunkowania. W: Z.B. Gaś (red.), *Profilaktyka zachowań ryzykownych w teorii i praktyce* (ss. 125-144). Lublin: Innovatio Press Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie.
- Leiter, M.P., Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. W: P. Perrewe, D.C. Ganster (red.), *Research in occupational stress and well being: Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (ss. 91-134). Oxford: Elsevier.
- Lerner, J.V., Phelps, E., Forman, Y., Bowers, E.P. (2009). *Positive youth development*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Lerner, R.M., Almerigi, J.B., Theokas, C., Lerner, J.V. (2005). Positive Youth Development. *Journal of Early Adolescence*, 25 (1), 10-16.
- Luthar, S.S., Cicchetti, D., Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71 (3), 543-562. DOI: 10.1111/1467-8624.00164.
- Marlin Company and the American Institute of Stress (2009). *The Workplace Stress Scale: Attitudes in the American Workplace VII*.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. W: W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (red.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (ss. 19-32). Washington: Taylor and Francis.

- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. W: C.L. Cooper (red.), *Theories of organizational stress* (ss. 68-85). New York: Oxford University Press.
- Masten A.S. (2001). Ordinary magic. *American Psychologist*, 56 (3), 227-238.
- Masten, A. S. (2014). *Ordinary magic: Resilience in development*. New York: The Guilford Press.
- Olson, D. (2011). FACES IV and the circumplex model: Validation study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 37 (1), 64-80.
- Ostaszewski, K. (2014). *Zachowania ryzykowne młodzieży w perspektywie mechanizmów resiliencji*. Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii.
- Putnam, R.D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Salovey, P., Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Schaufeli, W.B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. W: S. Neckel, A.K. Schaffner, G. Wagner (red.), *Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction* (ss. 105-127). Palgrave Macmillan.
- Schaufeli, W.B., Desart, S., De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (24), 9495. DOI: 10.3390/ijerph17249495.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work Stress*, 19, 256-262.
- Steinberg, L. (2008). A social neuroscience perspective on adolescent risk-taking. *Developmental Review*, 28 (1), 78-106.
- Steinberg, L., Elmen, J.D., Mounts, N.S. (1989). Authoritative parenting, psychosocial maturity, and academic success among adolescents. *Child Development*, 60, 1424-1436.
- Sternberg, R.J. (1998). A balance theory of wisdom. *Review of General Psychology*, 2, 347-365.
- Sternberg, R.J. (1990). *Wisdom: its nature, origins, and development*. New York: Cambridge University Press.
- Strelau, J. (1985). *Temperament – osobowość – działanie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Surzykiewicz, J., Konaszewski, K., Wagnild, G. (2019). Polish version of the resilience scale (RS-14): A validity and reliability study in three samples. *Frontiers in Psychology*, 9, 2762.
- Wagnild, G.M., Young, H.M. (1993). Development and psychometric. *Journal of Nursing Measurement*, 1 (2), 165-178.
- Walsh, F. (2016). Family resilience: A developmental systems framework. *European Journal of Developmental Psychology*, 13 (3), 313-324.

