

Danuta Chmielewska-Banaszak*
Wioletta Giemza-Urbanowicz**

STRES ZAWODOWY PRACOWNIKÓW NAUKI W ŚWIETLE BADAŃ

Stres zawodowy (stres pracy) w literaturze przedmiotu najczęściej definiowany jest jako reakcja na stresory, których źródłem jest środowisko pracy. Mechanizm powstawania stresu zawodowego jest analogiczny do powstawania stresu wynikającego z innych przyczyn i wygląda następująco. Stresory wywołują mobilizacyjną reakcję neuroendokrynologiczną (która jest automatyczna i w pewnym zakresie niespecyficzna). Czynnikiem spustowym tej reakcji jest napięcie emocjonalne w postaci negatywnej emocji (gniew, strach) lub frustracji czy poczucia bezradności. Jeśli reakcja mobilizacyjna powtarza się często lub trwa dłuższy czas i jednocześnie jest nasiloną, to wywołuje względnie trwałe zmiany funkcjonowania człowieka w trzech sferach: somatycznej, psychologicznej i społecznej. Zmiany somatyczne można opisać na kontinuum: od dolegliwości bólowych, trawiennych czy krążeniowych do chorób psychosomatycznych. Opis zmian w sferze psychologicznej jest już bardziej skomplikowany. Dla lepszego zrozumienia przytaczanych w dalszych częściach artykułu wniosków z badań wybierzmy tylko te z nich, które wpływają negatywnie na pracę naukową. Chodzi o: zmianę uogólnionych przekonań na własny temat w kierunku osłabienia poczucia własnej wartości czy osłabienia poczucia kompetencji, częstsze odczuwanie obniżonego nastroju oraz zmiany w funkcjonowaniu, poznawczo-intelektualnym. W zasadzie prawidłowością jest, że przedłużający się stres pracy najpierw powoduje zaburzenia o charakterze funkcjonalnym czyli zaburzenia psychiczne,

***Danuta Chmielewska-Banaszak** – dr, socjolog i psycholog, adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Zielonogórskiego. Prowadzi zajęcia z psychologii społecznej, psychologii wpływu społecznego i socjologii wiedzy. Zainteresowania badawcze dotyczą socjologii i psychologii nauki, w szczególności relacji mistrz-uczeń oraz wiedzy milczącej w nauce.

****Wioletta Giemza-Urbanowicz** – dr nauk medycznych, specjalista psychiatra, adiunkt w Katedrze Zdrowia Publicznego Uniwersytetu Zielonogórskiego; prowadzi zajęcia na kierunku pielęgniarstwo z zakresu: psychiatrii, geriatrii, farmakologii, promocji zdrowia psychicznego, dietetyki, na kierunkach pedagogicznych z psychiatrii oraz edukacji zdrowotnej i promocji zdrowia. Zainteresowania naukowe dotyczą funkcjonowania psychicznego osób starszych z chorobami wieku starczego oraz ich rodzin.

najczęściej depresyjne oraz objawy psychosomatyczne. Dopiero po długim czasie utrzymywania się stresu lub gdy stres dotyczy jednostek, u których jeden z układów jest szczególnie wrażliwy, mogą pojawić się konkretne choroby psychosomatyczne: niedokrwienność serca, choroba nadciśnieniowa, owrzodzenie żołądka, zespół jelita drażliwego (Dudek i in. 1999, s. 47)¹. Skutki stresu pracy w sferze społecznej dotyczą przede wszystkim zmian funkcjonowania w roli pracownika: wzrost błędów w pracy i wypadków, obniżona efektywność i satysfakcja z pracy, osłabiona motywacja do pracy, wycofanie się z uczestnictwa organizacyjnego. Stres zawodowy uznaje się za zjawisko szkodliwe zarówno z punktu widzenia rozwoju i samopoczucia pracownika, jak i z punktu widzenia efektywności organizacyjnej (Borucki 1990, s. 35, 38).

W literaturze dotyczącej stresu pracy do opisu etiologii, przebiegu i skutków stresu najczęściej przywoływane są biologiczne ujęcia stresu. Wiążą się one z koncepcjami środowiska wewnętrznego Claude'a Bernarda, homeostazy Waltera B. Cannon'a i teorii stresu Hansa Selye'ego (Scully 1998). Koncepcje biologiczne stresu pokazują związek między stresorem a reakcją nań ze strony organizmu² oraz związek między warunkami pracy a zaburzeniami i chorobami psychosomatycznymi. Zwracają też uwagę na to, że nasilenie i/lub liczba stresorów związanych ze środowiskiem pracy może być warunkiem wystarczającym do pojawienia się przedłużonej reakcji stresowej i w konsekwencji – skutków stresu.

Podstawy biologiczne stresu to wiedza konieczna, ale niewystarczająca do zrozumienia skutków stresu związanego z pracą naukową. Konieczne wydaje się w tym miejscu przywołanie psychologicznych koncepcji stresu. Aparatury pojęciowej umożliwiającej pełniejszy opis związku między stresem a warunkami pracy w środowisku akademickim dostarczyć mogą koncepcje zasobów. Mają one wspólny mianownik w postaci założenia, że człowiek dysponuje określonymi zasobami energetycznymi, emocjonalnymi i poznawczymi, które ulegają wyczerpaniu. Oznacza to, że w miarę kontynuowania działania możliwości wykonawcze jednostki maleją, a wyczerpanie zasobów

¹Taka prezentacja problemu jest uproszczeniem. W rzeczywistości trudno jest jednoznacznie stwierdzić, czy przyczyną określonych zmian funkcjonowania jest stres pracy, nasilone stresy dnia codziennego czy też stres wywołany wydarzeniem krytycznym.

²Te ustalenia są ważne dla zrozumienia objawów i skutków stresu, nie tylko na poziomie biologicznym, ale również psychologicznym i społecznym. Na przykład zmiany w funkcjonowaniu poznawczo-intelektualnym wywołane są nie tylko obniżonym nastrojem (takie wyjaśnienie stosujemy w artykule), ale również reakcjami biochemicznymi towarzyszącymi stresowi oraz zmianami funkcjonowania niektórych struktur mózgowych (głównie hipokampa; por.: Zdankiewicz-Ściagała, Przybylska 2002). Jednak ich pełny opis przekracza ramy tego artykułu.

podczas realizacji jednego zadania uniemożliwia lub utrudnia wykonanie drugiego zadania (Łukaszewski 2003, s. 153).

W dalszej części artykułu skupimy się na omówieniu wyłącznie stresorów psychospołecznych pod postacią wymagań i ograniczeń. Nazwa wskazuje, że wynikają one z charakteru pracy, jej organizacji oraz warunków, w jakich przebiega. Mają charakter stały lub chwilowy, a ich spełnienie jest koniecznym warunkiem tego, aby utrzymać się w roli pracownika. Skupiamy się na wymaganiach i ograniczeniach w sytuacji pracy, choć zdajemy sobie sprawę, że w świetle psychologicznych koncepcji stresu nie są one warunkiem wystarczającym do powstania stresu. Badania z obszaru psychologii twórczości pokazują, że warunki pracy zdefiniowane wyżej jako stresory psychospołeczne w istotny sposób wpływają na kreatywność. W kontekście rozważań o stresie zawodowym pracowników nauki kreatywność ma wymiar zarówno indywidualny, jak i organizacyjny. W wymiarze indywidualnym jest warunkiem kariery naukowej. W wymiarze organizacyjnym, osłabienie kreatywności pracowników skutkuje zahamowaniem rozwoju instytucji (Nęcka 2005, s. 151). Stresory psychospołeczne są trudne do zobiektywizowania, ponieważ to, czy dany element sytuacji pracy będzie stresorem zależy jest zarówno od właściwości jednostki, jak i grupy, w której jednostka pracuje (Dudek i in. 1999, s. 7-8). Z tego względu warunki pracy wskazane przez respondentów jako bardziej irytujące/stresujące niż inne będziemy określać jako „potencjalne stresory”.

Celem artykułu jest analiza związku między warunkami pracy, które w badaniach własnych zostały wskazane jako potencjalne stresory a kreatywnością w pracy naukowej z odwołaniem do badań z różnych obszarów³.

Prezentacja badań własnych

Badaniami objęto grupę trzydziestu niesamodzielných pracowników naukowych zatrudnionych w jednym z wydziałów Uniwersytetu Zielonogórskiego. Wydział ten zatrudnia sto dziewiętnaście osób posiadających status „niesamodzielnego pracownika nauki”. Badania przeprowadzono w okresie od marca do września 2010 roku. Osoby biorące udział w badaniach były do nich życzliwie nastawione i chętne do współpracy. Często jednak przekładały termin wypełnienia kwestionariusza, tłumacząc się brakiem czasu. Ta sytuacja znacząco wpłynęła na liczebność grupy badawczej. Nie wszyscy

³Chodzi o badania, w których naukowcy stanowili grupę badawczą, przynależną do następujących subdyscyplin: psychologia nauki, psychologia twórczości, psychologia motywacji, psychologia zdrowia, psychologia pozytywna, socjologia nauki, socjologia pracy, socjologia organizacji.

respondenci zaznaczali odpowiedzi w skali Becka (zwrotność – 77%). Niektórzy zwrócili niewypełnione arkusze, inni od razu zastrzegali, że na te pytania nie będą odpowiadać, jeszcze inni przejawiali wahanie czy niepewność i wtedy sugerowałyśmy rezygnację z zaznaczania odpowiedzi, żeby uniknąć sytuacji obciążania respondentów negatywnymi emocjami.

W badaniach zastosowano dwa narzędzia: Kwestionariusz Subiektywnej Oceny Pracy oraz skalę Becka. Kwestionariusz Subiektywnej Oceny Pracy jest wystandaryzowanym narzędziem do badania indywidualnego poczucia stresu zawodowego. Jego zastosowanie pozwala na wyodrębnienie warunków (wymagań, cech) pracy, które stanowią źródło irytacji i stresu na każdym stanowisku pracy⁴ (kwestionariusz ten prawdopodobnie po raz pierwszy został zastosowany do badań środowiska akademickiego). Składa się z 55 itemów opisujących różne cechy pracy. Przy każdym z nich znajdują się cyfry od 1 do 5, które określają stopień, w jakim dana cecha jest uciążliwa, denerwująca, stresująca. Dla każdego twierdzenia cyfra „1” oznacza, że dana cecha w ogóle nie występuje na danym stanowisku, cyfra „2” oznacza, że cecha ta występuje, ale nie przeszkadza i nie denerwuje, cyfra „3”, że czasami irytuje lub przeszkadza, cyfra „4”, że irytuje lub przeszkadza dość często, a skrajna cyfra „5” oznacza najwyższy stopień uciążliwości (irytuje przez cały czas w pracy, a nawet w domu).

Skala Becka⁵, często nazywana inwentarzem Becka, jest używana w badaniach klinicznych stanów depresyjnych. Inwentarz ten wypełnia pacjent (badany), dokonując wyboru zdań twierdzących opisujących jego samopoczucie w określonym przez badacza okresie czasu (w naszych badaniach prosiłyśmy o zaznaczenie odpowiedzi, które najlepiej odzwierciedlają samopoczucie respondentów w ostatnich kilku tygodniach). Skala Becka wykazuje dużą korelację ze skalą oceny depresji Hamiltona, która jest z kolei skalą oceniającą stan pacjenta w sposób obiektywny – przez badacza. Inwentarz Becka może stanowić jedynie narzędzie pomocnicze przy ocenie nasilenia depresji, nie zastępuje pełnej oceny stanu zdrowia psychicznego dokonanej przez specjalistów. Uzyskanie wysokich wyników w tym inwentarzu jest zawsze niepokojące i wymaga dalszej diagnostyki.

Prezentowane badania są etapem początkowym szerszych badań, mających na celu pogłębiony opis środowiskowych uwarunkowań pracy naukowej. Dlatego, mimo zastosowania wystandaryzowanych narzędzi, pozostają ba-

⁴Kwestionariusz, opis procedur związanych z jego zastosowaniem oraz obliczaniem wyników [w:] Dudek i in. 1999. Sam kwestionariusz jest dostępny na kilku stronach internetowych.

⁵Skala Becka wraz z instrukcją i kluczem do obliczania wyników jest dostępna na kilku stronach internetowych.

daniami eksploracyjnymi. Mała liczba respondentów oraz fakt, że oba narzędzia badają subiektywne odczucia, nie daje możliwości tworzenia uogólnień, ale stwarza możliwość jakościowej analizy wyników. I taka została zastosowana. Wnioski z badania wydają się interesujące i pozwalają na wskazanie warunków (wymagań, barier) tkwiących w środowisku pracy, które odgrywać mogą kluczową rolę w powstawaniu stresu pracy, a w konsekwencji – osłabieniu kreatywności. Do analizy wybrano 20 twierdzeń, które uzyskały średnią ocen powyżej 2,5. Twierdzenia te zostały przydzielone do następujących kategorii: poczucie obciążenia pracą, poczucie kontroli nad pracą, niejednoznaczność/konflikt roli.

Poczucie obciążenia pracą

36. Zdarza się, że po powrocie do domu nie mogę przestać myśleć o sprawach związanych z pracą (średnia: 3,16; 10 osób zakreśliło 3; 5 osób – 4; 6 osób – 5).

42. Pracuję w godzinach nadliczbowych (średnia: 2,93; 6 osób zakreśliło 3; 3 osoby – 4; 6 osób – 5).

37. Ilość obowiązków i zadań nałożonych na mnie w pracy jest tak duża, że ledwie sobie z tym radzę (średnia: 2,86; 9 osób zakreśliło 3; 5 osób – 4; 4 osoby – 5).

38. Wykonanie niektórych zadań sprawia mi spore trudności (średnia: 2,80; 13 osób zakreśliło 3; 2 osoby – 4; 3 osoby – 5).

6. W mojej pracy muszę przerzucać się z jednej czynności na drugą, a każda z nich wymaga pewnej koncentracji uwagi (średnia: 2,80; 12 osób zakreśliło 3; 5 osób – 4; 2 osoby – 5).

31. Zdarza się, że muszę zabierać pracę do domu (średnia: 2,76; 6 osób zakreśliło 3; 4 osoby – 4; 4 osoby – 5).

46. Zdarza mi się wracać do domu z poczuciem, że nie wykonałem zadania (średnia: 2,66; 6 osób zakreśliło 3; 4 osoby – 4; 4 osoby – 5).

Obciążenie pracą może obejmować ilość zadań, jakie pracownik musi podjąć niezależnie od wykonywanego zadania głównego. Ten rodzaj obciążenia pracą najczęściej określa się jako obciążenie (przeciążenie) ilościowe. Obciążenie pracą może też dotyczyć trudności zadania i/lub zakresu uwagi wymaganej przez dodatkowe zadania, co w konsekwencji zmniejsza zakres uwagi, którego wymagają zadania priorytetowe. Jest to obciążenie jakościowe (Bańka 2002, Cooper, Marshall 1987). Obciążenie pracą może mieć

zarówno wymiar pozytywny, jak i negatywny. W badaniach przeprowadzonych na uniwersytecie w Lundzie obciążenie pracą nie osłabiało, ale wręcz stymulowało kreatywność pracowników nauki. Decydowały o tym określone warunki pracy, które stwarzały klimat organizacyjny sprzyjający kreatywności/innowacyjności. Im dłużej trwał twórczy klimat, tym bardziej nasilała się pozytywna korelacja między nakładem pracy a kreatywnością (Ekvall, Ryhammar 1999, s. 308). Pozytywny związek między obciążeniem a efektywnością pracy naukowej wykazały też badania Tomasza Kocowskiego (Kocowski 1991).

Poczucie obciążenia pracą może jednak być objawem energetycznego, poznawczego i emocjonalnego wyczerpania na skutek przeciążenia zadaniami. Badania prowadzone w tym zakresie pokazują nie tylko związek między przeciążeniem pracą a pogorszeniem zdrowia somatycznego, ale również związek między przeciążeniem pracą a wystąpieniem skutków stresu na płaszczyźnie psychologicznej. Przeciążenie pracą utrudnia między innymi relaksację w czasie wolnym od pracy (Bańka 2002, s. 306) oraz osłabia poczucie własnej wartości. Wniosek ten wynika z badań Johna Frencha i współpracowników, w których grupę badawczą stanowili pracownicy nauki. Efekt ten wywoływało jakościowe przeciążenie pracą (Cooper, Marshall 1987, s. 128-129).

Poczucie kontroli nad pracą

49. W pracy muszę wykonywać swoje zadania, pomimo braku odpowiednich środków materialnych (narzędzi, pieniędzy itp.) (średnia: 2,96; 11 osób zakreśliło 3; 4 osoby – 4; 5 osób – 5).

11. W mojej pracy wymaga się wykonywania zadań w nieprzekraczalnych terminach i zarazem istnieją poważne przeszkody dotrzymania tych terminów (średnia: 2,96; 15 osób zakreśliło 3; 3 osoby – 4; 4 osoby – 5).

7. Zdarza się, że po przyjeździe do pracy jestem zaskakiwany przez przełożonych zadaniami, jakie mi zlecają (średnia: 2,90; 8 osób zakreśliło 3; 6 osób – 4; 3 osoby – 5).

41. Co najmniej od roku istnieje w mojej instytucji sytuacja, w której mam poczucie, że mogę być zwolniony (średnia: 2,66; 8 osób zakreśliło 3; 2 osoby – 4; 6 osób – 5).

8. Moja praca wykonywana jest w narzuconym rytmie, niezależnym ode mnie (średnia: 2,60; 8 osób zakreśliło 3; 6 osób – 4; 1 osoba – 5).

Robert Karasek stworzył model zależności między wymaganiami pracy a kontrolą jej zakresu. Szczególnie stresogenna (wyczerpująca energetycznie

i emocjonalnie) jest sytuacja: wysokie wymagania – mały zakres kontroli. (Karasek et al 1981). Stresogenna jest również sytuacja zmiany w warunkach pracy w kierunku utraty kontroli. Utrata kontroli przynosi konsekwencje bardziej negatywne niż nieposiadanie jej w ogóle (Schultz, Schultz 2002, s. 427).

Naukowcy zatrudnieni na uniwersytecie mają więcej wolności i możliwości, by kształtować swoją sytuację pracy, a praca pozostawiająca uczonym/badaczom duży zakres autonomii bardziej sprzyja aktywności twórczej oraz zaangażowaniu w pracę (Amabile, Gryskiewicz 1987; Drat-Ruszczak 1981, Ekvall, Ryhammar 1999). Goeran Ekvall i Lars Ryhammar wysunęli hipotezę, że naukowcy nie znoszą ograniczeń związanych z biurokracją, formalizacją czy centralizacją i dlatego ignorują przepisy. W badanej przez nich organizacji administracja uczelni daje naukowcom milczące przyzwolenie „na wolność od biurokracji”. Jest to zdaniem autorów jeden z czynników klimatu sprzyjającego pracy twórczej. Podobne wnioski wysuwają Teresa Amabile i Stanley Gryskiewicz. Z badań, które przeprowadzili w instytucie badawczym wynika, że podstawowym warunkiem klimatu organizacyjnego sprzyjającego kreatywności jest delikatna równowaga między warunkami środowiskowymi a poczuciem kontroli nad pracą (Amabile, Gryskiewicz 1987).

Niejednoznaczność/konflikt roli

50. Zdarza się, że mam w pracy poczucie niepewności z różnych powodów, np. braku potrzebnych informacji czy wyraźnie określonego celu (średnia: 3,1; 10 osób zakreśliło 3; 4 osoby – 4; 6 osób – 5).

14. W mojej pracy muszę godzić wiele sprzecznych interesów i oczekiwań ze strony innych ludzi (przełożonych, kolegów, itp.) (średnia: 2,86; 10 osób zakreśliło 3; 7 osób – 4; 1 osoba – 5).

43. Mam poczucie, że moja praca zawodowa odbija się ujemnie na moim życiu rodzinnym (średnia: 2,66; 18 osób zakreśliło 3; 5 osób – 4; 3 osoby – 5).

28. W mojej pracy dość często dokonuję wyborów, które prowadzą do przeżywania przeze mnie silnych konfliktów wewnętrznych (średnia: 2,46; 6 osób zakreśliło 3; 4 osoby – 4; 3 osoby – 5).

54. Moje obowiązki i zadania nie są dokładnie określone (średnia: 2,46; 8 osób zakreśliło 3; 6 osoby – 4).

Niejednoznaczności roli wynikającej z braku istotnych informacji niezbędnych do efektywnego jej pełnienia oraz konfliktowości roli wynikającej

między innymi ze sprzecznych oczekiwań w pracy naukowej uniknąć się nie da przynajmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, pracownik naukowy pełni wiele ról: uczonego, nauczyciela akademickiego, mistrza/mentora, członka zespołu, eksperta, pracownika organizacji. Tak więc zakres jego pracy zazwyczaj obejmuje „różniące się między sobą funkcje”, co stanowi cechę istotną konfliktu roli (Cooper, Marshall 1987, s. 131). Po drugie, proces twórczy w nauce wiąże się z „brakiem istotnych informacji” chociażby w przypadku społecznych reguł akceptacji dzieła naukowego. Reguły te funkcjonują raczej na zasadzie heurystyk niż algorytmów (por.: Weisberg 1988).

Niejednoznaczność czy konflikt roli staje się stresorem, jeśli jest źródłem częstego przeżywania emocji negatywnych. Wykazał to w swoich badaniach między innymi Benjamin Margalis. Wskaźnikami stresu związanego z niejednoznacznością roli w jego badaniach były: depresyjny nastrój, obniżone poczucie własnej wartości, brak satysfakcji z pracy oraz niska motywacja do pracy (Cooper, Marshall 1987, s. 128-129).

Z analizy jakościowej odpowiedzi uzyskanych w skali Becka wynika, że:

1. Wśród badanych, którzy wypełnili inwentarz Becka w 47% przypadków wystąpiły objawy stanów depresyjnych⁶ o różnym nasileniu. Objawy te występowały zarówno wśród osób z wysokim, jak i niskim subiektywnym poczuciem nasilenia stresu pracy. Brak związku ze stażem pracy.
2. Trzy osoby uzyskały wyniki wskazujące na ciężką depresję. Wyniki te nie korelują ze stażem pracy, ale korelują w sposób istotny statystycznie z wysokim subiektywnym poczuciem nasilenia stresu pracy. Jednocześnie osoby te nie przyznawały się do występowania myśli samobójczych.
3. Cztery osoby uzyskały wyniki wskazujące na depresję o umiarkowanym nasileniu. W tej grupie respondenci przyznawali się do myśli samobójczych, ale bez tendencji do ich realizacji. Uzyskane wyniki

⁶W artykule staramy się nie używać określenia depresja. Zastępujemy go określeniem „stany depresyjne” dla zaakcentowania faktu, że objawy typu: obniżony nastrój, spadek efektywności w pracy, bierność, negatywne myślenie o sobie są typowe zarówno dla depresji klinicznej, jak i dla krótkotrwałego obniżenia nastroju w reakcji na określoną sytuację czy też dla stanów wyczerpania w wyniku długotrwałego stresu. U osób cierpiących na zaburzenia depresyjne objawy te są cięższe, występują częściej i utrzymują się o wiele dłużej. Ale ustalić to może jedynie specjalista (Seligman i in. 2003, s. 269 i nast.). Uściślenia te wydają nam się konieczne, ponieważ w literaturze, do której odwołujemy się w artykule autorzy często używają terminu „depresja”, jednak nie precyzują, w jakim znaczeniu.

korelują w sposób istotny statystycznie z wysokim subiektywnym poczuciem nasilenia stresu pracy.

4. W analizowanej grupie co najmniej siedem osób (21%) wymagałoby diagnostyki w kierunku depresji i ewentualnego leczenia. Co najmniej, ponieważ nic nie wiemy o nasileniu objawów w grupie, która nie wypełniła inwentarza. Odmowa odpowiedzi na tego typu pytania może, ale **nie musi** być sygnałem obaw przed ujawnieniem problemów wewnętrznych.

Długotrwałe odczuwanie emocji o treści lękowej oraz przygnębienia, znużenia i apatii (podstawowe składowe stanów depresyjnych) jest dysfunkcjonalne względem pracy naukowej (Tokarz, Beauvale 1993, s. 165; Drat-Ruszczak 1981). Równocześnie depresja (ale rozumiana jako krótkotrwałe obniżenie nastroju) jest efektem ubocznym procesu twórczego: po wyczerpaniu pracy zazwyczaj następuje okres bierności, przygnębienia i zniechęcenia. W odczuciu naukowców jest to stan szczególnie przykry ze względu na negatywny wpływ na pracę twórczą (Kocowski 1991, s. 64; Tokarz 2000, s. 20).

Nastrój odgrywa istotną rolę w pracy naukowej. Pozytywny skutkuje przyływem energii, wiary w siebie i wzrostem koncentracji. Podwyższa plastyczność funkcjonowania poznawczego (sprzyja tworzeniu bardziej odległych skojarzeń i spostrzeganiu większej liczby związków między informacjami), co prowadzi do nasilenia kreatywności, (Ekman, Davidson 1999, s. 85, 51). Negatywny nastrój – generalnie – obniża poczucie zadowolenia z siebie i własnej aktywności, osłabia pasję poznawczą, wywołuje przekonanie, że nie podoła się obowiązkom i jednocześnie „wymusza” brak wiary w sukces (Tokarz, Beauvale 1993, s. 165). Towarzyszy mu najczęściej nadmierny samokrytycyzm, perfekcjonizm oraz skłonność do ignorowania pozytywnych doświadczeń (na przykład sukcesów w pracy). Przedłużone odczuwanie obniżonego nastroju skutkuje określonymi problemami w funkcjonowaniu poznawczym. Ludzie smutni mają kłopoty z podjęciem decyzji oraz niezbyt trafnie oceniają własne możliwości poznawcze, w związku z tym eliminacja rzeczy nieistotnych sprawia im trudność. Nie mają większych problemów z generowaniem pomysłów, ale mają zdecydowane kłopoty z ich ewaluacją. Potrafią myśleć sprawnie, ale uwzględniają w analizie niewielką liczbę danych, źle pamiętają informacje, boją się konkluzji z lęku przed popełnieniem błędów. Wszystko to razem sprawia, że negatywny nastrój utrudnia

czy wręcz uniemożliwia satysfakcję z pracy naukowej i zniechęca do angażowania się w nią (Łukaszewski 2003, s. 148-150).

**Mechanizm zależności: stres – osłabienie efektywności/kreatywności w pracy naukowej.
Interpretacja wyników**

Stres zawodowy pracowników nauki nie powstaje na zasadzie bodziec-reakcja. Samo występowanie warunków odczuwanych jako stresogenne nie jest wystarczające do pojawienia się nasilonego stresu pracy i – w efekcie – osłabienia kreatywności w pracy naukowej. Wiele badań pokazuje, że naukowcy dobrze sobie radzą ze stresem pracy czy stresem w ogóle (Nęcka 2005, Trzebiński 1980, Agryle 2000, Kocowski 1991; Ekvall, Ryhammar 1999; Schultz, Schultz 2002). Fundamentem odporności na stres w tym przypadku jest satysfakcja z pracy. Chodzi o bezpośrednie efekty pracy naukowej (pomysły, badania, rozwiązanie problemu, ukończone prace bądź ich udane fragmenty). Praca twórcza ma własności samostymulujące pod warunkiem, że daje efekty (Kocowski 1999, s. 80; Amibale, Gryskiewicz 1987). Jeśli pracownik nauki cechuje się silną pasją poznawczą i jednocześnie jest zaangażowany w pracę naukową, to prędzej czy później uzyska wyniki, które staną się źródłem satysfakcji. Satysfakcja z pracy wzmacnia wiarę w sukces, motywuje do dalszej pracy oraz daje siłę do pokonywania trudności. Brak efektów lub niepowodzenia w pracy twórczej w znacznym stopniu zniechęcają do pracy (Kocowski 1999, s. 63). Wniosek ten pozornie tylko jest banalny. Pracownicy nauki zazwyczaj cechują się zadaniowym nastawieniem, co oznacza, że wymagania (nawet nadmierne), trudności, ograniczenia czy bariery w pracy naukowej traktują jak wyzwanie. Natomiast niepowodzenia już nie. Ta konstatacja pokazuje, jak ważną rolę w mechanizmie motywacyjnym pracy naukowej odgrywają sukcesy. Sukcesy w pracy naukowej podnoszą poczucie własnej wartości, poczucie samoskuteczności (czyli oceny własnych możliwości w radzeniu sobie z określonymi problemami) i poziom optymizmu. Cechy te, z jednej strony wzmacniają opisany mechanizm. Z drugiej, wzmacniają odporność na stres (por.: Trzebińska 2008, s. 100-107). Tak więc efektywna, twórcza praca nie tylko jest nagrodą dla naukowców/badaczy, ale redukuje też stresy związane z ich pracą. Z rozważań tych wynika, że nie można zarządzać kreatywnością, można jednak zarządzać warunkami zewnętrznymi, które wpływają na efektywność/kreatywność pracy naukowej.

Z odpowiedzi respondentów w badaniach własnych wyciągnąć można ostrożny wniosek, że pracują oni w warunkach, które są potencjalnym za-

grożeniem dla kreatywności. Nadmiar pracy, nawet jeśli przynosi satysfakcję może doprowadzić do energetycznego, emocjonalnego i poznawczego wyczerpania. Odczuwany jako stresujący może osłabić mechanizmy radzenia sobie z wymaganiami pracy; staną się one wtedy nie trudnościami, ale niepowodzeniami. Podobnie rzecz się ma z niejednoznacznością/konfliktowością roli. Odczuwana jako źródło częstego podenerwowania, może przyjąć postać przeciążenia roli. Kontrola nad warunkami pracy, jeśli jest wysoka, może znacząco redukować odczuwanie stresu pracy i jego skutków (Schultz, Schultz 2002, s. 425). Jej osłabienie niekorzystnie wpływa na kreatywność. Do przeanalizowanych już wniosków dodać można następne. Mniej stresujące niż omówione wyżej, ale jednak wskazywane jako potencjalne stresory są warunki, które opisują atmosferę w pracy⁷. Badania Kocowskiego pokazały, że złe stosunki międzyludzkie są poważnym zagrożeniem dla aktywności twórczej, ponieważ naukowcy są szczególnie wrażliwi na klimat stosunków międzyludzkich. Dobra atmosfera w pracy, życzliwe stosunki międzyludzkie są dla nich najsilniejszym źródłem satysfakcji. Natomiast brak „komfortu emocjonalnego” w domu i pracy jest silnym inhibitorem aktywności twórczej (Kocowski 1999, s. 64-69). Atmosfera w pracy, a szczególnie jeden z jej czynników – wsparcie społeczne może neutralizować wpływ stresorów. Im niższy poziom wsparcia, tym wyższe ryzyko wystąpienia skutków stresu pracy (Schultz, Schultz 2002, s. 428). Wsparcie społeczne ze strony przełożonych i kolegów odgrywa szczególną rolę w przypadku stanów depresyjnych.

Stany depresyjne pobudzają mechanizm „błędnego koła”. W przypadku pracy naukowej przebiega on następująco. Obniżony nastrój osłabia funkcjonowanie poznawcze, zmiany w funkcjonowaniu poznawczym pogarszają nastrój. Wyczerpywanie zasobów poznawczych i emocjonalnych postępuje. W efekcie problemy w sferze intelektualno-poznawczej pogłębiają się. W sferze emocjonalnej pojawia się poczucie niekompetencji, brak wiary w sukces, niskie poczucie własnej wartości. Obniżony nastrój utrwala się. Negatywne

⁷39. Mam poczucie, że w pracy moi zwierzchnicy nie traktują mnie sprawiedliwie (średnia: 2,60; 14 osób zakreśliło 3; 1 osoba – 4; 3 osoby – 5). 48. Mam poczucie, że jestem w pracy niedoceniany (średnia: 2,54; 7 osób zakreśliło 3; 5 osób – 4; 3 osoby – 5). 53. W mojej pracy jestem obserwowany i kontrolowany przez przełożonego przez cały czas... 2,4 – jedna trzecia odczuwa napięcie z tego powodu, w tym 6 osób często lub zawsze. 55. Jeśli w mojej pracy wystąpią jakieś problemy, nie mogę liczyć na pomoc ze strony innych osób... 2,03 – 15 osób uznało, że ta sytuacja dotyczy ich miejsca pracy, napięcie wywołuje czasami lub często u 11 osób. 44. Jeśli występują w mojej pracy jakieś trudności lub kłopoty, nie mogę liczyć na skuteczną pomoc moich przełożonych... 2,16 – 18 osób uznało, że ta sytuacja dotyczy ich miejsca pracy, napięcie wywołuje u 10 osób. 45. Jeśli występują w mojej pracy jakieś trudności lub kłopoty, nie mogę liczyć na skuteczną pomoc moich kolegów... 2,13 – 16 osób uznało, że ta sytuacja dotyczy ich miejsca pracy, napięcie wywołuje u 10 osób.

emocje wyraźnie dominują nad emocjami pozytywnymi, a doświadczanie emocji pozytywnych odnawia zasoby. Obniża się efektywność, zaangażowanie i wytrwałość w pracy. Brak zaangażowania i wytrwałości skutkuje brakiem sukcesów w pracy (por.: Łukaszewski 2003). Mechanizm błędnego koła powoduje, że zewnętrzne warunki pracy stają się coraz bardziej uciążliwe, co wtórnie pogłębia objawy depresyjne. Dochodzi do względnie trwałego osłabienia kreatywności. Brak sukcesów w pracy naukowej wywołuje reakcje otoczenia. Jeśli przełożeni i koledzy są wspierający i rozumiejący, przerwanie błędnego koła jest możliwe. Jeśli jednak stosują wobec osoby przeżywającej stany depresyjne atrybucje wewnętrzne, czyli winią ją za brak pozytywnych efektów pracy naukowej, przerwanie błędnego koła bez pomocy specjalisty jest naprawdę trudne.

Literatura

- AMABILE T. M., GRYSKIEWICZ S. S. (1987), Creativity in the R&D Laboratory, Technical Report Number 30. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- ARGYLE M. (2004), Psychologia szczęścia, Astrum, Wrocław.
- BAŃKA A. (2002), Psychologia pracy, [w:] Psychologia, t. 3, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- BORUCKI Z. (1990), Samoakceptacja i kompetencje interpersonalne a spostrzeganie stresu roli zawodowej, [w:] Stres w pracy zawodowej, red. A. Biela, Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin.
- COOPER C. L., MARSHALL J. (1987), Źródła stresu w pracy kierowniczej i umysłowej, [w:] Stres w pracy, red. C. L. Cooper, R. Pane, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- DRAT-RUSZCZAK K. (1981), Osobowościowe wyznaczniki efektywności w twórczości naukowej, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
- DUDEK B., WASZKOWSKA M., HANKE W. (1999), Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. Jerzego Nofera, Łódź.
- EKMAN P., DAVIDSON R. J. (1999), Natura emocji, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- EKVALL G., RYHAMMAR L. (1999), The Creative Climate: ITS Determinants and Effects at a Swedish University, Creativity Research Journal, No. 4.

- KARASEK R., BAKER D., MARXER F., AHLBOM A., THEORELL T. (1981), Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men, *American Journal of Public Health*, No. 7.
- KOCOWSKI T. (1991), Stymulatory i inhibitory aktywności badawczej samodzielnych pracowników nauki, „Zagadnienia Naukoznawstwa”, z. 1.
- ŁUKASIEWICZ-MATUSIAK R. (1982), Sytuacje psychologiczne badaczy a efektywność indywidualna pracy naukowej, „Prace Naukowe Instytutu Organizacji i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej”, nr 32.
- ŁUKASZEWSKI W. (2003), Umysł smutny i zmęczony, [w:] *Psychologia umysłu*, red. Z. Piskorz, T. Zaleskiewicz, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 145-155, Gdańsk.
- NECKA E. (2005), *Psychologia twórczości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- SCHULTZ D. P., SCHULTZ S. E. (2002), *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- SCULLY J. H. (1998), *Psychiatria, Urban i Partner Wydawnictwo Medyczne*, Wrocław.
- SELIGMAN M. E. P., WALKER E. F., ROSENHAN D. L. (2003), *Psychopatologia*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
- TOKARZ A. (2000), Między pasją a próżnością, „Charaktery”, nr 3.
- TOKARZ A., BEAUVALE A. (1993), Jakość życia młodego naukowca, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 2.
- TRZEBIŃSKA E. (2008), *Psychologia pozytywna*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- TRZEBIŃSKI J. (1980), Osobowościowe warunki twórczości, [w:] *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi*, red. J. Reykowski, Książka i Wiedza, Warszawa.
- WEISBERG R. W. (1988), Problem solving and creativity, [in:] R. J. Sternberg (ed.), *The Nature of Creativity: Contemporary Psychological Perspectives*, Cambridge University Press, New York.
- ZDANKIEWICZ-ŚCIGAŁA E., PRZYBYLSKA M. (2002), *Trauma. Proces i diagnoza. Mechanizmy psychoneurofizjologiczne*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa.

Danuta Chmielewska-Banaszak
Wioletta Ciemza-Urbanowicz

**DETERMINANTS OF OCCUPATIONAL STRESS AMONG ACADEMIC
STAFF - PRESENTATION OF THE RESEARCH**

Abstract

The authors present the aim, tool, course and results of the research on occupational stress level among the academic staff from the University of Zielona Góra. The results of general stress level and intensification of particular stressors will be presented in a wider context:

- general consideration on occupational stress (called also job stress), i.e. causes, symptoms and effects;
- reflections on the specificity of scientific work from the perspective of psychological concepts of stress;
- review of research (relatively rare) on the stressors of scientific work;
- the attempt to define university as a work place.

At the end the authors will present the conclusions concerning individual and institutional effects of occupational stress among academic staff.