

## **Bogusz MIKUŁA**

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska  
ORCID: 0000-0002-5378-9768

## **Joanna WILKOSZ**

Absolwentka Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Polska

# **STRES ZAWODOWY A MOTYWACJA DO PRACY. ANALIZA PRZYPADKU NAUCZYCIELI I PIELEŃNIAREK**

### **Streszczenie**

Stres zawodowy to zjawisko często spotykane w pracy. Celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na wspomniane zjawisko, jak również jego negatywne skutki dla człowieka. W artykule przedstawiono pojęcie „stres w miejscu pracy”, przybliżono definicje występujące w literaturze naukowej i przedstawiono rodzaje stresu. Zwrócono również uwagę, jak duży problem społeczny stanowi to zjawisko. Artykuł odnosi się też do wpływu stresu na motywację do pracy pracownika. Przybliżono pojęcie „motywacja” i wymieniono jej rodzaje, a także ukazano wpływ stresu na poziom motywacji. W drugiej części artykułu zaprezentowano wyniki badań empirycznych wpływu stresu na poziom motywacji pielęgniarek i nauczycieli. Badania pozwoliły ujawnić różnice między stresem zawodowym pielęgniarek i nauczycieli. Potwierdzona została hipoteza, mówiąca o tym, że stres zawodowy ma istotny wpływ na poziom motywacji pracowników.

**Słowa kluczowe:** stres, motywacja, amotywacja, stres w zawodzie pielęgniarki, stres w zawodzie nauczyciela.

## **OCCUPATIONAL STRESS AND WORK MOTIVATION. CASE ANALYSIS OF TEACHERS AND NURSES**

### **Summary**

Occupational stress is a common occurrence in professional work. The aim of this article is to draw attention to the aforementioned phenomenon, as well as its negative effects on humans. The article presents the concept of “stress in the workplace”, approximates the definitions found in the scientific literature and presents the types of stress. It was also pointed out how big a social problem this phenomenon is. The article also refers to the impact of stress on employee motivation to work. The concept of motivation was approximated and its types were listed, as well as the impact of stress on the level of motivation was shown. The second part of the article presents the results of empirical research on the impact of stress on the level of motivation of nurses and teachers. The research has revealed differences between occupational stress of nurses and teachers. The hypothesis that occupational stress has a significant impact on the level of employee motivation has been confirmed.

**Key words:** stress, motivation, amotivation, stress in the nursing profession, stress in the teaching profession.

## Wprowadzenie

Zawód nauczyciela i pielęgniarki to profesje o szczególnym społecznym znaczeniu dla każdego współczesnego społeczeństwa. Charakteryzują się one bardzo wysoką odpowiedzialnością i dlatego podlegają szczególnej regulacji przez agencje państwowe oraz ścisłej kontroli instytucjonalnej i społecznej. Oba zawody wymagają niepospolitej misji, predyspozycji psychologicznych i określonych przepisami prawa kwalifikacji. Wykonywane są one też w specyficznych warunkach, które nie są spotykane w większości innych zawodów. Z pracą ludzi je wykonujących związanych jest wiele zagrożeń dla ich stanu zdrowia. Jednym z takich zagrożeń jest stres zawodowy.

Specyfikę pracy nauczyciela charakteryzuje pięć cech: immersja (zaangażowanie), izolacja, ciągła konieczność gotowości do natychmiastowej reakcji, władza nad uczniami, autonomia. Narastający w tej grupie stres determinuje zjawisko samotności nauczyciela, które jest charakterystyczne dla kultury indywidualistycznej (Grzegorzewska, 2014). Praca pielęgniarek to z kolei praca w środowisku bakterii i wirusów, charakteryzująca się stałą dyspozycyjnością i zmianowością. Oprócz szerokiej wiedzy wymaga posiadanie dużej sprawności manualnej przy czynnościach zabiegowych i pielęgnacyjnych (Tartas, Derewicz, Walkiewicz, Budziński, 2009). Jej wyróżnikiem jest jednak zespołowy charakter pracy i interdyscyplinarnego współdziałania, bowiem większość zawodowych funkcji pielęgniarki realizują przy współdziałaniu innych wykonawców procesów: diagnostycznego, terapeutycznego, rehabilitacyjnego oraz pielęgnacyjnego, za każdym razem także przy zaangażowaniu samego pacjenta oraz jego rodziny (Kuriata, Felińczak, Grzebieluch, Szachniewicz, 2011). Szczególnym problemem w pracy zawodowej pielęgniarek jest dystres moralny. Pojawia się, kiedy pracownik ochrony zdrowia ma przekonanie, że wie, jakie postępowanie jest etycznie słuszne, jednak coś bądź też ktoś pozbawia go możliwości podjęcia właściwego działania. Doświadczanie moralnego dystresu sprzyja rozwojowi wypalenia zawodowego (Borkowska, Borkowski, Gaszyński, 2019).

Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badań zjawiska stresu zawodowego i jego wpływu na poziom motywacji do pracy nauczycieli oraz pielęgniarek. Wybór grup objętych badaniem nie był przypadkowy. Obie grupy pracowników narażone są na stałe i silne działanie stresu w miejscu pracy. Trudny okres pandemii COVID-19 pogłębił częstotliwość występowania tego zjawiska. Z tego też względu, oprócz istoty stresu oraz motywacji, zaprezentowano związek pomiędzy stresem a motywacją, jak również przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych w dwóch sąsiadujących ze sobą w powiecie instytucjach – szkolnictwa (szkoły podstawowej) oraz jednostki ochrony zdrowia (szpitala).

### 1. Stres w pracy

Stres jest różnie definiowany (tabela 1 przedstawia przykładowe definicje), co wynika m.in. z faktu, że jest interesujący dla lekarzy, socjologów, antropologów, psychologów, a nawet zoologów (Selye, 1956). Pierwotnie termin „stres” był używany w kontekście metalurgii, fizyki i matematyki lub jako czasownik oznaczający „położyć szczególny nacisk” (Rudland, Golding, Wilkinson 2020, s. 40). H. Selye w swojej klasycznej i wciąż powszechnie szanowanej pracy – *The Stress of Life* – opublikowanej po raz pierwszy w 1946 roku, podał następującą definicję: „niespecyficzna reakcja organizmu na żądanie”. Uznawana została ona za najprostszą i najlepszą fizjologiczną definicję tego, co dzieje się w ciele człowieka, gdy zostanie on wytrącony z wygodnej

równowagi (Selye, 1956, s. 525). Obecnie w literaturze przedmiotu spotkać można trzy odmienne sposoby podejścia do tego zagadnienia (Oniszczenko, 1993; Potocka, 2010; Łodzińska, 2013; Falewicz, 2017; Pietruszka-Ortyl, Winkler, 2019):

- 1) ujęcie fizjologiczne (stres jako reakcja) – stres jako odpowiedź organizmu na szkodliwe bodźce albo reakcja na wymagania (fizyczne i psychiczne) stawiane organizmowi. Innymi słowy, jest to reakcja na zagrażające lub szkodliwe środowisko pracy;
- 2) ujęcie inżynieryjne (stres jako bodziec) – stres traktowany jest jako awersyjna lub szkodliwa właściwość środowiska pracy. Innymi słowy, jest to układ warunków stanowiących obciążenie organizmu, czyli różnego rodzaju sytuacje trudne;
- 3) ujęcie psychologiczne (model transakcyjny – stres jako relacja) – stres jako specyficzny typ reakcji człowiek-środowisko, wynikający z braku odpowiedniości pomiędzy jednostką a jej otoczeniem. Stres to zatem dynamiczna interakcja, jaka zachodzi między środowiskiem pracy a pracownikiem, który w nim przebywa.

Tabela 1

*Wybrane definicje stresu*

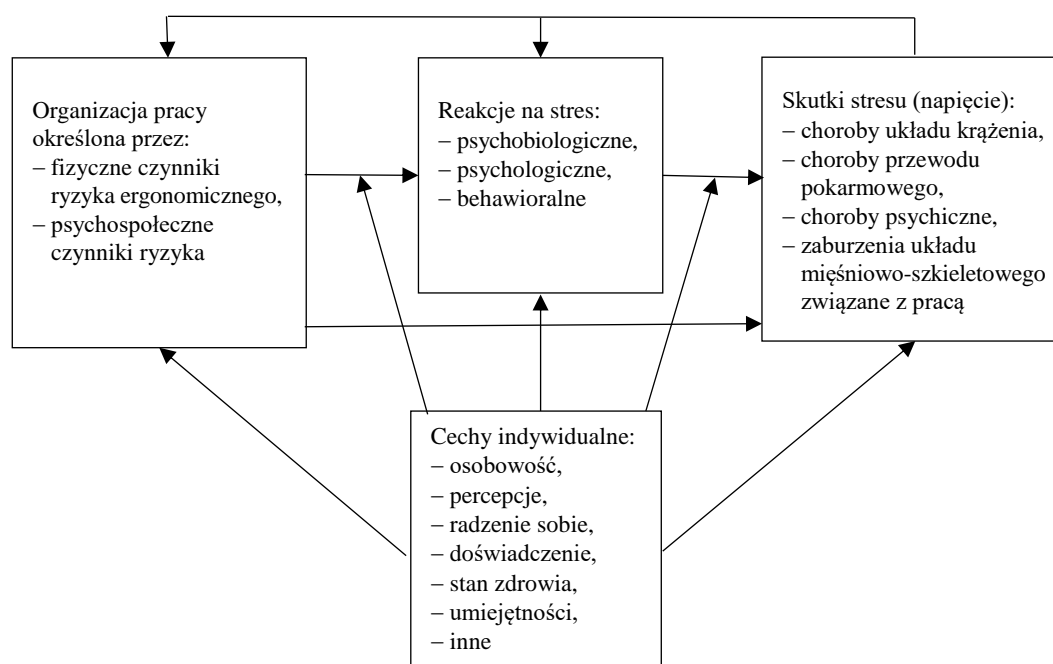
N. Sillamy (1994, s. 280)	Stres – angielskie słowo używane od 1936 roku, które oznacza działanie czynnika uszkadzającego oraz reakcję ciała. Definiując go za F. Selye’ m, oznacza stan, „w jakim znajduje się organizm zagrożony utratą równowagi pod wpływem czynników lub warunków narażających na niebezpieczeństwo jego mechanizmy homeostatyczne”.
P.G. Zimbardo, F.L. Ruch (1994, s. 683)	„Niespecyficzna reakcja fizjologiczna i psychiczna jednostki na wszelkie wymagania środowiskowe lub zagrożenie jej integralności”.
S.P. Robbins (1998, s. 478)	„Dynamiczny stan, w którym dana jednostka ma do czynienia z okazją, ograniczeniem lub żądaniem, związanym z czymś, czego pragnie, a czego wynik jest jednocześnie postrzegany jako ważny i jako niepewny”.
T. Bauer, B. Erdogan (2012, s. 297)	„Reakcja organizmu na zmianę, która wymaga fizycznego, psychicznego lub emocjonalnego przystosowania się lub reakcji”.
J. Łodzińska (2013, s. 160)	„Dynamiczna relacja adaptacyjna pomiędzy możliwościami jednostki a wymogami sytuacji (stresorem), charakteryzująca się brakiem równowagi”.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury wskazanej w tabeli.

Współcześnie jednak coraz większe uznanie uzyskuje to trzecie ujęcie stresu – jako rodzaj szczególnej relacji pomiędzy jednostką i otoczeniem. W tym ujęciu stres psychiczny występuje dopiero, gdy jednostka oceni relację zachodzącą pomiędzy nią a środowiskiem za zagrożenie. Powstaje wówczas reakcja stresowa, będąca zawsze efektem oceny dokonanej poprzez pryzmat własnych możliwości i wydolności człowieka (Marek, 1995; Łosiak, 1995). W terminologii medycznej stres jest z kolei zaburzeniem homeostazy (równowagi), spowodowanym czynnikami fizycznymi lub psychologicznymi. Czynniki powodujące stres mogą mieć naturę umysłową, fizjologiczną, anatomiczną lub fizyczną (Łodzińska, 2013).

W literaturze wymieniane są także różne rodzaje stresu. Najogólniejszy podział mówi o stresie psychologicznym i fizjologicznym (Łosiak, 2007), a w odniesieniu do stresu przeżywanego w miejscu pracy lub związanego z pracą zawodową najczęściej mowa jest o stresie organizacyjnym i zawodowym.

Ogólnie stres zawodowy uznaje się za poważny problem społeczny (Łodzińska, 2013), zjawisko szkodliwe z punktu widzenia powodzenia i samopoczucia pracowników, a także w odniesieniu do efektywności funkcjonowania organizacji (Terelak, 1999). Jako generator ryzyka personalnego może prowadzić do deprecjacji lub utraty cennego kapitału ludzkiego (Bombiak, 2015). Stres może jednak pełnić pozytywne funkcje (Rudland, Golding, Wilkinson, 2020). Stanowi bowiem czynnik mobilizujący człowieka do podjęcia pewnych działań, chroniących go przed negatywnymi skutkami, np. ucieczka przed nadjeżdżającym szybko samochodem czy mobilizacja do szybszego wykonania zadania w sytuacji zbliżającego się terminu jego zakończenia. Takim rodzajem stresu jest stres krótkotrwały (eustres). Dostarcza on pozytywnego pobudzenia, które jest silnie motywujące do działania (Wilczek-Rużyczka, 2014). Stres może więc pełnić funkcję motywacyjną, ale także może wpływać negatywnie na poziom motywacji.



Rysunek 1. Model stresu zawodowego.

Źródło: opracowanie na podstawie „Work Organization, Job Stress, and Work-Related Musculoskeletal Disorders”, P. Carayon, M.J. Smith, M.C. Haims, 1999, *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 41(4), s. 646.

Model stresu przedstawiony na rysunku 1 obrazuje związek między czynnikami organizacji pracy, reakcjami na stres i jego skutkami. Organizacja pracy określa narażenie na fizyczne czynniki ryzyka ergonomicznego i psychospołeczne czynniki ryzyka, które z kolei mogą prowadzić do reakcji stresowych postaci psychobiologicznej (np. podwyższone ciśnienie krwi, przyspieszona akcja serca, zwiększone napięcie mięśni), psychologicznej (np. zły nastrój, niezadowolenie z pracy) i behawioralnej (np. absencja, palenie papierosów,

przejadanie się, nadużywanie leków). Już pionierskie badania H. Selye'a (1956) określiły medyczne konsekwencje stresu dla układu odpornościowego, układu pokarmowego i nadnerczy. Badania te zdefiniowały również skumulowany proces zużycia organizmu, który prowadzić może do choroby, a ostatecznie nawet do śmierci. Jakość i intensywność reakcji emocjonalnej oraz wynikające z niej zmiany fizjologiczne i behawioralne zależą od poznawczej oceny aktualnego lub przewidywanego znaczenia interakcji z otoczeniem lub jej zagrożenia dla bezpieczeństwa. Na ukształtowanie stresu wpływają indywidualne cechy człowieka. Mogą one łagodzić wpływ organizacji pracy na reakcje stresowe. Model stresu określa również pętle sprzężenia zwrotnego pomiędzy reakcjami na stres, napięciem i organizacją pracy. Sekwencja zdarzeń opisana przez model nie jest procesem jednokierunkowym, ale raczej cybernetycznym systemem z ciągłym sprzężeniem zwrotnym (Carayon, Smith, Haims, 1999).

Jednym z istotnych czynników determinujących reakcje na stres jest osobowość człowieka i związana z nią rezyliencja, czyli umiejętność „radzenia sobie”. Jest ona cechą osobowości, która jest szczególnie skłonna do pozytywnego reagowania na stresory (Rudland, Golding, Wilkinson, 2020). Do moderatorów ze strony osobowości wskazuje się ekstrawersję i neurotyzm. Do innych moderatorów stresu zalicza się temperament i zasoby jednostkowe, takie jak wiedza, pozycja społeczna czy zdrowie, a także wsparcie społeczne (Łosiak, 2007). Poziom odczuwanej reakcji emocjonalnej na stres (a dalej pozostałe konsekwencje stresu) może być jednak różny także w zależności od sytuacji, np. czy człowiek jest bezpośrednim uczestnikiem lub świadkiem zdarzenia czy dowiaduje się o nim od innych osób z opóźnieniem, jaki poziom nasilenia wagi jest wobec danego czynnika (jak ważna jest dla niego osoba, proces, zasób bądź sytuacja związana ze zdarzeniem).

## 2. Stres a motywacja

Motywacja – podobnie jak stres – również nie ma jednolitego określenia. Definicje słownikowe opisują motywację jako bodziec do działania. Bardziej techniczne definicje podane przez socjologów sugerują, że motywacja to procesy psychologiczne, które powodują pobudzenie, ukierunkowanie oraz trwałość zachowania (Mitchel, 1982). Współcześnie, zgodnie z teorią samostanowienia (SDT), „być zmotywowanym oznacza zachowywać się z zamiarem osiągnięcia jakiegoś rezultatu” (Deci, Ryan, Williams, 1996, s. 166). Przykładowe definicje motywacji zestawiono w tabeli 2.

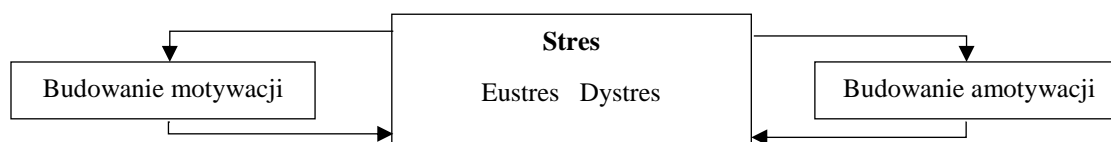
Motywację można pobudzać oraz hamować. Czynione jest to przez tzw. proces motywowania (motywowanie), który wykorzystuje różnego typu bodźce motywacyjne. „Zestaw wykorzystywanych w przedsiębiorstwie czynników motywacyjnych tworzy system, który oddziałuje na pracownika” (Pierścieniak, Krent, Jakięła, 2013, s. 41). Ów system motywacyjny można ogólnie określić jako „układ czynników, działań i zasad tworzących bodźce kształtujące zachowania pracowników” (Mikuła, 2019, s. 65). Jego ukształtowanie i dostosowanie do indywidualnych cech oraz możliwości człowieka wpływać może na niego pozytywnie, obojętnie bądź też negatywnie. W konsekwencji tego system ten może wywoływać „dobrą postać stresu”, wspomniany już wcześniej eustres (mobilizujący człowieka do działania) albo negatywną postać stresu, tzw. dystres.

Tabela 2

*Wybrane definicje motywacji*

T.R. Mitchel (1982, s. 81)	„Procesy psychologiczne, które powodują pobudzenie, ukierunkowanie i trwałość dobrowolnych działań ukierunkowanych na cel”.
N. Sillamy (1994, s. 161)	„Ogół czynników dynamicznych, mających decydujący wpływ na postępowanie jednostki”.
D.P. Schultz, S.E. Schultz (2002, s. 281)	„Czynniki związane ze środowiskiem pracy oraz właściwościami indywidualnymi, które wyjaśniają, dlaczego ludzie zachowują się tak, jak się zachowują w pracy”.
B.R. Kuc, J.M. Moczydłowska (2009, s. 77)	„Motywacja jest mechanizmem psychologicznym uruchamiającym i organizującym zachowanie człowieka skierowane na osiągnięcie zamierzonego celu”.
I. Gawron, B. Mięka (2020, s. 177)	„Zespół wewnętrznych sił (napięć) człowieka, determinujących jego zachowanie”.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury wskazanej w tabeli.



Rysunek 2. Zależność między stresem a motywacją.

Źródło: opracowanie własne.

Związek pomiędzy motywacją a stresem jest obustronny (rysunek 2). Oba stany związane są bowiem z wystąpieniem wewnętrznych napięć w organizmie człowieka. Dla niektórych osób stres pełni funkcję motywacyjną, a dla innych obciążającą, co zagraża im w funkcjonowaniu (Zazulska, Wajs, Maćik, 2017). Stres może jednak nie tylko wpływać demotywująco na ludzi bądź pozytywnie motywująco, lecz także prowadzić do nadmiernego poziomu motywacji. Zjawisko to jest też niekorzystne z punktu widzenia efektywności zarządzania kapitałem ludzkim. Działanie przebiega najsprawniej u większości ludzi, gdy motywacja jest średnio intensywna. Natomiast podczas rozwiązywania złożonych zadań stres wywołany poczuciem zagrożenia może utrudniać pracę intelektualną i obniżać jej efekty (Bombiak, 2015). Tak samo motywacja ograniczać może niepożądane działanie niektórych stresorów. Opóźniać może wystąpienie negatywnych skutków, np. monotypii i monotonii, jak też mobilizować może zaangażowanie, koncentrację lub uwagę (np. w wyniku dostrzeżenia możliwości zamknięcia zadania), a dzięki temu osłabiać wpływ niektórych stresorów (np. wysokiej odpowiedzialności).

Zgodnie z modelem „Wymagań-kontroli-wsparcia” (JD-C) najsilniejsze reakcje stresowe związane z pracą (np. wyczerpanie czy choroby układu krążenia) pojawiają się u osób pracujących na stanowiskach z wysokim poziomem wymagań i małą swobodą podejmowania decyzji. W sytuacji odwrotnej występuje niski poziom reakcji stresowej. Natomiast motywacja, uczenie się i rozwój występują wówczas, gdy zarówno wymagania pracy, jak i swoboda w podejmowaniu decyzji są wysokie. Sytuacja ta wiąże się z eustresem. Oddziaływanie stresu przekłada się wtedy na działanie, np. skuteczne rozwiązywanie problemów (Chmiel, 2003, s. 185). Ostatecznie w odniesieniu do pojedynczego składnika

ludzkiego uczenia się, takiego jak uwaga, jasne jest, że wysoki poziom stresu może zarówno poprawiać, jak również upośledzać zdolności poznawcze (Rudland, Golding, Wilkinson, 2020, s. 41). Z tego też względu prezentowana zależność między poziomem stresu a pozytywną i negatywną reakcją, w formie odwróconego U, niekoniecznie musi sprawdzać się w praktyce.

Warto więc podkreślić, że „każdy wkład, który jest doświadczany jako wsparcie dla autonomii, wzmacnia wewnętrzną motywację, podczas gdy każdy, kto jest doświadczany jako kontroler zachowania, udaremnia zaspokojenie potrzeby autonomii i zmniejsza wewnętrzną motywację” (Deci, Ryan, Williams, 1996, s. 176).

Tabela 3

*Wybrane definicje amotywacji*

E.L. Deci, R.M. Ryan (1985, s. 72)	Amotywacja to stan, gdy ktoś postrzega siebie jako niekompetentnego do osiągnięcia zamierzonych rezultatów.
E.L. Deci, R.M. Ryan (2000, s. 237)	Amotywacja to stan, w którym ludziom brakuje intencji zachowania, a co za tym idzie motywacji.
D. Markland, V. Tobin (2004, s. 191)	Amotywacja jest stanem braku jakiejkolwiek intencji do zaangażowania się w zachowanie i jest całkowicie niesamostanowiącą formą regulacji.
L. Legault, I. Green-Demers, L. Pelletier (2006, s. 567-568)	Amotywacja to brak motywacji. Poczucie ogólnej bezradności.
B. Shen, R.K. Wingert, W. Li, H. Sun, P.B. Rukavina (2010, s. 72)	Amotywacja odnosi się do stanu, w którym jednostki nie są w stanie dostrzec związku między swoim zachowaniem a późniejszym skutkiem tego zachowania.
S.H. Cheon, J. Reeve (2015, s. 99)	Amotywacja to stan apatii motywacyjnej, w którym uczniowie mają niewiele lub nie mają żadnego powodu (motywu), aby zainwestować energię i wysiłek niezbędny do nauki lub osiągnięcia czegoś.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury wskazanej w tabeli.

Szczególnie niekorzystnie na motywację i poziom stresu przeżywanego przez człowieka mogą wpływać sytuacje amotywuujące. Sytuacja amotywuująca występuje, gdy zostanie zinterpretowana jako nie do opanowania, tzn. gdy osoba postrzega siebie jako niekompetentną do osiągnięcia pożądanego rezultatu. Zwykle zdarza się to, gdy ktoś otrzymuje uporczywie negatywne informacje zwrotne na temat swoich wyników, gdy ktoś wielokrotnie zawodzi lub gdy uważa, że wyniki są osiągnięte bezwarunkowo. Amotywacja (bezradność) (definicje pojęcia „amotywacja” przedstawiono w tabeli 3), zgodnie z teorią oceny poznawczej, występuje, gdy środowisko nie pozwala ani na samostanowienie, ani na kompetencje do danego zachowania. Wówczas ludzie stają się amotywowani w odniesieniu do tego zachowania. Towarzyszyć temu mogą takie stany afektywne oraz poznawcze, jak apatia, bezradność, depresja, dyskredytacja samego siebie (Deci, Ryan, 1985, s. 71). Osoby amotywowane nie są w stanie przewidzieć konsekwencji swojego zachowania, a więc dostrzec motywów, które za tym stoją. Dlatego stale wątpią w swoje działania i prawdopodobnie w końcu się poddadzą. Bezradność ostatecznie utrwala się, gdy (Pelletier, Dion, Tuson, Green-Demers, 1999, s. 2484-2486): po pierwsze – ludzie uważają, że proponowane strategie nie są skuteczne w osiągnięciu pożądanego rezultatu;

po drugie – uważają, że nie są w stanie skutecznie wdrażać tych strategii; po trzecie – chociaż mogą myśleć, że strategie są skuteczne, lub chociaż mogą być w stanie wdrożyć te strategie, mogą nie być w stanie utrzymać wysiłku niezbędnego do wykonania danego zachowania lub zintegrowania go ze swoim stylem życia. Amotywacja związana jest mocno ze zjawiskiem wypalenia zawodowego. To z kolei jest ukryty proces, który następuje stopniowo. Jednostka doświadczająca wypalenia staje się drażliwa, zmęczona, odczuwa utratę energii oraz silne zniechęcenie. Oznaki te odnoszą się tylko do sytuacji zawodowej jednostki i nie wykraczają poza ten obszar (Ogińska-Bulik, 2006). Ryzyko wystąpienia wypalenia zawodowego znacząco wzrasta w zawodach nastawionych głównie na relacje z innymi ludźmi. Ma to związek z większym narażeniem na stres i frustrację, których może doświadczyć jednostka, pracując w grupie (Stanek, 2016).

### 3. Metodologia badań

Celem prezentowanych w dalszej części artykułu badań było zidentyfikowanie wpływu stresu zawodowego na motywację do pracy pracowników. U metodologicznych podstaw badania przyjęto założenie, że istnieje wzajemny związek pomiędzy stresem a motywacją, w sensie, że stres w postaci dystresu negatywnie wpływa na motywację, co w konsekwencji doprowadzić może do amotywacji, a ta z kolei do wzrostu wewnętrznie odczuwanych napięć i wystąpienia negatywnych skutków stresu.

W odniesieniu do celu głównego przyjęto następujące cele szczegółowe badania:

- 1) identyfikacja czynników stresogennych;
- 2) identyfikacja skutków stresu zawodowego;
- 3) identyfikacja częstotliwości występowania stresu;
- 4) identyfikacja dnia tygodnia, w którym poziom stresu jest najwyższy;
- 5) ocena wpływu stresu zawodowego na motywację pracownika;
- 6) identyfikacja czynników motywujących w pracy zawodowej;
- 7) identyfikacja częstotliwości odczuwania fizjologicznych skutków stresu w badanych grupach;
- 8) identyfikacja częstotliwości odczuwania psychologicznych skutków stresu w badanych grupach;
- 9) identyfikacja częstotliwości odczuwania behawioralnych skutków stresu w badanych grupach;
- 10) identyfikacja kategorii skutków stresu zawodowego, które występują najczęściej w obu badanych grupach;
- 11) identyfikacja występującego związku między wiekiem a poziomem stresu u badanych grup respondentów;
- 12) identyfikacja związku między stażem pracy a poziomem motywacji u badanych grup respondentów.

W badaniu przyjęty został następujący problem badawczy: czy stres zawodowy wpływa na motywację pracowników? Został on rozbity na szczegółowe problemy badawcze. Postawiona została również główna hipoteza, która głosiła, że stres ma wpływ na motywację pracowników. Przyjęta hipoteza pozwoliła postawić hipotezy szczegółowe. W tabeli 4 przedstawione zostały szczegółowe problemy badawcze, postawione w odniesieniu do celów szczegółowych, jak również przyjęte szczegółowe hipotezy badawcze.



Tabela 4

*Problemy i hipotezy szczegółowe postawione w odniesieniu do celów szczegółowych*

Lp.	Problemy szczegółowe	Hipotezy szczegółowe
1)	Jakie czynniki najbardziej przyczyniają się do powstawania stresu w miejscu pracy?	Wśród głównych czynników, które przyczyniają się do powstawania stresu w pracy zawodowej pielęgniarek, należy wymienić pracę w środowisku bakterii i wirusów oraz stałą dyspozycyjność, natomiast w pracy nauczycieli jest to presja bycia niezawodnym i obciążenie pracą.
2)	Jakich skutków stresu zawodowego doświadczają najczęściej pracownicy w badanej grupie?	Biorąc pod uwagę fizjologiczne skutki stresu w grupie pielęgniarek, najczęściej objawia się wzrost ciśnienia krwi, natomiast w grupie nauczycieli jest to wzmożona potliwość. Rozpatrując psychologiczne skutki stresu w grupie pielęgniarek, najczęściej występuje bezradność, a w grupie nauczycieli roztargnienie. Z kolei biorąc pod uwagę behawioralne skutki stresu, to w grupie pielęgniarek najczęściej objawia się podatność na nadużywanie alkoholu, a w grupie nauczycieli częstą absencją lub porzucenie pracy.
3)	Jak często pracownik doświadcza stresu zawodowego?	Pracownicy doświadczają stresu 4 dni w tygodniu.
4)	W jaki dzień tygodnia odczuwanie stresu jest najsilniejsze?	Dniem, w którym odczuwanie stresu jest najsilniejsze, jest poniedziałek.
5)	Jak stres wpływa na motywację do wykonywania pracy?	Stres zawodowy wpływa demotywująco na obie badane grupy.
6)	Co motywuje pracownika do pracy?	Najbardziej motywującymi czynnikami do wykonywania pracy zawodowej w grupie pielęgniarek są świadczenia socjalne ze strony pracodawcy, a w grupie nauczycieli jasno określone cele i zadania do zrealizowania.
7)	Która grupa zawodowa częściej odczuwa fizjologiczne skutki stresu?	Fizjologiczne skutki stresu są częściej odczuwane przez grupę zawodową pielęgniarek.
8)	Która grupa zawodowa częściej odczuwa psychologiczne skutki stresu?	Psychologiczne skutki stresu są częściej odczuwane przez grupę zawodową nauczycieli.
9)	Która grupa zawodowa częściej odczuwa behawioralne skutki stresu?	Behawioralne skutki stresu są częściej odczuwalne przez grupę nauczycieli.
10)	Jaki rodzaj skutków stresu jest najczęściej odczuwany przez pracowników w badanych grupach?	Pracownicy obu badanych grup najczęściej mierzą się z fizjologicznymi skutkami stresu.
11)	Jak wiek pracownika wpływa na poziom odczuwanego stresu?	Wiek nie ma wpływu na poziom odczuwania stresu.
12)	Jak staż pracy wpływa na poziom odczuwanej motywacji?	Wraz z wiekiem poziom motywacji do pracy spada.

Źródło: opracowanie własne.

W badaniu wykorzystano technikę ankiety. Na potrzeby ustalenia wyników badania stworzono autorskie wskaźniki. Ich celem było wskazanie częstotliwości występowania poszczególnych skutków stresu z podziałem na ich rodzaje. Matematyczne wzory wykorzystane do ich obliczenia zostały przedstawione w tabeli 5.

Tabela 5

*Wskaźniki wykorzystanie do ustalenia wyników badania*

WOFSS – Wskaźnik odczuwania fizjologicznych skutków stresu	(średnia ilość dni odczuwania fizjologicznych skutków stresu)/(średnia ilość dni odczuwania stresu w miejscu pracy)
WOPSS – Wskaźnik odczuwania psychologicznych skutków stresu	(średnia ilość dni odczuwania psychologicznych skutków stresu)/(średnia ilość dni odczuwania stresu w miejscu pracy)
WOBSS – Wskaźnik odczuwania behawioralnych skutków stresu	(średnia ilość dni odczuwania behawioralnych skutków stresu)/(średnia ilość dni odczuwania stresu w miejscu pracy)

Źródło: opracowanie własne.

#### 4. Charakterystyka grupy respondentów

Badaniem zostały objęte dwie grupy zawodowe – nauczyciele i pielęgniarki, z dwóch wybranych placówek znajdujących się na terenie powiatu suskiego. Wzięli w nim udział nauczyciele wybranej szkoły podstawowej oraz pielęgniarki pracujące w miejscowym szpitalu. W przeprowadzonym badaniu wzięło udział 34 respondentów – 14 nauczycieli i 20 pielęgniarek.

Znaczącą większością badanych były kobiety, które stanowiły 94% wszystkich respondentów. Pozostałe 6% badanych stanowili mężczyźni. W badanej grupie nauczycieli 85,7% stanowiły kobiety, zaś 14,3% to mężczyźni. Z kolei respondentami biorącymi udział w badaniu przeprowadzonym w szpitalu były tylko kobiety (100%). W grupie nauczycieli najwięcej respondentów należało do przedziału wiekowego 41-50 lat, co stanowiło 42,9% badanych. Wśród pracowników szpitala najliczniejsza grupa respondentów należała do przedziału wiekowego 51-60 lat i stanowiła 30% badanych. Tabela 6 pokazuje odsetek badanych respondentów w danej grupie wiekowej zarówno w szkole podstawowej, jak i w szpitalu.

Tabela 6

*Procentowy udział respondentów badania z wyszczególnieniem grup wiekowych*

Przedział wiekowy respondentów	Nauczyciele (w ujęciu procentowym)	Pielęgniarki (w ujęciu procentowym)
do 30 lat	14,3%	25,0%
od 31 do 40 lat	14,3%	15,0%
od 41 do 50 lat	42,9%	25,0%
od 51 do 60 lat	21,4%	30,0%
powyżej 60 lat	0,0%	5,0%
<b>RAZEM</b>	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne.

Zebrano również dane na temat stanu cywilnego respondentów. Wśród nauczycieli największy odsetek badanych stanowiły osoby zamężne lub żonate (64,3%), a panny i kawalerowie stanowili 14,3% respondentów, podobnie jak wdowy i wdowcy (14,3%). Wśród nauczycieli 7,1% stanowiły osoby rozwiedzione. Biorąc pod uwagę grupę zawodową pielęgniarek, 65% z nich stanowiły osoby zamężne, a 35% określiło swój stan cywilny jako panna.

Analiza wyników badań pozwoliła też określić, jakim stażem pracy charakteryzują się badane grupy respondentów. W grupie nauczycieli dominowały osoby ze stażem pracy w przedziale 21-30 lat (28,6% badanych) oraz 31 lat i więcej (28,6% badanych). Wśród respondentów znalazły się osoby, których staż pracy nie był dłuższy niż 10 lat, a także takie, których mieścił się w przedziale 11-20 lat. Natomiast grupę zawodową pielęgniarek w 40% stanowiły osoby ze stażem pracy powyżej 31 lat. Równie liczna grupa pielęgniarek (35%) charakteryzowała się względnie niskim stażem pracy (do 10 lat). Były to dwie najliczniejsze grupy respondentów. Kolejno 15% badanych to osoby ze stażem 21-30 lat, a 10% to jednostki ze stażem pracy 11-20 lat.

## 5. Analiza wyników przeprowadzonego badania

Dzięki przeprowadzeniu badań wśród nauczycieli i pielęgniarek możliwe było poznanie zarówno odczuwanego poziomu stresu, jak i motywacji do pracy w dwóch różnych od siebie grupach zawodowych. To działanie pozwoliło również porównać uzyskane wyniki między badanymi grupami. Zabieg ten uwidoczniał m.in. wiele różnic występujących pomiędzy badanymi zawodami.

Jedno z pytań brzmiało: „W skali od 1 do 7 proszę określić Pani/Pana poziom stresu w miejscu pracy, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom stresu, a 7 bardzo wysoki poziom stresu”. Zastosowanie skali pozwoliło obrazować, jak wysoki jest odczuwalny poziom stresu w badanych grupach. Wyniki te z podziałem na badane grupy przedstawione zostały w tabeli 7.

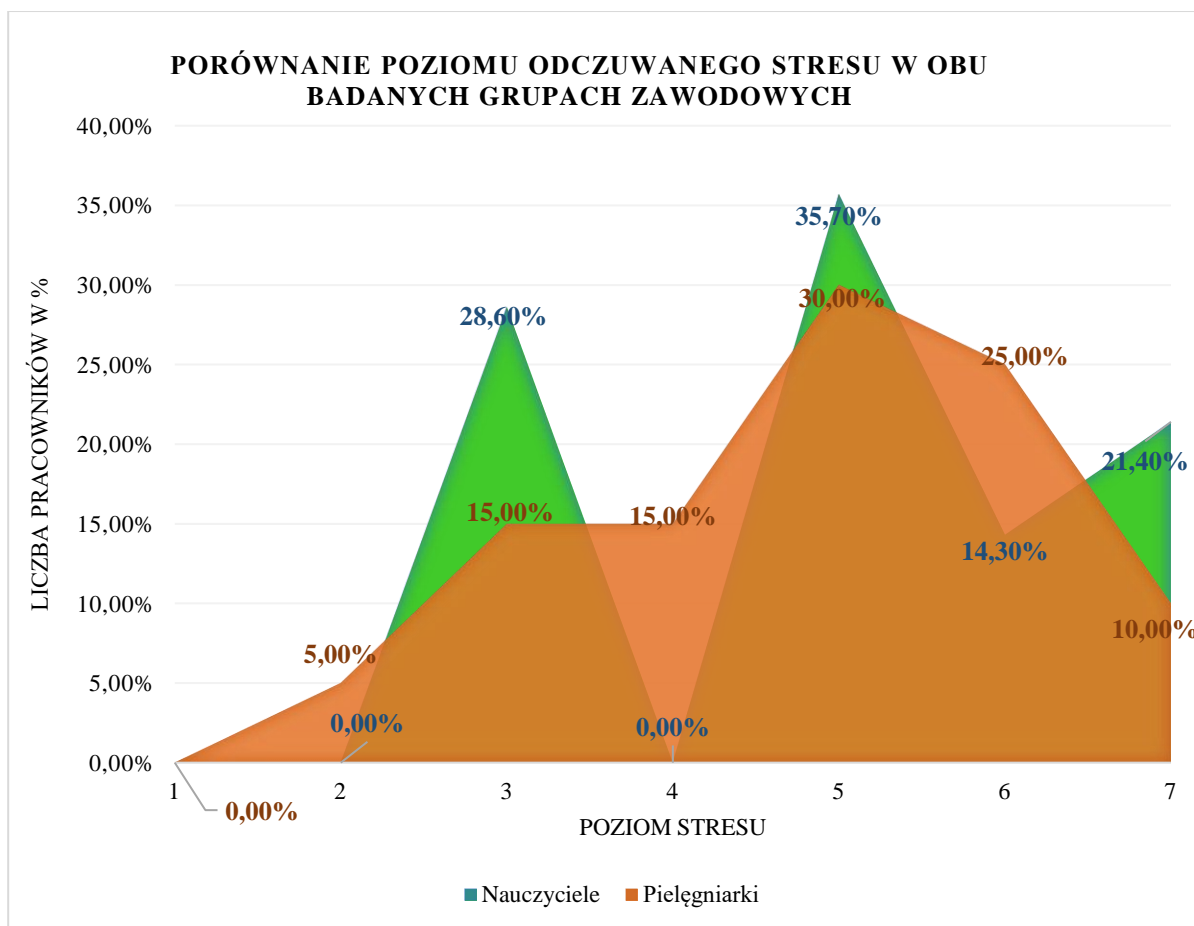
Tabela 7

*Poziom odczuwanego stresu z podziałem na grupy zawodowe*

Skala poziomu stresu	1	2	3	4	5	6	7
Nauczyciele	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%	35,7%	14,3%	21,4%
Pielęgniarki	0,0%	5,0%	15,0%	15,0%	30,0%	25,0%	10,0%

Źródło: opracowanie własne.

W grupie zawodowej nauczycieli respondenci w zdecydowanej większości odczuwają wysoki poziom stresu w miejscu pracy. Świadczyć o tym może procentowy udział badanych, którzy oznaczyli swój poziom stresu w przedziale 5 do 7. Natomiast w grupie zawodowej pielęgniarek pracujących w szpitalu poziom stresu jest bardziej zróżnicowany, niż było to w przypadku nauczycieli. Można jednak zauważyć, że aż 30% badanych oceniło swój poziom stresu w pracy na 5 punktów, 25% wskazało na skali stres na poziomie 6 punktów, a 10% na poziomie 7. Zatem 65% badanych doświadcza wysokiego poziomu stresu w miejscu pracy. Różnice w poziomie stresu między badanymi grupami zawodowymi obrazuje rysunek 3.

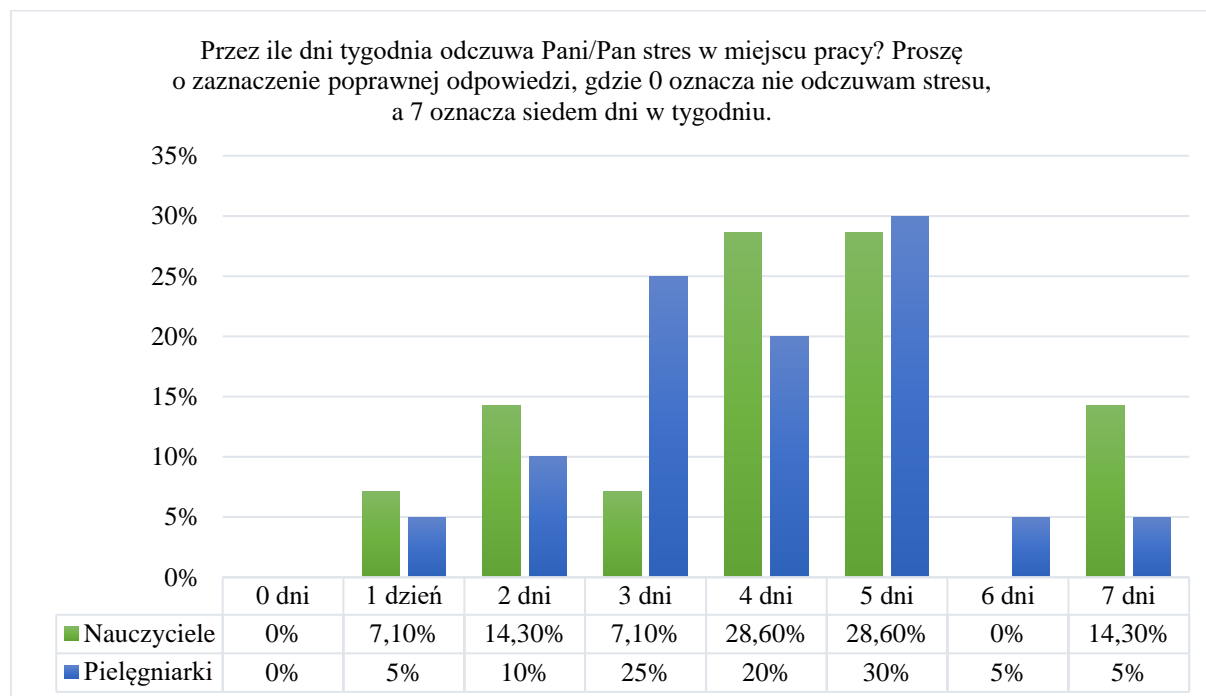


Rysunek 3. Porównanie poziomu odczuwanego stresu w miejscu pracy w obu badanych grupach zawodowych.

Źródło: opracowanie własne.

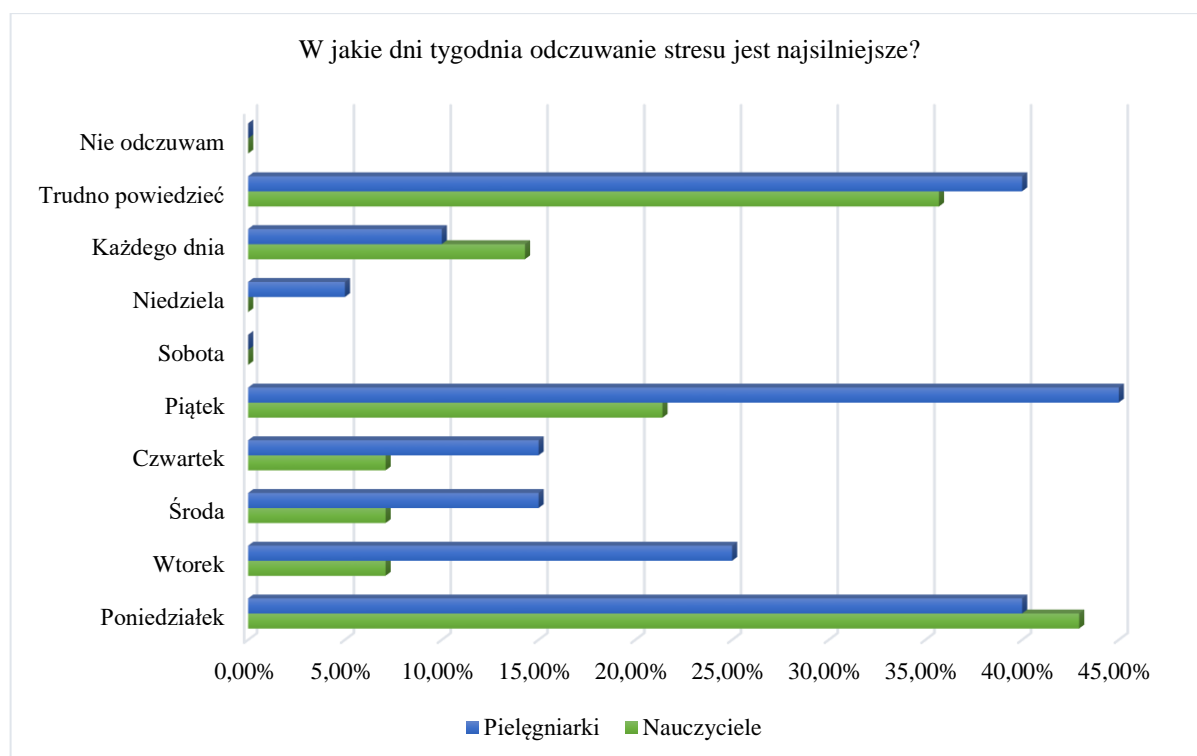
Badania miały na celu nie tylko zobrazowanie poziomu stresu, ale też poznanie częstotliwości jego występowania. Z tego też względu zadano respondentom pytanie: „Przez ile dni tygodnia odczuwa Pani/Pan stres w miejscu pracy. Proszę o zaznaczenie poprawnej odpowiedzi, gdzie 0 oznacza nie odczuwam stresu, a 7 oznacza siedem dni w tygodniu”. Zastosowanie skali tygodniowej miało na celu pomóc respondentom w dokładnym określeniu częstotliwości występowania badanego zjawiska. Wyniki badania zostały przedstawione na rysunku 4. W przypadku nauczycieli 28,6% badanych wskazało, że odczuwa stres w miejscu pracy przez 5 dni w tygodniu. Również ten sam odsetek nauczycieli odczuwa stres przez 4 dni w tygodniu. Stres przez 7 dni w tygodniu odczuwa 14,3% respondentów. Natomiast nikt z ankietowanych nie udzielił odpowiedzi „0”, która wskazywałaby na to, że nie odczuwa stresu w miejscu pracy. Wyniki te świadczą o wysokiej częstotliwości występowania stresu wśród grupy zawodowej, jaką są nauczyciele. Biorąc pod uwagę grupę zawodową pielęgniarek, największy odsetek badanych, tj. 30% respondentów, opowiedział się za tym, że odczuwa stres w pracy przez 5 dni w tygodniu. Równie duży odsetek ankietowanych (25%) wskazał odpowiedź „3 dni w tygodniu”, kolejno 20% udzieliło odpowiedzi świadczącej o tym, że przez 4 dni w tygodniu doświadcza stresu w miejscu pracy. Podobnie jak w przypadku grupy nauczycieli, żaden z ankietowanych nie wskazał odpowiedzi „0 dni”, która świadczyłaby o braku stresu w miejscu pracy podczas całego tygodnia pracy.

W badaniu poproszono respondentów, aby udzielili odpowiedzi na pytanie: „W jakie dni tygodnia odczuwanie stresu jest najsilniejsze?”. Wyniki zarówno w grupie nauczycieli, jak również pielęgniarek są bardzo interesujące. Zostały one pokazane na rysunku 5.



Rysunek 4. Liczba dni odczuwania stresu w miejscu pracy.

Źródło: opracowanie własne.



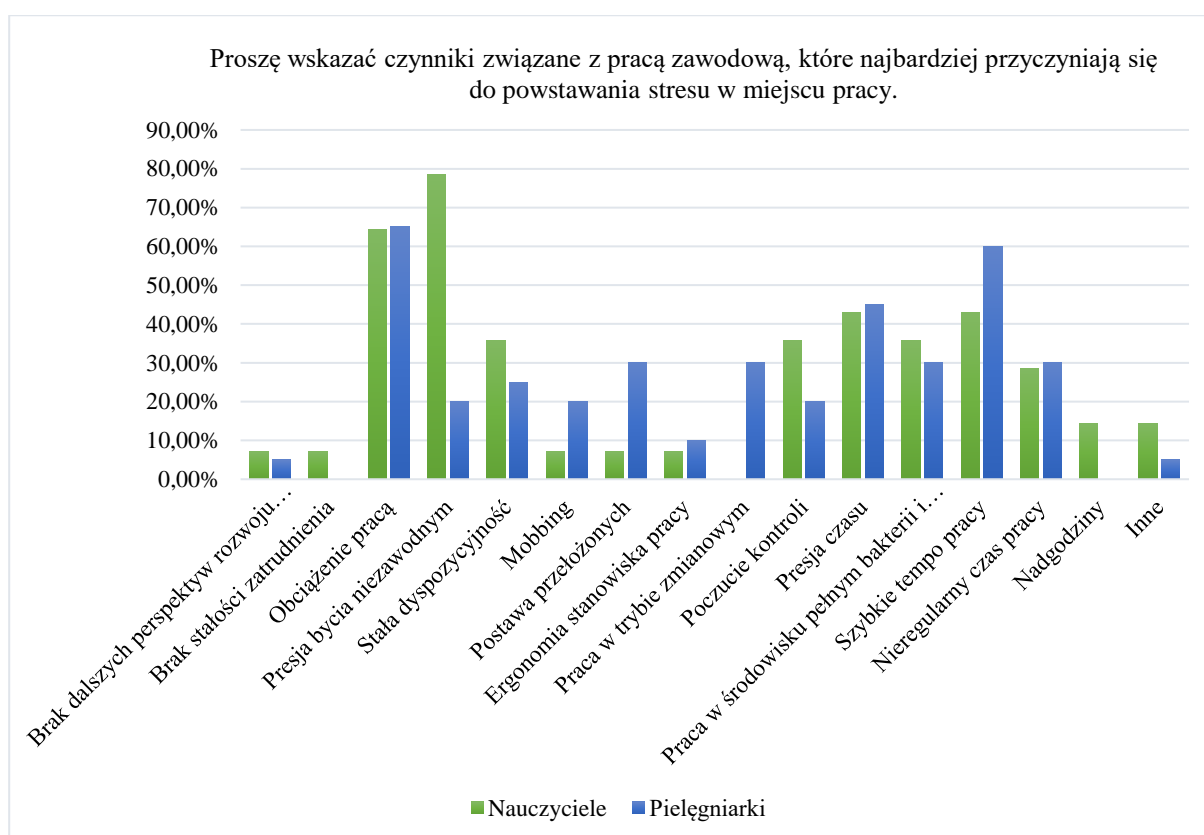
Rysunek 5. Dzień tygodnia a odczuwanie stresu.

Źródło: opracowanie własne.

W grupie zawodowej nauczycieli 42,9% badanych wskazało, że dniem, w którym odczuwanie stresu jest najsilniejsze, jest poniedziałek. Z kolei w grupie zawodowej pielęgniarek za dzień, w którym odczuwanie stresu jest najsilniejsze, uznany został piątek, który wskazało 45% badanych. Kolejno za nim uplasował się poniedziałek, wskazany przez 40% respondentów ze szpitala. Liczna grupa miała problem z podaniem konkretnego dnia, wskazując na odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Badania miały również na celu poznanie wpływu stresu odczuwanego przez pracowników na poziom ich motywacji do pracy. Aby móc zbadać to zjawisko, posłużono się siedmiostopniową skalą, gdzie 1 oznaczało całkowicie demotywująco, a 7 wysoko motywująco. W grupie nauczycieli 35,7% respondentów udzieliło odpowiedzi „2”, a 28,6% wskazało odpowiedź „3”. Wyniki te mogą wskazywać na to, że stres wpływa demotywująco na grupę zawodową, jaką są nauczyciele. Kolejno 21,4% badanych udzieliło odpowiedzi „4”, która była punktem środkowym na stworzonej skali, co pokazuje, że grono osób miało trudność w określeniu, jak stres wpływa na ich motywację. Natomiast w grupie pielęgniarek 35% ankietowanych uznało, że stres wpływa na nich motywująco i udzieliło odpowiedzi „5”. Jednak równie liczna grupa badanych (35%) wskazała odpowiedź „3”, która wskazywała na negatywny wpływ stresu na poziom motywacji.

W pracy zawodowej istnieje wiele czynników, które mogą wpływać na poziom odczuwanego stresu. W kolejnym pytaniu poproszono badanych, aby wskazali czynniki ściśle związane z wykonywaną przez nich pracą, które ich zdaniem najbardziej przyczyniają się do powstawania stresu w miejscu pracy. Wyniki badań dla obu badanych grup zostały syntetycznie zaprezentowane na rysunku 6.



Rysunek 6. Czynniki związane pracą zawodową przyczyniające się do powstawania stresu.  
Źródło: opracowanie własne.

Wśród nauczycieli czynnikiem związanym z pracą zawodową, który najbardziej przyczynia się do powstawania stresu w miejscu pracy, jest w głównej mierze presja bycia niezawodnym – tę odpowiedź wskazało aż 78,6% badanych respondentów. Równie istotnymi czynnikami w tej grupie badanych były: obciążenie pracą (64,3%), presja czasu (42,9%) i szybkie tempo pracy (42,9%). Natomiast w grupie pielęgniarek za czynnik, który najbardziej przyczynia się do powstawania stresu w miejscu pracy, uznano obciążenie pracą – odpowiedzi tej udzieliło aż 65% badanych. Innymi czynnikami, równie często wykazywanymi przez ankietowanych, były: szybkie tempo pracy (60%) i presja czasu (45%).

Dzięki szczegółowej analizie możliwe było poznanie odpowiedzi na pytanie, czy negatywne czynniki związane z pracą zawodową mogą przyczyniać się do powstawania różnego rodzaju chorób, a także mogą prowadzić do pogłębiania chorób, które już występują. Zdaniem 57,1% badanych z grupy nauczycieli, którzy udzielili odpowiedzi „zdecydowanie tak”, to właśnie czynniki związane z pracą zawodową przyczyniają się do powstawania chorób, a także ich pogłębiania. Równie liczna grupa, ponieważ 30% badanych, wskazała odpowiedź „tak”, tym samym zgadzając się z tym, że czynniki mają istotny wpływ na powstawanie i pogłębianie chorób już istniejących. W grupie pielęgniarek otrzymano zbliżone wyniki. Według 60% respondentów czynniki związane z pracą zawodową zdecydowanie przyczyniają się do powstawania chorób. Odpowiedzi „tak” udzieliło 25% badanych.

Kolejnym z celów przeprowadzonych badań było zbadanie stopnia występowania fizjologicznych, psychologicznych i behawioralnych skutków stresu podczas wykonywania pracy zawodowej wśród badanych grup. Ankietowani mieli za zadanie określić stopień odczuwania poszczególnych efektów stresu. W tym celu wykorzystano ośmiostopniową skalę, gdzie 0 oznaczało nigdy, a 7 – bardzo często.

Rozpatrując fizjologiczne skutki stresu, branych było pod uwagę 7 skutków, wśród których znalazły się: wzrost ciśnienia krwi, suchość w ustach, ból brzucha, zimno skóry, zaparcie, biegunka, a także wzmożona potliwość. W grupie nauczycieli ankietowani uznali, że skutkiem, który występował najrzadziej, są zaparcia, zaś za bardzo często występujący efekt stresu zostało uznane zwiększenie ciśnienia krwi. W badanej grupie pielęgniarek najrzadziej występującym skutkiem również były zaparcia i zimno skóry. Natomiast za najczęściej występującą konsekwencję stresu respondenci uznali wzrost ciśnienia krwi i kolejno wzmożoną potliwość.

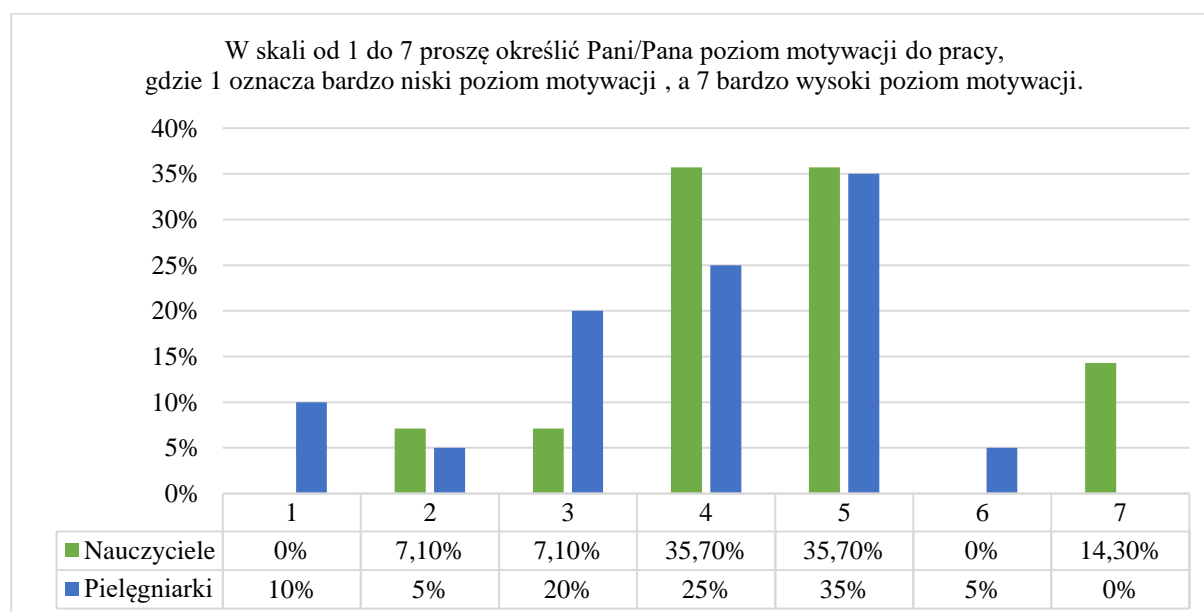
Biorąc pod uwagę psychologiczne skutki stresu w grupie nauczycieli, za skutek najrzadziej występujący ankietowali wskazali bezradność, a najczęściej występujący – poczucie niepokoju i towarzyszący chaos myślowy. W grupie pielęgniarek najrzadziej występującym skutkiem według respondentów była niska koncentracja, a za najczęściej, podobnie jak w grupie nauczycieli, poczucie niepokoju i towarzyszący chaos myślowy.

Odnosząc się do behawioralnych skutków stresu, nauczyciele uznali, że najrzadziej występującym skutkiem jest nadużywanie alkoholu, a najczęściej – częste absencje lub porzucenie pracy. Zbliżone wyniki uzyskano w grupie pielęgniarek, w której najrzadziej występującym skutkiem jest nadużywanie alkoholu. Natomiast grupa ta za najczęściej zauważalny skutek stresu zauważa złe wyniki. Behawioralne skutki stresu, które były przedmiotem badania w grupie ankietowanych pielęgniarek, występują bardzo rzadko.

Dzięki danym pozyskanym z przeprowadzonego badania i za pomocą dokonania stosownych obliczeń z użyciem stworzonych wzorów dla przyjętych wskaźników, możliwym było ustalenie, że wskaźnik WOFSS dla nauczycieli wyniósł 3,72 dni, a dla pielęgniarek 4,12 dni. Oznacza to, że podczas wszystkich dni występowania stresu w miejscu pracy, to fizjologiczne skutki stresu występują częściej w grupie zawodowej pielęgniarek. Wartość wskaźnika WOPSS dowodzi, że odczuwanie psychologicznych skutków stresu jest nieznacznie częstsze w grupie zawodowej nauczycieli niż pielęgniarek. Świadczy o tym wynik wskaźnika, który dla nauczycieli wyniósł – 3,45 dnia, a dla pielęgniarek 3,3 dnia. Z kolei wskaźnik WOBSS dla nauczycieli wyniósł 0,68 dni, a dla pielęgniarek 0,92 dni. Wynik ten pokazuje, że behawioralne skutki stresu są nieznacznie częściej odczuwalne przez grupę zawodową pielęgniarek. Mimo to wysokość badanego wskaźnika w przypadku skutków behawioralnych jest znacznie niższa niż w przypadku wskaźników WOFSS i WOPSS. Można zatem stwierdzić, że fizjologiczne i psychologiczne skutki stresu występują znacznie częściej niż behawioralne.

Istotnym elementem badania było poznanie oceny badanych w kwestii systemu motywacyjnego wykorzystywanego w miejscu wykonywania pracy. Odpowiedzi nauczycieli były mocno zróżnicowane: 14,3% respondentów uznało, że system jest bardzo dobry, aż 42,9% że jest dobry, kolejne 28,6% badanych miało trudność z określeniem i udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”, a pozostałe 14,3% wskazało, że jest bardzo zły. Nikt z respondentów nie wskazał odpowiedzi „zły”. Wśród grupy zawodowej pielęgniarek 60% badanych opowiedziało się za tym, że trudno im ocenić system motywacyjny w miejscu pracy, kolejne 30% udzieliło odpowiedzi, że jest on zły, a 5%, że bardzo zły. Niespełna 5% uznało, że system jest dobry. Żadna z badanych osób nie wskazała odpowiedzi „bardzo dobry”.

Badania miały również na celu poznanie poziomu motywacji do pracy wśród pracowników. Respondenci udzielali swojej odpowiedzi, zaznaczając odpowiednią notę w siedmiostopniowej skali, gdzie 1 oznaczał bardzo niski poziom motywacji, a 7 bardzo wysoki poziom motywacji. Wyniki tego badania zostały zobrazowane na rysunku 7.



Rysunek 7. Poziom motywacji do pracy w badanych grupach respondentów.

Źródło: opracowanie własne.



Badania pokazały, że nauczyciele cechują się względnie wysokim poziomem motywacji do pracy. Zastosowana skala pokazała, że 36,7% ankietowanych ocenia swój poziom na „4”, a 35,7% na „5”. Kolejno 14,3% respondentów oceniło poziom swojej motywacji na poziomie „7”. W grupie pielęgniarek wyniki badań wyglądają nieco inaczej. Wśród pielęgniarek biorących udział w ankiecie 35% oceniło swój poziom motywacji na „5” w siedmiostopniowej skali, kolejno 25% przyznało notę „4”, a 20% – „3”. Może to wskazywać na to, że grupa zawodowa pielęgniarek ma mniejszą motywację do pracy niż nauczyciele.

Kolejnym z celów przeprowadzonych badań była próba wskazania czynników, które najbardziej motywują badanych pracowników do wykonywania pracy. Dzięki analizie badań możliwe było ustalenie, że na grupę nauczycieli najbardziej motywująco wpływają takie czynniki, jak: przyjazna atmosfera i komunikacja w miejscu pracy, którą wskazało 78,6% badanych. Kolejno respondenci wskazali jasno określone cele i zadania do zrealizowania (71,4%), a także dużą samodzielność i pracę wymagającą kreatywność (64,3%). W grupie pielęgniarek, podobnie jak w przypadku nauczycieli, to właśnie przyjazna atmosfera i komunikacja w miejscu pracy były czynnikiem uznanym za najbardziej motywujący – 75% badanych. Na kolejnym miejscu respondenci ze szpitala wskazały zarobki (55%), a także dogodne warunki pracy i bezpieczeństwo (50%).

Dzięki przeprowadzonemu badaniu możliwe było poznanie opinii respondentów na temat wpływu stresu na ich organizm. Ankietowani zostali poproszeni o odniesienie się do różnych stwierdzeń dotyczących stresu. Jak wynika z analizy uzyskanych danych, znaczna część respondentów z grupy nauczycieli nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że stres powoduje u nich zapominalstwo o konieczności wykonania niektórych zadań. Pielęgniarki nie miały z kolei jednoznacznego zdania w tej kwestii. Biorąc pod uwagę pytanie o to, czy stres motywuje czy zniechęca do działania, uzyskano następujące odpowiedzi: badana grupa nauczycieli nie zgodziła się z tym stwierdzeniem, a grupa pielęgniarek wręcz przeciwnie – odpowiedziała, że zdecydowanie stres ma wpływ na to, że są zniechęcone do wykonywania pracy. Z kolei odczuwany stres nie ma wpływu na efektywność wykonywanej pracy, gdyż zarówno nauczyciele, jak i pielęgniarki uznali, że stres nie powoduje u nich sytuacji, że pracują mało efektywnie. Badania pokazały, że stres w miejscu pracy sprawia, iż pracownik czuje się psychicznie wyczerpany – obie ankietowane grupy zgodziły się z tym stwierdzeniem. Znaczna część badanych nauczycieli przyznała, że zdecydowanie trudno jest im „wyłączyć się” z pracy po jej zakończeniu. Natomiast wśród grupy pielęgniarek opinie były podzielone. W przypadku stwierdzenia, że przez stres w pracy badany ma kłopoty z koncentracją ankietowani nie udzielili jednoznacznej odpowiedzi, a zdania były podzielone. Ankietowani obu badanych grup zaprzeczyli stwierdzeniu, że z powodu stresu praca nie sprawia przyjemności. Rozpatrując problem, jakim są kłopoty ze snem, respondenci nie określili jednoznacznie, czy wpływa na nie stres. Pracownicy obu badanych grup zgodnie uznali, że stres nie ma wpływu na czerpanie przyjemności z wykonywanej pracy.

Respondenci zostali również poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie: „Jak Pani/Pana zdaniem wiek wpływa na poziom odczuwanego stresu w miejscu pracy?”. Dzięki zastosowaniu pytania w formie otwartej, możliwe było poznanie wnikliwej opinii na ten temat. Część ankietowanych udzieliła odpowiedzi, że wraz z wiekiem poziom stresu się zwiększa. Badani podkreślali, że stres się pogłębia wraz z wiekiem, a człowiek jest bardziej podatny na krytykę otoczenia. Respondenci podkreślili, że znacznie trudniej

jest im poradzić sobie w stresujących sytuacjach. Część ankietowanych udzieliła odpowiedzi, że z wiekiem zyskuje się doświadczenie, dzięki któremu łatwiej jest poradzić sobie ze stresem występującym w miejscu pracy. Badani z grupy pielęgniarek podkreślali, że poziom stresu nie zależy tylko od wieku, ale też od indywidualnych predyspozycji człowieka i charakteru wykonywanej pracy, jak również od warunków pracy i rodzaju odpowiedzialności, która spoczywa na danym pracowniku. Wśród odpowiedzi pojawiły się też takie, które mówiły, że wraz z wiekiem stres jest na podobnym poziomie, jednak jest on bardziej dokuczliwy.

Ostatnim pytaniem zadany respondentom było: „Jak Pani/Pana zdaniem staż pracy wpływa na poziom odczuwanej motywacji do pracy?”. Wśród nauczycieli pojawiły się opinie, że im większe doświadczenie, tym większa motywacja do wykonywania zawodu. Zdecydowana jednak większość nauczycieli zauważyła spadek motywacji. Ankietowani wyrazili opinie, że praca i możliwość dzielenia się posiadaną wiedzą dodają im energii do życia. Ankietowani podkreślali, że ich motywacja słabnie wraz ze stażem pracy, a największa motywacja odczuwana była na początku kariery zawodowej. Zdaniem przeważającej części grupy pielęgniarek, im większy staż pracy, tym motywacja maleje. Badani wyrazili opinie, że ich motywacja była większa, gdy rozpoczynali pracę w zawodzie. Badani z grupy zawodowej pielęgniarek podzielili się swymi spostrzeżeniami i odczuciami, które świadczą o tym, że mimo dużego stażu pracy i mniejszej motywacji do wykonywania zawodu, nadal czują potrzebę pracy. Dzięki zdobytemu przez lata doświadczeniu, mają poczucie bycia potrzebnym na zajmowanym stanowisku. Mają również dużą potrzebę dzielenia się swoją wiedzą z młodszymi pracownikami.

## 6. Wnioski badawcze

Przeprowadzone badanie pozwoliło zrealizować cel główny, jakim była ocena wpływu stresu zawodowego na motywację pracowników. Uzyskane wyniki pozwoliły odpowiedzieć na postawione problemy i zweryfikować obrane hipotezy badawcze.

Pierwsza z analizowanych hipotez brzmiała: Wśród głównych czynników które, przyczyniają się do powstawania stresu w pracy zawodowej pielęgniarek należy wymienić pracę w środowisku bakterii i wirusów oraz stałą dyspozycyjność, natomiast w pracy nauczycieli jest to presja bycia niezawodnym i obciążenie pracą. Analiza badań pozwoliła potwierdzić hipotezę postawioną dla grupy nauczycieli. Z kolei dla grupy pielęgniarek należy obalić postawioną hipotezę. Wykazano, że czynnikami, które przyczyniają się do powstawania stresu w miejscu pracy, są: obciążenie pracą i szybkie tempo pracy.

Częściowo potwierdzono hipotezę odnoszącą się do fizjologicznych skutków stresu. W grupie pielęgniarek najczęściej objawiającym się negatywnym skutkiem jest wzrost ciśnienia krwi. Obalić należy stwierdzenie, że w grupie nauczycieli jest to wzmożona potliwość, gdyż w tej grupie zawodowej najczęściej objawiającym się skutkiem stresu jest również wzrost ciśnienia krwi – podobnie jak w przypadku grupy pielęgniarek.

Rozpatrując psychologiczne skutki stresu, należy obalić postawioną hipotezę, że w grupie zawodowej pielęgniarek najczęściej występuje bezradność, a w grupie nauczycieli roztargnienie. Przeprowadzone badania pokazały, że skutkiem najczęściej występującym w obu analizowanych grupach jest poczucie niepokoju, jak również towarzyszący chaos myślowy. Uznać je można za pierwsze symptomy amotywacji, choć uzyskanie 100% pewności tej tezy wymaga przeprowadzenia pogłębionych badań.

Biorąc pod uwagę behawioralne skutki stresu, również należy częściowo obalić postawioną hipotezę, głoszącą, że w grupie zawodowej pielęgniarek najczęściej objawia się podatność na nadużywanie alkoholu, zaś w grupie nauczycieli częste absencje lub porzucenie pracy. Wnikliwa analiza wyników badań pokazała, że obie grupy nie wskazały skłonności do nadużywania alkoholu. Z kolei za najczęściej objawiający się skutek stresu w grupie nauczycieli uznana została częsta absencja w pracy lub całkowite jej porzucenie. Respondenci z grupy zawodowej pielęgniarek uznali, że są to złe wyniki pracy.

Analiza wyników badań pozwala potwierdzić hipotezę głoszącą, że stres wpływa demotywująco na obie badane grupy. W grupie pielęgniarek pojawiły się nieliczne odpowiedzi, że stres działa na badanego motywująco, jednak zdecydowana większość ankietowanych opowiedziała się za demotywującym wpływem stresu.

Natomiast częściowo została obalona hipoteza mówiąca o tym, że najbardziej motywującymi czynnikami do wykonywania pracy zawodowej w grupie pielęgniarek są świadczenia socjalne ze strony pracodawcy, a w grupie nauczycieli jasno określone cele i zadania do realizacji. Przeprowadzone badania pokazały, że dla grupy nauczycieli za najbardziej motywujące czynniki zostały uznane przyjazna atmosfera i komunikacja w miejscu pracy, a kolejno jasno określone cele i zadania do zrealizowania. W przypadku pielęgniarek atmosfera w pracy jest równie istotna, ale tę grupę zawodową motywują także osiągnięte zarobki.

Analiza badań pozwoliła też potwierdzić hipotezę, że dniem, w którym odczuwanie stresu jest najsilniejsze, jest poniedziałek. Takie wyniki wystąpiły w obu badanych grupach zawodowych. Co bardzo interesujące, duża grupa badanych pielęgniarek wskazała piątek jako dzień, w którym poziom odczuwania stresu jest równie bardzo wysoki.

Wyniki badań potwierdziły hipotezę, że fizjologiczne skutki stresu są częściej odczuwane przez grupę zawodową pielęgniarek. Możliwym było potwierdzenie hipotezy, która głosiła, że psychologiczne skutki stresu są częściej odczuwane przez grupę zawodową nauczycieli niż przez pielęgniarki. Z kolei obalona została hipoteza, która głosiła, że behawioralne skutki stresu są częściej odczuwalne przez grupę nauczycieli. Potwierdzono hipotezę mówiącą o tym, że pracownicy obu badanych grup najczęściej mierzą się z fizjologicznymi skutkami stresu.

Wnikliwa analiza pozyskanego materiału badawczego pozwoliła poprzeć hipotezę mówiącą, że wiek nie ma większego wpływu na poziom odczuwania stresu. Wyniki dość jasno wskazują, że pracownicy obu badanych grup poziom odczuwanego stresu upatrują w innych czynnikach, które są związane z miejscem wykonywania pracy i z odpowiedzialnością, jaka na nich spoczywa, a także z warunkami, jakie panują w pracy. Respondenci podkreślali, że wraz z wiekiem potrafią dużo lepiej radzić sobie ze stresem.

Przeprowadzone badania pozwoliły także potwierdzić hipotezę stwierdzającą, że wraz ze stażem pracy motywacja maleje. Badani wyrazili opinie, że najsilniejszą motywację do pracy odczuwali w pierwszych latach wykonywania pracy zawodowej, a z biegiem czasu stopniowo ona słabła. Ankietowani, szczególnie z grupy zawodowej pielęgniarek, podkreślali, że mimo mniejszej motywacji do pracy, czują się potrzebni. Respondenci ze szpitala wyrazili opinię, że mają chęć dzielenia się swym doświadczeniem z młodszymi pracownikami.

Ostatecznie analiza pozyskanego materiału badawczego pozwoliła potwierdzić hipotezę główną, mówiącą, że stres zawodowy ma istotny wpływ na poziom motywacji pracowników. Dlatego też tak ważne jest, aby pracodawcy wdrażali działania, które mają na celu zoptymalizowanie poziomu stresu w miejscu pracy, jak również ograniczenie występowania jego negatywnych skutków. Pracodawcy powinni też podjąć działania, których celem byłoby podnoszenie motywacji zatrudnionych.

## 7. Ograniczenia wyników i dalsze kierunki badań

Przeprowadzone badania miały charakter pilotażowy, a ich celem było poznanie oraz analiza badanego zjawiska, jakim jest stres zawodowy i jak wpływa on na poziom motywacji. Wyniki badań przedstawione w niniejszym artykule mogą być więc obarczone pewnymi błędami, które mogą wynikać z takich aspektów, jak:

- 1) ograniczenie się do pracowników dwóch organizacji i co z tego wynika – braku reprezentatywności grupy badawczej;
- 2) celowego doboru respondentów;
- 3) faktu, że respondentami były w zdecydowanej większości kobiety, co jest efektem istniejącej feminizacji tych zawodów;
- 4) wpływ pandemii COVID-19 i wynikającej stąd zmiany warunków pracy.

Gdyby badania miały być kontynuowane w przyszłości, konieczne byłoby usunięcie trzech pierwszych ograniczeń, a oprócz tego przyjęcie dodatkowych celów badawczych, powiązanych ze specyfiką uwzględnionych zawodów oraz zjawiskiem amotywacji.

## Podsumowanie

Fakt wystąpienia niepożądanych skutków stresu w dużej mierze zależy od indywidualnej odporności człowieka na stres. Można jednak łagodzić jego efekty, np. poprzez wsparcie społeczne w sytuacji stresowej lub po jej wystąpieniu. M. Argyle (1999) do głównych rodzajów pomocy zaliczył:

- 1) miłość, szacunek lub akceptację społeczną;
- 2) możliwość omawiania problemów osobistych i emocjonalnych;
- 3) towarzyszenie, robienie czegoś razem;
- 4) konkretną pomoc, obejmującą pomoc finansową i dostarczanie informacji.

Rozmowa z bliską osobą (przyjacielem, partnerem bądź współmałżonkiem), przełożonym lub współpracownikami, wspólne wykonywanie pracy (praca zespołowa), pomoc w wykonaniu zadania ze strony współpracownika, informowanie o sposobach postępowania w sytuacji trudnej, uzyskanie informacji od innych o wcześniejszych doświadczeniach z podobną sytuacją i o wynikach pracy, konkretne wsparcie (np. przez dostarczenie pewnych zasobów informacyjnych i wiedzy lub umożliwienie dostępu do nich, albo pomoc finansowa) to niektóre sposoby, które mogą wspomóc w obniżeniu stresu i osłabieniu jego skutków. W skrajnych sytuacjach może być jednak wymagana pomoc psychoterapeutyczna, również wspomagana farmakologicznie, szczególnie u osób charakteryzujących się stałym brakiem stabilności emocjonalnej.

Stres zawodowy dotyka pracowników w miejscu pracy, a jego długotrwałe działanie silnie wpływa na wewnętrzną motywację pracownika do wykonywanej pracy. Nierzadko jednak stres ten ma istotny wpływ na sferę życia prywatnego pracowników.

Niektórzy pracodawcy, będąc świadomi konsekwencji przeżywanego przez pracowników stresu, podejmują działania mające na celu minimalizowanie jego oddziaływania. Realizowane jest to poprzez wprowadzanie elastycznych form organizacji czasu pracy, skracanie czasu pracy, dodatkowe dni urlopu, organizowanie imprez integracyjnych czy tworzenie przestrzeni relaksu, gdzie w specjalnych pomieszczeniach pracownik może odreagować stres, grając w różnego typu gry, wykonując ćwiczenia fizyczne lub po prostu słuchając relaksującej go muzyki przy filiżance kawy pitej w komfortowych warunkach. Działania tego typu mogą równoważyć obciążenia pracą do akceptowalnego przez organizm poziomu oraz optymalizować poziom wewnętrznej motywacji, a także minimalizować poziom stresu zawodowego, przeciwdziałając powstaniu negatywnych jego skutków.

### **Bibliografia**

- Argyle, M. (1999). *Psychologia stosunków międzyludzkich*. Tłum. W. Domachowski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN S.A.
- Bauer, T., Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. Creative Commons.
- Bombiak, E. (2015). *Stres zawodowy jako generator ryzyka personalnego*. Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.
- Borkowska, N., Borkowski, B., Gaszyński, T. (2019). Dystres moralny, prężność i wypalenie zawodowe personelu pielęgniarskiego oddziałów anestezjologii i intensywnej terapii. *Anestezjologia i Ratownictwo*, 13, 97-103.
- Carayon, P., Smith, M.J., Haims, M.C. (1999). Work Organization, Job Stress, and Work-Related Musculoskeletal Disorders. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 41(4), 644-663.
- Cheon, S.H., Reeve, J. (2015). A classroom-based intervention to help teachers decrease students' amotivation. *Contemporary educational psychology*, 40, 99-111.
- Chmiel, N. (2003). *Psychologia pracy i organizacji*. Tłum. A. Kacmajor, M. Kacmajor, A. Nowak, S. Pikiel, A. Sulak, A. Tyszkiewicz. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer Science+Business Media.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E.L., Ryan, R.M., Williams, G.C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and individual differences*, 8(3), 165-183.
- Falewicz, A. (2017). Psychologiczne koncepcje stresu i radzenia sobie. *Studia Paradyskie*, 27, 279-293.
- Gawron, I., Mięka, B. (2020). *Wprowadzenie do zarządzania. Rozwój, funkcje, koncepcje*. Nowy Sącz: Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu.
- Grzegorzewska, M.K. (2014). Relacje człowiek praca a syndrom wypalenia się. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Informatyki w Krakowie*, 10, 61-72.
- Kuc, B.R., Moczydłowska, J.M. (2009). *Zachowania organizacyjne. Podręcznik akademicki*. Warszawa: Difin.

- Kuriata, E., Felińczak, A., Grzebieluch, J., Szachniewicz, M. (2011). Specyfika pracy pielęgniarskiej w szpitalu – warunki pracy i aktualne wyzwania. Część I. *Pielęgniarstwo i Zdrowie Publiczne*, 1(2), 163-167.
- Legault, L., Green-Demers, I., Pelletier, L. (2006). Why do high school students lack motivation in the classroom? Toward an understanding of academic amotivation and the role of social support. *Journal of educational psychology*, 98(3), 567-582.
- Łodzińska, J. (2013). Stres zawodowy narastającym zjawiskiem w miejscu pracy. *Białostockie Studia Prawnicze*, 13, 159-174.
- Łosiak, W. (1995). Podstawowe koncepcje stresu i radzenia sobie. *Zeszyty Naukowe UJ. Prace Psychologiczne*, 12, 13-23.
- Łosiak, W. (2007). *Natura stresu: spojrzenie z perspektywy ewolucyjnej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Marek, T. (1995). Stres i obciążenie psychiczne pracą. *Ergonomia*, 18(2), 129-140.
- Markland, D., Tobin, V. (2004). A modification to the behavioural regulation in exercise questionnaire to include an assessment of amotivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26(2), 191-196.
- Mikuła, B. (2019). Motywowanie pracowników. W: B. Mikuła, A. Pietruszka-Ortyl (red.), *Zachowania organizacyjne. Zarys problematyki* (s. 49-68). Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Mitchell, T.R. (1982). Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. *Academy of Management Review*, 7, 80-88.
- Ogińska-Bulik, N. (2006). *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – Konsekwencje – Zapobieganie*. Warszawa: Difin.
- Oniszczenko, W. (1993). *Stres to brzmi groźnie*. Warszawa: WSiP.
- Pelletier, L.G., Dion, S., Tuson, K., Green-Demers, I. (1999). Why do people fail to adopt environmental protective behaviors? Toward a taxonomy of environmental amotivation 1. *Journal of applied social psychology*, 29(12), 2481-2504.
- Pierścieniak, A., Krent, D., Jakiela, K. (2013). Motywacja wewnętrzna jako kluczowy czynnik zaangażowania pracownika. *Przedsiębiorstwo i region*, 5, 38-47.
- Pietruszka-Ortyl, A., Winkler, R. (2019). Stres w organizacji. W: B. Mikuła, A. Pietruszka-Ortyl (red.), *Zachowania organizacyjne: zarys problematyki* (s. 69-89). Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Potocka, A. (2010). Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I. Rozważania teoretyczne. *Medycyna Pracy*, 61(3), 341-352.
- Robbins, S.P. (1998). *Zachowania w organizacji*. Tłum. A. Ehrlich. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Rudland, J.R., Golding, C., Wilkinson, T.J. (2020). The stress paradox: how stress can be good for learning. *Medical education*, 54(1), 40-45.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2002). *Psychologia a wymagania dzisiejszej pracy*. Tłum. G. Kramas. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Selye, H. (1956). What is stress. *Metabolism*, 5(5), 525-530.
- Shen, B., Wingert, R.K., Li, W., Sun, H., Rukavina, P.B. (2010). An amotivation model in physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 29(1), 72-84.
- Sillamy, N. (1994). *Słownik psychologii*. Tłum. K. Jarosz. Wydawnictwo „Książnica”.
- Stanek, K.M. (2016). *Wypalenie zawodowe pracowników socjalnych. Stan i uwarunkowania w aspekcie pracy zawodowej*. Katowice: „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe.

- Tartas, M., Derewicz, G., Walkiewicz, M., Budziński, W. (2009). Źródła stresu zawodowego w pracy pielęgniarek zatrudnionych w oddziałach o dużym obciążeniu fizycznym i psychicznym. *Annales Academiae Medicae Gedanensis*, 39, 145-153.
- Terelak, J.F. (1999). *Psychologia menedżera. Wybrane zagadnienia psychologii organizacji i zarządzania*. Warszawa: Difin.
- Wilczek-Rużyczka, E. (2014). *Wypalenie zawodowe pracowników medycznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Zazulska, K., Wajs, D., Mącik, D. (2017). Wczesne nieadaptacyjne schematy i motywacja osiągnięć a poczucie nasilenia stresu u kobiet i mężczyzn. *Studia Psychologica*, 2(17), 23-42.
- Zimbardo, P.G., Ruch, F.L. (1994). *Psychologia i życie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.