

# Konflikt między pracą i rodziną a wypalenie zawodowe. Pośrednicząca rola zasobów osobowych

Łukasz Baka

*Zakład Psychologii, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie*

Celem badań było określenie zależności pomiędzy konfliktami praca – rodzina i rodzina – praca, a wypaleniem zawodowym oraz ustalenie, czy i w jaki sposób zasoby osobowe, tj. specyficzne i ogólne przekonania o własnej skuteczności, mediują tę zależność. W badaniu wzięło udział 291 nauczycieli. Zgodnie z przewidywaniami modelu wymagania w pracy – zasoby (Demerouti, Bakker, Nachreiner i Schaufeli, 2001), wysoki poziom konfliktów praca – rodzina i rodzina – praca był związany z wysokim poziomem wypalenia zawodowego. Okazało się też, że zarówno ogólne, jak i specyficzne (dotyczące obowiązków w pracy nauczyciela) przekonania o własnej skuteczności mediują związek między konfliktem rodzina – praca i wypaleniem zawodowym, ale nie między konfliktem praca – rodzina i wypaleniem zawodowym. Uzyskane wyniki są częściowo zgodne z założeniami modelu wymagania w pracy – zasoby i sugerują jego rozwinięcie.

*Słowa kluczowe:* konflikt praca – rodzina, wypalenie zawodowe, poczucie skuteczności, efekt mediacyjny

## Wstęp

Od dosyć dawna wiadomo, że praca i rodzina nie są dwoma odrębnymi dziedzinami życia człowieka, lecz ściśle od siebie zależą. Zwykle role pełnione w obydwu obszarach wzajemnie się przenikają. Badania pokazały, że to, jak ktoś funkcjonuje w pracy, może mieć wpływ na jego funkcjonowanie w domu i odwrotnie (Byron, 2005; Demerouti, Bakker i Voydanoff, 2010). Wpływ ten może być pozytywny – kiedy funkcjonowanie człowieka w domu jest wzmacniane przez zasoby wyniesione z pracy, np. umiejętność współpracy, jak też negatywny – gdy wymagania pracy i rodziny nakładają się na siebie, np. dotyczą tego samego czasu (Demerouti, Geurts i Kompier, 2004). Jako negatywne konsekwencje konfliktu między pracą i rodziną wymienia się brak zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z życia (Burke i Greenglass, 1999; Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996;), stres, depresję, lęk oraz używanie substancji psychoaktywnych (Frone, 2000), gorsze zdrowie psychiczne i fizyczne (Mikkelsen

i Burke, 2004), tendencję do porzucenia pracy (Kelloway, Gottlieb i Barham, 1999), obniżone osiągnięcia w pracy (Witt i Carlson, 2006), a także wypalenie zawodowe (Burke i Greenglass, 2001; Mikkelsen i Burke, 2004). Badacze przyjmują, że czynnikiem pośredniczącym między wspomnianym konfliktem i jego negatywnymi następstwami może być nadmierna eksploatacja osobistych zasobów – np. czasu oraz fizycznej i psychicznej energii – w jednej dziedzinie życia, czego skutkiem jest ich niedobór w innych dziedzinach (Grzywacz i in., 2007).

Konflikt między pracą a rodziną jest traktowany jako pewna odmiana konfliktu ról i wyjaśniany w kontekście teorii stresu roli (Greenhaus i Beutell, 1985). Przypuszczać więc można, że tak jak w przypadku innych stresorów czynnikiem regulującym efekt konfliktu między pracą i rodziną na dobrostan człowieka (np. wypalenie) są zasoby, którymi dysponuje, także osobowościowe. Przypuszczenie to jest zgodne z modelami stresu – m.in. teorią zachowania zasobów (Hobfoll, 2006) i modelem wymagania w pracy – zasoby (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufelli i Schreurs, 2003). Często analizowanym zasobem osobowym w kontekście tych modeli jest poczucie własnej skuteczności. Z niektórych

---

Łukasz Baka, Zakład Psychologii, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, ul. Waszyngtona 4/8, 42–200 Częstochowa, adres e-mail: l.baka@ajd.czest.pl

badania wynika, że pełni ono funkcję mediatora w relacji stresory w pracy – wypalenie zawodowe (Baka i Cieślak, 2010; Brouwers i Tomic, 2000). W literaturze przedmiotu nie spotkałem się natomiast z badaniami, w których zajmowano się pośredniczącą rolą poczucia własnej skuteczności w relacji konflikt między pracą i rodziną – wypalenie zawodowe. Problem ten podejmuję w niniejszym opracowaniu. Jego celem jest określenie bezpośredniego związku konfliktu między pracą i rodziną z wypaleniem zawodowym oraz ustalenie, w jaki sposób poczucie własnej skuteczności mediuje tę relację.

### Konflikt między pracą i rodziną

Konflikt pomiędzy pracą a rodziną jest definiowany jako pewna odmiana konfliktu ról, w którym wymagania ról związane z jedną dziedziną życia utrudniają bądź wykluczają realizację wymagań ról związanych z drugą dziedziną życia (Greenhaus i Beutell, 1985). Innymi słowy, sprośnienie wymogom ról związanych z uczestnictwem w życiu rodzinnym (zawodowym) jest utrudnione przez realizację ról wiążących się z życiem zawodowym (rodzinnym). Utrudnienia te mogą wynikać z braku czasu (np. nieobecność na uroczystości rodzinnej z powodu obowiązków w pracy), napięcia emocjonalnego (np. złość na członków rodziny z powodu stresujących wydarzeń w pracy), jak również z wymogu odmiennych sposobów zachowania się w rolach rodzinnych i zawodowych (np. potraktowanie członka rodziny, jak tzw. trudnego klienta – zob. Grzywacz i in., 2007). Autorzy rozróżniają konflikt praca–rodzina (*work–family conflict*, *WFC*) odnoszący się do sytuacji, w których wymagania związane z rolami zawodowymi przekładają się na funkcjonowanie ludzi w domu oraz konflikt rodzina–praca (*family–work conflict*, *FWC*), gdzie wymagania związane z rolami rodzinnymi utrudniają pełnienie obowiązków zawodowych. Konstrukty te traktowane są jako odrębne, chociaż korelacja między nimi jest dosyć silna (Byron, 2005).

Badania dowodzą, że z konfliktem praca – rodzina silniej korelują predyspozycje indywidualne, np. neurotyczność (Rantanen, Pulkkinen i Kinnunen, 2005), wzór zachowania A i negatywna afektywność (Byron, 2005) oraz cechy środowiska pracy, np. obciążenie pracą (Grzywacz i Marks, 2000), zmianowy system pracy (Demerouti i in., 2004), przeciążenie rolą zawodową (Parasuraman, Purohit, Godshalk i Beutell, 1996) i obciążające kontakty interpersonalne w pracy (Bakker i Geurts, 2004). Z kolei czynniki rodzinne, np. liczba dzieci, obciążenia zawodowe współmałżonka (Grzywacz i Marks, 2000), poziom zaangażowania w obowiązki domowe i rodzinne (Peeters, Montgomery, Bakker i Schaufeli, 2005) oraz złe relacje między współmałżonkami (Demerouti i in., 2004) wiążą

się silniej z konfliktem rodzina – praca. Ponadto przegląd literatury z lat 1980–2002 wykazał, że konflikt praca – rodzina jest silniejszy, powszechniejszy i bardziej szkodliwy dla zdrowia psychofizycznego pracowników oraz dla ich funkcjonowania w pracy i w domu, niż konflikt rodzina – praca (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux i Brinley, 2005).

Badania potwierdzają też dodatni związek konfliktu praca – rodzina z negatywnymi zjawiskami w pracy – m.in. niskim poziomem przywiązania organizacyjnego (Kelloway i in., 1999) oraz obniżonymi osiągnięciami w pracy (Witt i Carlson, 2006). Jeśli chodzi o wypalenie zawodowe, to metaanaliza badań wykazała dodatnie zależności między konfliktem praca – rodzina i wypaleniem zawodowym w ośmiu z dziewięciu analizowanych studiów (Kossek i Ozeki, 1999). Także nowsze badania potwierdzają pozytywne zależności między tymi zjawiskami w grupie personelu medycznego (Burke i Greenglass, 2001), policjantów (Mikkelsen i Burke, 2004), psychologów (Rupert, Stefanovic i Hunley, 2009) oraz strażników więziennych (Lambert, Hogan i Altheimer, 2010). Allen ze współpracownikami, dokonawszy przeglądu kilkunastu badań nad potencjalnymi przyczynami i konsekwencjami konfliktu praca – rodzina, właśnie wypalenie uznali za jeden z najsilniejszych korelatów tego konfliktu (Allen, Herst, Bruck i Sutton, 2000). Badania potwierdzają też, choć nieco słabiej, dodatnie związki konfliktu rodzina – praca i wypalenia zawodowego (Lambert i in., 2010; Rupert i in., 2009). Na podstawie powyższych danych przewidują w hipotezie 1 (H1), że konflikty praca – rodzina i rodzina – praca będą dodatnio skorelowane z wypaleniem zawodowym.

### Wypalenie zawodowe

Koncepcje wypalenia zawodowego znacznie ewoluowały, szczególnie w ostatnich 20 latach. Zmieniały się zarówno sposoby definiowania tego zjawiska, jak i rozumienie jego genezy. W klasycznym ujęciu wypalenie definiowano jako psychologiczny zespół trzech syndromów – wyczerpania emocjonalnego (*emotional exhaustion*), depersonalizacji (*depersonalization*) oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych (*reduced personal accomplishment*), występujący u osób pracujących w tzw. służbach społecznych (*human service*), wymagających nawiązywania bliskich relacji z innymi ludźmi, np. personelu medycznego, służb ratowniczych oraz nauczycieli (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001). Późniejsze badania dowiodły, że podobne oznaki występują także w innych zawodach, np. wśród menedżerów, przedstawicieli handlowych, informatyków czy żołnierzy (Demerouti i in., 2001; Lee i Ashforth, 1996). W odpowiedzi Christina

Maslach (Maslach i in., 2001) rozwinęła swoją koncepcję wypalenia, tak aby można nią było objąć większą liczbę zawodów. Przedefiniowane też zostały trzy komponenty wypalenia. Depersonalizację zastąpiło określenie cynizm (*cynicism*), odnoszące się nie tylko do zdystansowanej postawy wobec ludzi, lecz także wobec całego środowiska związanego z pracą. Z kolei obniżone poczucie osiągnięć osobistych zostało zawężone do poczucia braku osiągnięć zawodowych (*lack of professional efficacy*), wyczerpanie emocjonalne zastąpiono zaś określeniem wyczerpanie (*exhaustion*), oznaczającym nie tylko spadek energii, ale również utratę sił fizycznych.

Nie wszystkie badania potwierdzają trójskładnikową strukturę wypalenia (por. Aluja, Blanch i Garcia, 2005; Lee i Ashforth, 1996). Szczególnie wiele kontrowersji wzbudza trzeci komponent wypalenia – poczucie braku osiągnięć zawodowych. Dlatego na początku ostatniej dekady twórcy modelu wymagania w pracy – zasoby (*job demands – resources, JD-R*) zaproponowali nowe podejście do omawianego zjawiska (Demerouti i in., 2001). Definiują oni wypalenie jako długofalowy efekt stresu zawodowego spowodowanego nadmiernymi wymaganiami, który może być regulowany posiadanymi przez pracownika zasobami w pracy. W modelu tym wypalenie składa się z dwóch komponentów: wyczerpania (*exhaustion*) oraz braku zaangażowania w pracę (*disengagement from work*). Autorzy kładą nacisk nie tylko na emocjonalny, ale także na fizyczny i poznawczy aspekt wyczerpania. Zamiast pojęcia depersonalizacji wprowadzają szerszy termin: brak zaangażowania w pracę, który rozumieją jako zdystansowaną postawę wobec klientów, współpracowników i całego kontekstu związanego z pracą, np. obowiązków zawodowych, wartości pracowniczych oraz kultury organizacyjnej (Bakker i in., 2003).

#### **Ogólne i specyficzne przekonania o własnej skuteczności jako zasoby osobowe**

Obecnie badacze są zgodni, że wypalenie powstaje jako następstwo długotrwałego stresu w środowisku pracy (Demerouti i in., 2001; Hobfoll, 2006; Maslach i in., 2001). Efekt ten może być osłabiany przez posiadane zasoby. Wypalenie nie jest więc „bezpośrednim skutkiem przewlekłego stresu, ile stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradcza” (Sęk, 2000, s. 87). Twórcy *JD-R* definiują zasoby w pracy jako fizyczne, psychologiczne, społeczne i organizacyjne aspekty pracy, ułatwiające pracownikom osiągnięcie celów zawodowych, obniżające ponoszone koszty związane z nadmiernym obciążeniem pracą oraz stymulujące rozwój osobisty (Bakker i in., 2003). Odnoszą się one zarówno do czynników związanych ze specyfiką pracy (np. warunków pracy), do czynników

interpersonalnych (np. relacji ze współpracownikami i wsparcia), jak też do czynników organizacyjnych (np. poczucia autonomii). W ostatnich latach badacze zaczęli coraz większą wagę przywiązywać do zasobów osobowych pracownika jako czynników istotnych dla procesu radzenia sobie ze stresem (np. Bakker i in., 2003).

Dosyć często badanym czynnikiem osobowościowym, w kontekście radzenia sobie ze stresem, są przekonania o własnej skuteczności. Bandura (1993) traktuje je jako jeden z podstawowych regulatorów związku między posiadanymi umiejętnościami i rzeczywistymi dokonaniem jednostki. Rozgranicza je na przekonania ogólne (*general beliefs*) i specyficzne (*specific beliefs*). Te pierwsze rozumie jako zgeneralizowane przekonania o możliwości prowadzenia skutecznego działania w sytuacjach nowych, niejednoznacznych czy nieprzewidywalnych. Specyficzne poczucie skuteczności odnosi z kolei do przekonań na temat własnego sprawstwa w konkretnych dziedzinach, a nawet czynnościach – np. w komunikowaniu się, uczeniu – czy też konkretnych czynnościach zawodowych (Bandura, 1993). Przykładowo, poczucie własnej skuteczności nauczycieli (*teacher self-efficacy*) jest określane jako „wierzenia lub przekonania o tym, że można wpływać na wysokie osiągnięcia nawet u tych uczniów, którzy mają trudności w nauce lub są słabo zmotywowani” (Guskey i Passaro, 1994, s. 4). Im bardziej specyficzne, odnoszące się do konkretnej dziedziny działalności przekonania, tym lepiej pozwalają przewidywać efekty działania (Salanova, Peiro i Schaufelli, 2002).

Kilka badań pokazuje negatywną zależność między poczuciem własnej skuteczności i konfliktem między pracą i rodziną (Cinamon, 2006; Wang, Lawler i Shi, 2010). Znacznie lepiej udokumentowany jest ujemny związek poczucia własnej skuteczności z wypaleniem zawodowym (np. Salanova i in., 2002; Skaalvik i Skaalvik, 2007). W literaturze nie spotkałem natomiast studiów testujących rolę poczucia własnej skuteczności jako mediatora związku konfliktu między pracą i rodziną z wypaleniem zawodowym. Sporo badań wykazało jednak, że różnorodne stresory w pracy oddziałują na wypalenie zawodowe, między innymi przez osłabienie poczucia własnej skuteczności – ogólnego (Heuven, Bakker, Schaufeli i Huisman, 2006) i specyficznego, związanego z pracą nauczyciela (Baka i Cieślak, 2010; Brouwers i Tomic, 2000). Przyjmując założenie, że konflikt między pracą i rodziną jest pewną odmianą stresora związanego z konfliktem roli (Greenhaus i Beutell, 1985), spodziewać się należy, że będzie on prowadził do spadku poczucia własnej skuteczności, a następnie do wypalenia zawodowego. Taki właśnie mediacyjny efekt przekonań o własnej skuteczności przewiduję w Hipotezie 2.

H1: Konflikt między pracą i rodziną wiąże się dodatnio z wypaleniem zawodowym.

H2: Ogólne i specyficzne przekonania o własnej skuteczności mediują związek konfliktu między pracą i rodziną z wypaleniem zawodowym.

## Metoda

### *Osoby badane i przebieg badań*

Osobami badanymi było 291 nauczycieli szkół podstawowych klas 1–3 ( $N = 68$ ), klas 4–6 ( $N = 68$ ), gimnazjalnych ( $N = 60$ ) i średnich ( $N = 95$ ). Wyraźną większość osób badanych stanowiły kobiety ( $N = 253$ ; 86,9%). Wiek badanych wahał się między 24 a 63 latami ( $M = 39,79$ ;  $SD = 8,24$ ). Staż pracy w zawodzie wynosił od 1 roku do 43 lat ( $M = 14,81$ ;  $SD = 8,41$ ). Liczba uczniów w szkołach, gdzie pracowały osoby badane, wynosiła od 60 do 1200 ( $M = 492,4$ ;  $SD = 236,8$ ). Na pracę zawodową w domu i szkole nauczyciele przeznaczali średnio ponad 27 godzin tygodniowo ( $SD = 10,23$ ). Badania przeprowadzono w dziewięciu losowo dobranych częstochowskich szkołach. Były dobrowolne i anonimowe. Każdy z nauczycieli otrzymał od przeszkolonego ankietera zestaw kwestionariuszy, które wypełniał podczas długiej przerwy w przygotowanej na potrzeby badań sali. Czas badania wyniósł 15–20 minut.

### *Pomiar zmiennych*

*Konflikt praca – rodzina i rodzina – praca.* Posłużono się skalami WFC i FWC (*Work–Family Conflict and Family–Work Conflict*; Netemeyer i in., 1996). Każda z nich składa się z 5 siedmiostopniowych pozycji (od 1 – *zdecydowanie się nie zgadzam*, do 7 – *zdecydowanie się zgadzam*). Skale te cechują się dobrymi parametrami statystycznymi (Netemeyer, i in., 1996). W badaniach polską wersją narzędzia współczynniki rzetelności  $\alpha$  Cronbacha dla skal konfliktu praca–rodzina i rodzina–praca wyniosły odpowiednio 0,94 i 0,8 (Zalewska, 2008). W prezentowanych badaniach wartości te były także wysokie: 0,95 dla konfliktu praca–rodzina i 0,91 dla konfliktu rodzina–praca.

*Ogólne poczucie własnej skuteczności.* Zmienną tę mierzone skalą GSES (*General Self-Efficacy Scale*; Schwarzer i Jerusalem, 1995). Składa się ona z 10 itemów. Odpowiedzi udzielane są na czterostopniowej skali (od 1 – *nie, nieprawdziwe*, do 4 – *tak, całkowicie prawdziwe*). Polska wersja skali cechuje się dobrymi właściwościami psychometrycznymi (Juczyński, 2001). Rzetelność skali w niniejszych badaniach wyniosła  $\alpha = 0,88$ .

*Specyficzne poczucie własnej skuteczności.* Wykorzystano skalę NTSES (*Norwegian Teachers Self-Efficacy*

*Scale*; Skaalvik i Skaalvik, 2007). Zawiera ona 24 itemy i mierzy przekonania o własnej skuteczności odnoszące się do sześciu obszarów pracy nauczycieli: instruowanie uczniów (np. „W jakim stopniu jestem w stanie przedstawić omawiany temat tak, aby większość uczniów zrozumiała podstawowe zagadnienia”), dopasowanie programu nauczania do indywidualnych potrzeb uczniów (np. „W jakim stopniu jestem w stanie dobrze kierować i nauczać wszystkich uczniów, niezależnie od poziomu ich zdolności”), motywowanie uczniów (np. „W jakim stopniu jestem w stanie wzbudzić chęć uczenia się nawet wśród uczniów z najsłabszymi osiągnięciami”), utrzymanie dyscypliny w klasie (np. „W jakim stopniu jestem w stanie utrzymać dyscyplinę na lekcji lub w grupie uczniów”), relacje z rodzicami i współpracownikami (np. „W jakim stopniu jestem w stanie dobrze współpracować z większością rodziców”), radzenie sobie z wprowadzaniem zmian (np. „W jakim stopniu jestem w stanie poradzić sobie z nauczaniem, nawet jeśli zmieniony został program nauczania”). Odpowiedzi udzielane są na siedmiostopniowej skali (od 1 – *zdecydowanie nie jestem w stanie*, do 7 – *zdecydowanie jestem w stanie*). We wcześniejszych badaniach wśród nauczycieli uzyskano zadowalające parametry trafności i rzetelności narzędzia (Baka i Cieślak, 2010). W niniejszych badaniach wskaźnik rzetelności skali  $\alpha = 0,96$ .

*Wypalenie zawodowe.* Wypalenie zawodowe mierzone szesnastopunktową skalą OLBI (*Oldenburg Burnout Inventory*; Demerouti i in., 2001). Zawiera ona dwie podskale: wyczerpania (*exhaustion*) oraz braku zaangażowania w pracę (*disengagement from work*). Najczęściej stosuje się jednak ogólny wskaźnik wypalenia (tak też uczyniono w niniejszym badaniu). Na każdą z podskal przypada po osiem itemów, w tym po cztery z odwrotnym sposobem kodowania wyników, np. „Są dni, kiedy już przed pracą czuję się zmęczony(a)” lub „Kiedy pracuję zazwyczaj czuję się pełny(a) energii”. Skala OLBI charakteryzuje się dobrymi parametrami psychometrycznymi (Demerouti i in., 2001). Była stosowana z powodzeniem w badaniach nad polskimi nauczycielami (Baka i Cieślak, 2010). Współczynnik rzetelności skali wyniósł w niniejszych badaniach  $\alpha = 0,88$ .

## Wyniki

### *Statystyki opisowe*

W Tabeli 1 zaprezentowano macierz korelacji oraz podstawowe statystyki opisowe dla zmiennych uwzględnionych w badaniach. Wynika z niej, że wiek oraz staż w zawodzie nie korelują z konfliktem między pracą i rodziną, natomiast dodatnio wiążą się z wypaleniem zawodowym.

Tabela 1.  
Średnie, odchylenia standardowe oraz korelacje dla badanych zmiennych

Zmienne	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Wiek	39,79	8,24	–						
2. Staż pracy w zawodzie	14,81	8,41	0,91***	–					
3. Liczba godzin pracy	27,57	10,33	0,09	0,1	–				
4. Konflikt praca – rodzina	3,44	1,51	0,04	0,07	0,25***	–			
5. Konflikt rodzina – praca	2,22	1,01	0,04	0,03	0,01	0,45***	–		
6. Poczucie własnej skuteczności: ogólne	3,09	0,45	–0,08	–0,06	–0,12*	–0,05	–0,18**	–	
7. Poczucie własnej skuteczności: specyficzne	5,28	0,72	0,05	0,08	–0,02	–0,10	–0,34***	0,51***	–
8. Wypalenie zawodowe	2,10	0,5	0,12*	0,12*	0,14*	0,4***	0,4***	–0,28***	–0,38***

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

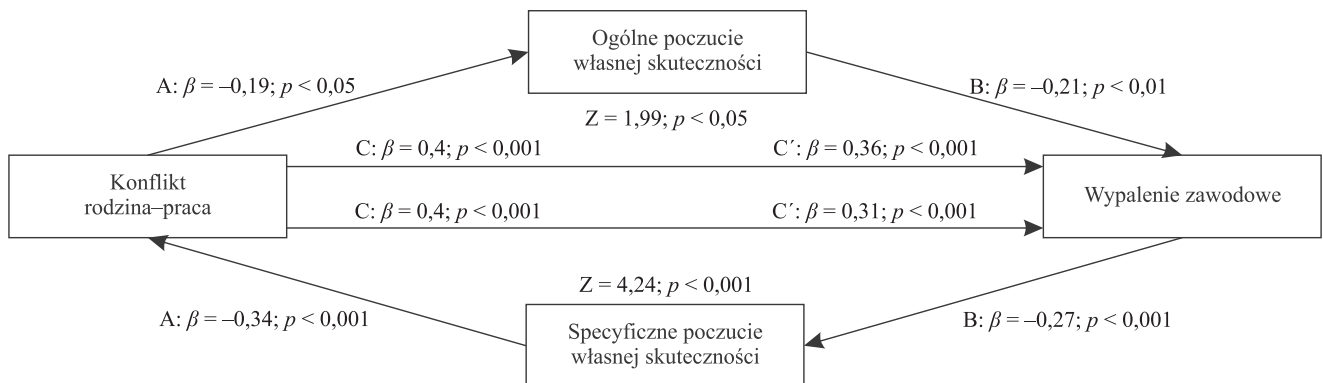
Ponadto, im więcej nauczyciele przeznaczają godzin na pracę, tym silniejszy przeżywają konflikt praca–rodzina, tym mniejsze mają poczucie ogólnej skuteczności oraz tym bardziej są wypaleni. Konflikt rodzina–praca ujemnie koreluje z ogólnymi i specyficznymi przekonaniem o własnej skuteczności, z kolei konflikt praca–rodzina nie ma związku z tymi przekonaniem. Okazuje się też, że zarówno ogólne, jak i specyficzne poczucie własnej skuteczności wiążą się ujemnie z wypaleniem.

Weryfikacja hipotez

Związek konfliktu między pracą i rodziną z wypaleniem zawodowym. W H1 przewidywano, że konflikty praca–rodzina i rodzina–praca będą dodatnio związane z wypaleniem zawodowym. Analiza korelacji potwierdziła H1. Wielkość związku z wypaleniem była dość wysoka, identyczna dla obydwu rodzajów konfliktu ( $r = 0,4$ ;  $p < 0,001$ ). Wyniki te są zgodne z danymi uzyskanymi

we wcześniejszych badaniach amerykańskich (Lambert i in., 2010; Rupert i in., 2009) i kanadyjskich (Burke i Greenglass, 2001).

Poczucie własnej skuteczności jako mediator. W H2 oczekiwano, że konflikty praca–rodzina i rodzina–praca prowadzą do wypalenia przez osłabienie poczucia własnej skuteczności. Do jej weryfikacji posłużyłem się procedurą wnioskowania statystycznego opracowaną przez Barona i Kenny’ego (1986). Upraszczając, w procedurze tej chodzi o wykazanie, że zmienna niezależna jest predyktorem mediatora (tzw. ścieżka A), ten zaś predyktorem zmiennej zależnej (ścieżka B), przy czym, testując ścieżkę B, kontroluje się także bezpośredni efekt zmiennej niezależnej na zmienną zależną (tzw. ścieżka C’). Ponadto testuje się bezpośredni wpływ zmiennej niezależnej na zmienną zależną bez udziału mediatora (ścieżka C). Aby można było mówić o wystąpieniu mediacji muszą zostać spełnione



Rysunek 1.

Ogólne i specyficzne poczucie własnej skuteczności jako mediatory związku między konfliktem rodzina–praca i wypaleniem zawodowym.

warunki istotności statystycznej wartości  $\beta$  ścieżek A i B, jak również wartości  $\beta$  ścieżek C i C' nie powinny być równe. Dodatkowo efekt mediacji można sprawdzać testem Sobela (<http://people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>). W przypadku H2 analiza danych powinna wykazać, że: (1) konflikt między pracą i rodziną jest predyktorem wypalenia zawodowego (ścieżka A); (2) poczucie własnej skuteczności jest predyktorem wypalenia, przy kontroli efektu konfliktu między pracą i rodziną na wypalenie (ścieżka B) oraz (3) związek konfliktu między pracą i rodziną z wypaleniem (ścieżka C) zmieni się przy uwzględnieniu poczucia własnej skuteczności (ścieżka C').

Jeśli chodzi o ścieżkę A, analizy korelacji (por. Tabela 1) wykazują, że konflikt rodzina–praca, ale nie praca–rodzina, wiąże się z ogólnymi i specyficznymi przekonaniami o własnej skuteczności. Tak więc poczucie własnej skuteczności może potencjalnie mediuować jedynie efekt konfliktu rodzina–praca na wypalenie. Wyniki analizy mediacji ilustruje Rysunek 1.

Analizy mediacji wykazały, że konflikt rodzina–praca jest bezpośrednio (ścieżka C) lub pośrednio (ścieżki A i B) związany z wypaleniem zawodowym. Wysoki poziom tego konfliktu jest wyznacznikiem niskiego poziomu ogólnych i specyficznych przekonań o własnej skuteczności (ścieżka A). Z kolei niski poziom tych przekonań jest wyznacznikiem wysokiego wypalenia zawodowego. Opisane efekty mediacyjne zostały dodatkowo potwierdzone testami Sobela (por. wartości z, Rysunek 1).

### Dyskusja

Wyniki niniejszych badań pokazały, że wysokiemu wypaleniu zawodowemu odpowiadają silne konflikty między pracą i rodziną (H1), a także niskie poczucie własnej skuteczności. Wyniki te są zgodne z modelem *JD-R* (Bakker i in., 2003; Demerouti i in., 2001). Częściowo potwierdziła się także mediacyjna rola przekonań o własnej skuteczności zarówno ogólnych, jak i specyficznych – związanych z pracą nauczyciela (H2). Okazuje się, że konflikt rodzina–praca (ale nie praca–rodzina) prowadzi do wypalenia właśnie przez osłabienie tych przekonań. Możliwe, że konflikt rodzina–praca obniża przekonania o własnej skuteczności przez absorbowanie części zasobów poznawczych, jak również drogą negatywnego afektu. Ponadto osoby przekonane o własnej skuteczności zwykle cechuje silna proaktywność i wzmożona potrzeba wpływu na otoczenie, w którym żyją (Bandura, 1993). Dlatego dążą one do takiego ukształtowania środowiska pracy i rodziny, które byłoby dla nich możliwie mało obciążające, co zmniejsza ryzyko powstania konfliktu. Osoby te są przeważnie przekonane o sprawowaniu kontroli, stąd mogą wkladać więcej aktywności i wysiłku

w osłabianie doświadczanego konfliktu już w początkowej jego fazie.

Na podstawie wyników badań poprzecznych nie można jednoznacznie rozstrzygnąć o kierunku relacji między badanymi zmiennymi. Zaproponowany w niniejszym artykule kierunek mediacji nie jest jedynym możliwym. Prawdopodobne jest, że między stresorami, zasobami a wypaleniem zachodzi dynamiczna interakcja, która bardziej przypomina spiralę wzajemnie przeplatających się oddziaływań niż stabilny związek przyczynowo-skutkowy (Hobfoll, 2006). Przykładowo, Zapf, Dormann i Frese (1996) dokonali metaanalizy 16 studiów podłużnych nad stresem zawodowym i aż w sześciu z nich znaleźli zależność odwrotną niż zazwyczaj zakładana w modelach teoretycznych. To nie stresory w pracy były antecedenssem problemów ze zdrowiem (np. napięcia, wyczerpania), lecz dolegliwości zdrowotne sprawiały, że stresory te pracownicy postrzegali jako silnie zagrażające. Nowsze badania podłużne nad nauczycielami izraelskimi także dowodzą wzajemnego oddziaływania na siebie stresorów i wypalenia (Shirom, Oliver i Stein, 2010).

Na koniec chciałbym wspomnieć o pewnych ograniczeniach niniejszych badań. Jednym z nich jest nierównomierny rozkład próby badawczej ze względu na płeć. W próbie badawczej dominowały kobiety, dlatego uzyskane wyniki nie powinny być generalizowane na populację mężczyzn. Ponadto badania dotyczyły jednej grupy zawodowej – nauczycieli. Także nielosowy dobór próby badawczej sugeruje, aby z pewną ostrożnością traktować uzyskane wyniki. Należy też wspomnieć, że część zastosowanych narzędzi pomiarowych – choć wykazujących dobre parametry psychometryczne – jest wciąż w fazie walidacji. Kolejne ograniczenie wynika z faktu, że analizy moderacji były dokonywane na podstawie badań przekrojowych, a nie podłużnych lub zebranych w modelu eksperymentalnym. Wypalenie zawodowe jest procesem dynamicznym, rozwijającym się wskutek długofalowych oddziaływań stresorów i zasobów, dlatego bardzo istotne jest uchwycenie owej dynamiki rozwoju tego zjawiska. Możliwości takie dają jedynie badania podłużne, z przynajmniej kilkumiesięczną przerwą w pomiarze. Takie zatem badania byłyby szczególnie wskazane w toku dalszych poszukiwań zależności między analizowanymi zjawiskami.

### LITERATURA CYTOWANA

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., Sutton, M. (2000). Consequences associated with work–family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.

- Aluja, A., Blanch, A., Garcia, L. F. (2005). Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory in school teachers: A study of several proposals. *European Journal of Psychological Assessment, 21*, 67–76.
- Baka, Ł., Cieślak, R. (2010). Zależność między stresorami w pracy a wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracę w grupie nauczycieli. Pośrednicząca rola przekonań o własnej skuteczności i wsparcia społecznego. *Studia Psychologiczne, 48*, 5–18.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management, 10*, 16–38.
- Bakker, A. B., Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of work – home interference. *Work & Occupations, 31*, 345–366.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist, 28* (2), 117–148.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator – Mediator variable distinction in social psychological research. Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173–1182.
- Brouwers, A., Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Educational, 16*, 239–253.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. (1999). Work–family conflict, spouse support and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 327–336.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. (2001). Hospital restricting, work–family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology and Health, 16*, 583–594.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169–198.
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work – family conflict. Effects of gender, self-efficacy and family background. *The Career Development Quarterly, 54*, 202–216.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86* (3), 499–512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*, 128–149.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. E., Kompier, M. (2004). Positive and negative work – home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International, 23*, 6–35.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*, 124–197.
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology, 85*, 888–895.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76–88.
- Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Martin, A., Carillo, L., Burke, B., Coates, M. L., Qandt, S. A. (2007). Work–family conflict. Experiences and health implications among immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1119–1130.
- Grzywacz, J. G., Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 111–126.
- Guskey, T. R., Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy. A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal, 31*, 627–643.
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 222–235.
- Hobfoll, S. E. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 337–346.
- Kossek, E. E., Ozeki, C. (1999). Bridging the work–family policy and productively gap: A literature review. *Work & Family, 2*, 7–32.
- Lambert, E., Hogan, N. L., Altheimer, I. (2010). The association between work–family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice, 35*, 37–55.
- Lee, R. T., Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*, 123–133.
- Maslach, Ch., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397–422.
- Mikkelsen, A., Burke, R. J. (2004). Work–family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management, 11*, 429–444.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400–410.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior, 48*, 275–300.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management, 12*, 43–61.

- Rantanen, J., Pulkkinen, L., Kinnunen, U. (2005). The Big Five personality dimensions, work–family conflict and psychological distress. *Journal of Individual Differences*, 26, 155–166.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hunley, H. A. (2009). Work–family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40, 54–61.
- Salanova, M., Peiro, J. M., Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 1–25.
- Sęk, H. (2000). Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. W: J. Weinman, S. Wright, M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (s. 35–37). Windsor, England: NFER-Nelson.
- Shirom, A., Oliver, A., Stein, E. (2010). Teacher's stressors and strains. A longitudinal study of their relationships. *International Journal of Stress Management*, 16, 312–332.
- Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99 (3), 611–625.
- Wang, P., Lawler, J. J., Shi, K. (2010). Work–family conflict, self-efficacy, job satisfaction and gender. Evidences from Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 298–308.
- Witt, L. A., Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 343–357.
- Zalewska, A. M. (2008). Konflikty praca–rodzina, rodzina–praca i ich wpływ na jakość życia. W: L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 403–418). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Zapf, D., Dormann, C., Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145–169.

## Relationship between work – family conflicts and burnout: Mediating role of personal resources

Łukasz Baka

*Department of Psychology, Jan Długosz University in Częstochowa*

### Abstract

The study sought to investigate 1) the relationship between work – family conflict (WFC) and the burnout, 2) the relationship between family – work (FWC) conflict and the burnout and 3) the mediating role of the general and specific self-efficacy (related to teacher's tasks). Participants were 291 teachers. As predicted by the Job Demands-Resources model high, WFC and FWC correlated with the high job burnout. High levels of burnout correlated with low self-efficacy. Only the effect of FWC on job burnout was mediated by general and specific self-efficacy beliefs. Results partly support the Job Demands-Resources model and provide further insight into processes leading to the job burnout.

*Key words:* work – family conflict, job burnout, self-efficacy, mediating effect

Złożono: 15.04.2011

Złożono poprawiony tekst: 17.11.2011

Zaakceptowano do druku: 23.01.2012