

RADZENIE SOBIE ZE STRESEM PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI KULTURY

Marcin Cabak

ORCID: 0000-0001-7885-4813

Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie

adres e-mail: marcin.cabak@gmail.com

Słowa kluczowe: stres zawodowy, radzenie sobie ze stresem, pracownik instytucji kultury

Streszczenie. Podjęte w artykule rozważania teoretyczno-empiryczne dotyczą radzenia sobie przez pracowników instytucji kultury z problemami zawodowymi i mają na celu zdiagnozowanie zależności między stosowanymi przez nich stylami radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy a ich cechami społeczno-zawodowymi. W części teoretycznej artykuł zawiera zwięzłe omówienie problematyki związanej ze stresem zawodowym oraz próbę definicji pojęć „instytucja kultury” oraz „pracownik instytucji kultury”. W części empirycznej zaprezentowano wyniki badań własnych oraz wnioski. Określenie sposobów radzenia sobie ze stresem wydaje się ważne ze względu na skuteczność wykonywanej pracy i może stanowić podstawę do formułowania wskazań dla praktyki zawodowej.

COPING WITH THE STRESS OF EMPLOYEES OF CULTURAL INSTITUTIONS

Keywords: occupational stress, coping with stress, employee of a cultural institution

Abstract. The theoretical and empirical considerations made in the article relate to coping with professional problems by employees of cultural institutions and are aimed at diagnosing the connection between their styles of coping with stress at the workplace and their socio-professional characteristics. In the theoretical part it contains a concise discussion of issues related to professional stress and an attempt to define the terms “cultural institution” and “employee of a cultural institution”. The empirical part presents the results of own research and conclusions. Defining ways of coping with stress seems important due to the effectiveness of the work performed and may be the basis for formulating indications for professional practice.

Wprowadzenie

Stres w pracy w warunkach społeczeństw uprzemysłowionych jest zjawiskiem wszechobecnym. Śledząc liczne prace empiryczne można zaryzykować stwierdzenie, że we współczesnym świecie trudno byłoby znaleźć takie zajęcia, zawody czy miejsca pracy, które nie niosłyby ze sobą ryzyka zaistnienia sytuacji trudnych dla pracowników. Niektóre badania wykazują wręcz, że stres jest najważniejszym zagrożeniem w miejscu zatrudnienia¹.

Stres zawodowy

Analizując literaturę psychologiczną, można wyodrębnić trzy główne stanowiska teoretyczne dotyczące stresu. Pierwsze traktuje stres jako wydarzenie, sytuację lub bodziec o określonych cechach wzbudzających w jednostce stan napięcia emocjonalnego, które zakłóca jej funkcjonowanie. Podejście drugie mianem stresu określa swoistą reakcję emocjonalną, poznawczą lub behawioralną człowieka na stresor. Trzecie stanowisko, które będzie podstawą dalszych rozważań, zakłada, że jest on rodzajem relacji pomiędzy człowiekiem a jego otoczeniem².

Zgodnie z koncepcją stresu Richarda Lazarusa i Susan Folkman stres jest relacją *między osobą a otoczeniem, która oceniana jest jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi*³. Jak zauważa Irena Hesszen-Niejodek⁴, w przypadku takiego rozumienia stresu warunkiem uznania sytuacji za stresową nie jest stwierdzenie obiektywnie istniejących okoliczności, lecz subiektywna ocena znaczenia sytuacji przez osobę w niej uczestniczącą. Zatem te same lub „obiektywnie” podobne warunki środowiska mogą być rozmaicie subiektywnie interpretowane. To, w czym jedna osoba dostrzegać będzie szansę, inna – konfrontująca się z tym samym środowiskiem – oceniać może jako obciążenie lub zagrożenie.

¹ NIOSH The National Institute for Occupational Safety and Health, *Stress at work*, Publication Number 99-101, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html> (24. 11. 2019).

² I. Hesszen-Niejodek, *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. III, *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, GWP, Gdańsk 2005, s. 467.

³ R.S Lazarus, *Paradygmat stresu i radzenia sobie*, „Nowiny Psychologiczne” 1986, nr 3-4, s. 2-39.

⁴ I. Hesszen-Niejodek, *Teoria stresu...*, s. 470.

W myśl teorii Lazarusa, te jednostkowe różnice w doświadczaniu stresu wynikają z różnic w ocenie poznawczej (*cognitive appraisal*), rozumianej jako uświadomienie, ocena i interpretacja danego zdarzenia. Są dwa rodzaje oceny poznawczej, pierwotna i wtórna. Istotą oceny pierwotnej jest określenie wymagań stwarzanych przez środowisko. W zależności od wyniku tej oceny sytuacja może zostać przez jednostkę określona jako sprzyjająco-pozytywna, obojętna lub stresująca⁵.

Ocena sytuacji stresowej może z kolei przybrać trzy postaci: zaistniałej już krzywdy/straty (*harm/loss*), rozumianej jako utrata istotnych z punktu widzenia jednostki wartości, zagrożenia (*threat*), a więc krzywd czy strat, które mogą wystąpić w przyszłości. Może być także postrzegana jako wyzwanie (*challenge*), rozumiane jako przewidywane okoliczności niosące zarówno ryzyko strat, jak i korzyści. Natomiast ocena wtórna jest procesem inicjowanym po uznaniu przez jednostkę sytuacji za stresową i polega na oszacowaniu własnych możliwości sprostania stresowi, a w tym możliwych do podjęcia przez jednostkę działań mających na celu wyeliminowanie jego źródeł, złagodzenia siły oddziaływania lub w sytuacji ocenianej jako wyzwanie osiągnięcia potencjalnych korzyści. Należy dodać, że oba rodzaje ocen zachodzić mogą jednocześnie oraz występuje między nimi rodzaj sprzężenia tego rodzaju, że ocena wtórna może zmienić charakter oceny pierwotnej, która z kolei może mieć wpływ na ocenę wtórną itd. Ocena wtórna stanowi nadto podstawę podejmowanych przez jednostkę strategii zaradczych zwanych radzeniem sobie ze stresem (*coping*)⁶.

Według Lazarusa i Folkman radzenie sobie, to „stale zmieniające się poznawcze i behawioralne wysiłki (*efforts*), mające na celu opanowanie (*to manage*) określonych zewnętrznych i wewnętrznych wymagań, ocenianych przez osobę jako obciążające lub przekraczające jej zasoby”⁷. Proces radzenia sobie może być skoncentrowany na emocjach lub problemie⁸ i spełnia dwie zasadnicze funkcje: zmniejszenia nieprzyjemnego napięcia oraz rozwiązania problemu⁹. Przy czym, ta sama czynność może spełniać obie z nich¹⁰. Ważnym zastrzeżeniem, jakie

⁵ J.F. Terelak, *Człowiek i stres*, Branta, Bydgoszcz 2008, s. 63.

⁶ Ibidem, s. 63.

⁷ I. Hesszen-Niejodek, *Teoria stresu...*, s. 476.

⁸ A. Kaczmarska, P. Curyło-Sikora (2016), *Problematyka stresu – przegląd koncepcji*, „Hygeia Public Health” 2016, no. 51(4), p. 2.

⁹ E. Sygit-Kowalska, *Radzenie sobie ze stresem jako zachowanie prozdrowotne – perspektywa psychologiczna*, „Hygeia Public Health” 2014, no. 49(2), p. 2.

¹⁰ I. Hesszen-Niejodek, *Teoria stresu...*, s. 476.

czynią Lazarus i Folkman, jest to, że ani ocena sytuacji nie musi być realistyczna, ani podejmowane wysiłki adaptacyjne, aby móc uznać określoną aktywność jednostki jako radzenie sobie¹¹.

Usiłując poradzić sobie ze stresem, jednostka może stosować rozmaite kombinacje czynności zwane w literaturze przedmiotu strategiami. Według Kazimierza Wrześniewskiego strategia radzenia sobie to „poznawcze i behawioralne wysiłki, jakie jednostka podejmuje w konkretnej sytuacji stresowej”¹². Rozmaici autorzy przyjmują odmienne typologii strategii radzenia sobie¹³.

Badacze zajmujący się problematyką radzenia sobie ze stresem dostrzegli także, że poszczególne osoby mogą wykazywać w różnych sytuacjach stresowych tendencję do przyjmowania charakterystycznego dla siebie zestawu strategii, nazywanego w literaturze przedmiotu stylem radzenia sobie. Zbigniew Lipowski w latach siedemdziesiątych zaproponował, aby stylem radzenia sobie nazywać „trwałą osobowościową dyspozycję jednostki do zmagania się z sytuacjami stresowymi”¹⁴. Nieco nowszą, choć zasadniczo zbieżną definicję proponuje Hesen-Niejodek, która rozumie to pojęcie jako „posiadany przez jednostkę, charakterystyczny dla niej repertuar strategii radzenia sobie z sytuacjami stresowymi”¹⁵.

Zatem, jak proponuje przywoływana autorka, różnicę między stylem i strategią należy rozumieć jak różnicę między cechą a stanem¹⁶. Podobnie jak w przypadku strategii, pojęcie stylu doczekało się wielu różniących się między sobą klasyfikacji. Najczęściej wymieniany w literaturze wydaje się obecnie podział Jamesa Parkera i Normana Endlera, którzy opierając się częściowo na funkcjach, jakie ma według Lazarusa pełnić radzenie sobie, wyróżniają trzy style radzenia: skoncentrowany na zadaniu, skoncentrowany na emocjach/osobie,

¹¹ Ibidem, s. 476.

¹² K. Wrześniewski, *Style a strategie radzenia sobie ze stresem. Problemy pomiaru*, [w:] I. Hesen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, UŚ, Katowice 2000, s. 46.

¹³ Por. np. S. Folkman, R.S. Lazarus, *Coping as a mediator of emotion*, “Journal of Personality and Social Psychology” 1988, no. 54; C.J. Holahan, R.H. Moos, J.A. Shaefer, *Coping, Stress Resistance, and Growth: Conceptualizing Adaptive Functioning*, [w:] M. Zeider, N. Endler (red.), *Handbook of Coping: Theory, Research, Applications*, John Wiley & Sons, New York 1996; I. Hesen-Niejodek, *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, [w:] eadem, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, UŚ, Katowice 2000; W. Łosiak, *Psychologia stresu*, WAIp, Warszawa 2008; C.S. Carver, M.F. Shreier, J.K. Weintraub, *Assessing coping strategies: A theoretically based approach*, “Journal of Personality and Social Psychology” 1989, no. 56(2).

¹⁴ Ibidem, s. 46.

¹⁵ I. Hesen-Niejodek, *Teoria stresu...*, s. 484.

¹⁶ Ibidem.

skoncentrowany na unikaniu¹⁷. Przy czym, dla stylu zorientowanego na unikanie, wspomniani autorzy wyróżnili dodatkowo dwie składowe, tj. angażowanie się w czynności zastępcze oraz poszukiwanie kontaktów towarzyskich¹⁸. Opierając się na transakcyjnym modelu teoretycznym, w połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia Endler i Parker skonstruowali kwestionariusz służący do badania stylów radzenia sobie ze stresem CISS. Polską adaptację tego narzędzia stworzyli Paweł Szczepaniak, Jan Strelau, Kazimierz Wrześniewski. Przywołani autorzy dokonali ponadto porównania kwestionariusza Endlera i Parkera z innymi narzędziami (WCQ – Lazarus i Folkman, COPE – Carver, Schreier i Wientraub, CQ – McCrae i Costa) służącymi do diagnozy stylów radzenia sobie ze stresem, wykazując ich istotne braki w konfrontacji z CISS¹⁹. Kwestionariusz CISS w wersji polskiej funkcjonuje już od kilkudziesięciu lat i jest dobrze sprawdzonym, wiarygodnym narzędziem.

Instytucja kultury – próba definicji

Ze względu na wieloznaczność drugiego z członów nazwy, precyzyjne zdefiniowanie pojęcia „instytucja kultury” nie jest zadaniem prostym. Termin „kultura” rozumiany jest bowiem przez rozmaite dyscypliny naukowe bardzo różnie, a granice zjawisk, które miałyby oznaczać, często się nie pokrywają. Wieloznaczność tę wzmagają dodatkowo konteksty potocznego użycia tego określenia. Jak słusznie zauważa Dariusz Kubinowski²⁰, w celu zdefiniowania wspomnianego pojęcia wygodniej jest posłużyć się nieco bardziej jasnym pojęciem „działalności kulturalnej”, które z kolei można rozumieć za Józefem Niżnikiem²¹ jako: „wszelkie czynności organizatorskie prowadzące do kontaktu ludzi z dobrami kultury”. W podobnym duchu wydaje się ujmować to pojęcie polski ustawodawca, pisząc w art. 1. Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu

¹⁷ Zob. I. Heszen-Niejodek, *Stres i radzenie sobie...*; Eadem, *Teoria stresu...*

¹⁸ P. Szczepaniak J. Strelau, K. Wrześniewski, *Diagnoza stylów radzenia sobie ze stresem za pomocą polskiej wersji kwestionariusza CISS Endlera i Parkera*, „Przegląd Psychologiczny” 1996, t. 39, nr 1, s. 192.

¹⁹ Ibidem, s. 189–190.

²⁰ D. Kubinowski, *Animacja w instytucjonalnej działalności kulturalnej*, [w:] idem, U. Lewartowicz (red.), *Animacja kultury w perspektywie pedagogicznej. Studia i szkice*, Impuls, Kraków 2018, s. 69.

²¹ J. Niżnik, *Symbole i adaptacja kulturowa*, Centralny Ośrodek Metodyki Upowszechniania Kultury, Warszawa 1985, s. 87.

działalności kulturalnej: „Działalność kulturalna [...] polega na tworzeniu, upowszechnianiu i ochronie kultury”²².

Wspomniany wyżej D. Kubinowski postuluje, aby do powyższej definicji włączyć także animację i promocję kultury, co jak słusznie stwierdza, lepiej oddaje stan faktyczny funkcjonowania instytucji kultury w Polsce²³.

Sam ustawodawca wymienia jedynie pewne typy form organizacji działalności kulturalnej, prawdopodobnie celowo nie precyzując samego pojęcia „instytucja kultury”. Można jedynie domyślać się, że kieruje się przy tym chęcią pozostawienia pewnej swobody w interpretacji zjawisk, pozwalającej włączyć do tego zbioru np. nowe, nieznane obecnie typy tego rodzaju działalności.

Główny Urząd Statystyczny na podstawie zapisów zawartych w przywołanej ustawie, określa instytucję kultury jako „państwową lub samorządową osobę prawną, dla której działalność kulturalna jest podstawowym celem statutowym (nie stanowiącym jednocześnie działalności gospodarczej), prowadzona w szczególności w formie: muzeów, biur wystaw artystycznych, galerii i centrów sztuki, bibliotek, domów i ośrodków kultury, świetlic i klubów”²⁴.

Definicja GUS posługuje się ważnym rozróżnieniem zawartym w art. 4.1. wspomnianej ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, dotyczącym charakteru podmiotów prowadzących działalność kulturalną na te, dla których jest ona głównym celem statutowym i takie, które mogą realizować ją jako działalność dodatkową²⁵. Z metodologicznego punktu widzenia jest to rozróżnienie istotne, bowiem można sobie wyobrazić niezliczoną ilość instytucji, dla których działalność taka może stanowić „dodatek” do aktywności zasadniczej. Branie pod uwagę tego typu jednostek na potrzeby niniejszego artykułu wydaje się nadmiernym rozszerzaniem granic obszaru poszukiwań. Jednocześnie definicja GUS nie obejmuje całego bogactwa organizacji niepublicznych, dla których taka aktywność w sferze kultury jest pierwszoplanowa.

W celu określenia obszaru, którego dotyczyć będzie niniejszy artykuł przyjmujemy, że instytucją kultury jest państwowa, samorządowa lub innego typu osoba prawna, dla której działalność polegająca na tworzeniu lub upowszechnianiu,

²² Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, Dz.U. 1991 r. Nr 114, poz. 493.

²³ D. Kubinowski, op. cit., s. 69.

²⁴ GUS, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/128,pojecie.html> (23.10.2019).

²⁵ Ibidem.

lub ochronie, lub animacji, lub promocji kultury jest podstawowym celem statutowym.

Pracownikiem instytucji kultury będzie natomiast osoba fizyczna, z którą został przez tę instytucję nawiązany stosunek pracy w rozumieniu art. 22. Kodeksu pracy²⁶, a więc niezależnie od nazwy zawartej umowy.

Badania własne

Przeprowadzone badanie miało charakter pilotażowy, a jego celem było poszukiwanie związków między sposobami radzenia sobie ze stresem a cechami społeczno-demograficznymi osób zatrudnionych w instytucjach kultury. W dostępnej literaturze brak jest badań dotyczących funkcjonowania zawodowego tej grupy pracowników. Problem badawczy przyjął postać pytania:

Czy występuje zależność pomiędzy stylami radzenia sobie ze stresem zawodowym a cechami społeczno-zawodowymi pracowników instytucji kultury, a jeśli tak, to jaka?

Do przeprowadzenia badania wykorzystano Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS) Endlera w polskiej adaptacji Szczepaniaka, Strelaua, Wrześniewskiego²⁷, składający się z 48 twierdzeń dotyczących zachowań podejmowanych przez człowieka w sytuacjach stresowych. Badany określa na pięciostopniowej skali Lickerta częstotliwość, z jaką podejmuje dane działanie w sytuacjach trudnych (1 – nigdy, 2 – bardzo rzadko, 3 – czasami, 4 – często, 5 – bardzo często). Wyniki określone są na trzech skalach: SSZ – styl skoncentrowany na zadaniu, SSE – styl skoncentrowany na emocjach, SSU – styl skoncentrowany na unikaniu. Ostatni styl może ponadto przyjmować dwie formy: ACZ – angażowanie się w czynności zastępcze, PKT – poszukiwanie kontaktów towarzyskich, ujmowane w dwie osobne podskale. Badania przeprowadzone zostały od maja do października 2019 roku.

Charakterystyka badanej grupy

Badaniu poddano 101 osób zatrudnionych w instytucjach kultury woj. lubelskiego i mazowieckiego. Zastosowano celowo-losowy dobór próby. Dwie trzecie badanych osób stanowiły kobiety. Odsetek respondentów w każdej z czterech wyróżnionych kategorii wiekowych (18–25 lat, 26–35 lat, 36–45 oraz powyżej

²⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 r. Nr 24, poz 141.

²⁷ P. Szczepaniak, J. Strelau, K. Wrześniewski, op. cit.

45 lat) był zbliżony. Niemal sześć z dziesięciu badanych osób żyło w związku. Znacznie przeważały osoby zamieszkujące miasto, niemal ośmiu z dziesięciu respondentów. Badane osoby różniły się pod względem wykształcenia. Najliczniej reprezentowane były te z wykształceniem wyższym magisterskim, stanowiąc prawie połowę (49,5%) respondentów. Wykształcenie zawodowe lub średnie posiadał niemal co czwarty respondent, podobnie jak licencjackie lub inżynierskie. Badane osoby różniły się także pod względem długości stażu zawodowego. Najliczniej reprezentowane były osoby rozpoczynające karierę – co trzeci badany. Niemal co piąty respondent przepracował od sześciu do dziesięciu lat. Podobny odsetek stanowiły osoby ze stażem pracy od szesnastu do dwudziestu lat. Najmniej liczne (co ósma) były osoby, które przepracowały dotychczas od jedenastu do piętnastu lat lub powyżej dwudziestu. Również jedynie co ósmy respondent pełnił funkcję przełożonego. Strukturę badanej grupy ilustruje tabela 1.

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy

Analizowana zmienna		N	%
Płeć	kobiety	67	66,3
	mężczyźni	34	33,7
Wiek	18–25 lat	24	23,8
	26–35 lat	26	25,7
	36–45 lat	27	26,7
	pow. 45 lat	24	23,8
Stan cywilny	wolny	59	58,4
	w związku	42	41,6
Miejsce zamieszkania	miasto	79	78,2
	wieś	22	21,8
Wykształcenie	zawodowe i średnie	27	26,7
	licencjackie i inżynierskie	24	23,8
	magisterskie	50	49,5
Staż zawodowy	do 5 lat	34	33,6
	6–10 lat	21	20,8
	11–15 lat	13	12,9
	16–20 lat	19	18,8
	pow. 20 lat	14	13,9
Stanowisko	wykonawca	88	87,1
	przełożony	13	12,9
Ogółem		101	100,0

Źródło: badania własne.

Style radzenia sobie ze stresem – rozkłady częstości oraz relacje między stylami

W celu odpowiedzenia na postawione pytania badawcze, wypowiedzi badanych osób poddano analizie statystycznej, którą rozpoczęto od ustalenia rozkładu poziomów wyników dla poszczególnych skal uzyskanych przez badanych pracowników instytucji kultury. Okazuje się, że w sytuacji stresowej najsilniej preferowane są przez nich zachowania związane ze stylem skierowanym na zadanie. W tym przypadku średni wynik dla całej badanej grupy na skali stenowej wyniósł niemal 7,37 stena, a więc powyżej wyniku przeciętnego, podczas gdy średnia dla stylu skierowanego na emocje wyniosła jedynie 5,09 stena, a więc o ponad dwa steny mniej, natomiast dla stylu skierowanego na unikanie zaledwie 4,27 stena, a więc o ponad trzy steny mniej. Zależności te ukazuje tabela 2.

Tabela 2. Średnie wyniki uzyskane przez pracowników instytucji kultury (bez podziału na grupy) dla poszczególnych stylów radzenia sobie ze stresem

Style radzenia sobie	Miary tendencji centralnej				
	M	Me	Max.	Min.	SD
Orientacja na zadanie	7,36	8,00	10,00	3,00	1,863
Orientacja na emocje	5,09	6,00	10,00	1,00	1,884
Orientacja na unikanie	4,26	5,00	9,00	1,00	1,468
Czynności zastępcze	4,15	5,00	9,00	1,00	1,730
Kontakty towarzyskie	5,16	5,00	7,00	3,00	1,086

Źródło: badania własne.

Warto przy tym zauważyć, że jedynie pięcioro respondentów (5%) uzyskało dla stylu skierowanego na zadanie wynik niski, natomiast aż 63% z nich wynik wysoki. Z kolei dla stylu skierowanym na emocje najczęściej uzyskiwany był poziom wyników przeciętny. Uzyskało go niemal sześć z dziesięciu (59%) badanych osób. Dla stylu skierowanego na unikanie jedynie niespełna 6% badanych osób uzyskało poziom wyniku wysoki. Natomiast podobny odsetek respondentów uzyskał poziom niski i średni, odpowiednio 49% i 46%. Podobnie rysuje się obraz dla stosowania czynności zastępczych. W przypadku poszukiwania kontaktów towarzyskich większość, (56%) badanych osób, osiągnęła poziom wyniku przeciętny, a jedynie mniej niż 13% poziom wysoki.

Z kolei, jeśli przyjąć 85% poziom ufności, to okazuje się, że dla aż 65% pracowników instytucji kultury, styl skierowany na zadanie jest dominującym

stylem radzenia sobie ze stresem. Dla jedynie niespełna 5% badanych osób jest nim styl skierowany na emocje, a tylko u jednej osoby dominuje styl skierowany na unikanie. Przy czym, jedynie minimalnie wyższy odsetek badanych (58%) osiągnął wynik przeciętny lub wysoki w przypadku poszukiwania kontaktów towarzyskich niż w przypadku angażowania się w czynności zastępcze (53% respondentów). Powyższe ustalenia ilustruje tabela 3.

Tabela 3. Częstość występowania poziomów wyników dla poszczególnych stylów radzenia sobie.

Wynik	Styl skierowany na zadanie (SSZ)		Styl skierowany na emocje (SSE)		Styl skierowany na unikanie (SSU)		Czynności zastępcze (ACZ)		Kontakty towarzyskie (PKT)	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Niski	5	4,95	30	29,70	49	48,51	47	46,53	31	30,69
Przeciętny	32	31,68	60	59,40	46	45,54	44	43,56	57	56,43
Wysoki	64	63,36	11	10,89	6	5,94	10	9,90	13	12,87

Źródło: badania własne.

Można zatem stwierdzić, że badani pracownicy instytucji kultury w sytuacji stresu zawodowego są *en bloc* skoncentrowani przede wszystkim na zadaniu, przy mniejszym, choć nie niskim skupieniu na emocjach i raczej nie stosują czynności unikowych a jeśli już, to minimalnie chętniej poszukują towarzystwa niż czynności zastępczych.

Styl skierowany na zadanie (SSZ) a cechy społeczno-demograficzne badanych osób

Po porównaniu badanych pod względem płci (ze względu na nierównoliczność grup zastosowano test H Kruskalla-Wallisa), stwierdzono, że zachodzi istotna statystycznie zależność ($p=0,012$) między poziomem wyników stylu skierowanego na zadanie a płcią badanych osób. Okazało się, że kobiety ogółem uzyskały wynik wysoki ($M=7,74$; $Me=8$ stenów), znacznie wyższy niż mężczyźni, których wynik ($M=6,61$; $Me=6$ stenów) mieści się przedziale średnim. Ilustruje to tabela 4.

Tabela 4. Średnie wyniki (stenowe) dla skali (SSZ) ze względu na płeć badanych

Płeć	Miary tendencji centralnej					
	M	Me	Min.	Max.	SD	p
Kobiety	7,75	8,00	5,00	10,00	1,570	p=0,013
Mężczyźni	6,61	6,00	3,00	10,00	2,174	

Źródło: badania własne.

Ponadto, po zastosowaniu testu zgodności Chi² Pearsona, stwierdzono istotną statystycznie zależność (p=0,000) między stylem skierowanym na zadanie (SSZ) a płcią. Aż trzy z czterech respondentek uzyskały wynik wysoki, podczas gdy mężczyźni jedynie czterech na dziesięciu. Również wynik przeciętny uzyskało znacznie więcej kobiet (44%) niż mężczyzn (25%). Natomiast wynik niski uzyskał co siódmy respondent i ani jedna respondentka. Można zatem (z pewną dozą ostrożności ze względu na znaczną dysproporcję w reprezentacji obu płci) stwierdzić, że kobiety zatrudnione w instytucjach kultury, w sytuacji stresu zawodowego, znacznie bardziej skupione są na rozwiązaniu problemu niż ich koledzy.

Na podstawie testu Chi² Pearsona stwierdzono jeszcze jedną, istotną statystycznie zależność (p=0,009) między stylem skierowanym na zadanie a wykształceniem. Znacznie częściej preferują go osoby z wykształceniem co najmniej wyższym niż innym. Przy czym, największy odsetek osób, które uzyskały wynik wysoki, to te z wykształceniem licencyjnym lub inżynierskim – niemal osiem z dziesięciu (79,2%) respondentek i respondentów. Jedynie nieco rzadziej – bez mała siedem z dziesięciu (68%) badanych osób – silnie skoncentrowane w sytuacji stresu zawodowego są te z wykształceniem magisterskim, podyplomowym lub doktorskim. Wynik przeciętny osiągnęła niemal połowa (48,5%) osób po szkole zawodowej lub średniej, co trzecia badana lub badany (32%) po studiach magisterskich i jedynie co ósmy licencjat lub inżynier. Wyniku niskiego nie uzyskała ani jedna osoba z tytułem co najmniej magistra, natomiast uzyskała go co dwunasta (8,3%) osoba po studiach trzyletnich i co dziewięta (11,1%) osoba z wykształceniem co najwyżej średnim. A zatem, można stwierdzić, że im pracownik instytucji jest lepiej wykształcony, tym skuteczniej, a z całą pewnością aktywniej, radzi sobie z problemami napotkanymi w pracy. Powyższe zależności zilustrowano w tabeli 5.

Tabela 5. Poziom wyników dla skali (SSZ) a czynniki społeczno-zawodowe

Czynniki społeczno-demograficzne			Wynik skali SSZ			Chi ² p
			niski	przeciętny	wysoki	
Płeć	Kobiety	N %	0 0,00%	17 25,37%	50 74,63%	Chi ² = 16,336 p=0,000
	Mężczyźni	N %	5 14,71%	15 44,12%	14 41,18%	
Wykształcenie	w. zawodowe i średnie	N %	3 11,11%	13 48,15%	11 40,74%	Chi ² = 13,495 p=0,009
	w. licencjackie i inżynierskie	N %	2 8,33%	3 12,50%	19 79,17%	
	w. magisterskie, podyplomowe, doktorskie	N %	0 0,00%	16 32,00%	34 68,00%	

Źródło: badania własne.

Styl skierowany na emocje (SSE) a cechy społeczno-demograficzne badanych osób

W wyniku przeprowadzonych analiz statystycznych (test U, Kruskala-Wal-lisa) ustalono, że istnieje statystycznie istotna zależność ($p = 0,044$) między stylem skierowanym na emocje (SSE) a wykształceniem badanych osób. Osoby z wykształceniem co najmniej wyższym magisterskim są mniej skoncentrowane na emocjach ($Me=5$; $M= 4,75$ stenów) niż osoby z licencjatem lub tytułem inżyniera ($Me=6$; $M=4,75$) oraz po szkole średniej lub zawodowej ($Me=6$; $M=5,75$). Dane te zawarto w tabeli 6.

Tabela 6. Średnie wyniki (stenowe) dla skali (SSE) ze względu na wykształcenie badanych

Wykształcenie	Miary tendencji centralnej					p
	M	Me	Min.	Max.	SD	
Zaw./śr.	5,74	6,00	3,00	7,00	0,944	p = 0,044
Licenc./inż.	4,75	6,00	1,00	6,00	1,847	
Mgr/dr/podypl	4,92	5,00	1,00	10,00	2,202	

Źródło: badania własne.

W dalszej kolejności, na podstawie analizy testem χ^2 Pearsona stwierdzono, że istnieje istotna statystycznie zależność między stylem skierowanym na emocje (SSE) a wiekiem badanych pracowników instytucji kultury. We wszystkich grupach wiekowych z wyjątkiem osób powyżej czterdziestu pięciu lat dominującą tendencją jest przeciętne koncentrowanie się na swoich emocjach. Najczęściej robią tak osoby między dziewiętnastym a dwudziestym szóstym rokiem życia (niemal osiem z dziesięciu – 79,2%). Nieco rzadziej (ponad sześćcioro z dziesięciorga 65,4%) podobnie postępują osoby w wieku między dwudziestym siódmym a trzydziestym szóstym rokiem życia oraz pracownice i pracownicy w wieku średnim (sześćcioro z dziesięciorga 59,2%). W przypadku osób dojrzałych natomiast, najsilniej zarysowującą się tendencją jest niska koncentracja na przeżywanych, w sytuacji stresu zawodowego, negatywnych emocjach. Postępują w ten sposób cztery z dziesięciu osób (41,6%) w wieku powyżej czterdziestu pięciu lat.

Warto dodać, że wśród pracownic i pracowników najmłodszych ani jedna badana osoba nie osiągnęła w skali SSE wyniku wysokiego. W przypadku respondentek i respondentów nieco starszych (26 – 35 lat) była to jedynie co dwudziesta szósta osoba (3,8 %) oraz niemal co siódma (14,5%) w wieku średnim i co czwarta (25%) w wieku dojrzałym.

Natomiast, jeśli zsumować odsetek osób dla wyników niskiego i średniego, to okazuje się, że aż w dwu grupach wiekowych (18–25 i 26–35 r.ż.) wynik taki osiągają wszystkie lub prawie wszystkie osoby. W pozostałych dwu grupach wiekowych odsetek ten, choć niższy, jest również bardzo wysoki (najniższy w przypadku osób dojrzałych). Ponadto największy odsetek osób, które osiągnęły na skali SSE wyniki skrajne (a więc niski lub wysoki) to respondentki i respondenci w wieku powyżej 45 lat.

Stwierdzono również istotną statystycznie zależność ($p=0,000$) między stylem skierowanym na emocje (SSE) a płcią badanych osób. U mężczyzn w sytuacji stresu związanego z obowiązkami zawodowymi wyraźnie przeważa przeciętny stopień skupienia się na negatywnych emocjach, robi tak niemal ośmiu z dziesięciu (79,4%) i występuje on u nich niemal dwukrotnie częściej niż u kobiet. Jedynie co druga badana kobieta (49,2%) skupia się na niepożądanych odczuciach w takim właśnie stopniu. Jednak również u kobiet przeciętne przywiązywanie wagi do przykrych doznań jest tendencją dominującą. Za to kobiety aż niemal czterokrotnie częściej reagują na perturbacje w miejscu pracy niskim stopniem zaangażowania w negatywne emocje. Robią tak cztery z dziesięciu (38,1%) kobiet oraz mniej niż co ósmy (11,76%) badany mężczyzna. Jedynie bardzo niewielki

odsetek zarówno respondentek, jak i respondentów reaguje na stres bardzo emocjonalnie – co ósma kobieta (11,9%) i co jedenasty mężczyzna (8,8%).

Istotną statystycznie zależność ($p=0,002$) zaobserwowano także między stylem skierowanym na emocje (SSE) a wykształceniem. Największy odsetek osób skoncentrowanych na emocjach w stopniu średnim (jest to w przypadku tej grupy badanych tendencja dominująca) występuje w grupie licencjatów i inżynierów. Jest to sześć z dziesięciu (62,5%) osób z takim tytułem. Wśród pozostałych badanych dominuje niski poziom skupienia na przykrych doznaniach. Na sytuację trudną reaguje tak sześcioro z dziesięciorga (59,2%) badanych z wykształceniem co najwyżej średnim i połowa (52%) osób z tytułem co najmniej magistra. Osoby z wykształceniem co najmniej wyższym magisterskim najrzadziej (jedynie co dwudziesta piąta – 4%) silnie poddają się niechcianym emocjom. Jednak i w pozostałych kategoriach wykształcenia tendencja ta jest bardzo niska.

A zatem można stwierdzić, że badani pracownicy instytucji kultury najczęściej na stres w pracy reagują przeciętnym lub niskim skupieniem na przykrych odczuciach. Przy czym, osoby przed czterdziestym piątym rokiem życia, w sytuacji stresu w pracy, są najczęściej skoncentrowane na emocjach w stopniu umiarkowanym. Z kolei w przypadku pracownic i pracowników dojrzałych, mimo tego, że przeważnie (znacznie częściej niż inni) reagują na komplikacje w pracy najmniej emocjonalnie, to jednak także dużo częściej niż pozostali silnie koncentrują się na przeżywaniu niechcianych uczuć. Z kolei pracownicy z wykształceniem co najwyżej licencjackim lub inżynierskim, w sytuacji stresu w pracy, najczęściej jedynie w niewielkim stopniu poddają się odczuciom o przykrym charakterze i niezwykle rzadko w stopniu wysokim. Taką tendencję, jak już wspomniano, najczęściej preferują pracownice i pracownicy najstarsi. Powyższe zależności ilustruje tabela 7.

Tabela 7. Poziom wyników dla skali (SSE) a czynniki społeczno-zawodowe

Czynniki społeczno-demograficzne			Wynik skali SSE			Chi ² P
			niski	przeciętny	wysoki	
Płeć	Kobiety	N	26	33	8	Chi ² = 9,207 p=0,000
		%	38,81%	49,25%	11,94%	
	Mężczyźni	N	4	27	3	
		%	11,76%	79,41%	8,82%	

Cd. tabeli 7.

wykształcenie	zaw./śr.	N	16	9	2	Chi ² = 16, 172 p=0,002
		%	59,26%	33,33%	7,41%	
	licenc./inż.	N	7	15	2	
		%	29,17%	62,50%	8,33%	
	mgr/dr/podypl	N	26	22	2	
		%	52,00%	44,00%	4,00%	
wiek	18–25 lat	N	7	17	0	Chi ² = 14,979 p=0,020
		%	29,17%	70,83%	0,00%	
	26–35 lat	N	18	5	3	
		%	69,23%	19,23%	11,54%	
	36–45 lat	N	13	12	2	
		%	48,15%	44,44%	7,41%	
	Pow. 45 lat	N	9	10	5	
		%	37,50%	41,67%	20,83%	

Źródło: badania własne.

Styl skierowany na unikanie (SSU) a cechy społeczno-demograficzne badanych osób

Z przeprowadzonych analiz statystycznych (test U, Manna-Whitneya) wynika, że występuje istotna statystycznie ($p=0,000$) zależność między stylem skierowanym na unikanie (SSU) a płcią badanych osób. Mężczyźni dla skali stenowej SSU uzyskali średni wynik $M=5,0$; $Me=5,0$ stena, zawierający się w przedziale wyników przeciętnych, podczas gdy kobiety uzyskały średnio wynik $M=3,9$; $Me=4$ odpowiadający poziomowi wyników niskiemu. Powyższe zależności ukazuje tabela 8.

Tabela 8. Średnie wyniki (stenowe) dla skali (SSU) ze względu na płeć badanych

Płeć	Miary tendencji centralnej					
	M	Me	Min.	Max.	SD	p
Kobiety	3,89552	4,00000	1,00000	9,00000	1,154	$p=0,000$
Mężczyźni	5,00000	5,00000	3,00000	7,00000	1,478	

Źródło: badania własne.

Analizując odpowiedzi badanych osób testem Chi² Pearsona stwierdzono ponadto niżej wymienione zależności.

Istnieje statystycznie istotna zależność ($p=0,012$) między stylem skierowanym na unikanie (SSU) a płcią. W przypadku badanych kobiet znacznie częściej niż u mężczyzn styl skierowany na unikanie występuje w nasileniu niskim. Sześć z dziesięciu (58,2%) pracownic instytucji kultury, w sytuacji stresu w pracy, jedynie w niewielkim stopniu koncentruje się na unikaniu problemu, podczas gdy robi tak aż co trzeci mężczyzna. W przypadku kobiet jest to także tendencja dominująca. Z kolei większość mężczyzn, również sześciu z dziesięciu (58,8%) stara się wypierać ze świadomości fakt zaistnienia trudnej sytuacji w pracy w stopniu umiarkowanym. Taki stopień nasilenia tego stylu występuje natomiast jedynie u czterech z dziesięciu badanych kobiet. W przypadku wysokiego nasilenia stylu skierowanego na unikanie (SSU) znacząco dominują mężczyźni. Silnie unika problemów częściej niż co ósmy mężczyzna (11,8%) i zaledwie co trzydziesta trzecia kobieta (3%).

Zachodzi także istotna statystycznie zależność ($p=0,000$) między stylem skierowanym na unikanie (SSU) a miejscem zamieszkania badanych osób. Natężenie w stopniu przeciętnym stylu skierowanego na unikanie znacznie częściej występuje u osób zamieszkałych na wsi (81,2% mieszkańców wsi) niż mieszkających w mieście (35,4%). Jak widać w przypadku osób mieszkających na wsi, jest to tendencja bardzo silnie dominująca. Natomiast badani mieszkańcy miast w sytuacji stresu zawodowego najczęściej kierują swoją aktywność ku czynnościom unikowym w stopniu niskim. Robi tak ponad połowa (58,8%) mieszkańców miast zatrudnionych w instytucji kultury. Z kolei jedynie bardzo niewielki odsetek przedstawicieli obu grup, wyróżnionych wśród badanych ze względu na miejsce zamieszkania, w przypadku napotkania problemów w pracy, intensywnie oddaje się aktywnościom unikowym. Robi tak co szesnasty mieszkaniec miasta (6,3%) i co dwudziesta druga osoba (4,6%) zamieszkująca wieś. Opisanie zależności ilustruje tabela 9.

Tabela 9. Poziom wyników dla skali (SSU) a czynniki społeczno-zawodowe

Czynniki społeczno-demograficzne			Wynik skali SSU			Chi ² p
			niski	przeciętny	wysoki	
Płeć	Kobiety	N	39	26	2	Chi ² = 8,766 p=0,012
		%	58,21%	38,81%	2,99%	
	Mężczyźni	N	10	20	4	
		%	29,41%	58,82%	11,76%	

Cd. tabeli 9.

Miejsce zamieszkania	Miasto	N	46	28	5	Chi ² = 15,270 p=0,000
		%	58,23%	35,44%	6,33%	
	Wieś	N	13,64%	81,82%	4,55%	
		%	49	46	6	

Źródło: badania własne.

Jak wynika z wcześniejszych rozważań, styl skierowany na unikanie może objawiać się w postaci dwóch, nieco odmiennych typów zachowań, tj. angażowania się w czynności zastępcze (ACZ) oraz poszukiwania kontaktów towarzyskich (PKT). W związku z tym dokonano analizy odpowiedzi respondentów dotyczących tego stylu radzenia sobie ze stresem, z uwzględnieniem podskal odpowiadającym obu rodzajom aktywności.

Na podstawie analizy odpowiedzi badanych osób testem U, Manna-Whitneya, stwierdzono istotną statystycznie zależność ($p=0,017$) między angażowaniem się w czynności zastępcze a płcią osób zatrudnionych w instytucjach kultury. Kobiety w znacząco mniejszym stopniu angażują się w czynności zastępcze niż ich koledzy z pracy, średni wynik na skali stenowej ACZ dla grupy kobiet mieści się w przedziale niskim ($M=3,8$; $Me=3$), podczas gdy średni wynik dla mężczyzn wyniósł ($M=4,73$; $Me=5$), a więc jest o dwa steny wyższy i mieści się w przedziale wyników przeciętnych. Ilustruje to tabela 10.

Tabela 10. Średnie wyniki (stenowe) dla skali (ACZ) ze względu na płeć badanych

Płeć	Miary tendencji centralnej					
	M	Me	Min.	Max.	SD	p
Kobiety	3,86	3,00	1,00	9,00	3,865	$p=0,017$
Mężczyźni	6,62	6,00	3,00	10,00	6,617	

Źródło: badania własne.

Następnie zastosowano test zgodności Chi² Pearsona. W wyniku wykonanych analiz stwierdzono poniższe zależności.

Występuje istotna statystycznie zależność ($p=0,006$) między angażowaniem się w czynności zastępcze a wiekiem badanych pracownic i pracowników instytucji kultury. W przypadku dwóch grup wiekowych występuje bardzo silna tendencja do angażowania się w czynności zastępcze o określonym natężeniu. Aż siedmioro z dziesięciu (70,8%) najmłodszych pracownic i pracowników instytucji kultury, w sytuacji trudności związanych z wykonywaniem obowiązków

służbowych, z przeciętnym nasileniem szuka ucieczki w czynności zastępcze. Niemal identyczny odsetek (69,2%) ankietowanych w wieku od dwudziestu sześciu do trzydziestu pięciu lat robi to z nasileniem niskim. Przy czym, ani jedna z ankietowanych osób w wieku od osiemnastu do dwudziestu pięciu lat na skali ACZ nie uzyskała wyniku wysokiego. Również w przypadku dwudziestolatków odsetek osób, które osiągnęły na skali ACZ wynik wysoki, jest niewielki. Uzyskał go co dziewiąty z nich (11%).

Nieco inaczej rysuje się obraz w przypadku respondentek i respondentów w wieku średnim i dojrzałym. W przypadku obu tych grup nie występują wyraźnie dominujące tendencje. Niemal połowa osób między trzydziestym siódmym a czterdziestym szóstym rokiem życia angażuje się w czynności zastępcze w stopniu nasilenia niskim (48,1%) oraz przeciętnym (44,4%) a jedynie co trzynasta (7,4%) w stopniu nasilenia wysokim. Podobnie cztery z dziesięciu badanych osób poszukują czynności odwracających uwagę od problemu w stopniu nasilenia niskim i przeciętnym.

Jednak w przypadku pracowników najstarszych, odsetek osób oddających się w sytuacji stresu zawodowego w stopniu nasilenia wysokim, czynnościami niezwiązanym z rozwiązywaniem problemu, jest dużo wyższy niż w pozostałych grupach. Robi tak co piąta badana osoba (20,8%) w wieku powyżej 45 lat.

Można zatem stwierdzić, że w przypadku napotkania przeszkody w pracy wśród osób zatrudnionych w instytucjach kultury niezależnie od ich wieku, za wyjątkiem osób pomiędzy dwudziestym siódmym a trzydziestym szóstym rokiem życia, dominuje tendencja do przeciętnego angażowania się w czynności zastępcze. W przypadku osób najmłodszych jest to tendencja bardzo silna. Podobnie, z wyjątkiem pracownic i pracowników najstarszych, jedynie nieliczny odsetek badanych osób ma silną potrzebę unikania sytuacji problemowej poprzez oddawanie się czynnościom niezwiązanym z pracą. W przypadku tej ostatniej grupy jest to jednak aż co piąta osoba.

Istotna statystycznie zależność ($p=0,017$) występuje także pomiędzy angażowaniem się w czynności zastępcze a stanem cywilnym. Osoby będące w związku, napotykając problem w miejscu pracy, ponad trzykrotnie częściej (co szósta – 16,7%) angażują się w czynności zastępcze w natężeniu wysokim niż osoby wolne (co dwudziesta – 5%). Nieco ponad połowa (54,8%) badanych singli oddaje się takim aktywnościom z natężeniem niskim. Niemal identyczny odsetek (54,2%) osób żyjących w związkach, angażuje się w czynności zastępcze w stopniu przeciętnym.

Z kolejnych analiz wynika, że istnieje istotna statystycznie ($p=0,000$) zależność między angażowaniem się w czynności zastępcze a stażem zawodowym osób zatrudnionych w instytucjach kultury. W przypadku trzech wydzielonych kategorii wiekowych można zauważyć silną tendencję do angażowania się w czynności zastępcze z określonym natężeniem, natomiast w przypadku jednej – bardzo silną. Aż osiem z dziesięciu (80,9%) osób ze stażem od sześciu do dziesięciu lat pracy w niewielkim stopniu szuka zapomnienia od problemów zawodowych w czynnościach zastępczych, jedynie co trzynasta (7,6%) z natężeniem przeciętnym i co siódma (14,3%) z natężeniem wysokim. Z kolei zdecydowana większość (67,6%) respondentek i respondentów z najkrótszym stażem pracy oddaje się czynnościom zastępczym z intensywnością przeciętną, co trzecia (29,4%) z niską, podczas gdy tylko jedna osoba (2,9%) na skali ACZ osiągnęła wynik wysoki.

Bardzo zbliżony rozkład dotyczy również osób ze stażem od szesnastu do dwudziestu lat pracy zawodowej. Przy czym, w tym przypadku nikt z badanych respondentek i respondentów nie uzyskał na skali ACZ wyniku wysokiego. Z kolei osoby ze stażem od jedenastu do piętnastu lat pracy, napotykając problem w miejscu zatrudnienia, najczęściej (61,5%) angażują się w czynności zastępcze mało intensywnie, rzadziej (30,7%) w natężeniu przeciętnym i bardzo rzadko (7,7%) wysokim.

Najbardziej zrównoważony rozkład wyników na skali ACZ dostrzec można u respondentek i respondentów z najdłuższym stażem. Mniej niż co trzecia taka osoba (28,5%) unikając myślenia o problemach w miejscu pracy, oddaje się aktywnościom odwracającym uwagę z przeciętną intensywnością, a nieco ponad jedna trzecia – niezbyt (35,7%) lub bardzo intensywnie (35,7%). A zatem ze wszystkich kategorii wiekowych, w tej właśnie grupie odsetek osób bardzo intensywnie unikających konfrontacji z zaistniałym problemem, poprzez zajmowanie się czymś odwracającym uwagę, jest najwyższy.

Ustalono nadto, że istnieje istotna statystycznie zależność ($p=0,000$) między angażowaniem się w czynności zastępcze a miejscem zamieszkania osób zatrudnionych w instytucjach kultury. Zdecydowana większość, bo ośmiu z dziesięciu (81,8%) pracowników instytucji kultury mieszkających na wsi, z przeciętną siłą poszukuje zapomnienia od problemów w miejscu pracy w czynnościach zastępczych, jedynie co siódmy (11,4%) niezbyt intensywnie i tylko co dwudziesty pierwszy (4,5%, jedna osoba) bardzo intensywnie. Natomiast zatrudnione w instytucjach kultury i mieszkające w mieście najczęściej (55,7%) angażują się w czynności zastępcze niezbyt mocno, nieco rzadziej w stopniu

przeciętnym – co trzecia (32,9%) i jedynie co ósma (11,4%) intensywnie. Oznacza to jednak, że mieszkańcy miast w sytuacji stresu związanego z wykonywaną pracą dwukrotnie częściej zajmują swoją uwagę czynnościami z nią niezwiązanymi. Poniższe zależności ilustruje tabela 11.

Tabela 11. Poziom wyników dla skali (ACZ) a czynniki społeczno-zawodowe

Czynniki społeczno-demograficzne			Wynik skali ACZ			Chi ² P
			niski	przeciętny	wysoki	
Stan cywilny	Wolna/wolny	N	24	32	3	Chi ² =8,079 p=0,017
		%	40,68%	54,24%	5,08%	
W związku	N	23	12	7		
	%	54,76%	28,57%	16,67%		
Wiek	18–25 lat	N	7	17	0	Chi ² =18,038 p=0,006
		%	29,17%	70,83%	0,00%	
	26–35 lat	N	18	5	3	
		%	69,23%	19,23%	11,54%	
36–45 lat	N	13	12	2		
	%	48,15%	44,44%	7,41%		
pow. 45 lat	N	9	10	5		
	%	37,50%	41,67%	20,83%		
Staż zawodowy	do 5 lat	N	10	23	1	Chi ² =36,960 p=0,000
		%	29,41%	67,65%	2,94%	
	6–10 lat	N	17	1	3	
		%	80,95%	4,76%	14,29%	
	11–15 lat	N	8	4	1	
%		61,54%	30,77%	7,69%		
16–20 lat	c	7	12	0		
%	36,84%	63,16%	0,00%			
Pow. 20 lat	N	5	4	5		
	%	35,71%	28,57%	35,71%		
Miejsce zam.	miasto	N	44	26	9	Chi ² =16,804 p=0,000
		%	55,70%	32,91%	11,39%	
	wieś	N	13,64%	81,82%	4,55%	
		%	47	44	10	

Źródło: badania własne.

Do analizy odpowiedzi badanych, w kontekście poszukiwania przez nie w sytuacji stresu w pracy towarzystwa innych osób, użyto procedur analogicznych do tych, które zastosowano wcześniej.

Na podstawie analizy odpowiedzi respondentów testem U, Manna-Whitneya, stwierdzono istotną statystycznie zależność ($p=0,021$) między poszukiwaniem kontaktów towarzyskich (PKT) a ich płcią. Kobiety zatrudnione w instytucjach kultury, w sytuacji stresu w miejscu pracy, z mniejszą intensywnością poszukują kontaktu z innymi osobami niż mężczyźni. Średni wynik na stenowej skali PKT dla kobiet to $M= 5,0$, $M=5,0$; podczas gdy dla mężczyzn $M=5,5$; $Me=6,0$. Jak widać, mimo różnic, wyniki obu grup mieszczą się w przedziale wyników przeciętnych.

Tabela 12. Średnie wyniki (stenowe) dla skali (PKT) ze względu na płeć badanych

Płeć	Miary tendencji centralnej					
	M	Me	Min.	Max.	SD	p
Kobiety	5,00	5,00	3,00	7,00	1,128	$p=0,021$
Mężczyźni	5,50	6,00	4,00	7,00	0,929	

Źródło: badania własne.

Do dalszych analiz statystycznych zastosowano test zgodności χ^2 Pearsona. W ich wyniku stwierdzono co następuje.

Istnieje istotna statystycznie zależność ($p=0,033$) między poszukiwaniem kontaktów towarzyskich (PKT) a wiekiem badanych osób. W przypadku osób w wieku 26–35 lat widać preferencję do poszukiwania towarzystwa z przeciętną intensywnością. Robi tak ponad osiem z dziesięciu (84,6%) respondentów w tym wieku, gdy jedynie co dziewiąty (11,5%) poszukuje kontaktu z innymi osobami z niewielkim natężeniem i tylko bardzo nieliczne (3,8%) intensywnie. Stanowi to najniższy wynik dla wszystkich grup wiekowych.

Dla pozostałych grup rozkład ten jest bardziej zrównoważony. W przypadku respondentek i respondentów w wieku od 36 do 45 lat i starszych, nieznacznie przeważa tendencja do poszukiwania towarzystwa z natężeniem przeciętnym. Natomiast wśród pracowników najmłodszych nieznacznie przeważają ci, którzy są kontaktami towarzyskimi zainteresowani słabo, nad tymi, którzy poszukują towarzystwa z przeciętną siłą.

Jednak w tej grupie wiekowej, w sytuacji trudności w pracy, najwyższy odsetek (20,8%) badanych zadeklarował silną potrzebę kontaktów towarzyskich.

Być może, tendencja ta wiąże się z poczuciem niepewności w nowym (prawdopodobnie pierwszym) miejscu zatrudnienia i potrzebą wsparcia bliskich osób. Niemal równie często tak silną potrzebę kontaktowania się z innymi w sytuacji stresu zawodowego wykazują pracownicy w wieku dojrzałym (16,7%).

Można więc stwierdzić, że w sytuacji stresu zawodowego pracownice i pracownicy instytucji kultury, niezależnie od wieku, z wyjątkiem osób najmłodszych, najczęściej są przeciętnie zainteresowani kontaktami towarzyskimi. Przy czym, w przypadku osób w wieku od dwudziestu pięciu do trzydziestu sześciu lat jest to tendencja zdecydowanie dominująca. Natomiast dwie grupy wiekowe, osoby najmłodsze i najstarsze, intensywniej niż pozostali badani, poszukują w takiej sytuacji kontaktu z innymi ludźmi.

W wyniku dalszych analiz stwierdzono istotną statystycznie zależność ($p=0,049$) między stażem zawodowym badanych osób a angażowaniem się w kontakty towarzyskie. Osoby o stażu zawodowym od sześciu do dziesięciu lat najczęściej (85,7%), w sytuacji stresu zawodowego, wykazują przeciętną potrzebę kontaktów towarzyskich, dużo rzadziej potrzeba ta ma nasilenie wysokie (14,3%) i u ani jednej osoby nie osiągnęła poziomu niskiego.

Z kolei w przypadku pracownic i pracowników ze stażem od jedenastu do dwudziestu lat potrzeba towarzystwa równie często występuje (nieco mniej niż po połowie) z natężeniem małym jak przeciętnym. Jedynie niewielki odsetek (choć w przypadku osób ze stażem 11–15 lat nieznacznie wyższy) w sytuacji trudnej, w wysokim stopniu potrzebuje towarzystwa. Z kolei pracownice i pracownicy z najkrótszym stażem najczęściej dążą do spotykania się z innymi – przeciętnie intensywnie (robi tak połowa z nich), znacznie rzadziej – bo co trzecia lub trzeci (35,2%) ze słabą siłą i tylko nieliczni (14,7%) wykazują silną potrzebę bycia wśród innych. Podobny odsetek osób z silną potrzebą towarzystwa (14,3%) występuje także w grupie osób ze stażem od sześciu do dziesięciu lat pracy. Najczęściej ze wszystkich (co piąta badana osoba z tym stażem) intensywnie kontaktu z innymi poszukują osoby z najdłuższym stażem.

Można zatem stwierdzić, że osoby zatrudnione w instytucjach kultury, niezależnie od liczby przepracowanych lat, napotykając na trudności w wykonaniu swoich zadań służbowych, najczęściej wykazują przeciętną lub słabą potrzebę kontaktowania się z innymi. Przy czym, u osób pracujących od sześciu do dziesięciu lat jest to tendencja bardzo silnie dominująca. Z kolei w przypadku pracownic o stażu zawodowym poniżej dziesięciu lat, jak i tych o największym doświadczeniu znacząco większy, choć nie duży, odsetek osób intensywnie poszukuje towarzystwa.

Zachodzi także istotna statystycznie zależność ($p=0,029$) między angażowaniem się w kontakty towarzyskie pracownic i pracowników instytucji kultury a ich miejscem zamieszkania. Zdecydowana większość (63,3%) badanych mieszkających w mieście, napotkawszy trudność w pracy, przejawia przeciętną potrzebę kontaktowania się z innymi osobami, natomiast co czwarta potrzebuje tego w stopniu przeciętnym.

U osób zamieszkujących wieś, w takiej sytuacji przeważa z kolei niska potrzeba kontaktów międzyludzkich. Tendencję taką wykazuje aż połowa (50%) osób mieszkających poza miastem, gdy jedynie co trzecia szuka towarzystwa nieco bardziej intensywnie. W obu grupach odsetek osób poszukujących w sytuacji stresu zawodowego wsparcia innych nie jest wysoki. Jednak w przypadku osób mieszkających na wsi robi tak niemal co piąta (18,2%), a więc dwukrotnie częściej, niż ma to miejsce u osób zamieszkujących miasto.

Można zatem zauważyć, że o ile osoby pracujące w instytucjach kultury i mieszkające w mieście w sytuacji problemowej najczęściej angażują się w kontakty towarzyskie z przeciętną siłą, o tyle mieszkańcy wsi w podobnej sytuacji najczęściej są słabo zainteresowani towarzystwem. Zarazem jednak w sytuacji stresu zawodowego, osoby mieszkające na wsi, dwukrotnie częściej niż mieszkańcy miast, odczuwają silną potrzebę wsparcia innych.

Istotna statystycznie zależność ($p=0,000$) istnieje także między angażowaniem się w kontakty a wykształceniem badanych osób. Zarówno w przypadku osób z wykształceniem magisterskim i wyższym, jak wśród licencjatów oraz inżynierów, silnie dominuje przeciętna potrzeba wsparcia ze strony innych osób. Wykazuje ją bowiem siedmiu z dziesięciu (70,8%) licencjatów i inżynierów oraz sześciu z dziesięciu (62,0%) pracowników z wykształceniem co najmniej magisterskim. Licencjaci oraz inżynierowie w sytuacji problemu w pracy niezwykle rzadko wykazują niską potrzebę kontaktów towarzyskich. Fakt ten dotyczy jedynie 4,2% z nich. Jednocześnie badane i badani z takimi tytułami dużo częściej silnie angażują się w kontakty towarzyskie niż osoby o innym wykształceniu. Z dużą siłą poszukuje ich co czwarty licencjat lub inżynier (25,0%), gdy w przypadku osób z co najmniej tytułem magistra jest to jedynie co dziesiąta osoba (10,0%), a w przypadku osób z wykształceniem co najwyżej średnim, tylko co trzynasta (7,4%).

U osób z wykształceniem co najwyżej średnim, w sytuacji problemu w pracy, przeważa niska potrzeba spotykania się z innymi ludźmi. Z taką siłą w kontakty towarzyskie angażuje się co szósta taka osoba (59%), gdy jedynie co trzecia (33,3%) szuka towarzystwa z przeciętną intensywnością.

Podsumowując można powiedzieć, że o ile badani pracownicy z co najwyżej maturą, mając problem w pracy, najczęściej niezbyt chętnie poszukują towarzystwa, o tyle osoby lepiej wykształcone w podobnej sytuacji poszukują towarzystwa zdecydowanie chętniej. Natomiast w przypadku licencjatów i inżynierów jest to skłonność silnie dominująca. Bez mała wszystkie osoby z takim wykształceniem wykazały przeciętną lub silną potrzebę takich spotkań.

Tabela 13. Poziom wyników dla skali (PKT) a czynniki społeczno-zawodowe

Czynniki społeczno-demograficzne			Wynik skali PKT			Chi ² P
			niski	przeciętny	wysoki	
Wiek	18–25 lat	N	10	9	5	Chi ² =13,650 p=0,033
		%	41,67%	37,50%	20,83%	
	26–35 lat	N	3	22	1	
		%	11,54%	84,62%	3,85%	
	36–45 lat	N	11	13	3	
		%	40,74%	48,15%	11,11%	
pow. 45 lat	N	7	13	4		
	%	29,17%	54,17%	16,67%		
Staż zawodowy	do 5 lat	N	35,29%	50,00%	14,71%	Chi ² =15,540 p=0,049
		%	0	18	3	
	6–10 lat	N	0,00%	85,71%	14,29%	
		%	6	6	1	
	11–15 lat	N	46,15%	46,15%	7,69%	
		%	9	9	1	
	16–20 lat	N	47,37%	47,37%	5,26%	
		%	4	7	3	
Pow. 20 lat	N	28,57%	50,00%	21,43%		
	%					
Miejsce zam.	miasto	N	20	50	9	Chi ² =20,197 p=0,000
		%	25,32%	63,29%	11,39%	
	wieś	N	11	7	4	
		%	50,00%	31,82%	18,18%	
Wykształcenie	Zawodowe i średnie	N	16	9	2	
		%	59,26%	33,33%	7,41%	
	Licencjackie i inżynierskie	N	1	17	6	
		%	4,17%	70,83%	25,00%	
	Magisterskie i wyższe	N	14	31	5	
		%	28,00%	62,00%	10,00%	

Źródło: badania własne.

Podsumowanie

Przeprowadzone badania wykazały, że istnieje związek pomiędzy stylami radzenia sobie ze stresem zawodowym a czynnikami społeczno-zawodowymi pracowników instytucji kultury. Wyniki przeprowadzonych analiz świadczą o tym, że na styl radzenia sobie z problemami w pracy wpływają niektóre z cech społeczno-demograficznych badanych osób, takie jak: płeć, wykształcenie i miejsce zamieszkania. Ponadto wiek, staż zawodowy, miejsce zamieszkania, stan cywilny i wykształcenie wpływają na to, w jakim stopniu w sytuacji trudnej w pracy badane osoby posługują się co najmniej jednym z dwóch rodzajów czynności unikowych.

Zachowania badanych pracownic i pracowników instytucji kultury w sytuacji stresu w miejscu pracy najsilniej różnicuje płeć. Ma ona istotny wpływ na osiągnięte przez badane osoby wyniki w każdym ze stylów radzenia sobie i nie ma wpływu jedynie na to, w jaki sposób badane osoby realizują styl skierowany na unikanie. Kobiety, napotykać problem w pracy, są znacznie częściej skłonne mierzyć się z trudnościami niż mężczyźni, jednak reagują na stres bardziej emocjonalnie, za to rzadziej niż oni starają się zapomnieć o kłopotach. Należy jednak zastrzec, że reprezentację obu płci w grupie badawczej charakteryzowała duża dysproporcja, stąd interpretację powyższą należy przyjmować z pewną ostrożnością.

Wykształcenie ma wpływ na uzyskiwane wyniki w przypadku stylu skierowanego na zadanie, stylu skierowanego na emocje oraz w przypadku czynności unikowych, polegających na poszukiwaniu kontaktów towarzyskich. Można stwierdzić, że im wyższe jest wykształcenie badanych osób, tym z jednej strony bardziej emocjonalna jest ich reakcja na zawirowania w miejscu pracy, a z drugiej silniejsza motywacja, by w aktywny sposób stawić im czoła. Jednak osoby dobrze wykształcone, częściej niż te z co najwyżej maturą, w sytuacji trudnej intensywnie poszukują towarzystwa innych osób.

Miejsce zamieszkania badanych osób wpływa na osiągnięte przez nich wyniki w wypadku stylu skierowanego na unikanie, a także obu sposobów jego realizacji. Przed kłopotami związanymi z pracą zawodową chętniej uciekają osoby mieszkające na wsi niż te z miasta. Jednak należy zauważyć, że w obu grupach jedynie minimalny odsetek osób uzyskał na skali SSU wynik wysoki. Osoby zamieszkujące na wsi częściej niż mieszkanki i mieszkańcy miast intensywnie poszukują kontaktów towarzyskich. Należy przy tym dodać, że aż połowa

mieszkańców wsi w sytuacji stresu zawodowego obecnością innych zainteresowana jest jedynie słabo.

Natomiast wiek badanych osób wpływa na ich preferencje w przypadku stylu skierowanego na emocje oraz w obu rodzajach realizowania stylu skierowanego na unikanie. Mimo że pracownice i pracownicy instytucji kultury, mierząc się z problemem w pracy, niezależnie od wieku najczęściej odczuwają związane z nim negatywne emocje z co najwyżej przeciętną siłą, to jednak u tych najstarszych bardzo wyraźnie wzrasta odsetek osób silnie poddających się przykrym uczuciom. Z kolei najmniej skupione na niechcianych emocjach, w przypadku kłopotów w pracy wydają się osoby najmłodsze, wśród których znacząco dominuje tendencja do przeciętnego ich przeżywania, oraz ani jedna nie zadeklarowała, że silnie skupia się na przykrych emocjach.

W sytuacji stresu częściej niż pozostali intensywnie poszukują towarzystwa zarówno pracownicy najmłodsi, jak i najstarsi, wchodzący w karierę, jak i ci o najdłuższym jej przebiegu. Natomiast w aktywnościach zastępczych zapomnienia o stresie częściej i intensywniej niż inni szukają pracownice i pracownicy instytucji kultury powyżej czterdziestego piątego roku życia oraz ci ze stażem powyżej dwudziestoletnim. Osoby z dużym stażem także znacząco częściej niż te mniej doświadczone uciekają od napotkanych w miejscu pracy kłopotów w zajęcia z nią niezwiązane.

Osoby żyjące w związkach, trzykrotnie częściej niż osoby wolne, mają silną potrzebę angażowania się w czynności zastępcze, jednak z zastrzeżeniem, że zarówno w przypadku osób posiadających stałego partnera, jak i singli, znacząco dominuje tendencja do oddawania się takim zajęciom co najwyżej przeciętnie intensywnie.

Na zakończenie stwierdzić można, iż z przeprowadzonych badań wynika, że w przypadku napotkania przeszkód w wykonywaniu obowiązków zawodowych osoby zatrudnione w instytucjach kultury są grupą bardzo silnie skoncentrowaną na zadaniu, raczej emocjonalnie przeżywającą trudności i jedynie w stopniu co najwyżej przeciętnym starającą się unikać konfrontacji z problemem. Zatem można optymistycznie stwierdzić, że badane osoby z reguły wybierają najskuteczniejszy styl radzenia sobie ze stresem. Jednak tak wysoki stopień „zadaniowości” badanej grupy, przy jednocześnie znaczącym poziomie emocjonalnego reagowania na stres zawodowy, w obliczu wykonywania pracy, która w znacznej mierze polega na wchodzeniu w interakcje z innymi ludźmi, może nieść ze sobą pewne ryzyko.

W świetle uzyskanych wyników można na przykład zadać pytanie, czy znacząco zwiększony odsetek osób silnie angażujących się w czynności zastępcze lub intensywnie poszukujących kontaktów towarzyskich, a więc oddających się aktywnościom unikowym, oraz tych, które z dużą siłą skupiają się na negatywnych emocjach wśród pracownic i pracowników najstarszych i o najdłuższym stażu pracy, nie jest symptomem wskazującym na wypalenie zawodowe²⁸?

Bibliografia

- Carver C.S., Scheier M.F., & Weintraub J.K., *Assessing coping strategies: A theoretically based approach*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1989, no. 56(2).
- (GUS) Główny Urząd Statystyczny, (<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/128,pojecie.html>, dostęp 23.10.2019).
- Folkman S., & Lazarus, R.S., *Coping as a mediator of emotion*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1988, no. 54.
- Hessen-Niejodek I., *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, [w:] eadem, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, UŚ, Katowice 2000.
- Hessen-Niejodek I., *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. III, *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, GWP, Gdańsk 2005.
- Holahan C.J., Moos R.H. and Schaefer J.A., *Coping, Stress Resistance, and Growth: Conceptualizing Adaptive Functioning*, [w:] M. Zeider, N. Endler (red.), *Handbook of Coping: Theory, Research, Applications*, John Wiley & Sons, New York 1996.
- Kaczmarek A., Curyło-Sikora P., *Problematyka stresu – przegląd koncepcji*, „Hygeia Public Health” 2016, no. 51(4).
- Kubinowski D., *Animacja w instytucjonalnej działalności kulturalnej*, [w:] idem, U. Lewartowicz (red.), *Animacja kultury w perspektywie pedagogicznej. Studia i szkice*, Impuls, Kraków 2018.
- Lazarus R.S., *Paradygmat stresu i radzenia sobie*, „Nowiny Psychologiczne” 1986, nr 3–4.
- Łosiak W., *Psychologia stresu*, WAIp, Warszawa 2008.
- Maslach C., Leiter M.P., *Prawda o wypaleniu zawodowym*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2011.
- NIOSH – The National Institute for Occupational Safety and Health, *Stress at work*, Publication Number 99–101, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>, (24.11.2019).
- Niżnik J., *Symboli i adaptacja kulturowa*, Centralny Ośrodek Metodyki Upowszechniania Kultury, Warszawa 1985.

²⁸ Zob. C. Maslach, M.P. Leiter, *Prawda o wypaleniu zawodowym*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2011; Terelak J.F., *Stres organizacyjny*, WSM, Warszawa 2005; Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli*, KUL, Lublin 2003 i inne.

- Sęk H., *Potoczna wiedza o stresie a naukowe koncepcje stresu i radzenia sobie*, [w:] I. Heszten-Niejodek (red.), *Teoretyczne i kliniczne problemy radzenia sobie ze stresem*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2002.
- Sygit-Kowalska E., *Radzenie sobie ze stresem jako zachowanie prozdrowotne – perspektywa psychologiczna*, „Hygeia Public Health” 2014, no. 49(2).
- Szczepaniak P., Strelau J., Wrześniewski K., *Diagnoza stylów radzenia sobie ze stresem za pomocą polskiej wersji kwestionariusza CISS Endlera i Parkera*, „Przegląd Psychologiczny” 1996, t. 39, nr 1.
- Terelak J.F., *Człowiek i stres*, Branta, Bydgoszcz 2008.
- Terelak J.F., *Stres organizacyjny*, WSM, Warszawa 2005.
- Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli*, KUL, Lublin 2003.
- Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, Dz.U. 1991 r. Nr 114, poz. 493.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 r. Nr 24, poz. 141.
- Wrześniewski K., *Style a strategie radzenia sobie ze stresem. Problemy pomiaru*, [w:] I. Heszten-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, UŚ, Katowice 2000.