

**DZIAŁ SPECJALNY: JAKOŚĆ ŻYCIA
W PRACY I W RODZINIE**
[Special section: *Life quality in work and family*]
(Redaktor gościnny: Elżbieta Kasprzak)

**ZASOBY W RELACJI STRESORY – JAKOŚĆ ŻYCIA
STRAŻAKÓW**

Romuald Derbis
Zakład Psychologii
Akademia im. Jana Długosza
Częstochowa

**RESOURCES IN THE RELATIONSHIP STRESSORS – QUALITY
OF LIFE IN FIREFIGHTERS**

Summary. The aim of this paper is the description of direct relationships between selected work stressors and the sense of firefighters' quality of life, as well as the analysis of the role of two variables mediating in this relationship. One is social support – the moderator, the other is sense of locus of control – the mediator. Czapiński's "onion" theory of happiness and JD-R model were the theoretical base to generate research problems and hypotheses. The received results confirm a direct negative relationship of stressors (interpersonal conflicts, quantitative workload and organizational constraints) and a positive relationship of perceived support and the sense of quality of life. As expected, in the relationship stressors – sense of quality of life, the support turned out to be the moderator and the sense of locus of control the mediator. This paper discusses the circumstances of the moderator and mediator effect.

Key words: resources, quality of life, occupational stressors

Wprowadzenie

Konsekwencje doświadczania stresorów zawodowych to dla współczesnej psychologii tematyka klasyczna, z dużą tradycją empiryczną. Jednakże nadal wy-

Adres do korespondencji: Romuald Derbis, e-mail, rderbis@ajd.czyst.pl

maga badań, zwłaszcza z uwzględnieniem zmiennych pośredniczących, których poznanie pozwala na podjęcie próby opisu mechanizmów odpowiedzialnych za związek zmiennych wyjaśnianych i wyjaśniających, nie tylko na stwierdzenie jego występowania. W formalnie homogenicznych grupach pracowników można zaobserwować oprócz podobnych reakcji na stresory także znaczące ich zróżnicowanie. Jest tak zwłaszcza w odniesieniu do osób wykonujących zawody niebezpieczne, gdzie szczególnie zagrożone jest zdrowie i życie (Cornell i in., 1994; Koniarek, Dudek, Makowska, 2001; Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2006). Należą do nich pracownicy służb ratowniczych (strażacy, ratownicy medyczni, lekarze), policji czy wojska. Skąd to zróżnicowanie się bierze? Odpowiedzi można szukać właśnie w drodze testowania zmiennych pośredniczących, które w tym opracowaniu rozumiane są jako zasoby osobowe istotne dla wspomnianego zróżnicowania. Inspiracji dostarcza model *JD-R* (*Job Demands – Resources*, Wymagania Pracy – Zasoby) jaki opracowali Demerouti i in. (2001). Według tego modelu stresory w sytuacji niewystarczających zasobów prowadzą do wypalenia zawodowego i obniżenia poczucia jakości życia (PJŻ), natomiast gdy zasoby są wystarczające, do zaangażowania w pracę i przywiązania organizacyjnego. Zasoby ważne dla radzenia sobie ze stresem w pracy mają co najmniej dwojaki charakter. Z jednej strony są to fizyczne, psychologiczne, społeczne i organizacyjne cechy pracy, które sprzyjają celom zawodowym, obniżają ponoszone koszty związane z obciążeniem pracą oraz stymulują osobisty rozwój i uczenie się. Dotyczą wtedy zarówno czynników związanych z samą pracą (np. warunków pracy i zatrudnienia), czynników interpersonalnych (np. stylów przywództwa i sposobu zarządzania, wsparcia w miejscu pracy), jak również czynników organizacyjnych (np. jasności ról zawodowych, partycypacji w podejmowaniu decyzji, poczucia autonomii, informacji zwrotnych). Z drugiej strony są to własności samego pracownika, na przykład jego cechy osobowości, postawy, poziom rozmaitych kompetencji, inteligencji czy motywacji. Celem przedstawionego artykułu jest przede wszystkim analiza roli wybranych zasobów jakie mogą pośredniczyć w relacji stresory pracy – poczucie jakości życia strażaków oraz opis bezpośrednich związków tych zmiennych¹. Jako zasoby pod uwagę brane jest poczucie umiejscowienia kontroli (PUK) i spostrzegane wsparcie.

Z powodu ograniczonych ram opracowania pozwolę sobie tylko zaakcentować zastosowane w nim podejście do rozumienia i badania poczucia jakości życia. „Poczucia”, ponieważ chodzi o subiektywne (Campbell, 1976) spostrzeganie życia, które nie jest bardzo wyraziste, ale jest raczej rozmytym stanem świadomości związanym z doświadczaniem codzienności, odmiennym od dyskretnych doznań sensorycznych czy logicznych konstatacji (Kowalik, 2000; Derbis, 2000, 2007, 2010).

Z perspektywy idei filozoficznych można wyróżnić dwie zasadnicze tradycje w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o podstawy szczęścia, dobrostanu i jakości życia: hedonizm i eudajmonizm. Ogólnie patrząc, w pierwszym podejściu jakość życia jest rozumiana jako subiektywny bilans różnych stanów afektywnych i ocena stopnia spełnienia – niespełnienia w realizacji celów. W drugim stawia się pytanie

¹Badania Beaty Duc.

od czego zależy życie sensowne, wartościowe, autentyczne, zaangażowane i dobre, niekoniecznie przyjemne, gdyż są przecież przyjemności ograniczające rozwój, a nawet zgubne. Psycholodzy podejmujący problematykę jakości życia zazwyczaj także przyjmują jedną z tych perspektyw. Każda z nich z osobna jest jednak podejściem redukcyjnym. Niektóre idee i koncepcje integrują obie perspektywy. Należy do nich na przykład idea autentycznego szczęścia Seligmana (2002), w której akcentuje się znaczenie dla jakości życia tak bilansu afektywnego, jak i poczucia sensu, autentyczności oraz zaangażowania. Na polskim gruncie wyróżnia się pod tym względem znowelizowana cebulowa koncepcja szczęścia Czapińskiego (1994, 2004). Warstwowa budowa cebuli jest tu metaforą trójwarstwowej wizji struktury szczęścia. Warstwa najgłębsza – wola życia – jest najbardziej trwała i opiera się na podstawach genetycznych. Odpowiada w przybliżeniu wrodzonemu poziomowi szczęścia i można ją rozumieć jako obiektywny standard szczęścia jednostki, inaczej atraktor szczęścia. W genetycznej koncepcji Lykkena (1999) byłby to potencjalny poziom szczęścia (*set point*). Warstwa środkowa – ogólny dobrostan subiektywny – niejako integruje aspekty hedonistyczne (bilans emocji pozytywnych i negatywnych oraz ogólne zadowolenie konstataowane poznawczo) oraz aspekty eudajmonistyczne (poczucie sensu i autentyczności życia zaangażowanego). Warstwa zewnętrzna to bieżące doświadczenia afektywne, szczęście obiektywne w Kahnemana koncepcji obiektywnego szczęścia (Kahneman, 1973; Kahneman, Riis, 2005). Czapińskiego koncepcja szczęścia oraz wspomniany wyżej model *JD-R* stanowi w tym artykule główną teoretyczną bazę do generowania problemów badawczych oraz hipotez. Podjęty **problem ogólny** można sformułować jako pytanie: czy poczucie jakości życia strażaków zależy od stresorów w pracy i jakie zmienne pośredniczą w tym związku?

Stresory w pracy a jakość życia

Koszty stresorów rozumiane jako zwolnienia lekarskie w UE szacuje się na około 20 mld euro rocznie. Oprócz kosztów społecznych są konsekwencje osobowe. W polskiej literaturze przedmiotu z obszaru psychologii pracy i zdrowia mocno podkreśla się związek jakości pracy i jakości życia (np. Bańka, 1994; Derbis, 1995, 2000; Koniarek, Dudek, Makowska, 2001; Kasprzak, 2005; Terelak, 2005; Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2006). Już w latach siedemdziesiątych minionego stulecia, budując model *P-E* (*Person-Environment Fit*, Indywidualno-Środowiskowego Dopasowania) podkreślano znaczenie jakie dla doświadczania stresu mają relacje wymagań środowiska pracy do możliwości pracownika (French, Caplan, 1972; van Harrison, 1987). Jakość pracy w sensie jej treści, warunków pracy i zatrudnienia oraz stosunków międzyludzkich można definiować za pomocą stresorów i ich skutków. Relacji tej dotyczy także dynamiczny model *JD-R* (Demerouti i in., 2001), który jest krytycznym rozwinięciem modeli: *JD-C* (*Job Demands – Control*, Wymagania Pracy – Kontrola) Karaska i Theorella (1990, 1996), modelu *DCS* – (*Demands – Control – Support*, Wymagania – Kontrola – Wsparcie) jaki opisali Johnson i Hall (1988) oraz *COR* (*Conservation of Resources*) znanego jako model zachowania zasobów (Hobfoll, 2006). Na jego bazie można postawić szczegółowe pytanie badawcze – czy i jak

wybrane zasoby pośredniczą w relacji stresory – poczucie jakości życia? Wymagania w pracy dotyczą treści pracy, warunków pracy, warunków zatrudnienia oraz relacji społecznych i przekładają się na koszty pracy, czyli stresory zawodowe. Zasoby w pracy z kolei obniżają ponoszone koszty związane z ograniczeniami i nadmiernym obciążeniem pracą oraz poprzez wspomaganie rozwoju mogą podnosić poczucie jakości życia.

Duże wymagania w pracy prowadzą do wyczerpania psychicznych i fizycznych zasobów osoby, co sprzyja obniżeniu poczucia jakości życia. Posiadane zasoby mogą z kolei uruchamiać proces motywacyjny, który sprzyja zaangażowaniu, a ono sprzyja podniesieniu poczucia jakości życia. Grupy zawodowe szczególnie narażane na stres wykonują pracę związaną z ratowaniem ludzkiego życia. Oprócz zawodu lekarza i ratownika medycznego jest nim zawód strażaka (Cornell i in., 1994; Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2006). Specyficzne trudy tego zawodu szczególnie wzmacniają działania stresorów, takich jak konflikt interpersonalny, obciążenia pracą i ograniczenia organizacyjne, które wyróżniają Spector i Jex (1998). Zatem jako hipotezę 1 (H1) przyjmuję, że zachodzi ujemny związek poczucia jakości życia strażaków ze stresorami i dodatni z zasobami, tj. ze spostrzeganym wsparciem oraz poczuciem umiejscowienia kontroli. Przedstawione modele, także cebulowa koncepcja szczęścia, oraz przytoczone argumenty stanowią jej uzasadnienie. Poniżej, z racji stawiania hipotez o roli zasobów w relacji stresory – poczucie jakości życia, przytaczam jeszcze parę argumentów, których, aby się nie powtarzać, w tym miejscu nie zamieszczam. Przydatne są bowiem także do różnicowania ich moderacyjnego *versus* mediacyjnego charakteru o czym te hipotezy traktują.

Przywołać natomiast można jeszcze argumenty empiryczne za H1 jakich dostarczają na przykład badania (Schulz, Schulz, 2002), które były prowadzone w Kanadzie na kadrze dużej firmy. Ujawniły one w objawach stresu traumatycznego współwystępowanie dolegliwości fizycznych (układu krążenia, pokarmowego, kłopoty z oddychaniem) i psychicznych (dyskomfort emocjonalny). Inne badania wskazują, że stresu traumatycznego doświadcza przynajmniej raz w roku 90% strażaków (Cornell i in., 1999). Z kolei z badań prowadzonych przez IMP w Łodzi, wynika, że 82% czynnych pracowników straży pożarnej, co najmniej raz doświadczyło w pracy zdarzenia traumatycznego, zaś objawy PTSD utrzymujące się co najmniej przez miesiąc spostrzega 5% strażaków (Szymczak, Koniarek, Dudek, 1998). Według Koniarka, Dudka i Makowskiej (2001) 76% strażaków doświadczyło traumy co najmniej dwa razy. Badacze ci jako skutki stresorów u strażaków wymieniają także depresje, fobie, zespół uogólnionego lęku, zaburzenia maniakalne i zaburzenia obsesyjno-kompulsywne. Objawy te korelowały pozytywnie z brakiem wsparcia, obciążeniem pracą, brakiem nagród czy niepewnością wywołaną organizacją pracy. Ogińska-Bulik i Kaflik-Pieróg (2006) wykazują, że z wyczerpaniem emocjonalnym korelują poczucie obciążenia pracą, poczucie niepewności w pracy oraz złe warunki pracy. Z depersonalizacją zaś korelują złe warunki pracy, utrudnienia fizyczne i odpowiedzialność.

Rola wsparcia i poczucia umiejscowienia kontroli w doświadczaniu stresorów

Kahn i Byosiere (1992) zwrócili uwagę, że na przebieg procesu rozwoju skutków stresu mogą mieć wpływ czynniki osobowościowe, uwarunkowane biologicznie oraz sytuacyjne, np. brak wsparcia społecznego. Wprawdzie sam model *JD-R* daje podstawy do przypuszczeń o pośredniczącej roli wsparcia i poczucia umiejscowienia kontroli w związku stresory – jakość życia, ale nie pozwala określić czy byłaby to rola moderacyjna, czy może mediacyjna. Powstaje szczegółowe pytanie o sposób pośredniczenia wsparcia i poczucia umiejscowienia kontroli w tym związku?

Moderacja polega tu, ogólnie biorąc, na modyfikowaniu związku między zmienną wyjaśnianą/wynikową (poczucie jakości życia) i predyktorem (stresory), poprzez poziom czynnika moderującego (wsparcie), który wchodząc w interakcję z predyktorem może związek buforować lub intensyfikować (Baron, Kenny, 1986). Czy wsparcie jest w tym związku moderatorem i w jakim kierunku działa?

Jeśli przyjąć, że wsparcie to rodzaj wymiany emocji, informacji i dóbr w sytuacji trudnej, której celem jest zmniejszenie negatywnych skutków stresorów i zwiększenie poczucia bezpieczeństwa, to w relacji stresory – poczucie jakości życia można przewidywać buforowy efekt wsparcia. Jak zauważa Sęk (2003) mechanizm wsparcia może oddziaływać bezpośrednio na zmianę spostrzegania stresu oraz pośrednio na stan zdrowia i subiektywny dobrostan. Dzięki wsparciu ludzie mogą zmienić klasyfikację stresora z zagrożenia na wyzwanie oraz podnieść samoocenę, co sprzyja poczuciu skuteczności i radzeniu sobie z sytuacją trudną. Tak więc dla efektywności wsparcia ważne jest nie tylko wsparcie otrzymywane, ale głównie jak jednostka spostrzega jego poziom i sposób udzielania.

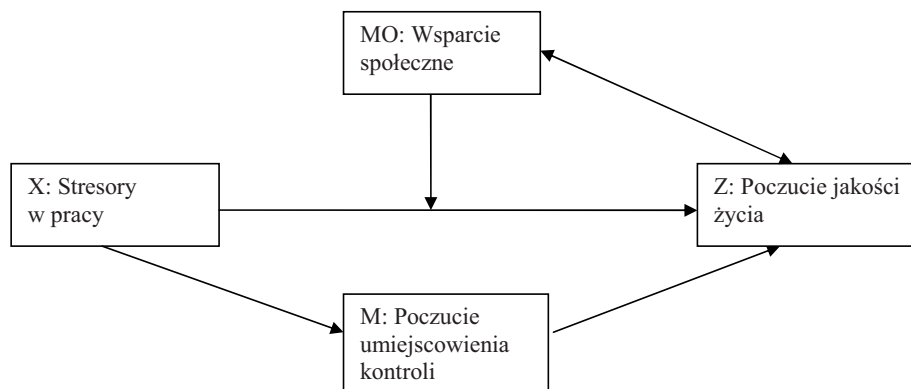
Badania zazwyczaj potwierdzają związek stresu i wsparcia (Roy, Steptoe, 1994; Pommersbach, 1998; Cieślak, 1998; Bishop, 2000; Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2006), jednakże roli wsparcia nie przesadzają. Pokazują natomiast, że spostrzegane wsparcie zależy od jego rodzaju i od tego, kiedy, kto i do kogo je adresuje (van der Doef, Maes, 1999; Sęk, 2003; Cieślak, Sęk, 2004; Cieślak, Elias, 2004; Cieślak, Klono-wicz, 2004). W przypadku problemów emocjonalnych, np. stresu straty, ważne jest wsparcie od rodziny oraz profesjonalistów (Cieślak, 2004). W sytuacji stresu pracy ważne jest wsparcie ze strony przełożonych (Russell i in., 1987) i współpracowników (Burke, Greenglass, 1993). Istnieją także dane o szkodliwym działaniu wsparcia (Kauffman, Beehr, 1986). Stąd testowaniu poddana zostanie hipoteza 2 (H2), o buforującej roli spostrzeganego wsparcia, w związku stresory – PJŻ strażaków, rozumianego w wyżej przedstawiony sposób.

Jeśli chodzi o charakter roli PUK, pośredniczącej w związku stresory – PJŻ, to argumenty przemawiają raczej za jej mediacyjnym charakterem. Mediator jest to zmienna wyjaśniająca związek pomiędzy predyktorem a zmienną zależną i mechanizm, za pośrednictwem którego predyktor wpływa na zmienną wynikową. Mediacja to w uproszczeniu model zakładający istnienie układu trzech zmiennych, takiego, że istnieją dwie ścieżki przyczynowe wpływające na zmienną wynikową, wpływ bezpośredni (stresor – PJŻ) oraz wpływ mediatora (stresor – PUK – PJŻ).

O mediacyjnej roli poczucia umiejscowienia kontroli można wnosić bezpośrednio z modelu *JD-R* (Demerouti i in., 2001), w którym zasoby rozumiane są jako

czynniki psychologiczne, społeczne i fizyczne, które mogą przyczynić się do osiągnięcia celów zawodowych oraz ochrony jednostki przed nadmiernymi wymaganiami w pracy. Maciuszek (2002), analizując literaturę przedmiotu w obszarze stresu i jakości życia argumentuje, że poczucie kontroli można rozumieć jako uogólnione przekonanie jednostki, co do jej możliwości sprawowania kontroli behawioralnej i poznawczej, które sprzyja poczuciu bezpieczeństwa.

Według klasycznego ujęcia Rottera (1966), zachowanie jednostki zależy od przekonań na temat możliwości kontrolowania otoczenia, które jednostka generalizuje na aktualną sytuację. Przekonania dotyczą dominującej roli zależności kontroli wyników działania od otoczenia (zewnątrzne poczucie kontroli) lub od własnej osoby (wewnętrzne poczucie kontroli) i są trwałą cechą osobowości. Osoby o wewnętrznym poczuciu umiejscowienia kontroli dążą do osiągnięć, dominacji, są wytrwałe, mają dobre samopoczucie. W sytuacji stresu osoby z zewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli z powodu przekonania o braku możliwości zmiany sytuacji koncentrują się na emocjach. U osób o wewnętrznym umiejscowieniu kontroli pojawia się racjonalna, poznawcza ocena sytuacji. Jednakże w procesie radzenia sobie ze stresem nie należy przeceniać pozytywnego znaczenia wewnętrznego poczucia kontroli, gdyż wydaje się, że w pewnych przypadkach nieradzenia sobie z sytuacją może ono sprzyjać poczuciu winy, czyli obniżyć poczucie jakości życia. Może tak być w sytuacji radzenia sobie z długimi i ciężkimi chorobami, np. nowotworami. Jednakże przede wszystkim poczucie kontroli pełni rolę czynnika zapobiegającego występowaniu emocji negatywnych w odpowiedzi na zagrożenie. Już badania Krause i Stokera (1984) wykazały istnienie związku korelacyjnego pomiędzy zewnętrznym poczuciem kontroli a występowaniem dużej ilości psychofizjologicznych objawów stresu. Badania Karaska i Theorella (1990) przeprowadzone na kadrze kierowniczej wskazują na wyższe prawdopodobieństwo wystąpienia stresu u osób, których praca zawierała wysoki czynnik stresu i małą kontrolę niż u osób dysponujących większą kontrolą. O podobnych wynikach badań o ujemnym związku zewnętrznego poczucia kontroli i doświadczania stresu na pielęgniarkach donoszą Fox, Dwyer i Ganster (1993) oraz Schultz, Schultz (2002) na menedżerach i księgowych. Nie weryfikowano w nich jednak *explicite* hipotez o mediacyjnej roli poczucia umiejscowienia kontroli. Przedstawione wyżej przesłanki wydają się dawać podstawę do postawienia hipotezy 3 (H3), że w zawodzie strażaka poczucie umiejscowienia kontroli, jako rodzaj zasobu osobistego, mediuje relacje: stresory zawodowe – poczucie jakości życia, ponieważ wpływa na ocenę sytuacji stresującej oraz na podejmowane sposoby radzenia sobie z tą sytuacją. Jednakże hipoteza ta ma bardziej charakter drogowskazu w badaniach zmiennych pośredniczących w tej relacji niż status potencjalnego twierdzenia. Badane relacje między zmiennymi można przedstawić w postaci modelu pokazanego na rycinie 1.



Rycina 1. Graficzna ilustracja badanych zależności

Poczucie jakości życia to w modelu zmienna objaśniana (Y), stresory zawodowe to zmienna objaśniająca (X). Zmienne pośredniczące to wsparcie mające w modelu status moderatora (MO) i poczucie umiejscowienia kontroli ze statusem mediatora (M).

Metoda

Osoby badane

Osobami badanymi ($N = 100$) byli pracownicy straży pożarnej w służbie czynnej, pracujący w systemie zmianowym w powiatowych i państwowych jednostkach straży pożarnej na terenie województwa małopolskiego. Badanie przeprowadzono w roku 2010 na pracownikach biorących udział w akcjach ratunkowych. Wiek badanych osób zawierał się w przedziale od 19 do 49 lat, a średnia dla badanej grupy wynosiła $M = 31$ lat, średni staż pracy wynosił $M = 8$ lat.

Pomiar

Zmienną zależną – poczucie jakości życia (PJŻ) – mierzono za pomocą narzędzi, które pozwalają na rekonstrukcję trójwarstwowej struktury szczęścia, znanej jako model cebulowy (Czapiński, 2004). Warstwa zewnętrzna: satysfakcje cząstkowe (Czapiński, 1994; Derbis, 2000) – zmodyfikowana do 12 twierdzeń Campbella Skala Satysfakcji Cząstkowych, przedział odpowiedzi 1-6, α -Cronbacha = 0,63. Warstwa środkowa: zadowolenie poznawcze – Dienera SWLS – *Satisfaction with Life Scale* w adaptacji Juczyńskiego (2001), 5 twierdzeń, przedział odpowiedzi 1-7, α -Cronbacha = 0,83; ogólne zadowolenia z życia – Drabinka Cantrilla, przedział odpowiedzi 0-10, α -Cronbacha = 0,71. Warstwa wewnętrzna (szczęśliwy atraktor, Czapiński, 1994; Derbis, 2000) – jednopytaniowa skala dotycząca woli życia.

Zmienną niezależną – stresory – zoperacjonalizowano zgodnie z założeniem Spectora i uwzględniono trzy stresory (Spector, Jax, 1998). Były to: obciążenie pracą (*QWI – Quantitative Workload Inventory*, 5 twierdzeń, 1-5, α -Cronbacha = 0,81), konflikty interpersonalne (*ICAWS – Interpersonal Conflicts at Work*, 4 twierdzenia, 1-5, α -Cronbacha = 0,74) i ograniczenia organizacyjne (*OCS – Organizational Constraints Scale*, 11 twierdzeń, 1-5, α -Cronbacha = 0,85).

Zmienne pośredniczące mierzono odpowiednio: spostrzegane wsparcie za pomocą Skali Spostrzeganego Wsparcia Społecznego (*MSPSS – Multidimensional Scale of Perceived Social Support*, 12 twierdzeń, 1-7, α -Cronbacha dla całości, tj. trzech podskal: od rodziny, przyjaciół, osób znaczących = 0,85; Zimet i in., 1988); PUK za pomocą Skali Umiejscowienia Poczucia Kontroli w Pracy (60 twierdzeń, 40 dotyczy PUK, 1-4, α -Cronbacha = 0,80; Matczak i in., 2009).

Wyniki

Związek poczucia jakości życia ze stresorami, wsparciem i poczuciem umiejscowienia kontroli

Przewidywane związki między poczuciem jakości życia i stresorami oraz zasobami (H1) potwierdziły się. Uwzględnione stresory: obciążenie pracą, konflikty interpersonalne oraz ograniczenia organizacyjne korelują ujemnie i statystycznie istotnie z mierzonymi wymiarami poczucia jakości życia: zadowoleniem z różnych sfer życia, ogólnym zadowoleniem z życia, zadowoleniem poznawczym oraz wolą życia. Jak wynika z danych w tabeli 1, najsłabsze są korelacje PJŻ z konfliktami interpersonalnymi, gdyż tylko w odniesieniu do tego stresora dwie korelacje (wola życia i ogólne zadowolenie) z PJŻ nie są statystycznie istotne, ale zależą od tego stresora satysfakcje częściowe ($r = -0,296$; $p < 0,05$) i ocena poznawcza życia ($r = -0,277$; $p < 0,05$). Stresor ograniczenia organizacyjne najsilniej wiąże się z satysfakcjami częściowymi ($r = -0,457$; $p < 0,001$), zaś obciążenie pracą z oceną poznawczą życia ($r = -0,342$; $p < 0,05$). Stosunkowa słaba zależność woli życia od stresorów nie dziwi, gdyż zazwyczaj nie przyjmują one w środowisku natężenia, które mogłoby korelować z silnym obniżeniem biologicznie uwarunkowanej chęci życia. Podobnie konflikty interpersonalne w tym środowisku nie wazą zbyt na wskaźnikach PJŻ. Powodzenie w zawodzie strażaka zależy wszak od dobrych relacji w zespole biorącym udział w akcji. Stresor, który wydaje się szczególnie obniżać PJŻ strażaków to ograniczenia organizacyjne, czyli niedostatki w zasobach sprzętowych, wiedzy, dowodzeniu, opisach ról i regułach działania. Jego korelacja na przykład z oceną poznawczą życia wynosi $r = -0,404$; $p < 0,001$, z satysfakcjami częściowymi $r = -0,457$; $p < 0,001$.

Tabela 1. Korelacje (r -Pearsona) stresorów i poczucia jakości życia

Stresory	Wymiary poczucia jakości życia			
	Wola życia	Ogólne zadowolenie	Zadowolenie poznawcze	Satysfakcje częściowe
Konflikty interpersonalne	-0,097	-0,144	-0,277**	-0,296**
Ograniczenia organizacyjne	-0,371***	-0,326**	-0,404***	-0,457***
Obciążenie pracą	-0,228*	0,311**	-0,342**	-0,228*

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

Jeśli chodzi o przewidywane pozytywne związki PJŻ i zasobów, tj. spostrzeganego wsparcia oraz poczucia umiejscowienia kontroli (H1), to ich korelacje okazały się statystycznie istotne. Wszystkie badane rodzaje spostrzeganego wsparcia społecznego (ogólne, od przyjaciół, rodziny i osoby znaczącej) korelują pozytywnie z wszystkimi wymienionymi wyżej wymiarami jakości życia (tabela 2). I tak na przykład wsparcie ogólne na poziomie $p < 0,001$ koreluje z wolą życia ($r = 0,378$), zadowoleniem poznawczym ($r = 0,592$), ogólnym zadowoleniem ($r = 0,358$) i $p < 0,001$ z satysfakcjami częściowymi ($r = 0,595$). Dla pozytywnej oceny poznawczej życia i satysfakcji częściowych jednakowo ważny ($p < 0,001$) jest każdy rodzaj spostrzeganego wsparcia. Najbardziej od spostrzeganego wsparcia wydają się zależeć satysfakcje z rozmaitych dziedzin życia, operacjonalizowane jako satysfakcje częściowe (od 0,466 do 0,595), co jest zgodne z założeniami cebulowej koncepcji szczęścia, według której ten rodzaj satysfakcji najbardziej podlega wpływom otoczenia i bieżących zdarzeń. Z kolei najmniej – wola życia, która wydaje się w umiarkowanym stopniu zależeć od wsparcia ogólnego ($r = 0,378$) i przyjaciół ($r = 0,344$). Jednakże wola życia, jako genetycznie kształtowany szczęśliwy atraktor, pozwala akceptować życie także w stresie. Poczucie umiejscowienia kontroli koreluje z PJŻ w ten sposób, że zewnętrzne PUK (wysoki wynik na skali) osłabia poziom woli życia ($r = -0,45$; $p < 0,01$), ogólnego zadowolenie z niego ($r = -0,52$; $p < 0,001$) i jego poznawczą ocenę ($r = -0,62$; $p < 0,001$), a także poziom satysfakcji częściowych ($r = -0,75$; $p < 0,001$). Z kolei PUK, dla $p < 0,01$, koreluje dodatnio ze stresorami: konflikty interpersonalne ($r = 0,21$), ograniczenia organizacyjne ($r = 0,46$) oraz obciążenie pracą ($r = 0,41$). Oznacza to, że u strażaków nasileniu zewnętrznego PUK odpowiada silniejsze doświadczanie stresorów, zwłaszcza wynikających z wad organizacji pracy. Inaczej mówiąc wynik otrzymany oznacza, że z trudną sytuacją zawodową lepiej radzą sobie strażacy z wewnętrzną lokalizacją poczucia kontroli.

Tabela 2. Korelacje zasobów (spozrzegane wsparcie społeczne, PUK) z PJŻ

Wsparcie	Wymiary PJŻ			
	Wola życia	Ogólne zadowolenie	Zadowolenie poznawcze	Satysfakcje cząstkowe
Ogólne	0,378***	0,358***	0,592***	0,595***
Przyjaciele	0,344***	0,326**	0,475***	0,527***
Rodzina	0,325**	0,310**	0,532***	0,538***
Osoba znacząca	0,306**	0,280**	0,506***	0,466***
PUK	-0,45**	-0,52***	-0,62***	-0,75***

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

Buforująca rola wsparcia

Wykazane wyżej pozytywne zależności wsparcia i poczucia jakości życia nie pokazują mechanizmu działania tej pierwszej zmiennej. Wobec tego, na podstawie argumentów przytoczonych w generowaniu H2, sprawdzono moderującą rolę wsparcia w relacji stresory – PJŻ. Cztery komponenty spostrzeganego wsparcia społecznego, cztery wymiary poczucia jakości życia i trzy stresory zawodowe, oznaczają możliwość wykonania 48 analiz moderacji. Jedynie dziesięć moderacji okazało się statystycznie istotnych. Oznaczać to może, że skuteczność spostrzeganego wsparcia zależy od jego źródła i osoby do której jest adresowane, np. jej cech osobowości, czy wymagań zawodu jaki wykonuje. Na te warunki zwracałem już uwagę w niniejszym opracowaniu. Wsparcie może też działać jako efekt główny, tzn. różnicować PJŻ nie będąc moderatorem.

Jak się okazało w relacji stresory w pracy – PJŻ moderatorem nie jest wsparcie od rodziny. Widocznie nie jest ona przestrzenią, w której strażak podejmuje rozmowy o swoich niekiedy drastycznych stresorach zawodowych. Istnieje jednak bezpośredni pozytywny związek, np. satysfakcji cząstkowych i oceny poznawczej życia ze wsparciem od rodziny (por. tabela 2). Być może wynika to ze specyfiki zawodu strażaka, który potrzebuje wsparcia w czasie akcji i wtedy pomocni są koledzy i przyjaciele. Poza akcjami także bliska osoba buforuje negatywny efekt stresorów w jego pracy.

I tak, wsparcie od osoby znaczącej buforuje efekt obciążenia pracą na ogólne zadowolenie z życia: $\beta = 0,48$ dla $p < 0,001$; $\Delta R^2 = 0,1$ dla $p < 0,001$, słabiej na wolę życia: $\beta = 0,27$ dla $p < 0,05$; $\Delta R^2 = 0,063$ dla $p < 0,01$ oraz słabo buforuje efekt innego stresora – ograniczenia organizacyjne – na wolę życia: $\beta = 0,18$ dla $p < 0,05$; $\Delta R^2 = 0,034$ dla $p < 0,05$.

Wsparcie od przyjaciół buforuje efekt obciążenia pracą na satysfakcję częściową: $\beta = 0,10$ dla $p < 0,05$; $\Delta R^2 = 0,048$ dla $p < 0,01$ i wolę życia: $\beta = 0,20$ dla $p < 0,05$; $\Delta R^2 = 0,045$ dla $p < 0,05$ oraz na ogólne zadowolenie z życia: $\beta = 0,30$ dla $p < 0,05$; $\Delta R^2 = 0,05$ dla $p < 0,05$.

Ogólne spostrzeganie wsparcia buforuje związek między obciążeniem pracą a satysfakcjami częściowymi ($\beta = 0,26$, $p < 0,001$; $\Delta R^2 = 0,049$ dla $p < 0,01$) oraz obciążeniem pracą a globalnym zadowoleniem ($\beta = 0,37$ dla $p < 0,01$; $\Delta R^2 = 0,064$ dla $p < 0,01$). Buforuje także związek między ograniczeniami organizacyjnymi i wolą życia ($\beta = 0,24$, $p < 0,01$; $\Delta R^2 = 0,051$ dla $p < 0,05$) oraz między konfliktami interpersonalnymi i wolą życia ($\beta = 0,22$, $p < 0,05$; $\Delta R^2 = 0,047$ dla $p < 0,05$).

Aczkolwiek efekty moderacji nie są zbyt silne, to jednak interakcja wsparcia ze stresorem łączyła się w drugim kroku analizy regresji ze zmianą ujemnego znaku β na dodatni, co wskazuje na buforującą rolę tej pierwszej zmiennej.

Mediująca rola poczucia umiejscowienia kontroli

Mediująca rola PUK w związku stresory – PJŻ testowana była dla każdego uwzględnionego tu stresora i wskaźnika jakości życia. Uzyskane wyniki pozwalają uznać za potwierdzoną hipotezę 3 o mediowaniu przez PUK tego związku. Jedynie w dwóch przypadkach na dwanaście (trzy stresory \times 4 wymiary PJŻ) PUK nie pełniło roli mediatora (dla związku konfliktów interpersonalnych z wolą życia i ogólnym zadowoleniem). Z powodu ograniczeń edytorskich opiszę dokładniej tylko mediacyjną rolę PUK dla relacji stresory – zadowolenie poznawcze (jeden z dwóch wskaźników środkowej warstwy struktury cebulowej PJŻ) oraz dla relacji stresory – satysfakcje częściowe (warstwa zewnętrzna). Wola życia (warstwa głęboka) wydaje się być mniej zależna od stresorów, a więc i mediacja PUK nie jest taka mocna, chociaż zachodzi, jak w przypadku innych wymiarów PJŻ.

I tak, dane zawarte w tabeli 3 pokazują, że PUK mediuje związek wszystkich uwzględnionych tu stresorów pracy z zadowoleniem poznawczym z życia (SWLS) jako wskaźnikiem PJŻ. Przemawia za tym spełnienie wszystkich warunków mediacji jakie wynikają z jej kroków. Istnieje statystycznie istotny związek między X (stresory) i Y (PJŻ) – ścieżka c. Dla stresora konflikty interpersonalne $\beta = -0,57$; $p < 0,01$, dla ograniczeń organizacyjnych $\beta = -0,36$; $p < 0,001$, dla obciążenia pracą $\beta = -0,41$; $p < 0,001$. Istnieje także związek między X (wszystkie stresory) a M (PUK jako mediator). Zewnątrzsterowność łączy się dodatnio ze stresorami – ścieżka a. PUK jest związane z Y przy kontroli wpływu zmiennej X – ścieżka b. Przede wszystkim zmienia się zależność między X a Y, jeśli uwzględni się wpływ M – ścieżka c'. Zmniejsza się poziom istotności albo jeszcze lepiej, jest statystycznie nieistotny. Oznacza to, że PUK jest mediatorem między stresorami i PJŻ. O istotności różnic wartości wyników dla ścieżki c' względem ścieżki c świadczy także wartość statystyki z testu Sobela, która pokazuje czy istnieje istotny statystycznie efekt mediacji. Znaczenie mediującej roli PUK w badanym związku jest większe dla stresorów ograniczenia organizacyjne ($z = -3,98$; $p < 0,001$) i obciążenie pracą ($z = -3,73$; $p < 0,001$) niż dla stresora konflikty organizacyjne ($z = -2,06$; $p < 0,05$). Zgodnie z procedurą Bootstrapping 2000 (dla $N < 200$) wszystkie efekty mediacji są istotne, gdyż wartości M – średnie

oszacowanie wpływu pośredniego – zawsze znajduje się w 95% przedziale ufności, tak że przedział DG (dolna granica) – GG (górną granica) nie zawiera zera (Baron, Kenny, 1986; Frazier, Tix, Barron, 2004).

Tabela 3. Wyniki analizy mediacji PUK w związku stresory – zadowolenie poznawcze z życia

Mediator (M)	Zadowolenie poznawcze z życia (Y)		
	Poczucie umiejscowienia kontroli w pracy		
Stresory (X)	Konflikty interpersonalne	Ograniczenia organizacyjne	Obciążenie pracą
<i>Ścieżki mediacji</i>			
X → Y c	-0,57**	-0,36***	-0,41***
X → M a	0,06*	0,06*	0,07*
M(X) → Y b	-4,22***	-3,97***	-4,16***
X(M) → Y c'	-0,31 n.i.	-0,13 n.i.	-0,12 n.i.
Sobel test	-0,26; se = 0,13; z = -2,06*	-0,23; se = 0,06; z = -3,98***	-0,29; se = 0,08; z = -3,73***
Bootstrapping 2000	M = -0,26; 95%: DG = -0,56; GG = -0,04	M = -0,23; 95%: DG = -0,35; GG = -0,13	M = -0,29; 95%: DG = -0,46; GG = 0,15

Z – statystyka testująca istotność wartości testu Sobela; se – błąd standardowy,
M – średnie oszacowanie wpływu pośredniego, DG – dolna granica;
GG – górna granica, 95 – wartość procentowego przedziału ufności

PUK mediuje także efekt stresorów na PJŻ mierzone za pomocą tzw. satysfakcji częściowych. Jak wynika z danych w tabeli 4 mediacja ta dotyczy wszystkich uwzględnionych w badaniach stresorów zawodowych. Dla ścieżki c (bezpośredni związek stresorów i satysfakcji częściowych) w odniesieniu do konfliktów interpersonalnych $\beta = -0,053$; $p < 0,01$, ograniczeń organizacyjnych $\beta = -0,036$; $p < 0,01$, dla obciążenia pracą $\beta = -0,048$; $p < 0,01$. Istnieje także związek między X (wszystkie stresory) a M (PUK), taki sam jak pokazany wyżej. Zewnętrzsterowność sprzyja stresorom – ścieżka a. PUK jest ujemnie związane w przypadku wszystkich badanych stresorów z Y (PJŻ – satysfakcje częściowe) przy kontroli wpływu zmiennej X – ścieżka b. I co najważniejsze zmienia się statystycznie istotnie zależność między X a Y, jeśli uwzględnimy wpływ M – ścieżka c'. Zmniejszenie poziomu istotności i poziom statystycznie nieistotny (ograniczenia organizacyjne) w odniesieniu do zależności X i Y w warunkach kontroli M wskazuje, że PUK jest mediatorem między stresorami i PJŻ. Mediację potwierdzają wartości statystyki z testu Sobela.

Dla stresora konflikty organizacyjne $z = -2,12$; $p < 0,05$ i mediacyjna rola PUK jest tu mniejsza niż dla ograniczeń organizacyjnych ($z = -4,54$; $p < 0,001$) oraz dla obciążenia pracą ($z = -4,09$; $p < 0,001$). Zgodnie z procedurą Bootstrapping 2000 (dla $N < 200$) wszystkie efekty mediacji są istotne, gdyż wartości M – średnie oszacowanie wpływu pośredniego – zawsze znajduje się w 95% przedziale ufności, tak że przedział $DG - GG$ nie zawiera zera.

Tabela 4. Wyniki analizy mediacji PUK w związku stresory – satysfakcje cząstkowe

		Satysfakcje cząstkowe (Y)		
Mediator (M)		Poczucie umiejscowienia kontroli w pracy		
Stresory (X)		Konflikty interpersonalne	Ograniczenia organizacyjne	Obciążenie pracą
<i>Ścieżki mediacji</i>				
$X \rightarrow Y$ c		-0,053**	-0,036**	-0,048**
$X \rightarrow M$ a		0,062*	0,058*	0,071*
$M(X) \rightarrow Y$ b		-0,45***	-0,43***	-0,43***
$X(M) \rightarrow Y$ c'		-0,025*	-0,010 n.i.	-0,018*
Sobel test		-0,028; se = 0,014; z = -2,12*	-0,025; se = 0,005; z = -4,54***	-0,030; se = 0,007; z = -4,09***
Bootstrapping 2000		M = -0,028; 95%: DG = -0,058; GG = -0,003	M = -0,025; 95%: DG = -0,036; GG = -0,015	M = -0,031; 95%: DG = -0,047; GG = -0,017

Podsumowanie i dyskusja

Podstawową hipotezę (H1) niniejszych rozważań o ujemnym związku stresorów zawodowych i dodatnim spostrzeganego wsparcia z poczuciem jakości życia pracowników zawodów niebezpiecznych w świetle uzyskanych wyników można uznać za potwierdzoną. Tym samym potwierdzone zostały fundamentalne założenia dotyczące znaczenia, jakie dla doświadczania stresu mają relacje wymagań środowiska pracy do możliwości pracownika (French, Caplan, 1972; van Harrison, 1987). W prezentowanym opracowaniu problemy badawcze i hipotezy oparte zostały na nowych podejściach – cebulowej koncepcji szczęścia (Czapiński, 1994, 2004) oraz modelu *JD-R* (*Wymagania Pracy – Zasoby*, Demerouti i in., 2001). Dzięki temu powstała możliwość zbadania poczucia jakości życia strażaków w odniesieniu do ich zasobów osobowych (PUK jako cecha osobowości) i środowiskowych (spostregane wsparcie). Założenie wyprowadzone z modelu *JD-R*, że wykonywanie pracy

łączy się zawsze z jakimiś wymaganiami, które w przypadku niewystarczających zasobów mogą prowadzić do obniżenia PJŻ poprzez zubożenie psychicznych i fizycznych zasobów osoby, wydaje się być uzasadnione. Badane zasoby pośredniczą w relacji stresory – poczucie jakości życia, słabiej w przypadku testowanego moderatora (H2 – wsparcie) i mocniej w przypadku mediatora (H3 – poczucie umiejscowienia kontroli).

Buforowy efekt wsparcia wynika z wymiany emocji, informacji i dóbr w sytuacji trudnej, co powoduje zmniejszenie negatywnych skutków stresorów i zwiększenie poczucia bezpieczeństwa. Pogląd Sęk (2003), że mechanizm wsparcia może oddziaływać bezpośrednio na zmianę spostrzegania stresu oraz pośrednio na subiektywny dobrostan wydaje się uzasadniony.

Stosunkowo słabsze związki stresorów, zwłaszcza konfliktów interpersonalnych, z wolą życia jako głębokim elementem struktury szczęścia, potwierdzają tezy koncepcji cebulowej o genetycznych uwarunkowaniach i dużej stabilności tej struktury poczucia jakości życia. Uzyskane wyniki pozwalają się zgodzić z poglądami, jakie wyrażali Cieślak (2004), Burke i Greenglass, (1993), Russell, Altmaier i van Velzen (1987), że w sytuacji stresu w pracy ważniejsze jest wsparcie od przełożonych i współpracowników niż od rodziny. Jednakże stwierdzono także bezpośredni pozytywny związek satysfakcji częściowych i oceny poznawczej życia ze wsparciem od rodziny (por. tabela 2). Oznacza to, że rodzina może odgrywać istotną rolę w budowaniu przeżyć doraźnych związanych z satysfakcją z poszczególnych dziedzin życia oraz w budowaniu znaczeń i wagi stresorów zawodowych.

Buforowego efektu wsparcia nie obserwowano w tych badaniach często. Nie jest jednakowy dla każdego stresora i rodzaju wsparcia. Na przykład wsparcie od osoby znaczącej buforuje efekt obciążenia pracą na ogólne zadowolenie z życia, ale słabiej na wolę życia i słabo buforuje efekt innego stresora – ograniczenia organizacyjne – na wolę życia. Aczkolwiek stwierdzono w opisywanych badaniach efekt moderacyjny spostrzeganego wsparcia, to nie jest on zbyt mocny. Przyczyny można upatrywać w narzędziu, które być może za słabo uwzględnia istotne dla strażaków wsparcie pochodzące ze środowiska pracy. Osoby z tego środowiska mogły być włączane do kategorii „przyjaciele” lub „osoba znacząca”, co osłabiało efekt moderacji. Tak więc kontynuowanie drogi poszukiwań warunków skuteczności wsparcia buforującego stresory w pracy wydaje się całkowicie uzasadnione i konieczne.

Mediacyjna rola poczucia umiejscowienia kontroli jako zasobu osobowego w związku stresory – poczucie jakości życia wydaje się w świetle uzyskanych wyników dobrze udokumentowana. W każdym razie lepiej niż rola spostrzeganego wsparcia jako moderatora. Reakcje na stres osób o zewnętrznym i wewnętrznym umiejscowieniu kontroli różnią się na niekorzyść tych pierwszych. Istniejące badania na temat roli poczucia umiejscowienia kontroli w przeżywaniu stresorów dotyczą zazwyczaj ogólnego poczucia umiejscowienia kontroli. Prezentowane tutaj dotyczą umiejscowienia poczucia kontroli w pracy. Można przypuszczać, że mediacyjna rola poczucia kontroli w pracy polega na kształtowaniu sposobów radzenia

sobie ze stresem w pracy, co skutkuje różnicami w poczuciu jakości życia. Osoby o wewnętrznym umiejscowieniu kontroli na stresory reagują racjonalną oceną skierowaną na problem, co bardziej sprzyja poczuciu jakości życia niż strategię skierowaną na manipulowanie emocjami, jakie wydają się preferować osoby z zewnętrzną lokalizacją kontroli. Wiadomo, że osoby z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli częściej stosują aktywne strategie, które wiążą się z konstruktywną reakcją na stres niż osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli (Łosiak, 1994; Płopa, 1996), które wykazują reakcje mniej przystosowawcze (oskarżania siebie i autoagresja). Nie można zapominać o doniesieniach wskazujących na odwrotną zależność, wprawdzie potwierdzających pośredniczącą rolę poczucia umiejscowienia kontroli, ale stresory w środowisku pracy miały według nich silniejsze oddziaływanie w stosunku do osób z wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli (za: Łosiak, 1994). Być może, na co wskazują badania Cohena, Evans i Stokols (za: Łosiak, 1994), osoby o wewnętrznym umiejscowieniu kontroli lepiej radzą sobie z negatywnymi oddziaływaniami środowiska w krótkotrwałych odcinkach czasu, natomiast gorzej reagują na przedłużający się stres. Strażacy mają w pracy raczej więcej stresu krótkotrwałego niż długotrwałego, stąd ich poczuciu jakości życia wydaje się sprzyjać wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli.

Na koniec warto zwrócić uwagę na ograniczenia trafności zewnętrznej uzyskanych wyników, ponieważ dobór osób do badań i ich liczba nie wyczerpywały zasad randomizacji.

Literatura cytowana

- Bańka, A. (1994). *Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy*. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia* (s. 19-40). Poznań: UAM; Częstochowa: WSP.
- Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The moderator – mediator variable distinction in social psychological research. Concept, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bishop, G. (2000). *Psychologia zdrowia*. Wrocław: Wydawnictwo Astrum.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 2, 117-124.
- Cieślak, R. (1998). Wsparcie społeczne a stres w pracy kierowniczej. *Czasopismo Psychologiczne*, 4, 29-46.
- Cieślak, R., (2004). Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 11-28). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Cieślak, R., Elias, H. (2004). Wsparcie społeczne a osobowość W: H. Sęk, R. Cieślak, (red.), *Wsparcie społeczne stres i zdrowie* (s. 68-90). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Cieślak R., Klonowicz, T. (2004). Wsparcie społeczne a stres pracy i bezrobocia. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 152-169). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Cornell, W., Beaton, R., Murphy, S., Johnson, C., Pike, E. (1994). Exposure to traumatic incidents and prevalence of posttraumatic stress symptomatology in urban firefighters in two countries. *Journal of Occupational Stress Psychology*, 131-142.
- Czapiński, J. (1994). *Psychologia szczęścia*. Warszawa: PTP.
- Czapiński, J. (2004). Psychologiczne teorie szczęścia. W: J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna* (s. 51-102). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 3, 499-512.
- Derbis, R. (2000). *Doświadczenie codzienności. Poczucie jakości życia, swoboda działania, odpowiedzialność, wartości osób bezrobotnych*. Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Derbis, R. (2007). Poczucie jakości życia a zjawiska afektywne. W: S. Kowalik (red.), *Společne konteksty jakości życia* (s. 13-52). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane WSG.
- Derbis, R. (2010). Doświadczenie doświadczenia a poczucie jakości życia. W: H. Wrona-Polańska, M. Ledzińska, G. Rudkowska (red.), *W kręgu aksjologii i psychologii* (s. 15-25). Kraków: Wydawnictwo Naukowe UP.
- Fox, M., Dwyer, D., Ganster, D. (1993). Effects of Stressful Job Demands and Control on Physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting. *The Academy of Management Journal*, 2, 289-318.
- Frazier, P.A., Tix, A.P., Barron, K.E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115-134.
- French, J., Jr., Caplan, R. (1972). Occupational stress and individual strain. W: A.J. Marrow (red.), *The failure of success* (s. 31-66). New York: Amacom.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: PTP.
- Kahn R.L., Byosiere, Ph. (1992). Stress in Organization. W: M. Dunnette, L. Hough (red.), *Handbook of industrial and Organizational Psychology, Consulting Psychologists Press* (t. 3, s. 571-650). California: Paolo Alto.
- Kahneman D. (1973). *Attention and Effort*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kahneman D., Riis, J. (2005). Living and thinking about it: Two perspectives on life. W: F.A. Huppert, N. Baylis, I.B. Keverne (red.), *The science of well-being* (s. 285-304). New York: Oxford University Press.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of working Life*. New York: Basic Books.
- Kasprzak, E. (2005). Poczucie jakości życia osób bezrobotnych pięć lat temu i obecnie: badania porównawcze. W: A. Bańka (red.), *Psychologia jakości życia*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Kaufman, G.M., Beehr, T.A. (1986). Interactions between job stressors and social support: Some counteractive results. *Journal of Applied Psychology*, 71, 522-526.
- Koniarek, J., Dudek, B., Makowska, Z. (2001), Zespół zaburzeń po stresie urazowym a stosunek do pracy strażaków. *Medycyna Pracy*, 3, 177-183.

- Kowalik, S. (2000). Jakość życia psychicznego. W: R. Derbis (red.), *Jakość życia a jakość rozwoju* (s. 30-43). Częstochowa: Wydawnictwo WSP.
- Lykken, D. (1999). *Happiness: The nature and nurture of joy and contentment*. New York: St. Martin's Griffin.
- Łosiak, W. (1994). *Dynamika emocji i radzenia sobie w stresie psychologicznym*. Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Maciuszek, J. (2002). Poczucie kontroli i zmiana osobista a jakość życia. W: D. Kubacka-Jasiecka (red.), *Człowiek wobec zmiany – rozważania psychologiczne* (s. 39-52). Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Matczak, A., Jaworowska, A., Fecenec, D., Stańczak, J., Bitner, J. (2009). *CwP, Skala Człowiek w Pracy*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Ogińska-Bulik, N., Kafluk-Pieróg, M. (2006) *Stres zawodowy w służbach ratowniczych*. Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej.
- Płopa, M. (1996). Psychospołeczne determinanty odporności na stres. *Psychologia Wychowawcza*, 41, 301-309.
- Pommersbach, J. (1988) Wsparcie społeczne a choroba. *Przegląd Psychologiczny*, 31, 503-525.
- Rotter, J.B. (1986). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 609-625.
- Roy, M., Steptoe, A. (1994). Daily stressors and social support availability as predictors of depressed mood in male firefighters. *Work and Stress*, 8 (3), 210-219.
- Russell, D.W., Altmaier, E., van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 2, 269-274.
- Schultz, D., Schultz, S. (2002) *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Seligman, M.E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman M.E. (2005). *Prawdziwe szczęście: psychologia pozytywna a urzeczywistnienie naszych możliwości trwałego spełnienia*. Poznań: Wydawnictwo Media Rodzina.
- Sęk, H. (2003). Wsparcie społeczne jako kategoria zasobów i wieloznaczne funkcje wsparcia. W: Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki* (s. 17-32). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Sęk, H., Cieślak, R. (2004). *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Spector, P.E., Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Szymczak, M., Koniarek, J., Dudek, B. (1998). Stres traumatyczny strażaków i jego konsekwencje. *Przegląd Pożarniczy*, 1, 18-21.
- van der Doef, M., Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13, 87-114.

van Harrison, R. (1987). Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. W: C. Cooper, R. Payne (red.), *Stres w pracy* (s. 260-305). Warszawa: PWN.

Zimet, N., Dahlem, W., Sara, G., Zimet, G., Farle, K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52-41.