

Trening regulacji emocji a radzenie sobie ze stresem zawodowym

Emotion regulation training and coping with organizational distress

Jerzy Korzewski

Oddział Psychoterapii, Zakład Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w Krakowie,
ul. Kronikarza Galla 25, 30-053 Kraków, tel. +48 (12) 615 17 00, e-mail: jerzykorz@wp.pl

Streszczenie

W pracy opisano trening regulacji emocji oraz jego wpływ na radzenie sobie ze stresem zawodowym. Badaniami objęto 120 kobiet (60 w grupie eksperymentalnej i 60 w grupie kontrolnej). Zmiennymi zależnymi były style i strategie radzenia sobie ze stresem. Dokonano 3-krotnego pomiaru zmiennych zależnych: przed treningiem, tydzień i miesiąc po treningu. Analiza zmian w sposobach radzenia sobie ze stresem wykazała istotną statystycznie poprawę zarówno w zakresie strategii adaptacyjnych, jak i nieadaptacyjnych.

Słowa kluczowe: trening regulacji emocji, stres zawodowy

Summary

Styles and strategies of effective coping with organizational distress were concerned in this study as dependent variables. These variables were measured three times during the research program – once before and twice after the training, after one week and after one month. The analysis of the results of training has shown the significant improvement in both: the adaptative and nonadaptative strategies of coping.

Keywords: emotion regulation, organizational stress

Wstęp

Stres zawodowy, któremu często towarzyszą: depresja, wypalenie zawodowe, zaburzenia lękowe, konflikty rodzinne itd., budzi coraz większe zainteresowanie wśród badaczy. Wnioski płynące z badań poprzecznych wskazują, że środowisko, w którym występuje zwiększone natężenie stresorów związanych z pracą (np. rola zawodowa, stanowisko, psychiczne obciążenie oraz inne niespecyficzne warunki środowiskowe), może powodować u pracowników wzrost natężenia negatywnych symptomów psychologicznych, w tym depresji, napięcia i zaburzeń somatycznych [1, 2, 3]. Ponadto, chroniczny konflikt pomiędzy wymaganiami roli zawodowej i rodziny w dużym stopniu zwiększa ryzyko pojawienia się różnorodnych, negatywnych symptomów [4, 5].

W porównaniu z licznymi badaniami poprzecznymi dotyczącymi zdrowotnych konsekwencji stresu zawodowego, przeprowadzono dotąd niewiele badań podłużnych. Pierwsze badania dotyczące skuteczności programów redukcji stresu i zarządzania stresem w miejscu pracy wykazały ich duże znaczenie na polu psychologii zdrowia. Okazało się, że negatywne nastroje, takie jak lęk, depresja, gniew czy frustracja, negatywnie wpływają na rozwój człowieka, skutkują chorobami oraz mogą być modyfikowane [6, 7].

Potrzeba oceny strategii zarządzania stresem w miejscu pracy została sformułowana już w 1979 roku przez Newmana i Beehra [8]. Zauważając potrzebę oceny efektywności takich strategii, mających ułatwić elastyczne zachowanie się osób w warunkach stresu oraz promować zdrowie i poprawiać dobrostan, badacze jednocześnie stwierdzili, że niewiele strategii poddanych zostało rzetelnym ocenom. Sytuacja taka utrzymuje się do dziś.

Wśród różnorodnych programów rzadko obserwuje się wykorzystanie interwencji odwołujących się do poziomu emocjonalnego, mających służyć poprawie zdolności radzenia sobie ze stresem. W pracy badano indywidualny trening regulacji emocji, polegający na wywoływaniu korzystnych zmian emocjonalnych, wpływających także na poznawczy poziom funkcjonowania. Za-

stosowano oddziaływanie na poziomie emocjonalnym, w oparciu o wzmocnienie pozytywnych, jak i przemianę negatywnych emocji, dążąc do poprawy umiejętności radzenia sobie ze stresem. Zasadniczą trudnością było znalezienie odpowiedzi na pytanie: Czy trening regulacji emocji wpłynie na zmianę częstości stosowanych przez osoby badane, sposobów radzenia sobie ze stresem?

Hipotezy

- Hipoteza 1. W wyniku treningu nastąpi zwiększenie tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na zadaniu.
- Hipoteza 2. W wyniku treningu nastąpi zmniejszenie tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na emocjach.
- Hipoteza 3. W wyniku treningu nastąpi zmniejszenie tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na unikaniu.
- Hipoteza 4. W wyniku treningu nastąpi zwiększenie tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na rozwiązaniu problemu w zmaganiu się z zadaniem zawodowym.
- Hipoteza 5. W wyniku treningu nastąpi zmniejszenie tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na emocjach w zmaganiu się z zadaniem zawodowym.
- Hipoteza 6. W wyniku treningu nastąpi zmniejszenie tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na unikaniu w zmaganiu się z zadaniem zawodowym.

Metody badań

Przeprowadzając badania empiryczne do pomiaru zmiennych, posłużono się następującymi metodami:

1. Kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych (CISS);
2. Kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych – sytuacyjne radzenie sobie (CISS-SSC).

Strategia badań i charakterystyka badanej grupy

Badania empiryczne przeprowadzone zostały w okresie od maja 2006 r. do marca 2007 r. w Krakowie na Akademii Górniczo-Hutniczej. Uczestniczyły w nich kobiety – pracownice administracji uczelni. Poinformowano je o celu, przedmiocie i przebiegu badania oraz o zasadach i istocie prowadzenia treningu regulacji emocji. Założono, że osoby są zdrowe psychicznie, a warunkiem uczestnictwa była gotowość do wzięcia udziału w treningu w godzinach pracy i do wypełnienia kwestionariuszy psychologicznych. Na podstawie listy, w drodze losowania, dokonano podziału kobiet na dwie grupy badawcze. Osoby przydzielone do grupy eksperymentalnej zostały poddane treningowi, natomiast osoby z drugiej grupy otrzymały informację, że trening będzie się odbywał po zakończeniu programu przez osoby w pierwszej grupie.

Badania przeprowadzone były zgodnie z modelem eksperymentalnym. Przeprowadzono trzy pomiary, by móc obserwować dynamikę ewentualnych zmian w czasie. Z grupy badanych została utworzona grupa eksperymentalna oraz grupa kontrolna. Eksperyment przebiegał w następujący sposób:

Grupa eksperymentalna:

POMIAR 1 – TRENING – POMIAR 2 – POMIAR 3

Grupa kontrolna:

POMIAR 1 - - - - - POMIAR 2 – POMIAR 3

Tabela 1 Istotne różnice w wynikach kwestionariusza CISS między osobami z obu grup badawczych

Grupa 1 wz. Grupy 2	Testy dla prób niezależnych (Arkuszy 1 w Skoroszyc list. 1.stw) Uwaga: Zmienne traktowane są jako niezależne próby.										
	Średnia Grupa 1	Średnia Grupa 2	t	df	p	N ważnych Grupa 1	N ważnych Grupa 2	Odch. std. Grupa 1	Odch. std. Grupa 2	iloraz F Warianc.	p Warianc.
PRZYSSZ(2-1) vs. PRZYSSZ(2-1)(k)	1,283	0,267	1,165	118	0,246	60	60	5,567	3,835	2,107	0,000
PRZYSSZ(3-1) vs. PRZYSSZ(3-1)(k)	2,100	-0,350	2,811	118	0,006	60	60	5,920	3,246	3,326	0,000
PRZYSSSE(2-1) vs. PRZYSSSE(2-1)(k)	-0,233	-0,200	-0,023	118	0,982	60	60	10,62	3,745	8,043	0,000
PRZYSSSE(3-1) vs. PRZYSSSE(3-1)(k)	-5,03	-0,183	-3,32	118	0,001	60	60	10,78	3,457	9,725	0,000
PRZYSSSU(2-1) vs. PRZYSSSU(2-1)(k)	-0,533	-0,333	-0,212	118	0,833	60	60	6,471	3,408	3,605	0,000
PRZYSSSU(3-1) vs. PRZYSSSU(3-1)(k)	-1,83	-0,933	-0,926	118	0,356	60	60	6,936	2,928	5,612	0,000
PRZYACZ(2-1) vs. PRZYACZ(2-1)(k)	-2,63	-0,667	-2,16	118	0,033	60	60	6,548	2,602	6,335	0,000
PRZYACZ(3-1) vs. PRZYACZ(3-1)(k)	-3,58	-0,583	-3,71	118	0,000	60	60	5,729	2,533	5,115	0,000
PRZYPKT(2-1) vs. PRZYPKT(2-1)(k)	0,033	0,083	-0,082	118	0,934	60	60	4,092	2,309	3,140	0,000
PRZYPKT(3-1) vs. PRZYPKT(3-1)(k)	-0,250	-0,600	0,536	118	0,593	60	60	4,768	1,679	8,060	0,000

Kobiety przydzielone do grupy eksperymentalnej wypełniały kwestionariusze przed pierwszą sesją treningu (POMIAR 1), potem brały udział w pięciu cotygodniowych sesjach (TRENING). Następnie, tydzień po ostatniej sesji, ponownie wypełniały kwestionariusze (POMIAR 2) oraz trzeci raz – miesiąc po całym cyklu treningowym (POMIAR 3). Pierwszy pomiar miał miejsce w dniu pierwszej sesji, tuż przed rozpoczęciem treningu. Następnie badane same wypełniały kwestionariusze w swoich domach. U kobiet, które nie zostały poddane treningowi, pomiary były dokonywane w tym samym czasie, jak u badanych z grupy eksperymentalnej.

W instrukcji zastosowano procedurę maskującą rzeczywisty cel badania, aby zapobiec ewentualnemu wpływowi oczekiwań osób badanych na uzyskiwane rezultaty. Po zakończeniu całego programu ogłoszono rzeczywisty cel badania, a osobom z grupy kontrolnej wyjaśniono powód niestosowania treningu.

W kwestionariuszu CISS-SSC przedstawiono instrukcję dotyczącą zadania wyobraźniowego. Brzmiała ona następująco: „Poniżej przedstawione są sposoby reagowania ludzi na różne trudne, stresowe sytuacje. Chcielibyśmy, aby Pani przedstawiła swoje reakcje w następującej sytuacji:

„Będąc przed szczególnie trudnym i ważnym zadaniem, od którego zależy pomyślność dalszej Pani drogi zawodowej, dowiaduje się Pani, że jego termin został przesunięty na wcześniejszy, bez możliwości zmiany. Wie Pani, że nie wystarczy czasu na pełne przygotowanie się...”

Osoby badane

Badaniami objęto 137 pracowników, 71 w grupie eksperymentalnej i 66 w grupie kontrolnej. Do analiz statystycznych przyjęto kompletne wyniki badań 60 osób z grupy eksperymentalnej i 60 z grupy kontrolnej. Pozostałe wyniki zostały wykluczone z powodu przerwania treningu przez uczestników, braków danych w kwestionariuszach oraz dbałości o zakładaną procedurę doboru parami do grupy eksperymentalnej i kontrolnej.

Po przeprowadzeniu pierwszego pomiaru sprawdzono, czy pomiędzy obiema grupami występują istotne różnice ze względu na wiek i wykształcenie. Wykazując brak istotnych różnic w zakresie tych zmiennych, osoby z grupy eksperymentalnej poddano treningowi, dokonując równoległych pomiarów zmiennych w obu grupach badawczych z użyciem przedstawionych wcześniej kwestionariuszy, w okresie tygodnia i miesiąca od zakończenia cyklu treningowego.

Interwencja

Interwencją był indywidualny trening regulacji emocji opracowany w oparciu o terapię skoncentrowaną na emocjach L.S. Greenberga i technikę mostu emocjonalno-somatycznego D.A. Araoza, każdorazowo poprzedzony krótką relaksacją. Na cykl treningowy składało się 5 sesji, trwających około 1,5 godziny, odbywających się w odstępie tygodnia. Zajęcia były prowadzone przez trenera – terapeutę. Prowadzący trening udzielił informacji o zasadach wypełniania kwestionariuszy, a także o możliwości uzyskania pomocy psychologicznej.

W interwencji treningowej wykorzystano zmodyfikowaną formę terapii skoncentrowanej na emocjach. Głównym, choć niejedynym, nowatorstwem było użycie metody mostu somatyczno-emocjonalnego w opracowaniu D.A. Araoza. Koncepcja tej techniki pochodzi z „mostu afektywnego” J.G. Watkinsa. Most soma-

tyczno-emocjonalny ułatwia kontakt z uczuciami, emocjami i doznaniem cielesnymi. Prowadzi do zwiększenia świadomości doznawanych emocji poprzez pojawiające się naturalnie i spontanicznie w ciele odczucia i przekładanie ich na treści symboliczne, które osoba przy udziale terapeuty próbuje opisać w słowach. Zwiększona świadomość odczuć płynących z ciała ułatwia rozpoznanie emocji leżących u podłoża tych odczuć. W dalszej kolejności mogą zachodzić opisywane przez L.S. Greenberga etapy regulacji i transformacji emocji.

W interwencji zastosowano także swobodne, głębokie oddychanie i zmodyfikowaną, wobec stosowanej w technice mostu, procedurę uwalniającą. Miało to pomóc w uświadomieniu, odreagowaniu oraz transformacji emocji. Brzmiało to: „Kiedy policzę od 3 do 1, cofniesz się do momentu, kiedy po raz pierwszy doświadczyłeś tej emocji (lub odczucia w ciele: wymienia się konkretną, aktualnie doznawaną emocję lub odczucie cielesne) i uwolnisz się od nich, 3, 2, 1”.

Zmienne

Zgodnie z hipotezami, zmiennymi zależnymi były zmiany tendencji do stosowania strategii, odpowiednio skoncentrowanych na zadaniu, emocjach i na unikaniu. Zmienną niezależną była obecność lub brak treningu regulacji emocji.

Ocena zmian strategii radzenia sobie z zadaniem zawodowym w całej grupie badanych

Osoby poddane treningowi wykazały istotne statystycznie zmiany, odnoszące się do większości sposobów radzenia sobie ze stresem, mierzonych jako ogólne style oraz strategie w wyobraźniowej sytuacji wykonywania trudnego zadania w pracy.

Wystąpiły istotne statystycznie różnice w zmianie częstości strategii, stosowanych przez grupę eksperymentalną w porównaniu z grupą kontrolną:

1. wzrost tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na zadaniu miesiąc po treningu,
2. spadek tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na emocjach miesiąc po treningu,
3. spadek tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na unikaniu, w podskali angażowanie się w czynności zastępcze tydzień po treningu,
4. spadek tendencji do stosowania strategii skoncentrowanych na unikaniu, w podskali angażowanie się w czynności zastępcze miesiąc po treningu.

W konfrontacji z powierzonym zadaniem zawodowym wykazano istotną statystycznie różnicę w zmianie częstości strategii, w grupie eksperymentalnej w porównaniu z grupą kontrolną:

1. wzrost częstości strategii skoncentrowanych na zadaniu miesiąc po treningu,
2. spadek częstości strategii skoncentrowanych na emocjach miesiąc po treningu.

Podsumowanie

Podsumowując uzyskane wyniki, można stwierdzić, że trening przyniósł efekt (pomiar końcowy) w usprawnieniu radzenia sobie ze stresem, odnośnie do strategii skoncentrowanych na zadaniu (których częstość wzrosła), na emocjach (których częstość zmalała) i na unikaniu, w podskali angażowanie się w czynności zastępcze

Tabela 2 Istotne różnice w wynikach kwestionariusza CISS-SSC między osobami z obu grup badawczych

Grupa 1 wz. Grupa 2	Testy dla prób niezależnych (Arkusz1 w Skoroszyt list.1.stw) Uwaga: Zmienne traktowane są jako niezależne próby.										
	Średnia Grupa 1	Średnia Grupa 2	t	df	p	N ważnych Grupa 1	N ważnych Grupa 2	Odch.std. Grupa 1	Odch.std. Grupa 2	iloraz F Warianc.	p Warianc.
PRZYSSZ-S(2-1) vs. PRZYSSZ-S(2-1)(k)	0,550	-0,050	1,178	118	0,241	60	60	3,022	2,534	1,422	0,179
PRZYSSZ-S(3-1) vs. PRZYSSZ-S(3-1)(k)	0,533	-0,600	2,041	118	0,043	60	60	3,739	2,125	3,097	0,000
PRZYSSZ-S(2-1) vs. PRZYSSZ-S(2-1)(k)	0,150	-0,350	0,556	118	0,579	60	60	6,240	3,102	4,048	0,000
PRZYSSZ-S(3-1) vs. PRZYSSZ-S(3-1)(k)	-2,00	0,183	-2,42	118	0,017	60	60	6,742	1,836	13,48	0,000
PRZYSSU-S(2-1) vs. PRZYSSU-S(2-1)(k)	-0,067	-0,050	-0,023	118	0,982	60	60	4,857	2,914	2,779	0,000
PRZYSSU-S(3-1) vs. PRZYSSU-S(3-1)(k)	0,300	0,033	0,409	118	0,683	60	60	4,644	1,983	5,487	0,000

cze (których częstość zmalała). Zauważono wzrost częstości adaptacyjnych strategii radzenia sobie ze stresem, czemu towarzyszyło ograniczenie częstości stosowania strategii nieadaptacyjnych.

Zaobserwowane zmiany, polegające na wzroście częstości stosowania strategii adaptacyjnych i obniżeniu się częstości stosowania strategii nieadaptacyjnych, świadczą o tym, że u osób poddanych treningowi poprawie ulegnie radzenie sobie ze stresem.

Interesujące mogą być wyniki, odnoszące się do braku istotności w zmianie częstości strategii skoncentrowanych na emocjach i na zadaniu oraz stosowanych w określonej w badaniu sytuacji zadaniowej pomiędzy POMIAREM 2 a POMIAREM 1 oraz pojawienie się istotnych zmian w częstości stosowanych strategii w POMIARZE 3. Wyniki te można interpretować w taki sposób, że zmiany na poziomie poznawczym i emocjonalnym wywołane treningiem jeszcze nie ukształtowały się w czasie, gdy dokonywano POMIARU 2 i że być może osoby nabyły umiejętności radzenia sobie z zadaniami i emocjami, które mogły stosować już samodzielnie, po ukończeniu cyklu. Dlatego zmiany w radzeniu sobie skoncentrowanym na zadaniu i na emocjach już w okresie miesiąca po treningu (POMIAR 3) uwiłocznily się bardziej wyraźnie. Pomimo osiągnięcia poziomu istotności statystycznej pomiędzy grupami dopiero w trzecim pomiarze, na uwagę zasługuje fakt przypuszczalnego, nieustannego wzrostu częstości stosowania strategii zadaniowych i spadku częstości stosowania strategii emocjonalnych w grupie eksperymentalnej w całym obserwowanym okresie. Trudno ocenić, czy poczynione założenie, odnoszące się głównie do zmian w zakresie oceny pierwotnej, w istocie było czynnikiem moderującym. Można natomiast przypuszczać, że przynajmniej u części osób potrzebna byłaby większa ilość sesji, by mogło dojść do ewentualnych przekształceń w zakresie wzorców poznawczego i emocjonalnego reagowania.

Na poziomie podskali związanych z unikiem radzeniem sobie zaobserwowano istotny statystycznie spadek częstości stosowania strategii w podskali, angażowanie się w czynności zastępcze przy zachowaniu niezmiennego istotnie statystycznie poziomu częstości stosowania strategii w podskali, poszukiwanie kontaktów towarzyskich. Brak wzrostu częstości stosowania strategii opartych na wykorzystaniu wsparcia społecznego może wynikać z charakteru zastosowanego treningu oraz ogólnej, niskiej podatności na zmiany tego wskaźnika związanego przede wszystkim ze względną ogólną stabilnością sieci wsparcia społecznego.

Przypuszcza się, że jednoznaczność zmian w zakresie strategii skoncentrowanych na unikaniu w podskali angażowania się w czynności zastępcze wiązała się też z szybszym ukształtowaniem się nowych umiejętności radzenia sobie, w porównaniu z dwoma pozostałymi stylami.

Poruszane zagadnienie dotyczące poznania sposobów, za pomocą których pracownicy radzą sobie z wymaganiami związanymi z wykonywaną pracą lub wielkości otrzymywanego wsparcia, mogą pomóc w podjęciu działań zwiększających lub zmniejszających ryzyko pojawienia się negatywnych rezultatów zdrowotnych. Negatywnemu wpływowi stresorów związanych z pracą poddani są wszyscy pracownicy, a szczególnie kobiety. Są one bardziej narażone na konsekwencje wynikające z konieczności łą-

czenia różnorodnych wymagań dotyczących pracy i rodziny, doświadczające zwykle poczucia mniejszej kontroli w miejscu pracy, stosunkowo gorzej niż mężczyźni wynagradzane na tym samym stanowisku. Wysokie, psychologiczne wymagania i słaba kontrola sprzyjają pojawieniu się negatywnych symptomów psychicznych i somatycznych. Zostało to dostrzeżone m.in. przez Theorella i Karaska. Pracownicy w takich zawodach wykazują porównywalnie znacznie wyższe poziomy dystresu [9].

Do zawodów takich z pewnością zaliczyć można pracowników administracji uczelnianej. Badanie tej grupy zawodowej może poprawić stan wiedzy, dostarczając informacji o wpływie poszczególnych czynników w procesie stresu, co może się przyczynić do zmniejszenia prawdopodobieństwa wystąpienia negatywnych konsekwencji stresu zawodowego. ■

Literatura

1. R.S. Bhagat, M.S. Allie, D.L. Ford: *Organizational stress, personal life stress and symptoms of life strains: an inquiry into the moderating role of styles of coping*, Journal of Social Behavior & Personality, Special issue: Handbook on job stress, vol. 6(7), 1991, s. 163-184.
2. L.A. Day, A.H. Livingstone: *Chronic and acute stressors among military personnel: do coping styles buffer their negative impact on health?* Journal of Occupational Health Psychology, vol. 6(4), 2001, s. 348-360.
3. G. van der Pompe, P. de Heus: *Work stress, social support, and strains among male and female managers*. Work Anxiety, Stress & Coping: an International Journal, Special Issue: Stress management at the workplace, vol. 6(3), 1993, s. 215-229.
4. R.M. Frone, M. Russell, M.G. Barnes: *Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples*, Journal of Occupational Health Psychology, vol. 1(1), 1996, s. 57-69.
5. G.R. Netemeyer, S.J. Boles, R. McMurrian: *Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales*, Journal of applied psychology, vol. 81(4), 1996, s. 400-410.
6. L.R. Blake, A.T. Vandiver: *The association of health with stressful life changes, social supports, and coping*. Family Practice Research Journal, vol. 7(4), 1988, s. 205-218.
7. A.J. Mattlin, E. Wethington, C.R. Kessler: *Situational determinants of coping and coping effectiveness*, Journal of Health and Social Behavior, vol. 31(1), 1990, s. 103-122.
8. E.J. Newman, A.T. Beehr: *Personal and organizational strategies for handling job stress: a review of research and opinion*, Personnel Psychology, vol. 32(1), 1979, s. 1-43.
9. T. Theorell, A.R. Karasek: *Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research*, Journal of Occupational Health Psychology, vol. 1(1), 1996, s. 9-26.
10. J.J. Gross: *Handbook of emotion regulation*, The Guilford Press, New York 2007, s. 3-24.
11. N. Ogińska-Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych, Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin Sp. z o.o., Warszawa 2006, s. 62-87.

otrzymano / received: 14.01.2009 r.
zaakceptowano / accepted: 06.03.2009 r.