



MARLENA DUDA 

„Zmęczyli się, zniechęcili i przestali szukać...”¹ Analiza zjawiska zmęczenia wśród bezrobotnych

„Tired, Discouraged and Stopped looking...” Analysis of the Phenomenon of Fatigue among the Unemployed

Doktor, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Wydział Pedagogiki i Psychologii,
Instytut Pedagogiki, Zakład Metodologii Nauk Pedagogicznych, Polska

Streszczenie

Utrata pracy i jej poszukiwanie należą do sytuacji trudnych, których skutki odczuwane są przez osobę bezrobotną w postaci zwiększonego doświadczania stresu, negatywnych emocji, niepokoju i zmęczenia. W dotychczasowej literaturze przedmiotu niewiele miejsca zajmuje problematyka wypalenia oraz zmęczenia osób bezrobotnych, dlatego celem przeprowadzonych badań była analiza zjawiska zmęczenia u osób poszukujących pracy.

Słowa kluczowe: zmęczenie, bezrobocie, poczucie własnej skuteczności, teoria zachowania zasobów

Abstract

Loss of job and searching for it belong to difficult situations, the effects of which are felt by an unemployed person in the form of increased stress, negative emotions, anxiety and fatigue. In the literature to date, the issue of burnout and fatigue of the unemployed is of little importance, therefore the aim of the research was to analyze the phenomenon of fatigue in jobseekers.

Keywords: fatigue, unemployment, self efficacy, Conservation of Resources Theory

Wstęp

Utrata pracy jako sytuacja stresowa niesie ze sobą wiele negatywnych skutków (Lubrańska, 2017; Kalbarczyk, 2011; Lubińska-Bogacka, 2011; Knabe, Rätzel, 2008). „Przebieg reakcji na utratę pracy ma charakter fazowy, od szoku i okresowo wzmożonej aktywności skierowanej na poszukiwanie pracy, przez

¹ <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/691192,zmeczyli-sie-zniechecili-i-juz-przestali-szukac-biernych-zawodowo-przybywa.html>.

stany pesymizmu, rezygnacji, po apatię i poczucie beznadziejności” (Suchańska, Świdkiewicz, 2004, s. 248). Powrót na rynek pracy i najszybsze, jak to możliwe, podjęcie aktywności zawodowej jest czynnikiem przeciwdziałającym następstwom bezrobocia. Upływ czasu w tym przypadku działa negatywnie, gdyż wraz z wydłużającym się okresem bezrobocia spada możliwość ponownego zatrudnienia (Muster, 2010). Ponadto wraz z trwaniem bezrobocia osoba coraz częściej odczuwa subiektywne poczucie zmęczenia pomimo okresu bezczynności zawodowej (Lim, Chen, Aw, Tan, 2016).

Niestety zdobycie ponownego zatrudnienia jest w obecnej sytuacji trudne i wymaga wysiłku, motywacji i nakładów czasu. Jedną z przyczyn wzrastającego zmęczenia są trudności finansowe i wykluczenie społeczne. Pomimo doniesień o szerzącym się zjawisku zmęczenia we współczesnej populacji osób dorosłych (Lewis, Wessley, 1992; Ream, Richardson, 1996; Holmes i in., 1998; Goldsmith, 2007; Leme, Maia, 2015) niewiele uwagi poświęcono temu zjawisku w kontekście bezrobocia i procesu poszukiwania pracy. Wśród zasobów uruchamianych w trakcie poszukiwania zatrudnienia istotną rolę odgrywa poczucie skuteczności (zob. Hobfoll, 2006). Dlatego też celem przeprowadzonych badań była ocena zależności między subiektywnym poczuciem zmęczenia a poczuciem skuteczności osób bezrobotnych.

Podstawy teoretyczne

Bezrobocie oraz podejmowane próby ponownego zatrudnienia powodują znaczne obciążenie osób, a w dłuższej perspektywie niosą ze sobą liczne konsekwencje. Osoby poszukujące pracy muszą się mierzyć z sytuacją naruszania ich poczucia własnej wartości w obliczu odrzucanych lub ignorowanych aplikacji (Lim i in., 2016). Brak odpowiednich zasobów osobistych i społecznych może utrudniać radzenie sobie ze stresem osób bezrobotnych.

Zgodnie z teorią zachowania zasobów Hobfolla (2006) poszukiwanie pracy jest procesem, w którym uruchamiane są zasoby. „Do zasobów należą przedmioty, warunki, cechy osobowości i pokłady energii, które albo są cenione same w sobie jako potrzebne do przetrwania (bezpośrednio lub pośrednio), albo służą do zdobycia owych zasobów umożliwiających przetrwanie” (Hobfoll, 2006, s. 61). Stres jest sytuacją, w której uruchamiane są zasoby, a kiedy ich zainwestowanie nie przynosi oczekiwanego rezultatu, to powoduje to stratę inwestowanej energii, a co za tym idzie – osłabienie jednostki. Zasoby zgodnie z teorią Hobfolla (2006) są ograniczone. Poszukiwanie pracy wymaga czasu i wysiłku. Osoba bezrobotna mobilizuje zatem dostępne zasoby w reakcji na stres związanych z utratą pracy. Przedłużające się inwestowanie zasobów przy niepewnym wyniku starań może prowadzić do wyczerpania i doświadczenia zmęczenia (Lim, 2016). Szczególnie dotyczy to osób, których zasoby w momencie uruchamiania ich są z różnych przyczyn ograniczone (zob. Lim, 2006). Pocz-

cie zmęczenia może być w przypadku osób bezrobotnych mechanizmem przeciwdziałającym dalszym stratom zasobów w przypadku utrzymującego się braku pracy poprzez rezygnację z działań wymagających dalszych nakładów (Lim, 2016; Hobfoll, 2006).

Zmęczenie to „stan osłabienia następujący po okresie zmagania się z jakimś stresorem, na przykład dużym obciążeniem pracą lub z wysiłkiem fizycznym” (Strycharczyk, Clough, 2017, s. 139). Zmęczenie wpływa na zmniejszenie motywacji do dalszego wysiłku, co prowadzi do jego zaprzestania (Szawłowska-Chojnacka, 2004, s. 291; zob. Furmanek, 2015). Widoczna w badaniach jest zależność między stresem a poczuciem zmęczenia przewlekłego (Strycharczyk, Clough, 2017, s. 139). Istotnymi czynnikami w powstawaniu zjawiska są właściwości podmiotowe i środowiskowe człowieka. Znaczenie cech osobowości (neurotyzmu) oraz określonych strategii radzenia sobie ze stresem znajduje potwierdzenie w badaniach empirycznych, wskazując, że uruchamianie zbyt wielu zasobów, w szczególności skrajnych – nastawienie na zadanie i strategia unikania, może doprowadzić do ponoszenia wysokich kosztów energetycznych prowadzących do wystąpienia chronicznego zmęczenia (Szawłowska-Chojnacka, 2004). Osoby mniej odporne psychicznie znacznie częściej narażone są na doświadczanie chronicznego zmęczenia (Strycharczyk, Clough, 2017). Badania Urbańskiej (2010) wskazują, że sytuacja zawodowa istotnie różnicuje poziom zmęczenia respondentów.

Poczucie własnej skuteczności „jest rozumiane jako przekonanie jednostki o możliwości osiągnięcia zamierzonego celu w określonej sytuacji życiowej. Odzwierciedla ono ocenę podmiotu dotyczącą umiejętności poradzenia sobie w danej sytuacji” (Andruszkiewicz i in., 2011, s. 144), przyczynia się do wyższej motywacji do działania, co związane jest z lepszą efektywnością i owocnymi osiągnięciami jednostki (Juczyński 2000), oraz do radzenia sobie z trudnościami życia codziennego i przeciwnościami. Jest zmienną traktowaną jako determinanta skuteczności działania, gdyż wyższe przekonanie o własnej skuteczności sprawia, że stawiane cele do zdobycia są ambitniejsze i jednocześnie jest wysokie zaangażowanie w ich realizację (Locke, Latham, 1990, za: Juczyński 2000), powodując większe nakłady wysiłku intelektualnego i fizycznego. Niskie poczucie skuteczności jest związane z niskim potencjałem motywacyjnym do podejmowania i podtrzymywania realizacji zadań.

Założenia badań

Dotychczas niewiele jest badań dotyczących poczucia zmęczenia i jego korelatów w grupie osób bezrobotnych, zatem celem niniejszych analiz jest charakterystyka związku między poczuciem zmęczenia przewlekłego a poczuciem własnej skuteczności osób bezrobotnych. Aby zrealizować powyższy cel, postawiono następujące problemy badawcze:

1. Czy istnieją różnice w poziomie zmęczenia przewlekłego między osobami bezrobotnymi a pracującymi?
2. Czy istnieją różnice w poziomie poczucia własnej skuteczności między osobami bezrobotnymi a pracującymi?
3. Czy, a jeśli tak, to jaka jest zależność między poczuciem zmęczenia przewlekłego a poczuciem własnej skuteczności osób badanych?

Do pytań postawiono hipotezy, które zakładają istotne różnice w badanych zmiennych między badanymi grupami. W odniesieniu do pytania o zależności założono, że istnieje istotna zależność między poczuciem zmęczenia a poczuciem własnej skuteczności.

W celu odpowiedzi na powyższe problemy badawcze zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, technikę ankiety oraz narzędzie składające się z dwóch skal: Kwestionariusza CIS-R i Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES) oraz metryczki obejmującej dane społeczno-demograficzne respondentów.

Kwestionariusz Oceny Samopoczucia CIS-20R jest narzędziem służącym do oceny zmęczenia przewlekłego osób dorosłych (Makowiec-Dąbrowska, Koszada-Włodarczyk, 2006). Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES) bada „siłę ogólnego przekonania jednostki co do skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami” (Juczyński, 2001, s. 97). Powstała w oparciu o koncepcje Bandury (1997). Składa się z 10 itemów, które tworzy jeden czynnik. Właściwości psychometryczne GSES są wystarczające. Skala posiada normy polskie oraz skalę stenową (Juczyński, 2001). Interpretacja wyniku odnosi się do ogólnego wskaźnika – im wyższy wynik punktowy, tym większe poczucie własnej skuteczności (Juczyński, 2000).

Badania przeprowadzono wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, biorących udział w szkoleniu przygotowującym do powrotu na rynek pracy. Grupę porównawczą stanowiły osoby pracujące w zawodach pomocowych (pedagog, pracownik socjalny, psycholog, nauczyciel). W tabeli 1 zaprezentowano liczebności badanych osób.

Tabela 1. Liczebności osób badanych

| | N | % |
|------------|-----|--------|
| Bezrobotni | 88 | 53,99 |
| Pracujący | 75 | 46,01 |
| Ogółem | 163 | 100,00 |

Źródło: opracowanie własne.

Wśród badanych bezrobotnych było 57 kobiet (64,8%) i 31 mężczyzn (35,2%), natomiast wśród osób pracujących przebadano 85% kobiet (feminizacja zawodów pomocowych). Najliczniejszą grupę wśród badanych bezrobotnych stanowiły osoby młode powyżej 24 lat (60%). Ponad połowa osób niepracujących doświadczała długoterminowego bezrobocia (powyżej 12 miesięcy).

Wyniki badań

Wyniki dotyczące poczucia zmęczenia przewlekłego przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Porównanie średnich wyników poczucia zmęczenia osób bezrobotnych i pracujących

| | Bezrobotni (N = 88) | | Aktywni zawodowo (N = 75) | | Istotność różnic | |
|--------------------------------------|------------------------|-------|------------------------------|-------|------------------|--------|
| | M | SD | M | SD | t | p |
| Subiektywne odczucie zmęczenia (SOZ) | 28,53 | 11,32 | 27,05 | 10,14 | -0,87 | 0,384 |
| Obniżenie motywacji (OM) | 16,19 | 5,68 | 17,53 | 4,80 | 1,61 | 0,109 |
| Zmniejszenie aktywności (ZA) | 11,17 | 4,64 | 12,51 | 4,37 | 1,88 | 0,062 |
| Pogorszenie koncentracji (PK) | 19,03 | 7,39 | 21,31 | 6,72 | 2,04 | 0,043* |
| Wynik globalny (CIS) | 74,93 | 26,41 | 78,40 | 22,85 | 0,88 | 0,376 |

* $p < 0,05$; $df = 161$

Źródło: opracowanie własne.

Poczucie zmęczenia to subiektywne uczucie wyczerpania sił witalnych i psychicznych. Do podstawowych objawów zalicza się zmniejszenie aktywności, motywacji i pogorszenie koncentracji. W przypadku analizowanej zmiennej wyższe poczucie zmęczenia odnotowano w grupie osób pracujących. Jedynie w wymiarze pogorszenia koncentracji zaobserwowano istotne różnice między badanymi grupami na niekorzyść osób aktywnych zawodowo (tab. 2). Oznacza to, że osoby pracujące istotnie częściej doświadczają męczliwości i problemów w skupieniu się i osłabienia, co wzmacnia poczucie psychicznego obciążenia obowiązkami zawodowymi.

Interesujący, wskazujący na pewne tendencje w badanej grupie, jest wynik dotyczący subiektywnego odczuwania zmęczenia, który jest wyższy w grupie osób bezrobotnych, co może częściowo tłumaczyć powszechne w tej grupie uskarżanie się na zmęczenie i zmniejszenie aktywności niemające potwierdzenia w rzeczywistości. Zrozumienie tego zjawiska związane jest z procesem powstawania zmęczenia. „Ważnym aspektem mechanizmu zmęczeniowego jest to, że ludzie nieustannie interpretują i definiują własną sytuację, a sposób, w jaki to robią, oraz efekty takich ocen wpływają na poziom odczuwanego przez nich zmęczenia. Możemy subiektywnie odczuwać stan silnego zmęczenia mimo teoretycznie niewielkiego obciążenia obowiązkami. Według nas środowisko, w którym żyjemy, może być silnie obciążające” (Urbańska, 2010, s. 53).

Tabela 3. Porównanie średnich wyników poczucia własnej skuteczności osób bezrobotnych i pracujących

| | Bezrobotni (N = 88) | | Aktywni zawodowo (N = 75) | | Istotność różnic | |
|---|------------------------|------|------------------------------|------|------------------|-------|
| | M | SD | M | SD | t | p |
| Poczucie własnej skuteczności (GSES) | 28,44 | 6,06 | 29,44 | 4,23 | -1,196 | 0,234 |

* $p < 0,05$; $df = 161$

Źródło: opracowanie własne;

Dane empiryczne wykazały, że nie istnieją istotne różnice między grupami w zakresie badanej zmiennej, jaką jest poczucie własnej skuteczności (tab. 3).

Relacja między analizowanymi zmiennymi jest nieco bardziej złożona, niż to pierwotnie zakładano. Związek doświadczanego poczucia zmęczenia z poczuciem własnej skuteczności jest wyraźny, ale należy jednocześnie podkreślić jego jedynie rozpoznawczy charakter (tab. 4).

Tabela 4. Współczynniki korelacji między poczuciem zmęczenia a poczuciem własnej skuteczności badanych osób

| Zmienna | Korelacja między poczuciem zmęczenia a poczuciem własnej skuteczności badanych osób | | | | | | | | | |
|---------|--|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | SOZ | | OM | | ZA | | PK | | CIS | |
| | p | r | p | r | p | r | p | r | p | r |
| GSES | 0,045* | 0,157 | 0,010* | 0,201 | 0,000* | 0,293 | 0,001* | 0,263 | 0,002* | 0,241 |

* $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne.

Wbrew oczekiwaniom powyższe wyniki wskazują, że wyższemu poczuciu własnej skuteczności towarzyszy wyższe poczucie zmęczenia. Być może zależność ta moderowana jest przez zmienne niebrane pod uwagę w obecnym badaniu. Oznacza to, że wysokie przekonanie na temat skuteczności własnych działań wiąże się z wysoką aktywnością jednostki, a tym samym zwiększeniem wysiłku włożonego w ich realizację pomimo trudności, co może powodować zmniejszenie sił witalnych i psychicznych oraz prowadzić do wyczerpania i zmęczenia.

Podsumowanie

Wyniki zaprezentowanych badań własnych wykazały istotne różnice w zakresie poczucia zmęczenia między osobami bezrobotnymi a pracującymi na niekorzyść zatrudnionych. Dodatkowo w przypadku badanej grupy nie stwierdzono istotnych różnic w poczuciu własnej skuteczności, co może oznaczać, że osoby bezrobotne nie odczuwają, że ich działania na rynku pracy są nieskuteczne i nieefektywne. Taki stan rzeczy może przyczynić się do trwania w statusie osoby bezrobotnej, a wysoki odsetek osób niepracujących powyżej 12 miesięcy w badanej grupie może wskazywać na przejaw dostosowania się do sytuacji bezrobocia. Choć osoby bezrobotne czują się mniej skuteczne od zatrudnionych, to różnica ta jest niewielka i nieistotna statystycznie. Być może brak różnic związany jest z charakterystyką badanej grupy bezrobotnych, którzy rekrutowani byli z projektu, którego celem było zwiększenie kompetencji na rynku pracy. Jak

donosi Łaguna (2005), uczestnictwo w tego typu szkoleniach może relatywnie podnosić poczucie własnej skuteczności, co nie przekłada się na rzeczywiste efekty w poszukiwaniu pracy. A ponadto „w sytuacjach niepoddających się kontroli, w warunkach niekorzystnych lub zmieniających się nagle, poczucie skuteczności staje się złudzeniem, a zachowania oparte na nim nie prowadzą do sukcesu” (Zakrzewski, za: Łaguna, 2005, s. 77). Wynika z tego, że prawdopodobnie inne zmienne odgrywają znaczącą rolę, a źródeł subiektywnego poczucia zmęczenia bezrobotnych należy poszukiwać w czynnikach osobowościowych i motywacyjnych, a nie w przewlekłym zmęczeniu.

Należy być ostrożnym w interpretacji wyników ze względu na niewielką liczebność badanych grup. Pomimo widocznych ograniczeń związanych ze zróżnicowanym charakterem badanych oraz przyjętej procedury analizy ilościowej badania przyczyniają się jednak do lepszego rozmiennia zjawiska bezrobocia. Podsumowując uzyskane wyniki, należy podkreślić ich rozpoznawczy charakter, który wymaga przeprowadzenia badań z uwzględnieniem dodatkowych zmiennych, w szczególności poziomu motywacji i postawy wobec pracy.

Natomiast zrozumienie roli zmęczenia w funkcjonowaniu zawodowym zarówno osób pracujących, jak i bezrobotnych może się przyczynić do efektywniejszej pracy doradców zawodowych i osób zajmujących się kapitałem ludzkim firm i przedsiębiorstw.

Literatura

- Andruszkiewicz, A., Banaszekiewicz, M., Felsmann, M., Marzec, A., Kielbratowska, B., Kocięcka, A. (2011). Poczucie własnej skuteczności a wybrane zmienne związane z funkcjonowaniem zawodowym w grupie pielęgniarek. *Problemy Pielęgniarstwa*, 19(2), 143–147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Chojnacka-Szawłowska, G. (2004). Poczucie przewlekłego zmęczenia a radzenie sobie ze stresem. W: E. Martynowicz (red.), *Motywy, cele, wartości. Przyczynek do zrozumienia stanu ducha i stanu umysłu współczesnych Polaków* (s. 289–303). Kraków: Impuls.
- Furmanek, W. (2015). *Humanistyczna pedagogika pracy*. Rzeszów: Wyd. UR.
- Hobfoll, S.E. (2006). *Stres, kultura i społeczność*. Gdańsk: GWP.
- Holmes, G.P., Kaplan, J.E., Ganz, N.M., Komaroff, S.L., Schonberger, L.O., Straus, S.E., Jones, J.R., Dubois, K.E., Cunningham-Rundles, L., Paliwa, S., Tosato, G., Zegaus, L.S., Purlilo, D.T., Brown, N., Schooley, R.T., Brus, I. (1998) Chronic Fatigue Syndrome: A Working Case Definition. *Annals of Internal Medicine*, 108, 387–389.
- Johnson, S. (1998). The Biopsychosocial Model and Chronic Fatigue Syndrome. *American Psychologist*, 53, 1081–1082.
- Juczyński, Z. (2000). Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica*, 4, 11–24.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: PTP PTP.
- Knabe, A., Rätzl, S. (2008). Scarring or Scaring? The Psychological Impact of Past Unemployment and Future Unemployment Risk. *CESifo Working Paper*, 2457, 1–13.
- Lemea, A., Maia, I. (2015). Evaluation of Fatigue at Work in Teachers Using Modern Resources in the Classroom. *Procedia Manufacturing*, 3, 4852–4859.
- Lewis, G., Wessely, S. (1992). The Epidemiology of Fatigue: More Questions than Answers. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 46(2), 92–97.

- Lim, V.K.G., Chen, D., Aw, S.S.Y., Tan, M. (2016). Unemployed and Exhausted? Job-search Fatigue and Reemployment Quality. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 68–78.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Nowy York: Prentice Hall.
- Lubińska-Bogacka, M. (2011). *Spoleczno-edukacyjne problemy rodzin bezrobotnych*. Kraków: Wyd. UP w Krakowie.
- Lubrańska, A. (2017). *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*. Warszawa: Difin.
- Łaguna, M. (2005). Spostrzeganie własnej skuteczności i koncepcja Ja u osób bezrobotnych. Możliwości modyfikacji poprzez działania edukacyjne. *Psychologia Rozwojowa*, 10(1), 69–78.
- Makowiec-Dąbrowska, T., Koszada-Włodarczyk, W. (2006). Przydatność kwestionariusza CIS-20R do badania zmęczenia przewlekłego. *Medycyna Pracy*, 57(4), 335–345.
- Muster, R. (2010). Czas pozostawania bez pracy a problemy aktywizacji bezrobotnych w świetle badań empirycznych. *Polityka Społeczna*, 3, 20–26.
- Ream, E., Richardson, A. (1996). Fatigue: A Concept Analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 33(5), 519–529.
- Strycharczyk, D., Clought, P. (2017). *Odporność psychiczna*. Sopot: GWP.
- Suchańska, A., Świdkiewicz, A. (2004). Psychospołeczne determinanty reakcji na utratę pracy. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 2, 247–260.
- Urbańska, J. (2010). *Zmęczenie życiem codziennym*. Poznań: Wyd. UAM.