Spis treści

Metody statystyczne 2

Wyniki badania 2

1. Charakterystyka badanej grupy 2

2. Motywy i postawy badanych wobec pracy 3

3. Napięcie związane z pracą 5

4. Samoregulacja w pracy 11

5. Poczucie własnej skuteczności pracowników 12

6. Strategie radzenia sobie ze stresem 12

7. Satysfakcja z pracy 13

8. Analizy zależnościowe 14

8.1. Strategie radzenia sobie ze stresem a samoregulacja w pracy 14

8.2. Poczucie własnej skuteczności a samoregulacja w pracy 18

8.3. Strategie radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności a motywy i trudności w pracy 19

Metody statystyczne

Przykład demonstracyjny – wszystkie dane zostały wygenerowane syntetycznie i nie pochodzą z rzeczywistego badania.

Celem analizy była ocena związku strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności z samoregulacją w pracy oraz satysfakcją z pracy. Porównano osoby pracujące głównie stacjonarnie (grupa A) i głównie zdalnie (grupa B). Obliczenia wykonano w STATISTICA 13.3. Zastosowano test Shapiro–Wilka, test niezależności χ^2 Pearsona, dokładny test Fishera dla tabel 2 × 2 z małymi liczebnościami oczekiwanymi, test U Manna–Whitneya (podano standaryzowaną statystykę Z z korektą ciągłości) oraz korelację tau-b Kendalla. Pytania badawcze dotyczyły związków między wskaźnikami oraz różnic zależnych od trybu pracy, motywów i trudności w pracy. Przyjęto $\alpha = 0{,}05$. W tabelach U Manna–Whitneya pominięto zero przed przecinkiem dla p. Brak statystyki χ^2 przy podanym p oznacza test Fishera; brak obu wartości – nie dotyczy. Analizy wielokrotne mają charakter eksploracyjny – wartości p nie były korygowane.

Wyniki badania

1. Charakterystyka badanej grupy

W badaniu demonstracyjnym uwzględniono 152 pracowników w wieku od 19 do 48 lat (M = 26,57, SD = 5,74), wśród których nieco ponad połowę (54,6%) stanowiły osoby pracujące głównie stacjonarnie (grupa A). Średni wiek osób pracujących stacjonarnie wynosił 24,37 lat, a zdalnie (grupa B) – 29,22 lat. Największa część badanych (28,3%) pracowała w obecnej firmie pierwszy rok. Respondenci najczęściej pochodzili z miast liczących do 20 tys. mieszkańców (22,4%). Blisko połowa pracowników z grupy A pracowała na umowie cywilnoprawnej (49,4%), a w grupie B dominowały osoby pracujące na pełny etat (58,0%). Badani najczęściej poświęcali na rozwój zawodowy od 5 do 7, od 8 do 10 lub od 11 do 14 godzin tygodniowo (po 20,4%) (tab. 1).

Tabela 1. Charakterystyka socjodemograficzna badanych osób

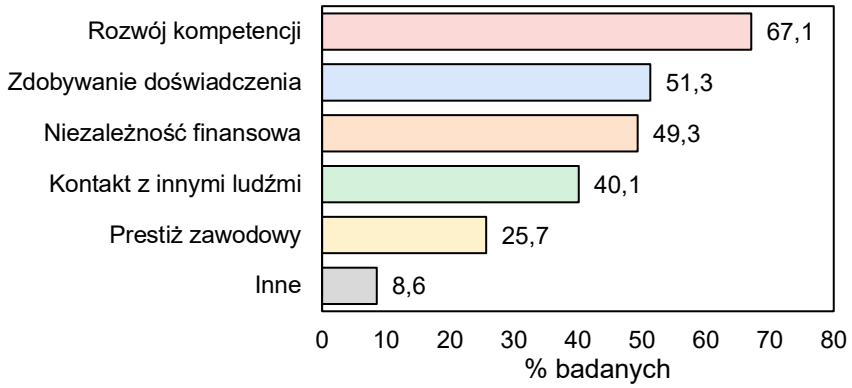
Wyróżnik		Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		Ogółem (n = 152)	
		n	*%*	*n*	*%*	*n*	*%*
Rok pracy w firmie	Pierwszy	21	25,3	22	31,9	43	28,3
	Drugi	20	24,1	14	20,3	34	22,4
	Trzeci	21	25,3	11	15,9	32	21,1
	Czwarty	16	19,3	13	18,8	29	19,1
	Piąty	5	6,0	9	13,0	14	9,2

Wyróżnik		Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		Ogółem (n = 152)	
		n	*%*	*n*	*%*	*n*	*%*
Miejsce zamieszkania (liczba mieszkańców)*	Wieś	21	25,3	7	10,1	28	18,4
	Miasto (1)	15	18,1	19	27,5	34	22,4
	Miasto (2)	11	13,3	14	20,3	25	16,4
	Miasto (3)	20	24,1	12	17,4	32	21,1
	Miasto (4)	16	19,3	17	24,6	33	21,7
Forma współpracy	Umowa cywilnoprawna	41	49,4	8	11,6	49	32,2
	Praca na część etatu	30	36,1	21	30,4	51	33,6
	Praca na pełny etat	12	14,5	40	58,0	52	34,2
Czas rozwoju zawodowego tygodniowo	Poniżej 2 h	8	9,6	6	8,7	14	9,2
	2–4 h	8	9,6	9	13,0	17	11,2
	5–7 h	16	19,3	15	21,7	31	20,4
	8–10 h	20	24,1	11	15,9	31	20,4
	11–14 h	17	20,5	14	20,3	31	20,4
	15–20 h	9	10,8	9	13,0	18	11,8
	Powyżej 20 h	5	6,0	5	7,2	10	6,6

* Miasto (1) – do 20 tys. mieszkańców, Miasto (2) – powyżej 20 do 80 tys., Miasto (3) – powyżej 80 do 300 tys., Miasto (4) – powyżej 300 tys. mieszkańców.

2. Motywy i postawy badanych wobec pracy

W pierwszej części analizy badania zajęto się motywami podejmowania pracy, co oceniono na podstawie kwestionariusza autorskiego. Badani najczęściej podejmowali pracę w celu rozwoju kompetencji (67,1%) oraz zdobywania doświadczenia (51,3%). Blisko połowa (49,3%) wskazywała również na chęć uzyskania niezależności finansowej. Najrzadziej spośród wymienionych motywów wskazywano na prestiż zawodowy (25,7%). Inną odpowiedź wybrało 8,6% badanych (wykres 1).



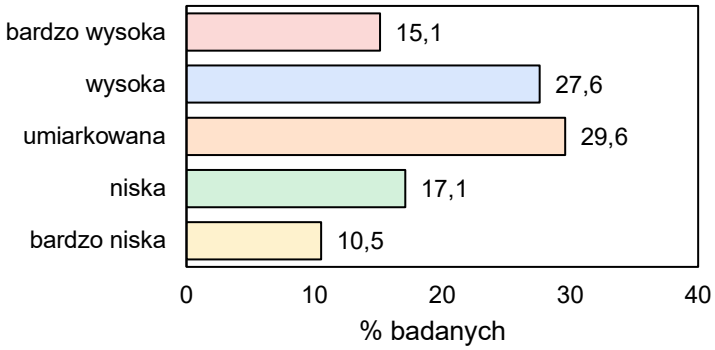
Wykres 1. Motywy podejmowania pracy (wielokrotny wybór)

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pomiędzy osobami pracującymi stacjonarnie i zdalnie pod względem motywów podejmowania pracy (tab. 2).

Tabela 2. Motywy podejmowania pracy w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	*p*
	n	%	*n*	%		
Rozwój kompetencji	55	66,3	47	68,1	0,06	0,809
Zdobywanie doświadczenia	43	51,8	35	50,7	0,02	0,894
Niezależność finansowa	40	48,2	35	50,7	0,10	0,756
Kontakt z innymi ludźmi	36	43,4	25	36,2	0,80	0,371
Prestiż zawodowy	22	26,5	17	24,6	0,07	0,793
Inne	7	8,4	6	8,7	0,00	0,954

Badani najczęściej oceniali swoją motywację do pracy jako umiarkowaną (29,6%). Wyżej oceniało ją 42,8%, a niżej – 27,6% z nich (wykres 2).



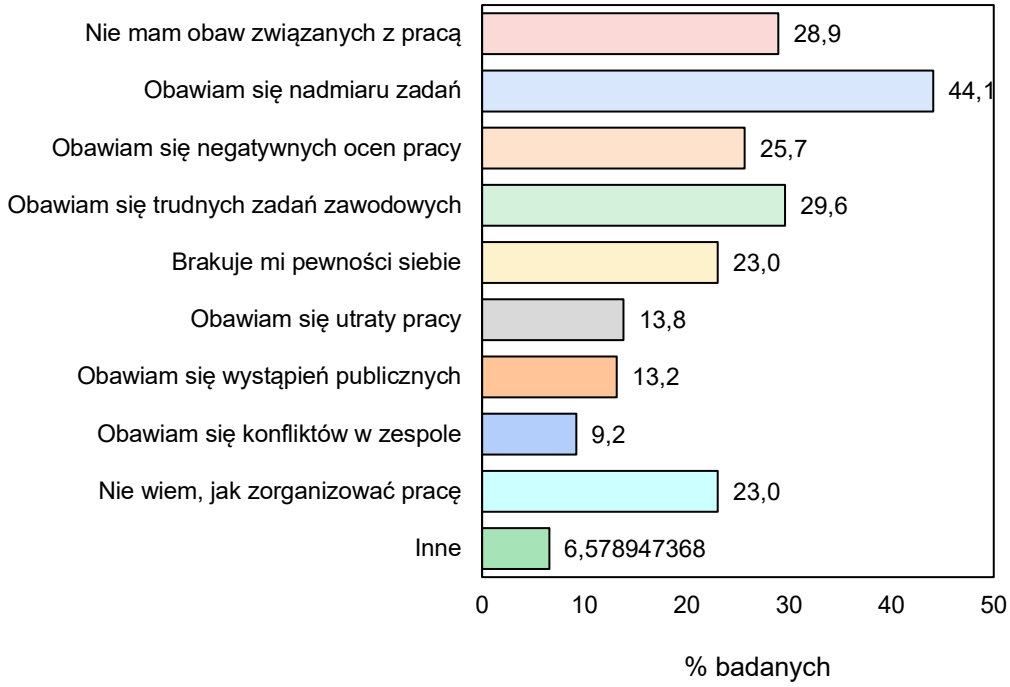
Wykres 2. Ocena własnej motywacji do pracy

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pomiędzy osobami pracującymi stacjonarnie i zdalnie pod względem oceny własnej motywacji do pracy (tab. 3).

Tabela 3. Ocena własnej motywacji do pracy w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	*p*
	n	%	*n*	%		
bardzo wysoka	12	14,5	11	15,9		
wysoka	24	28,9	18	26,1		
umiarkowana	24	28,9	21	30,4	0,43	0,980
niska	15	18,1	11	15,9		
bardzo niska	8	9,6	8	11,6		

Badanych zapytano również o ich obawy związane z pracą. Najczęściej obawiali się nadmiaru zadań (44,1%) i trudnych zadań zawodowych (29,6%). Blisko co czwarty respondent obawiał się negatywnych ocen pracy (25,7%). Jednocześnie 28,9% badanych nie miało żadnych obaw w tym zakresie. Inną niż wymienione odpowiedź wskazało 6,6% badanych (wykres 3).



Wykres 3. Obawy związane z pracą (wielokrotny wybór)

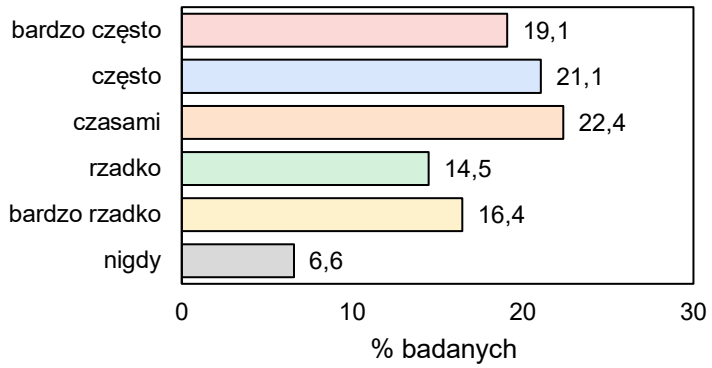
Wykazano, że pracownicy zdalni istotnie ($p < 0,05$) częściej niż stacjonarni wskazywali na inne niż wymienione w kwestionariuszu obawy związane z pracą (11,6% wobec 2,4%). W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych różnic (tab. 4).

Tabela 4. Obawy związane z pracą w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	p
	n	*%*	*n*	*%*		
Nie mam obaw związanych z pracą	26	31,3	18	26,1	0,50	0,478
Obawiam się nadmiaru zadań	36	43,4	31	44,9	0,04	0,848
Obawiam się negatywnych ocen pracy	21	25,3	18	26,1	0,01	0,912
Obawiam się trudnych zadań zawodowych	23	27,7	22	31,9	0,31	0,575
Brakuje mi pewności siebie	21	25,3	14	20,3	0,53	0,465
Obawiam się utraty pracy	11	13,3	10	14,5	0,05	0,825
Obawiam się wystąpień publicznych	10	12,0	10	14,5	0,20	0,657
Obawiam się konfliktów w zespole	5	6,0	9	13,0	2,22	0,136
Nie wiem, jak zorganizować pracę	16	19,3	19	27,5	1,45	0,229
Inne	2	2,4	8	11,6	-	**0,044**

3. Napięcie związane z pracą

Kolejnym aspektem analizowanym w niniejszym badaniu było napięcie związane z pracą. Pod względem częstotliwości jego odczuwania badani najczęściej wskazywali na „czasami” (22,4%). Częściej napięcie odczuwało 40,1%, a rzadziej – 37,5% z nich (wykres 4).



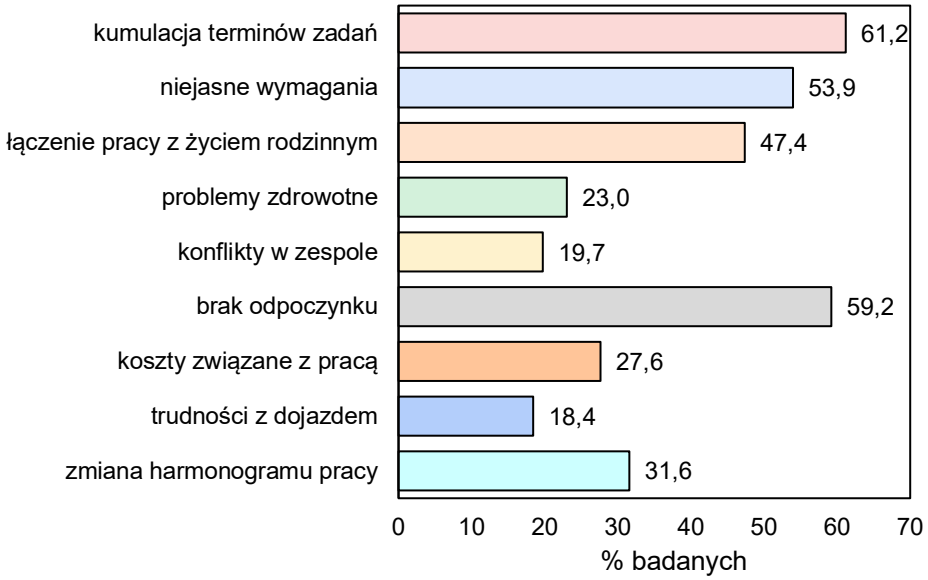
Wykres 4. Częstotliwość odczuwania napięcia

Nie wykazano istotnych ($p > 0,05$) różnic pomiędzy osobami pracującymi stacjonarnie i zdalnie pod względem częstotliwości odczuwania napięcia (tab. 5).

Tabela 5. Częstotliwość odczuwania napięcia w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	p
	n	*%*	*n*	*%*		
bardzo często	17	20,5	12	17,4	2,56	0,767
często	14	16,9	18	26,1		
czasami	19	22,9	15	21,7		
rzadko	14	16,9	8	11,6		
bardzo rzadko	14	16,9	11	15,9		
nigdy	5	6,0	5	7,2		

Badanych zapytano o to, jakie sytuacje utrudniają im pracę. Najczęściej wskazywano na kumulację terminów zadań (61,2%) oraz brak odpoczynku (59,2%), a nieco ponad połowa badanych – na niejasne wymagania (53,9%). Najrzadziej natomiast wskazywano na trudności z dojazdem (18,4%) (wykres 5).



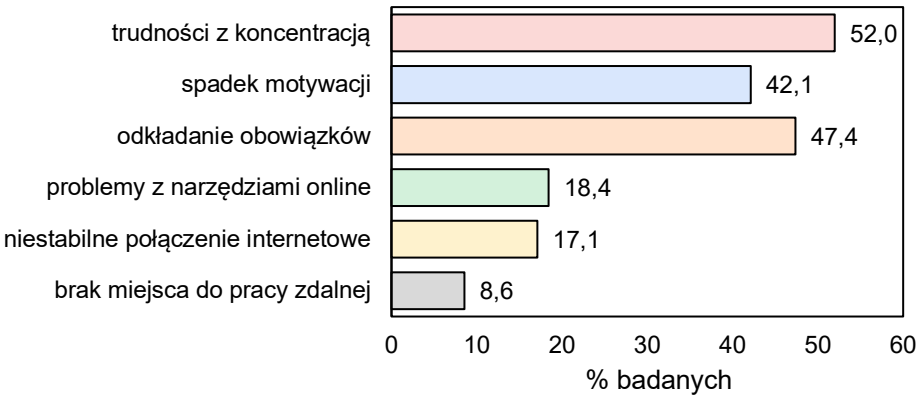
Wykres 5. Sytuacje utrudniające pracę (wielokrotny wybór)

Wykazano, że wśród osób pracujących zdalnie istotnie ($p < 0,05$) częściej niż wśród osób pracujących stacjonarnie pracę utrudniało łączenie jej z życiem rodzinnym (72,5% wobec 26,5%) oraz brak odpoczynku (71,0% wobec 49,4%). W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych różnic (tab. 6).

Tabela 6. Sytuacje utrudniające pracę w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	p
	n	*%*	*n*	*%*		
kumulacja terminów zadań	48	57,8	45	65,2	0,87	0,352
niejasne wymagania	42	50,6	40	58,0	0,82	0,364
łączenie pracy z życiem rodzinnym	22	26,5	50	72,5	**31,92**	**<0,001**
problemy zdrowotne	15	18,1	20	29,0	2,53	0,112
konflikty w zespole	19	22,9	11	15,9	1,15	0,284
brak odpoczynku	41	49,4	49	71,0	**7,29**	**0,007**
koszty związane z pracą	22	26,5	20	29,0	0,12	0,734
trudności z dojazdem	19	22,9	9	13,0	2,43	0,119
zmiana harmonogramu pracy	31	37,3	17	24,6	2,82	0,093

Wśród najczęściej wskazywanych trudności w pracy występujących w sytuacji napięcia pojawiły się trudności z koncentracją (52,0%) oraz odkładanie obowiązków (47,4%). Spadek motywacji dotyczył 42,1% badanych. Problemy z narzędziami online, połączeniem internetowym i brakiem miejsca do pracy zdalnej oceniano wyłącznie wśród osób pracujących zdalnie, przy czym na wykresie odsetki obliczono względem całej badanej grupy (wykres 6).



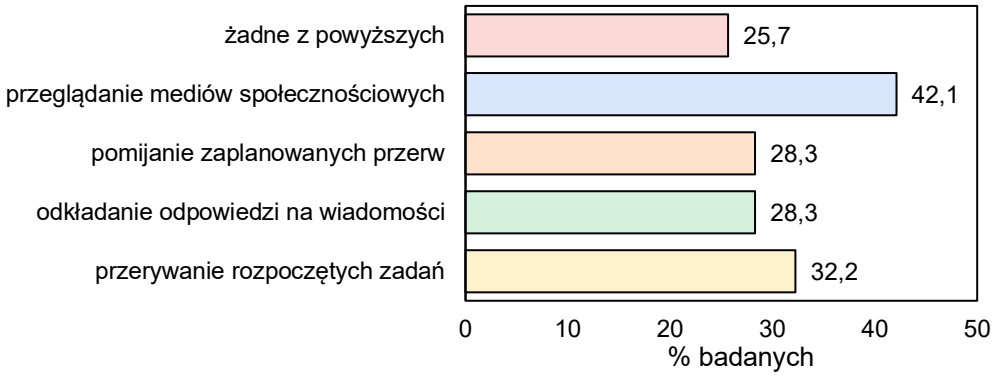
Wykres 6. Trudności w pracy w sytuacji napięcia (wielokrotny wybór)

Wykazano, że w sytuacji napięcia pracownicy zdalni istotnie ($p < 0,05$) częściej niż stacjonarni odkładali obowiązki (59,4% wobec 37,3%). Nie wykazano istotnych różnic pod względem występowania trudności z koncentracją i spadku motywacji. Pozostałe trudności dotyczyły wyłącznie osób pracujących zdalnie (tab. 7).

Tabela 7. Trudności w pracy w sytuacji napięcia w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	p
	n	*%*	*n*	*%*		
trudności z koncentracją	41	49,4	38	55,1	0,49	0,486
spadek motywacji	34	41,0	30	43,5	0,10	0,755
odkładanie obowiązków	31	37,3	41	59,4	**7,36**	**0,007**
problemy z narzędziami online	-	-	28	40,6	-	-
niestabilne połączenie internetowe	-	-	26	37,7	-	-
brak miejsca do pracy zdalnej	-	-	13	18,8	-	-

W sytuacji napięcia badani najczęściej przeglądali media społecznościowe (42,1%), a blisko co trzeci – przerywał rozpoczęte zadania (32,2%). Po 28,3% badanych pomijało zaplanowane przerwy lub odkładało odpowiedzi na wiadomości. Blisko co czwarty respondent (25,7%) wskazał, że nie występuje u niego żadne z wymienionych zachowań (wykres 7).



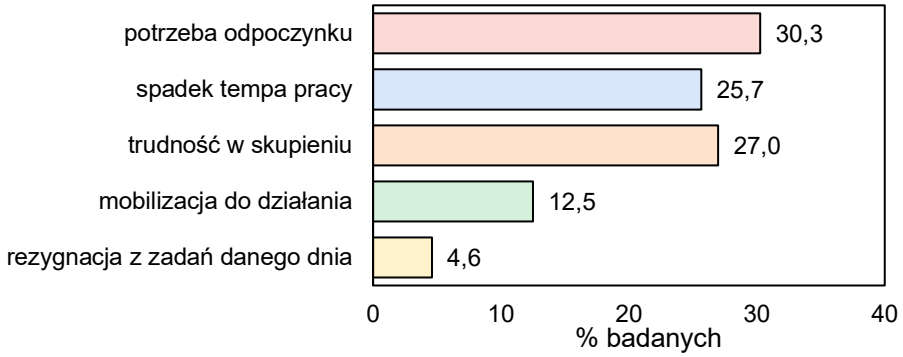
Wykres 7. Zachowania w sytuacji napięcia (wielokrotny wybór)

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pomiędzy osobami pracującymi stacjonarnie i zdalnie pod względem zachowań występujących w sytuacji napięcia (tab. 8).

Tabela 8. Zachowania w sytuacji napięcia w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	p
	n	*%*	*n*	*%*		
żadne z powyższych	21	25,3	18	26,1	0,01	0,912
przeglądanie mediów społecznościowych	35	42,2	29	42,0	0,00	0,986
pomijanie zaplanowanych przerw	27	32,5	16	23,2	1,62	0,203
odkładanie odpowiedzi na wiadomości	24	28,9	19	27,5	0,04	0,851
przerywanie rozpoczętych zadań	27	32,5	22	31,9	0,01	0,932

Blisko co trzeci badany (30,3%) w sytuacji napięcia odczuwał potrzebę odpoczynku, a blisko co czwarty – trudność w skupieniu (27,0%) lub spadek tempa pracy (25,7%). Jedynie 4,6% badanych rezygnowało z zadań w danym dniu (wykres 8).



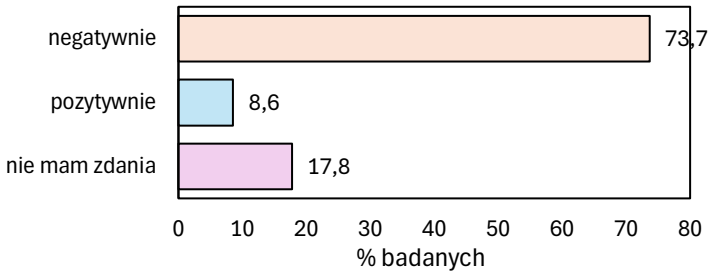
Wykres 8. Odczucia w sytuacji napięcia

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pomiędzy osobami pracującymi stacjonarnie i zdalnie pod względem odczuć występujących w sytuacji napięcia (tab. 9).

Tabela 9. Odczucia w sytuacji napięcia w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	p
	n	*%*	*n*	*%*		
potrzeba odpoczynku	25	30,1	21	30,4		
spadek tempa pracy	19	22,9	20	29,0		
trudność w skupieniu	26	31,3	15	21,7	2,25	0,690
mobilizacja do działania	9	10,8	10	14,5		
rezygnacja z zadań danego dnia	4	4,8	3	4,3		

Według większości badanych (73,7%) napięcie negatywnie oddziałuje na pracę. Odmiennego zdania było 8,6% badanych, a jego brak wyraziło 17,8% z nich (wykres 9).



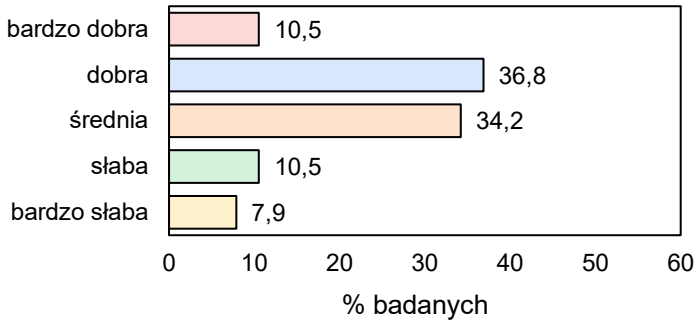
Wykres 9. Opinia o związku napięcia z pracą

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pomiędzy osobami pracującymi stacjonarnie i zdalnie pod względem opinii na temat związku napięcia z pracą (tab. 10).

Tabela 10. Opinia o związku napięcia z pracą w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	*p*
	n	%	*n*	%		
negatywnie	61	73,5	51	73,9		
nie mam zdania	12	14,5	15	21,7	3,74	0,154
pozytywnie	10	12,0	3	4,3		

W ostatnim pytaniu kwestionariusza własnego poproszono badanych o ocenę równowagi pomiędzy pracą a odpoczynkiem. Największa część badanych oceniła ją jako dobrą (36,8%). Lepszą ocenę przyznało 10,5%, a gorszą – 52,6% z nich (wykres 10).



Wykres 10. Ocena równowagi między pracą a odpoczynkiem

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pomiędzy osobami pracującymi stacjonarnie i zdalnie pod względem oceny równowagi między pracą a odpoczynkiem (tab. 11).

Tabela 11. Ocena równowagi między pracą a odpoczynkiem w zależności od trybu pracy

Wyróżnik	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		χ^2	*p*
	n	*%*	*n*	*%*		
bardzo dobra	9	10,8	7	10,1		
dobra	31	37,3	25	36,2		
średnia	27	32,5	25	36,2	0,27	0,992
słaba	9	10,8	7	10,1		
bardzo słaba	7	8,4	5	7,2		

4. Samoregulacja w pracy

Wszystkie zmienne dotyczące poszczególnych wymiarów samoregulacji w pracy osób pracujących stacjonarnie przyjmowały rozkłady niezgodne z normalnym. Dla wyniku ogółem nie wykazano istotnego odstępstwa od rozkładu normalnego. W poszczególnych wymiarach badani mogli uzyskać od 0 do 6 punktów, a w ujęciu ogółem – od 0 do 36 punktów, przy czym im wyższa wartość, tym lepsza samoregulacja w pracy. Najlepiej badani funkcjonowali pod względem terminowości (M = 4,07, SD = 1,33) i wytrwałości (M = 4,01, SD = 1,27), a najsłabiej – koncentracji (M = 3,80, SD = 1,54). Średni wynik w ujęciu ogółem wynosił 23,71 punktów (SD = 5,87) (tab. 12).

Tabela 12. Statystyki opisowe samoregulacji w pracy – grupa A (n = 83)

Zmienna	*M*	*SD*	*Min*	*Maks*	*SKE*	*K*	*W*	*p*
Koncentracja	3,80	1,54	0	6	-0,56	-0,17	0,93	**<0,001**
Systematyczność	3,95	1,32	0	6	-0,33	-0,05	0,93	**<0,001**
Organizacja	3,96	1,37	1	6	-0,32	-0,45	0,92	**<0,001**
Wytrwałość	4,01	1,27	1	6	0,01	-0,71	0,92	**<0,001**
Samodzielność	3,92	1,30	1	6	-0,08	-0,81	0,92	**<0,001**
Terminowość	4,07	1,33	1	6	-0,45	-0,12	0,92	**<0,001**
Ogółem	23,71	5,87	7	34	-0,47	-0,18	0,97	**0,072**

W przypadku samoregulacji w pracy osób pracujących zdalnie analizowano jedynie wynik ogółem, który mógł wynieść od 0 do 36 punktów. Nie wykazano istotnego odstępstwa od rozkładu normalnego. Średni wynik wynosił 23,51 punktów (SD = 6,24), przy czym uzyskane przez badanych wyniki mieściły się w przedziale od 7 do 36 punktów (tab. 13).

Tabela 13. Statystyki opisowe samoregulacji w pracy – grupa B (n = 69)

M	*SD*	*Min*	*Maks*	*SKE*	*K*	*W*	*p*
23,51	6,24	7	36	-0,46	0,24	0,98	**0,206**

5. Poczucie własnej skuteczności pracowników

Dla wyniku poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnego odstępstwa od rozkładu normalnego. Badani mogli uzyskać od 10 do 40 punktów, przy czym im wyższa wartość, tym większe poczucie własnej skuteczności. Średni wynik wynosił 25,47 punktów (SD = 4,78) i znajdował się blisko środka skali (tab. 14).

Tabela 14. Statystyki opisowe poczucia własnej skuteczności (n = 152)

M	*SD*	*Min*	*Maks*	*SKE*	*K*	*W*	*p*
25,47	4,78	15	40	0,09	0,08	**0,99**	**0,340**

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pomiędzy osobami pracującymi stacjonarnie i zdalnie pod względem poczucia własnej skuteczności (tab. 15).

Tabela 15. Poczucie własnej skuteczności w zależności od trybu pracy

Tryb pracy	*M*	*SD*	*Z*	*p*
Grupa A (n = 83)	26,02	4,53	1,71	,087
Grupa B (n = 69)	24,81	5,02		

6. Strategie radzenia sobie ze stresem

Wszystkie zmienne (z wyjątkiem ogólnej grupy strategii zadaniowych) przyjmowały rozkłady niezgodne z normalnym. W przypadku pojedynczych strategii badani mogli uzyskać od 0 do 6 punktów, a dla grup strategii – od 0 do 18 punktów, przy czym im wyższy wynik, tym większe nasilenie stosowania danej strategii. Największe nasilenie wykazano dla planowania działań (M = 3,73, SD = 1,22) i korzystania ze wsparcia koleżeńskiego (M = 3,69, SD = 1,16), a najmniejsze – dla unikania trudnych zadań (M = 2,52, SD = 1,19). Badani uzyskiwali wyższe średnie wyniki dla strategii zadaniowych (M = 10,56, SD = 2,75) niż unikowych (M = 8,07, SD = 2,71) (tab. 16).

Tabela 16. Statystyki opisowe strategii radzenia sobie ze stresem (n = 152)

Zmienna	*M*	*SD*	*Min*	*Maks*	*SKE*	*K*	*W*	*p*
Strategie zadaniowe:	10,56	2,75	3	18	0,05	0,15	0,98	**0,083**
Ustalanie priorytetów	3,50	1,28	0	6	-0,19	-0,38	0,94	**<0,001**
Planowanie działań	3,73	1,22	1	6	-0,35	-0,29	0,93	**<0,001**
Poszukiwanie informacji	3,33	1,23	0	6	0,22	-0,25	0,93	**<0,001**
Strategie unikowe:	8,07	2,71	0	15	0,11	-0,12	0,98	0,041
Odkładanie zadań	2,68	1,15	0	6	0,09	-0,26	0,93	**<0,001**
Unikanie trudnych zadań	2,52	1,19	0	6	0,17	0,12	0,94	**<0,001**
Rozpraszanie uwagi	2,87	1,37	0	6	-0,02	-0,37	0,95	**<0,001**
Rozmowa z bliskimi	3,29	1,27	0	6	-0,11	-0,34	0,94	**<0,001**
Wsparcie koleżeńskie	3,69	1,16	1	6	0,11	-0,81	0,92	**<0,001**

Zmienna	*M*	*SD*	*Min*	*Maks*	*SKE*	*K*	*W*	*p*
Konsultacje z przełożonymi	3,26	1,20	0	6	-0,31	0,19	0,93	**<0,001**
Robienie przerw	3,32	1,23	0	6	0,12	0,02	0,93	**<0,001**
Praca pod presją czasu	2,84	1,15	0	5	-0,25	-0,16	0,93	**<0,001**
Monitorowanie postępów	2,99	1,30	0	6	-0,07	-0,23	0,95	**<0,001**
Rezygnacja z zadania	2,72	1,22	0	6	0,18	0,16	0,94	**<0,001**
Zamartwianie się	2,84	1,21	0	6	0,29	-0,07	0,94	**<0,001**

Wykazano, że pracownicy zdalni istotnie ($p < 0,05$) częściej niż pracownicy stacjonarni stosowali strategię rozpraszania uwagi (M = 3,13, SD = 1,34 wobec M = 2,65, SD = 1,37). W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych różnic (tab. 17).

Tabela 17. Strategie radzenia sobie ze stresem w zależności od trybu pracy

Zmienna	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,69	2,61	10,41	2,91	0,46	,648
Ustalanie priorytetów	3,47	1,24	3,54	1,32	-0,44	,660
Planowanie działań	3,84	1,11	3,59	1,34	1,01	,310
Poszukiwanie informacji	3,37	1,25	3,28	1,21	0,62	,536
Strategie unikowe:	8,11	2,56	8,03	2,89	0,27	,789
Odkładanie zadań	2,86	1,08	2,48	1,20	1,86	,062
Unikanie trudnych zadań	2,60	1,06	2,42	1,33	1,23	,218
Rozpraszanie uwagi	2,65	1,37	3,13	1,34	**-2,21**	**,027**
Rozmowa z bliskimi	3,42	1,24	3,13	1,29	1,61	,107
Wsparcie koleżeńskie	3,86	1,15	3,49	1,15	1,93	,054
Konsultacje z przełożonymi	3,20	1,24	3,33	1,16	-0,54	,589
Robienie przerw	3,23	1,19	3,43	1,28	-1,14	,255
Praca pod presją czasu	2,88	1,14	2,80	1,16	0,18	,858
Monitorowanie postępów	3,08	1,25	2,87	1,36	0,72	,472
Rezygnacja z zadania	2,60	1,16	2,86	1,29	-1,32	,185
Zamartwianie się	2,86	1,17	2,83	1,26	0,12	,901

7. Satysfakcja z pracy

Poszczególne wymiary satysfakcji z pracy i wynik ogółem przyjmowały rozkłady niezgodne z normalnym i ujemnoskośne. W przypadku warunków pracy badani mogli uzyskać od 6 do 24 punktów, a w przypadku wsparcia i osiągnięć – od 2 do 8 punktów. W ujęciu ogółem wyniki mogły wynieść od 10 do 40 punktów, przy czym im wyższa wartość, tym większa satysfakcja z pracy. Średnie wyniki w poszczególnych wymiarach i w ujęciu ogółem (M = 27,15, SD = 5,77) znajdowały się powyżej środka odpowiednich skal (tab. 18).

Tabela 18. Statystyki opisowe satysfakcji z pracy (n = 152)

Zmienna	*M*	*SD*	*Min*	*Maks*	*SKE*	*K*	*W*	*p*
Warunki pracy	16,55	4,44	6	24	-0,35	-0,62	**0,97**	**0,002**
Wsparcie	5,30	1,34	2	8	-0,16	0,04	**0,94**	**<0,001**
Osiągnięcia	5,30	1,56	2	8	-0,06	-0,68	**0,95**	**<0,001**
Ogółem	27,15	5,77	13	39	-0,22	-0,61	**0,98**	**0,029**

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pomiędzy osobami pracującymi stacjonarnie i zdalnie pod względem satysfakcji z pracy w ujęciu ogółem i w poszczególnych wymiarach (tab. 19).

Tabela 19. Satysfakcja z pracy w zależności od trybu pracy

Zmienna	Grupa A (n = 83)		Grupa B (n = 69)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Warunki pracy	16,64	4,22	16,45	4,71	-0,03	,979
Wsparcie	5,43	1,32	5,13	1,36	1,08	,278
Osiągnięcia	5,29	1,59	5,32	1,53	-0,14	,891
Ogółem	27,36	5,64	26,90	5,95	0,41	,681

8. Analizy zależnościowe

8.1. Strategie radzenia sobie ze stresem a samoregulacja w pracy

Na podstawie analizy korelacji oceniono związek strategii radzenia sobie ze stresem z samoregulacją w pracy osób pracujących stacjonarnie. Wykazano, że im silniej badani wykorzystywali strategie zadaniowe, a szczególnie poszukiwanie informacji, tym lepiej regulowali swoje działania w pracy zarówno w ujęciu ogółem, jak i w każdym z badanych wymiarów. Podobne zależności wykazano dla planowania działań, z wyjątkiem terminowości. Ponadto wraz z nasileniem ustalania priorytetów lepsza była samoregulacja w ujęciu ogółem oraz pod względem systematyczności i terminowości. Częstsze korzystanie ze wsparcia koleżeńskiego wiązało się z większą systematycznością. Wraz z nasileniem robienia przerw badani lepiej regulowali swoje działania w ujęciu ogółem oraz pod względem systematyczności, organizacji, wytrwałości i samodzielności, a wraz z nasileniem monitorowania postępów – w ujęciu ogółem oraz pod względem koncentracji, wytrwałości i terminowości. Natomiast im silniej badani stosowali strategie unikowe, tym gorzej organizowali pracę. Dotyczyło to szczególnie rozpraszania uwagi, które wiązało się również z niższą terminowością. Częstsza rezygnacja z zadania wiązała się z słabszą samoregulacją w

ujęciu ogółem oraz pod względem organizacji i wytrwałości. W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych zależności (tab. 20).

Tabela 20. Współczynnik korelacji tau-b Kendalla między strategiami radzenia sobie ze stresem a samoregulacją w pracy w grupie A (n = 83)

Zmienna	Koncentracja	Systematyczność	Organizacja	Wytrwałość	Samodzielność	Terminowość	Ogółem
Strategie zadaniowe:	**0,232****	**0,285*****	**0,325*****	**0,370*****	**0,287*****	**0,307*****	**0,402*****
Ustalanie priorytetów	0,062	**0,258****	0,138	0,143	0,032	**0,215***	**0,183***
Planowanie działań	**0,262****	**0,189***	**0,251****	**0,335*****	**0,325*****	0,155	**0,332*****
Poszukiwanie informacji	**0,202***	**0,213***	**0,349*****	**0,348*****	**0,314*****	**0,293****	**0,384*****
Strategie unikowe:	-0,110	0,022	**-0,187***	-0,157	-0,100	-0,126	-0,140
Odkładanie zadań	-0,016	0,028	-0,063	-0,101	-0,020	0,013	-0,034
Unikanie trudnych zadań	-0,085	0,041	-0,093	-0,162	-0,091	-0,077	-0,102
Rozpraszanie uwagi	-0,114	0,012	**-0,248****	-0,111	-0,093	**-0,174***	-0,150
Rozmowa z bliskimi	0,009	-0,008	0,069	-0,030	-0,029	-0,022	0,005
Wsparcie koleżeńskie	-0,023	**0,195***	0,121	0,085	0,076	-0,014	0,100
Konsultacje z przełożonymi	-0,122	0,060	0,012	-0,118	-0,142	-0,083	-0,083
Robienie przerw	0,124	**0,219***	**0,204***	**0,269****	**0,217***	0,090	**0,246****
Praca pod presją czasu	-0,112	0,061	0,052	-0,019	-0,063	-0,096	-0,045
Monitorowanie postępów	**0,202***	0,161	0,145	**0,251****	0,154	**0,293****	**0,257****
Rezygnacja z zadania	-0,145	-0,100	**-0,207***	**-0,270****	-0,117	-0,105	**-0,200***
Zamartwianie się	-0,133	-0,103	-0,080	-0,112	-0,109	-0,077	-0,134

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

Wśród osób pracujących zdalnie wykazano, że im silniej badani wykorzystywali strategie zadaniowe, szczególnie ustalanie priorytetów i planowanie działań, a także monitorowanie postępów, tym lepiej regulowali swoje działania w pracy w ujęciu ogółem. Natomiast im częściej stosowali strategie unikowe i każdą z wchodzących w ich skład strategii, tj. odkładanie zadań, unikanie trudnych zadań i rozpraszanie uwagi, a także rezygnację z zadania i zamartwianie się, tym słabiej regulowali swoje działania w pracy. W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych zależności (tab. 21).

Tabela 21. Współczynnik korelacji tau-b Kendalla między strategiami radzenia sobie ze stresem a samoregulacją w pracy w grupie B (n = 69)

Zmienna	τ	p
Strategie zadaniowe:	**0,463**	**<0,001**
Ustalanie priorytetów	**0,399**	**<0,001**
Planowanie działań	**0,429**	**<0,001**
Poszukiwanie informacji	0,173	0,061

Zmienna	τ	p
Strategie unikowe:	**-0,365**	**<0,001**
Odkładanie zadań	**-0,220**	**0,017**
Unikanie trudnych zadań	**-0,297**	**0,001**
Rozpraszanie uwagi	**-0,261**	**0,004**
Rozmowa z bliskimi	-0,115	0,211
Wsparcie koleżeńskie	-0,015	0,868
Konsultacje z przełożonymi	-0,164	0,077
Robienie przerw	0,154	0,096
Praca pod presją czasu	-0,173	0,062
Monitorowanie postępów	**0,324**	**<0,001**
Rezygnacja z zadania	**-0,301**	**0,001**
Zamartwianie się	**-0,239**	**0,009**

Wykazano, że satysfakcja z pracy we wszystkich wymiarach była tym wyższa, im częściej badani wykorzystywali strategie zadaniowe, szczególnie poszukiwanie informacji, a także monitorowanie postępów. Podobne zależności wykazano dla ustalania priorytetów i planowania działań (brak związku z satysfakcją w wymiarze wsparcia). Ponadto wraz z nasileniem korzystania ze wsparcia koleżeńskiego zwiększała się satysfakcja w ujęciu ogółem i w wymiarze wsparcia, a wraz z nasileniem robienia przerw – w ujęciu ogółem i w wymiarze osiągnięć. Częstsze rozmowy z bliskimi i konsultacje z przełożonymi wiązały się z większą satysfakcją w wymiarze wsparcia. Natomiast wraz z nasileniem strategii unikowych i rezygnacji z zadania satysfakcja w ujęciu ogółem i w wymiarze osiągnięć była mniejsza. Mniejsza satysfakcja w wymiarze osiągnięć wiązała się również z częstszym unikaniem trudnych zadań i zamartwianiem się. W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych zależności (tab. 22).

Tabela 22. Współczynnik korelacji tau-b Kendalla między strategiami radzenia sobie ze stresem a satysfakcją z pracy w całej próbie (n = 152)

Zmienna	Warunki pracy	Wsparcie	Osiągnięcia	Ogółem
Strategie zadaniowe:	**0,300*** **	**0,131***	**0,370*** **	**0,363*** **
Ustalanie priorytetów	**0,179****	0,032	**0,243*** **	**0,195****
Planowanie działań	**0,282*** **	0,088	**0,299*** **	**0,315*** **
Poszukiwanie informacji	**0,231*** **	**0,165***	**0,300*** **	**0,302*** **
Strategie unikowe:	-0,090	-0,022	**-0,163****	**-0,122***
Odkładanie zadań	-0,069	0,004	-0,070	-0,071
Unikanie trudnych zadań	-0,060	-0,072	**-0,153***	-0,106
Rozpraszanie uwagi	-0,080	-0,030	-0,122	-0,106
Rozmowa z bliskimi	-0,044	**0,188****	-0,029	-0,010
Wsparcie koleżeńskie	0,110	**0,356*** **	0,076	**0,190****
Konsultacje z przełożonymi	-0,114	**0,275*** **	-0,043	-0,026
Robienie przerw	0,106	0,116	**0,135***	**0,143***
Praca pod presją czasu	-0,022	0,086	-0,051	-0,001

Monitorowanie postępów	**0,141***	**0,142***	**0,195****	**0,192****
Rezygnacja z zadania	-0,095	-0,002	**-0,250*****	**-0,141***
Zamartwianie się	-0,067	-0,064	**-0,133***	-0,095

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

Wśród osób pracujących stacjonarnie wykazano, że satysfakcja z pracy w każdym z badanych wymiarów była tym wyższa, im częściej badani stosowali strategię poszukiwania informacji. Wraz z nasileniem strategii zadaniowych, szczególnie planowania działań, zwiększała się satysfakcja w ujęciu ogółem oraz w wymiarze warunków pracy i osiągnięć. Częstsze korzystanie ze wsparcia koleżeńskiego wiązało się z większą satysfakcją w ujęciu ogółem oraz w wymiarze warunków pracy i wsparcia. Ponadto satysfakcja w wymiarze wsparcia była tym większa, im częściej badani odkładali zadania, rozmawiali z bliskimi i konsultowali się z przełożonymi. Wraz z nasileniem robienia przerw zwiększała się satysfakcja w ujęciu ogółem i w wymiarze osiągnięć, a wraz z monitorowaniem postępów – w wymiarze osiągnięć. Natomiast częstsza rezygnacja z zadania wiązała się z mniejszą satysfakcją w wymiarze osiągnięć. W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych zależności (tab. 23).

Tabela 23. Współczynnik korelacji tau-b Kendalla między strategiami radzenia sobie ze stresem a satysfakcją z pracy w grupie A (n = 83)

Zmienna	Warunki pracy	Wsparcie	Osiągnięcia	Ogółem
Strategie zadaniowe:	**0,272*****	0,128	**0,351*****	**0,339*****
Ustalanie priorytetów	0,110	-0,025	0,121	0,110
Planowanie działań	**0,279****	0,073	**0,307*****	**0,311*****
Poszukiwanie informacji	**0,273****	**0,207***	**0,390*****	**0,358*****
Strategie unikowe:	0,027	0,111	-0,113	0,015
Odkładanie zadań	0,069	**0,185***	-0,044	0,085
Unikanie trudnych zadań	0,001	0,019	-0,089	-0,025
Rozpraszanie uwagi	0,004	0,040	-0,122	-0,028
Rozmowa z bliskimi	-0,044	**0,235****	0,021	0,007
Wsparcie koleżeńskie	**0,166***	**0,364*****	0,153	**0,257****
Konsultacje z przełożonymi	-0,097	**0,319*****	0,029	0,013
Robienie przerw	0,142	0,140	**0,183***	**0,185***
Praca pod presją czasu	-0,015	0,141	0,021	0,042
Monitorowanie postępów	0,076	0,076	**0,212***	0,131
Rezygnacja z zadania	-0,061	0,162	**-0,184***	-0,054
Zamartwianie się	-0,048	-0,045	-0,108	-0,057

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

Wśród osób pracujących zdalnie satysfakcja w ujęciu ogółem oraz w wymiarach warunków pracy i osiągnięć była tym większa, im częściej badani wykorzystywali strategie zadaniowe i każdą z wchodzących w ich skład strategii. Ponadto wraz z nasileniem monitorowania postępów zwiększała się satysfakcja w ujęciu ogółem oraz w wymiarze

warunków pracy i wsparcia. Częstsze korzystanie ze wsparcia koleżeńskiego i konsultacji z przełożonymi wiązało się z większą satysfakcją w wymiarze wsparcia. Natomiast wraz z nasileniem strategii unikowych zmniejszała się satysfakcja w ujęciu ogółem oraz w wymiarach warunków pracy i osiągnięć. Częstsze odkładanie zadań wiązało się z mniejszą satysfakcją w ujęciu ogółem i w wymiarach warunków pracy i wsparcia, a rozpraszanie uwagi – w ujęciu ogółem i w wymiarze warunków pracy. Ponadto im częściej badani unikali trudnych zadań i rezygnowali z zadania, tym mniejsza była ich satysfakcja w ujęciu ogółem i w wymiarze osiągnięć. W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych zależności (tab. 24).

Tabela 24. Współczynnik korelacji tau-b Kendalla między strategiami radzenia sobie ze stresem a satysfakcją z pracy w grupie B (n = 69)

Zmienna	Warunki pracy	Wsparcie	Osiągnięcia	Ogółem
Strategie zadaniowe:	**0,323*** **	0,141	**0,399*** **	**0,391*** **
Ustalanie priorytetów	**0,240** **	0,120	**0,390*** **	**0,292** **
Planowanie działań	**0,293** **	0,095	**0,298** **	**0,319*** **
Poszukiwanie informacji	**0,187***	0,106	**0,197***	**0,238** **
Strategie unikowe:	**-0,223***	-0,184	**-0,222***	**-0,279** **
Odkładanie zadań	**-0,212***	**-0,229***	-0,093	**-0,251** **
Unikanie trudnych zadań	-0,128	-0,186	**-0,220***	**-0,198***
Rozpraszanie uwagi	**-0,182***	-0,093	-0,140	**-0,185***
Rozmowa z bliskimi	-0,069	0,090	-0,116	-0,066
Wsparcie koleżeńskie	0,043	**0,327*** **	-0,020	0,092
Konsultacje z przełożonymi	-0,133	**0,229***	-0,138	-0,067
Robienie przerw	0,077	0,088	0,071	0,096
Praca pod presją czasu	-0,026	0,018	-0,143	-0,040
Monitorowanie postępów	**0,233***	**0,214***	0,182	**0,263** **
Rezygnacja z zadania	-0,143	-0,184	**-0,334*** **	**-0,234***
Zamartwianie się	-0,096	-0,091	-0,165	-0,138

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

8.2. Poczucie własnej skuteczności a samoregulacja w pracy

Wykazano, że poczucie własnej skuteczności osób pracujących stacjonarnie jest istotnie i dodatnio skorelowane z ich samoregulacją w pracy w ujęciu ogółem i we wszystkich badanych wymiarach. Podobną zależność wykazano dla samoregulacji w pracy w ujęciu ogółem wśród osób pracujących zdalnie. Pod względem związku poczucia własnej skuteczności z satysfakcją z pracy wykazano istotne dodatnie zależności we wszystkich wymiarach i w ujęciu ogółem zarówno w całej badanej grupie, jak i wśród osób pracujących stacjonarnie i zdalnie. Sugeruje to, że im większe poczucie własnej skuteczności badanych, tym większa ich satysfakcja z pracy (tab. 25).

Tabela 25. Współczynnik korelacji tau-b Kendalla między poczuciem własnej skuteczności a samoregulacją i satysfakcją z pracy

Zmienna	Grupa A (n = 83)	Grupa B (n = 69)	Ogółem (n = 152)
Samoregulacja w pracy ogółem	-	**0,540*** **	-
Koncentracja	**0,310*** **	-	-
Systematyczność	**0,392*** **	-	-
Organizacja	**0,462*** **	-	-
Wytrwałość	**0,423*** **	-	-
Samodzielność	**0,413*** **	-	-
Terminowość	**0,405*** **	-	-
Ogółem	**0,559*** **	-	-
Warunki pracy (satysfakcja)	**0,448*** **	**0,372*** **	**0,414*** **
Wsparcie (satysfakcja)	**0,286*** **	**0,378*** **	**0,329*** **
Osiągnięcia (satysfakcja)	**0,511*** **	**0,493*** **	**0,497*** **
Ogółem (satysfakcja)	**0,556*** **	**0,526*** **	**0,539*** **

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

8.3. Strategie radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności a motywy i trudności w pracy

W celu weryfikacji hipotezy odnoszącej się do 2 problemu badawczego oceniono związek motywów podejmowania pracy ze strategiami radzenia sobie ze stresem i poczuciem własnej skuteczności badanych. Badani, którzy jako motyw podejmowania pracy wskazali rozwój kompetencji, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie zadaniowe, a także strategie ustalania priorytetów i planowania działań, a rzadziej – strategię konsultowania się z przełożonymi niż pozostali badani. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 26).

Tabela 26. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania rozwoju kompetencji jako motywu podejmowania pracy (n = 152)

Zmienna	Tak (n = 102)		Nie (n = 50)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	11,17	2,64	9,32	2,56	**3,64**	**<0,001**
Ustalanie priorytetów	3,74	1,23	3,02	1,25	**3,07**	**,002**
Planowanie działań	4,00	1,14	3,18	1,21	**3,74**	**<0,001**
Poszukiwanie informacji	3,43	1,29	3,12	1,06	1,12	,261
Strategie unikowe:	8,21	2,56	7,80	3,00	0,67	,506
Odkładanie zadań	2,72	1,07	2,62	1,31	0,25	,801
Unikanie trudnych zadań	2,61	1,14	2,34	1,29	1,44	,150
Rozpraszanie uwagi	2,88	1,39	2,84	1,36	0,14	,887
Rozmowa z bliskimi	3,28	1,26	3,30	1,30	-0,24	,807
Wsparcie koleżeńskie	3,59	1,17	3,90	1,11	-1,60	,109

Zmienna	Tak (n = 102)		Nie (n = 50)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Konsultacje z przełożonymi	3,11	1,19	3,58	1,16	**-2,39**	**,017**
Robienie przerw	3,41	1,15	3,14	1,37	1,56	,119
Praca pod presją czasu	2,84	1,10	2,84	1,25	-0,40	,690
Monitorowanie postępów	3,09	1,27	2,78	1,36	1,43	,154
Rezygnacja z zadania	2,72	1,14	2,72	1,39	0,30	,766
Zamartwianie się	2,92	1,18	2,68	1,25	1,20	,228
Poczucie własnej skuteczności	25,84	5,00	24,72	4,25	1,16	,245

Pracownicy stacjonarni, którzy jako motyw podejmowania pracy wskazali rozwój kompetencji, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategię unikania trudnych zadań niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 27).

Tabela 27. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania rozwoju kompetencji jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących stacjonarnie (n = 83)

Zmienna	Tak (n = 55)		Nie (n = 28)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	11,05	2,74	9,96	2,22	1,61	,107
Ustalanie priorytetów	3,55	1,27	3,32	1,19	0,67	,503
Planowanie działań	4,02	1,06	3,50	1,14	1,82	,069
Poszukiwanie informacji	3,49	1,40	3,14	0,85	1,05	,294
Strategie unikowe:	8,35	2,37	7,64	2,88	0,98	,328
Odkładanie zadań	2,87	1,06	2,82	1,16	-0,12	,908
Unikanie trudnych zadań	2,82	0,96	2,18	1,12	**2,33**	**,020**
Rozpraszanie uwagi	2,65	1,34	2,64	1,47	0,15	,879
Rozmowa z bliskimi	3,45	1,24	3,36	1,25	0,47	,637
Wsparcie koleżeńskie	3,82	1,19	3,93	1,09	-0,44	,661
Konsultacje z przełożonymi	3,13	1,19	3,36	1,34	-0,69	,488
Robienie przerw	3,31	1,10	3,07	1,36	1,41	,159
Praca pod presją czasu	2,95	1,04	2,75	1,32	0,33	,745
Monitorowanie postępów	3,13	1,23	3,00	1,31	0,76	,445
Rezygnacja z zadania	2,62	0,91	2,57	1,55	0,70	,485
Zamartwianie się	2,98	1,13	2,61	1,23	1,19	,235
Poczucie własnej skuteczności	26,25	4,66	25,57	4,29	0,51	,612

Pracownicy zdalni, którzy jako motyw podejmowania pracy wskazali rozwój kompetencji, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie zadaniowe, a także strategie ustalania priorytetów i planowania działań, a rzadziej – strategię konsultowania się z przełożonymi niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 28).

Tabela 28. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania rozwoju kompetencji jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Tak (n = 47)		Nie (n = 22)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	11,30	2,54	8,50	2,77	**3,60**	**<0,001**
Ustalanie priorytetów	3,96	1,14	2,64	1,26	**3,73**	**<0,001**
Planowanie działań	3,98	1,24	2,77	1,19	**3,49**	**<0,001**
Poszukiwanie informacji	3,36	1,17	3,09	1,31	0,63	,526
Strategie unikowe:	8,04	2,77	8,00	3,19	-0,13	,897
Odkładanie zadań	2,53	1,06	2,36	1,47	0,58	,563
Unikanie trudnych zadań	2,36	1,28	2,55	1,47	-0,28	,776
Rozpraszanie uwagi	3,15	1,41	3,09	1,19	0,11	,916
Rozmowa z bliskimi	3,09	1,27	3,23	1,38	-0,83	,406
Wsparcie koleżeńskie	3,32	1,11	3,86	1,17	-1,81	,070
Konsultacje z przełożonymi	3,09	1,21	3,86	0,83	**-2,86**	**,004**
Robienie przerw	3,53	1,21	3,23	1,41	0,81	,416
Praca pod presją czasu	2,72	1,16	2,95	1,17	-0,93	,354
Monitorowanie postępów	3,04	1,32	2,50	1,41	1,33	,184
Rezygnacja z zadania	2,83	1,36	2,91	1,15	-0,16	,874
Zamartwianie się	2,85	1,25	2,77	1,31	0,43	,667
Poczucie własnej skuteczności	25,36	5,37	23,64	4,04	1,20	,229

Badani, którzy jako motyw podejmowania pracy wskazali zdobycie doświadczenia, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie ustalania priorytetów, robienia przerw i monitorowania postępów niż pozostali badani. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 29).

Tabela 29. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania zdobywania doświadczenia jako motywu podejmowania pracy (n = 152)

Zmienna	Tak (n = 78)		Nie (n = 74)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,78	2,83	10,32	2,66	1,09	,275
Ustalanie priorytetów	3,72	1,16	3,27	1,36	**2,04**	**,041**
Planowanie działań	3,64	1,27	3,82	1,17	-0,71	,479
Poszukiwanie informacji	3,42	1,28	3,23	1,17	0,71	,475
Strategie unikowe:	7,67	2,66	8,50	2,71	-1,87	,062
Odkładanie zadań	2,53	1,12	2,85	1,15	-1,62	,105
Unikanie trudnych zadań	2,46	1,12	2,58	1,26	-0,60	,552
Rozpraszanie uwagi	2,68	1,42	3,07	1,31	-1,76	,078
Rozmowa z bliskimi	3,37	1,15	3,20	1,38	0,86	,388
Wsparcie koleżeńskie	3,58	1,12	3,81	1,19	-1,26	,208
Konsultacje z przełożonymi	3,15	1,02	3,38	1,36	-1,34	,181
Robienie przerw	3,56	1,11	3,07	1,31	**2,66**	**,008**

Zmienna	Tak (n = 78)		Nie (n = 74)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Praca pod presją czasu	2,85	1,20	2,84	1,10	0,12	,904
Monitorowanie postępów	3,23	1,37	2,73	1,19	**2,70**	**,007**
Rezygnacja z zadania	2,51	1,08	2,93	1,33	-1,76	,079
Zamartwianie się	2,79	1,28	2,89	1,13	-0,29	,771
Poczucie własnej skuteczności	26,03	4,59	24,89	4,94	1,91	,056

Pracownicy stacjonarni, którzy jako motyw podejmowania pracy wskazali zdobycie doświadczenia, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie robienia przerw i monitorowania postępów, a rzadziej – strategię rezygnacji z zadania niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 30).

Tabela 30. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania zdobywania doświadczenia jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących stacjonarnie (n = 83)

Zmienna	Tak (n = 43)		Nie (n = 40)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	11,14	2,92	10,20	2,17	1,82	,069
Ustalanie priorytetów	3,72	1,10	3,20	1,34	1,67	,095
Planowanie działań	3,79	1,19	3,90	1,03	-0,08	,936
Poszukiwanie informacji	3,63	1,33	3,10	1,10	1,77	,076
Strategie unikowe:	7,67	2,44	8,57	2,64	-1,61	,108
Odkładanie zadań	2,70	1,08	3,02	1,07	-1,48	,138
Unikanie trudnych zadań	2,58	0,96	2,62	1,17	-0,10	,924
Rozpraszanie uwagi	2,40	1,31	2,92	1,40	-1,79	,073
Rozmowa z bliskimi	3,58	1,16	3,25	1,32	1,27	,203
Wsparcie koleżeńskie	3,81	1,07	3,90	1,24	-0,32	,749
Konsultacje z przełożonymi	3,12	1,00	3,30	1,45	-0,75	,450
Robienie przerw	3,63	1,05	2,80	1,20	**3,38**	**<0,001**
Praca pod presją czasu	3,00	1,11	2,75	1,17	1,05	,293
Monitorowanie postępów	3,42	1,40	2,73	0,96	**2,65**	**,008**
Rezygnacja z zadania	2,28	1,03	2,95	1,20	**-2,28**	**,022**
Zamartwianie się	3,00	1,35	2,70	0,94	1,06	,288
Poczucie własnej skuteczności	26,65	4,45	25,35	4,57	1,23	,219

Nie wykazano istotnych ($p > 0,05$) różnic pod względem stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności wśród osób pracujących zdalnie pomiędzy osobami, które wskazały zdobycie doświadczenia jako motyw podejmowania pracy, a pozostałymi badanymi (tab. 31).

Tabela 31. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania zdobywania doświadczenia jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Tak (n = 35)		Nie (n = 34)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,34	2,69	10,47	3,16	-0,32	,749
Ustalanie priorytetów	3,71	1,25	3,35	1,39	1,19	,234
Planowanie działań	3,46	1,36	3,74	1,33	-0,90	,368
Poszukiwanie informacji	3,17	1,20	3,38	1,23	-0,85	,398
Strategie unikowe:	7,66	2,95	8,41	2,82	-1,12	,263
Odkładanie zadań	2,31	1,16	2,65	1,23	-0,87	,382
Unikanie trudnych zadań	2,31	1,30	2,53	1,38	-0,75	,451
Rozpraszanie uwagi	3,03	1,48	3,24	1,18	-0,47	,639
Rozmowa z bliskimi	3,11	1,11	3,15	1,48	-0,16	,871
Wsparcie koleżeńskie	3,29	1,13	3,71	1,14	-1,56	,119
Konsultacje z przełożonymi	3,20	1,05	3,47	1,26	-1,13	,258
Robienie przerw	3,49	1,20	3,38	1,37	0,33	,745
Praca pod presją czasu	2,66	1,28	2,94	1,01	-0,93	,351
Monitorowanie postępów	3,00	1,31	2,74	1,42	1,08	,278
Rezygnacja z zadania	2,80	1,08	2,91	1,48	-0,23	,815
Zamartwianie się	2,54	1,17	3,12	1,30	-1,56	,118
Poczucie własnej skuteczności	25,26	4,71	24,35	5,36	1,39	,164

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pod względem stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności pomiędzy osobami, które wskazały niezależność finansową jako motyw podejmowania pracy, a pozostałymi badanymi (tab. 32).

Tabela 32. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania niezależności finansowej jako motywu podejmowania pracy (n = 152)

Zmienna	Tak (n = 75)		Nie (n = 77)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,71	2,90	10,42	2,60	0,54	,589
Ustalanie priorytetów	3,52	1,27	3,48	1,29	0,02	,986
Planowanie działań	3,79	1,24	3,68	1,21	0,65	,519
Poszukiwanie informacji	3,40	1,24	3,26	1,22	0,85	,398
Strategie unikowe:	7,95	2,52	8,19	2,88	-0,78	,435
Odkładanie zadań	2,64	1,13	2,73	1,17	-0,51	,612
Unikanie trudnych zadań	2,45	1,23	2,58	1,15	-0,58	,560
Rozpraszanie uwagi	2,85	1,15	2,88	1,57	-0,13	,895
Rozmowa z bliskimi	3,40	1,37	3,18	1,17	1,27	,205
Wsparcie koleżeńskie	3,87	1,06	3,52	1,23	1,92	,054
Konsultacje z przełożonymi	3,36	1,30	3,17	1,09	1,50	,134
Robienie przerw	3,35	1,30	3,30	1,17	0,44	,660
Praca pod presją czasu	2,91	1,19	2,78	1,11	0,47	,638
Monitorowanie postępów	3,05	1,28	2,92	1,33	0,61	,539

Zmienna	Tak (n = 75)		Nie (n = 77)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Rezygnacja z zadania	2,71	1,31	2,73	1,13	-0,23	,816
Zamartwianie się	2,85	1,16	2,83	1,26	0,17	,862
Poczucie własnej skuteczności	25,53	5,19	25,42	4,38	0,04	,965

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pod względem stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności wśród osób pracujących stacjonarnie pomiędzy osobami, które wskazały niezależność finansową jako motyw podejmowania pracy, a pozostałymi badanymi (tab. 33).

Tabela 33. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania niezależności finansowej jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących stacjonarnie (n = 83)

Zmienna	Tak (n = 40)		Nie (n = 43)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	11,12	2,74	10,28	2,45	1,59	,113
Ustalanie priorytetów	3,62	1,29	3,33	1,19	1,11	,266
Planowanie działań	4,00	1,06	3,70	1,15	1,33	,183
Poszukiwanie informacji	3,50	1,22	3,26	1,27	1,11	,267
Strategie unikowe:	7,90	2,47	8,30	2,66	-0,71	,480
Odkładanie zadań	2,80	1,09	2,91	1,09	-0,49	,628
Unikanie trudnych zadań	2,45	1,11	2,74	1,00	-1,03	,302
Rozpraszanie uwagi	2,65	1,14	2,65	1,57	0,35	,730
Rozmowa z bliskimi	3,48	1,28	3,37	1,22	0,43	,666
Wsparcie koleżeńskie	3,98	0,97	3,74	1,29	0,98	,325
Konsultacje z przełożonymi	3,23	1,33	3,19	1,16	0,47	,637
Robienie przerw	3,35	1,12	3,12	1,26	0,99	,320
Praca pod presją czasu	3,00	1,13	2,77	1,15	0,63	,526
Monitorowanie postępów	3,20	1,24	2,98	1,26	0,64	,523
Rezygnacja z zadania	2,58	1,38	2,63	0,93	-0,52	,604
Zamartwianie się	2,90	1,19	2,81	1,16	0,20	,839
Poczucie własnej skuteczności	26,02	4,93	26,02	4,18	0,14	,891

Nie wykazano istotnych (p > 0,05) różnic pod względem stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności wśród osób pracujących zdalnie pomiędzy osobami, które wskazały niezależność finansową jako motyw podejmowania pracy, a pozostałymi badanymi (tab. 34).

Tabela 34. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania niezależności finansowej jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Tak (n = 35)		Nie (n = 34)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,23	3,05	10,59	2,80	-0,81	,418
Ustalanie priorytetów	3,40	1,24	3,68	1,41	-1,15	,249
Planowanie działań	3,54	1,40	3,65	1,30	-0,33	,739
Poszukiwanie informacji	3,29	1,27	3,26	1,16	0,04	,965
Strategie unikowe:	8,00	2,62	8,06	3,18	-0,28	,776
Odkładanie zadań	2,46	1,17	2,50	1,24	-0,14	,892
Unikanie trudnych zadań	2,46	1,38	2,38	1,30	0,22	,829
Rozpraszanie uwagi	3,09	1,12	3,18	1,55	-0,70	,482
Rozmowa z bliskimi	3,31	1,47	2,94	1,07	1,39	,165
Wsparcie koleżeńskie	3,74	1,15	3,24	1,10	1,79	,073
Konsultacje z przełożonymi	3,51	1,27	3,15	1,02	1,71	,087
Robienie przerw	3,34	1,49	3,53	1,02	-0,33	,740
Praca pod presją czasu	2,80	1,26	2,79	1,07	0,06	,950
Monitorowanie postępów	2,89	1,32	2,85	1,42	0,18	,858
Rezygnacja z zadania	2,86	1,24	2,85	1,35	0,06	,956
Zamartwianie się	2,80	1,13	2,85	1,40	0,02	,985
Poczucie własnej skuteczności	24,97	5,49	24,65	4,57	-0,01	,995

Badani, którzy jako motyw podejmowania pracy wskazali kontakt z innymi ludźmi, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategię odkładania zadań niż pozostali badani. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 35).

Tabela 35. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania kontaktu z innymi ludźmi jako motywu podejmowania pracy (n = 152)

Zmienna	Tak (n = 61)		Nie (n = 91)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,67	2,81	10,48	2,72	0,12	,908
Ustalanie priorytetów	3,66	1,29	3,40	1,26	1,06	,291
Planowanie działań	3,80	1,26	3,68	1,20	0,60	,549
Poszukiwanie informacji	3,21	1,21	3,41	1,24	-0,85	,395
Strategie unikowe:	8,52	2,93	7,77	2,52	1,79	,073
Odkładanie zadań	2,89	1,16	2,55	1,13	**2,17**	**,030**
Unikanie trudnych zadań	2,62	1,19	2,45	1,20	0,77	,442
Rozpraszanie uwagi	3,02	1,30	2,77	1,42	1,25	,209
Rozmowa z bliskimi	3,36	1,24	3,24	1,29	0,65	,518
Wsparcie koleżeńskie	3,64	1,16	3,73	1,16	-0,44	,661
Konsultacje z przełożonymi	3,16	1,20	3,33	1,20	-0,90	,369
Robienie przerw	3,31	1,19	3,33	1,27	-0,28	,780

Zmienna	Tak (n = 61)		Nie (n = 91)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Praca pod presją czasu	3,00	1,14	2,74	1,14	1,38	,167
Monitorowanie postępów	2,90	1,37	3,04	1,26	-0,70	,482
Rezygnacja z zadania	2,89	1,17	2,60	1,25	1,30	,193
Zamartwianie się	2,92	1,31	2,79	1,14	0,79	,427
Poczucie własnej skuteczności	25,10	4,50	25,73	4,97	-0,84	,399

Pracownicy stacjonarni, którzy jako motyw podejmowania pracy wskazali kontakt z innymi ludźmi, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategię odkładania zadań niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 36).

Tabela 36. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania kontaktu z innymi ludźmi jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących stacjonarnie (n = 83)

Zmienna	Tak (n = 36)		Nie (n = 47)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,50	2,73	10,83	2,54	-0,63	,528
Ustalanie priorytetów	3,64	1,22	3,34	1,26	1,01	,311
Planowanie działań	3,78	1,20	3,89	1,05	-0,45	,650
Poszukiwanie informacji	3,08	1,30	3,60	1,17	-1,81	,071
Strategie unikowe:	8,64	2,68	7,70	2,41	1,60	,111
Odkładanie zadań	3,08	1,05	2,68	1,09	**2,12**	**,034**
Unikanie trudnych zadań	2,78	1,07	2,47	1,04	1,04	,296
Rozpraszanie uwagi	2,78	1,33	2,55	1,41	0,79	,432
Rozmowa z bliskimi	3,39	1,48	3,45	1,04	0,05	,958
Wsparcie koleżeńskie	3,81	1,26	3,89	1,07	-0,28	,779
Konsultacje z przełożonymi	3,11	1,28	3,28	1,21	-0,51	,611
Robienie przerw	3,22	1,22	3,23	1,18	-0,08	,939
Praca pod presją czasu	3,03	1,13	2,77	1,15	0,97	,330
Monitorowanie postępów	3,00	1,20	3,15	1,30	-0,47	,639
Rezygnacja z zadania	2,83	1,13	2,43	1,16	1,38	,169
Zamartwianie się	2,89	1,28	2,83	1,09	0,47	,640
Poczucie własnej skuteczności	25,39	4,22	26,51	4,74	-0,96	,338

Nie wykazano istotnych ($p > 0,05$) różnic pod względem stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności wśród osób pracujących zdalnie pomiędzy osobami, które wskazały kontakt z innymi ludźmi jako motyw podejmowania pracy, a pozostałymi badanymi (tab. 37).

Tabela 37. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania kontaktu z innymi ludźmi jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Tak (n = 25)		Nie (n = 44)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,92	2,96	10,11	2,88	0,77	,443
Ustalanie priorytetów	3,68	1,41	3,45	1,28	0,53	,599
Planowanie działań	3,84	1,37	3,45	1,32	1,21	,228
Poszukiwanie informacji	3,40	1,08	3,20	1,29	0,71	,477
Strategie unikowe:	8,36	3,30	7,84	2,65	0,81	,417
Odkładanie zadań	2,60	1,26	2,41	1,17	0,75	,451
Unikanie trudnych zadań	2,40	1,32	2,43	1,35	-0,08	,933
Rozpraszanie uwagi	3,36	1,19	3,00	1,41	1,26	,206
Rozmowa z bliskimi	3,32	0,80	3,02	1,50	1,10	,272
Wsparcie koleżeńskie	3,40	0,96	3,55	1,25	-0,37	,713
Konsultacje z przełożonymi	3,24	1,09	3,39	1,20	-0,74	,459
Robienie przerw	3,44	1,16	3,43	1,35	-0,23	,820
Praca pod presją czasu	2,96	1,17	2,70	1,15	0,85	,398
Monitorowanie postępów	2,76	1,61	2,93	1,21	-0,61	,543
Rezygnacja z zadania	2,96	1,24	2,80	1,32	0,55	,586
Zamartwianie się	2,96	1,37	2,75	1,20	0,64	,521
Poczucie własnej skuteczności	24,68	4,94	24,89	5,13	-0,58	,564

Badani, którzy jako motyw podejmowania pracy wskazali prestiż zawodowy, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategię konsultowania się z przełożonymi, a rzadziej – strategię planowania działań niż pozostali badani. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 38).

Tabela 38. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania prestiżu zawodowego jako motywu podejmowania pracy (n = 152)

Zmienna	Tak (n = 39)		Nie (n = 113)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	9,95	2,94	10,77	2,66	-1,01	,312
Ustalanie priorytetów	3,23	1,25	3,59	1,28	-1,37	,172
Planowanie działań	3,38	1,25	3,85	1,20	**-1,99**	**,046**
Poszukiwanie informacji	3,33	1,32	3,33	1,20	-0,02	,984
Strategie unikowe:	8,05	2,48	8,08	2,79	-0,11	,909
Odkładanie zadań	2,77	1,20	2,65	1,13	0,54	,586
Unikanie trudnych zadań	2,38	1,14	2,57	1,21	-1,02	,309
Rozpraszanie uwagi	2,90	1,27	2,86	1,41	0,22	,829
Rozmowa z bliskimi	3,56	1,27	3,19	1,26	1,34	,180
Wsparcie koleżeńskie	4,00	1,19	3,58	1,13	1,92	,054

Zmienna	Tak (n = 39)		Nie (n = 113)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Konsultacje z przełożonymi	3,62	1,11	3,14	1,21	**2,34**	**,020**
Robienie przerw	3,15	1,33	3,38	1,20	-1,13	,257
Praca pod presją czasu	2,77	1,16	2,87	1,15	-0,60	,551
Monitorowanie postępów	2,90	1,07	3,02	1,38	-0,52	,604
Rezygnacja z zadania	2,72	1,10	2,72	1,26	0,10	,922
Zamartwianie się	2,85	1,27	2,84	1,19	0,22	,824
Poczucie własnej skuteczności	25,26	4,44	25,55	4,91	-0,21	,836

Pracownicy stacjonarni, którzy jako motyw podejmowania pracy wskazali prestiż zawodowy, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategię konsultowania się z przełożonymi, a rzadziej – strategię pracy pod presją czasu niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 39).

Tabela 39. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania prestiżu zawodowego jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących stacjonarnie (n = 83)

Zmienna	Tak (n = 22)		Nie (n = 61)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	9,95	2,36	10,95	2,67	-1,17	,244
Ustalanie priorytetów	3,14	1,08	3,59	1,28	-1,61	,107
Planowanie działań	3,55	1,22	3,95	1,06	-1,32	,187
Poszukiwanie informacji	3,27	1,24	3,41	1,26	-0,57	,567
Strategie unikowe:	7,73	2,64	8,25	2,54	-0,97	,334
Odkładanie zadań	2,86	1,17	2,85	1,06	0,01	,996
Unikanie trudnych zadań	2,41	1,01	2,67	1,08	-0,98	,327
Rozpraszanie uwagi	2,45	1,22	2,72	1,43	-0,84	,401
Rozmowa z bliskimi	3,68	1,21	3,33	1,25	0,81	,419
Wsparcie koleżeńskie	4,18	1,14	3,74	1,14	1,44	,149
Konsultacje z przełożonymi	3,73	1,03	3,02	1,26	**2,51**	**,012**
Robienie przerw	3,14	1,42	3,26	1,11	-0,94	,349
Praca pod presją czasu	2,50	1,06	3,02	1,15	**-1,97**	**,049**
Monitorowanie postępów	2,68	0,99	3,23	1,31	-1,58	,113
Rezygnacja z zadania	2,59	1,01	2,61	1,21	0,23	,821
Zamartwianie się	2,82	1,22	2,87	1,16	-0,25	,805
Poczucie własnej skuteczności	25,18	4,95	26,33	4,37	-0,90	,368

Nie wykazano istotnych ($p > 0,05$) różnic pod względem stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności wśród osób pracujących zdalnie pomiędzy osobami, które wskazały prestiż zawodowy jako motyw podejmowania pracy, a pozostałymi badanymi (tab. 40).

Tabela 40. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od wskazania prestiżu zawodowego jako motywu podejmowania pracy wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Tak (n = 17)		Nie (n = 52)		*Z*	*p*
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	9,94	3,63	10,56	2,66	-0,25	,806
Ustalanie priorytetów	3,35	1,46	3,60	1,29	-0,27	,786
Planowanie działań	3,18	1,29	3,73	1,34	-1,49	,135
Poszukiwanie informacji	3,41	1,46	3,23	1,13	0,55	,583
Strategie unikowe:	8,47	2,27	7,88	3,07	0,88	,376
Odkładanie zadań	2,65	1,27	2,42	1,18	0,68	,494
Unikanie trudnych zadań	2,35	1,32	2,44	1,35	-0,47	,642
Rozpraszanie uwagi	3,47	1,12	3,02	1,39	1,41	,159
Rozmowa z bliskimi	3,41	1,37	3,04	1,27	1,04	,300
Wsparcie koleżeńskie	3,76	1,25	3,40	1,11	1,14	,253
Konsultacje z przełożonymi	3,47	1,23	3,29	1,14	0,66	,509
Robienie przerw	3,18	1,24	3,52	1,29	-0,76	,446
Praca pod presją czasu	3,12	1,22	2,69	1,13	1,27	,204
Monitorowanie postępów	3,18	1,13	2,77	1,42	1,00	,317
Rezygnacja z zadania	2,88	1,22	2,85	1,32	0,00	1,000
Zamartwianie się	2,88	1,36	2,81	1,24	0,53	,596
Poczucie własnej skuteczności	25,35	3,82	24,63	5,38	0,77	,442

W celu weryfikacji hipotez odnoszących się do 6 i 7 problemu badawczego oceniono różnice pod względem strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od trudności występujących w sytuacji napięcia. Badani, u których w sytuacji napięcia występowały trudności z koncentracją, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie unikowe, a także strategie unikania trudnych zadań, rozpraszania uwagi, rezygnacji z zadania i zamartwiania się, a rzadziej – strategie zadaniowe, a także strategie ustalania priorytetów i planowania działań niż pozostali badani. Ponadto charakteryzowali się istotnie mniejszym poczuciem własnej skuteczności (M = 24,14, SD = 4,67 wobec M = 26,92, SD = 4,50). W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych różnic (tab. 41).

Tabela 41. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania trudności z koncentracją w sytuacji napięcia (n = 152)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 79)		Nie (n = 73)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	9,87	2,71	11,30	2,61	**-2,68**	**,007**
Ustalanie priorytetów	3,20	1,23	3,82	1,25	**-2,71**	**,007**
Planowanie działań	3,48	1,25	4,00	1,14	**-2,31**	**,021**

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 79)		Nie (n = 73)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Poszukiwanie informacji	3,19	1,16	3,48	1,29	-1,16	,247
Strategie unikowe:	8,68	2,68	7,41	2,59	**2,67**	**,008**
Odkładanie zadań	2,73	1,14	2,63	1,16	0,37	,709
Unikanie trudnych zadań	2,71	1,13	2,32	1,22	**1,98**	**,048**
Rozpraszanie uwagi	3,24	1,37	2,47	1,27	**3,24**	**,001**
Rozmowa z bliskimi	3,29	1,28	3,29	1,26	-0,02	,983
Wsparcie koleżeńskie	3,57	1,08	3,82	1,23	-1,35	,178
Konsultacje z przełożonymi	3,27	1,18	3,26	1,23	0,08	,937
Robienie przerw	3,27	1,23	3,38	1,24	-0,61	,539
Praca pod presją czasu	2,94	1,22	2,74	1,05	1,08	,278
Monitorowanie postępów	2,87	1,40	3,11	1,19	-0,99	,324
Rezygnacja z zadania	2,96	1,22	2,45	1,17	**2,47**	**,014**
Zamartwianie się	3,11	1,23	2,55	1,12	**2,90**	**,004**
Poczucie własnej skuteczności	24,14	4,67	26,92	4,50	**-3,21**	**,001**

Pracownicy stacjonarni, u których w sytuacji napięcia występowały trudności z koncentracją, istotnie ($p < 0,05$) rzadziej stosowali strategie zadaniowe, a także strategie ustalania priorytetów i poszukiwania informacji niż pozostali badani z tej grupy. Ponadto charakteryzowali się istotnie mniejszym poczuciem własnej skuteczności (M = 24,73, SD = 4,58 wobec M = 27,29, SD = 4,15). W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych różnic (tab. 42).

Tabela 42. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania trudności z koncentracją w sytuacji napięcia wśród osób pracujących stacjonarnie (n = 83)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 41)		Nie (n = 42)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	9,85	2,38	11,50	2,60	**-2,50**	**,012**
Ustalanie priorytetów	3,17	1,20	3,76	1,23	**-2,00**	**,046**
Planowanie działań	3,66	1,17	4,02	1,02	-1,31	,192
Poszukiwanie informacji	3,02	1,01	3,71	1,37	**-2,16**	**,031**
Strategie unikowe:	8,27	2,52	7,95	2,62	0,50	,621
Odkładanie zadań	2,76	1,09	2,95	1,08	-0,95	,344
Unikanie trudnych zadań	2,61	0,86	2,60	1,23	-0,02	,985
Rozpraszanie uwagi	2,90	1,41	2,40	1,31	1,45	,147
Rozmowa z bliskimi	3,41	1,30	3,43	1,19	0,11	,910
Wsparcie koleżeńskie	3,83	1,09	3,88	1,21	-0,32	,749
Konsultacje z przełożonymi	3,15	1,26	3,26	1,23	-0,33	,741
Robienie przerw	3,07	1,03	3,38	1,32	-1,36	,174
Praca pod presją czasu	2,88	1,29	2,88	0,99	-0,18	,861
Monitorowanie postępów	2,93	1,21	3,24	1,28	-1,26	,207

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 41)		Nie (n = 42)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Rezygnacja z zadania	2,76	1,11	2,45	1,19	0,96	,337
Zamartwianie się	3,02	1,27	2,69	1,05	1,21	,225
Poczucie własnej skuteczności	24,73	4,58	27,29	4,15	**-2,35**	**,019**

Pracownicy zdalni, u których w sytuacji napięcia występowały trudności z koncentracją, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie unikowe, a także strategie unikania trudnych zadań, rozpraszania uwagi, rezygnacji z zadania i zamartwiania się niż pozostali badani z tej grupy. Ponadto charakteryzowali się istotnie mniejszym poczuciem własnej skuteczności (M = 23,50, SD = 4,75 wobec M = 26,42, SD = 4,96). W pozostałych przypadkach nie wykazano istotnych różnic (tab. 43).

Tabela 43. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania trudności z koncentracją w sytuacji napięcia wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 38)		Nie (n = 31)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	9,89	3,05	11,03	2,65	-1,24	,215
Ustalanie priorytetów	3,24	1,28	3,90	1,30	-1,87	,061
Planowanie działań	3,29	1,31	3,97	1,30	-1,89	,059
Poszukiwanie informacji	3,37	1,28	3,16	1,13	0,64	,520
Strategie unikowe:	9,13	2,81	6,68	2,40	**3,38**	**<0,001**
Odkładanie zadań	2,71	1,21	2,19	1,14	1,63	,103
Unikanie trudnych zadań	2,82	1,37	1,94	1,12	**2,82**	**,005**
Rozpraszanie uwagi	3,61	1,24	2,55	1,23	**3,13**	**,002**
Rozmowa z bliskimi	3,16	1,26	3,10	1,35	-0,01	,990
Wsparcie koleżeńskie	3,29	1,01	3,74	1,26	-1,46	,143
Konsultacje z przełożonymi	3,39	1,10	3,26	1,24	0,45	,656
Robienie przerw	3,47	1,39	3,39	1,15	0,52	,601
Praca pod presją czasu	3,00	1,16	2,55	1,12	1,74	,082
Monitorowanie postępów	2,82	1,59	2,94	1,03	-0,07	,946
Rezygnacja z zadania	3,18	1,31	2,45	1,15	**2,41**	**,016**
Zamartwianie się	3,21	1,19	2,35	1,20	**2,88**	**,004**
Poczucie własnej skuteczności	23,50	4,75	26,42	4,96	**-2,05**	**,041**

Badani, u których w sytuacji napięcia występował spadek motywacji, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie unikowe, a także strategie odkładania zadań, unikania trudnych zadań, rozpraszania uwagi, pracy pod presją czasu, rezygnacji z zadania i zamartwiania się, a rzadziej – strategię monitorowania postępów niż pozostali badani. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 44).

Tabela 44. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania spadku motywacji w sytuacji napięcia (n = 152)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 64)		Nie (n = 88)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,56	3,14	10,56	2,44	-0,35	,724
Ustalanie priorytetów	3,50	1,50	3,50	1,09	0,20	,843
Planowanie działań	3,89	1,22	3,61	1,22	1,04	,297
Poszukiwanie informacji	3,17	1,30	3,44	1,16	-1,31	,191
Strategie unikowe:	9,14	2,40	7,30	2,66	**4,19**	**<0,001**
Odkładanie zadań	3,02	1,00	2,44	1,19	**3,21**	**,001**
Unikanie trudnych zadań	2,77	1,15	2,34	1,19	**2,04**	**,042**
Rozpraszanie uwagi	3,36	1,26	2,51	1,35	**3,66**	**<0,001**
Rozmowa z bliskimi	3,44	1,32	3,18	1,23	1,36	,175
Wsparcie koleżeńskie	3,66	1,12	3,72	1,19	-0,41	,685
Konsultacje z przełożonymi	3,30	1,32	3,24	1,11	0,73	,468
Robienie przerw	3,25	1,17	3,38	1,28	-0,51	,613
Praca pod presją czasu	3,06	1,18	2,68	1,10	**2,02**	**,043**
Monitorowanie postępów	2,80	1,24	3,12	1,34	**-1,97**	**,049**
Rezygnacja z zadania	3,09	1,23	2,44	1,14	**3,06**	**,002**
Zamartwianie się	3,22	1,25	2,57	1,10	**3,44**	**<0,001**
Poczucie własnej skuteczności	25,27	5,28	25,62	4,41	-0,52	,602

Pracownicy stacjonarni, u których w sytuacji napięcia występował spadek motywacji, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie unikowe, a także strategie odkładania zadań, rozpraszania uwagi, rezygnacji z zadania i zamartwiania się niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 45).

Tabela 45. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania spadku motywacji w sytuacji napięcia wśród osób pracujących stacjonarnie (n = 83)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 34)		Nie (n = 49)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,71	3,00	10,67	2,34	-0,29	,772
Ustalanie priorytetów	3,50	1,48	3,45	1,06	0,37	,713
Planowanie działań	3,94	1,10	3,78	1,12	0,51	,614
Poszukiwanie informacji	3,26	1,29	3,45	1,23	-0,56	,577
Strategie unikowe:	9,00	2,04	7,49	2,72	**2,94**	**,003**
Odkładanie zadań	3,12	0,88	2,67	1,18	**2,05**	**,040**
Unikanie trudnych zadań	2,71	0,97	2,53	1,12	0,75	,454
Rozpraszanie uwagi	3,18	1,38	2,29	1,26	**2,83**	**,005**
Rozmowa z bliskimi	3,41	1,33	3,43	1,19	0,05	,962

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 34)		Nie (n = 49)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Wsparcie koleżeńskie	3,74	1,08	3,94	1,20	-0,97	,331
Konsultacje z przełożonymi	3,12	1,53	3,27	1,00	0,07	,943
Robienie przerw	3,18	1,11	3,27	1,25	-0,30	,761
Praca pod presją czasu	3,12	1,23	2,71	1,06	1,66	,098
Monitorowanie postępów	2,79	1,12	3,29	1,31	-1,90	,058
Rezygnacja z zadania	3,09	1,22	2,27	1,00	**3,05**	**,002**
Zamartwianie się	3,24	1,07	2,59	1,17	**2,77**	**,006**
Poczucie własnej skuteczności	26,15	4,58	25,94	4,53	0,65	,516

Wśród osób pracujących zdalnie wykazano, że osoby, u których w sytuacji napięcia występował spadek motywacji, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowały strategie unikowe, tj. odkładanie zadań, unikanie trudnych zadań i rozpraszanie uwagi. Ponadto osoby te częściej rozmawiały z bliskimi i zamartwiały się. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 46).

Tabela 46. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania spadku motywacji w sytuacji napięcia wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 30)		Nie (n = 39)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,40	3,33	10,41	2,59	-0,18	,860
Ustalanie priorytetów	3,50	1,55	3,56	1,14	-0,10	,921
Planowanie działań	3,83	1,37	3,41	1,31	1,01	,311
Poszukiwanie informacji	3,07	1,34	3,44	1,10	-1,32	,186
Strategie unikowe:	9,30	2,78	7,05	2,61	**3,09**	**,002**
Odkładanie zadań	2,90	1,12	2,15	1,16	**2,55**	**,011**
Unikanie trudnych zadań	2,83	1,34	2,10	1,25	**2,12**	**,034**
Rozpraszanie uwagi	3,57	1,10	2,79	1,42	**2,17**	**,030**
Rozmowa z bliskimi	3,47	1,33	2,87	1,22	**2,05**	**,040**
Wsparcie koleżeńskie	3,57	1,17	3,44	1,14	0,44	,657
Konsultacje z przełożonymi	3,50	1,01	3,21	1,26	0,90	,367
Robienie przerw	3,33	1,24	3,51	1,32	-0,46	,645
Praca pod presją czasu	3,00	1,14	2,64	1,16	1,23	,219
Monitorowanie postępów	2,80	1,37	2,92	1,36	-0,83	,409
Rezygnacja z zadania	3,10	1,27	2,67	1,28	1,22	,223
Zamartwianie się	3,20	1,45	2,54	1,02	**2,10**	**,035**
Poczucie własnej skuteczności	24,27	5,90	25,23	4,27	-1,49	,135

Badani, u których w sytuacji napięcia występowała tendencja do odkładania obowiązków, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie unikowe, a także strategie

odkładania zadań, unikania trudnych zadań, rozpraszania uwagi, pracy pod presją czasu, rezygnacji z zadania i zamartwiania się, a rzadziej – strategię ustalania priorytetów niż pozostali badani. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 47).

Tabela 47. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania odkładania obowiązków w sytuacji napięcia (n = 152)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 72)		Nie (n = 80)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,33	2,88	10,76	2,63	-0,53	,595
Ustalanie priorytetów	3,24	1,31	3,74	1,21	**-2,35**	**,019**
Planowanie działań	3,65	1,35	3,80	1,10	-0,43	,667
Poszukiwanie informacji	3,44	1,19	3,23	1,26	1,48	,140
Strategie unikowe:	8,97	2,54	7,26	2,61	**4,28**	**<0,001**
Odkładanie zadań	2,88	1,15	2,51	1,13	**2,18**	**,029**
Unikanie trudnych zadań	2,86	1,21	2,21	1,09	**3,56**	**<0,001**
Rozpraszanie uwagi	3,24	1,33	2,54	1,34	**3,03**	**,002**
Rozmowa z bliskimi	3,38	1,34	3,21	1,21	0,77	,439
Wsparcie koleżeńskie	3,83	1,11	3,56	1,19	1,46	,145
Konsultacje z przełożonymi	3,38	1,23	3,16	1,17	1,26	,208
Robienie przerw	3,44	1,37	3,21	1,09	1,06	,289
Praca pod presją czasu	3,15	1,10	2,56	1,12	**3,15**	**,002**
Monitorowanie postępów	2,93	1,23	3,04	1,37	-0,52	,602
Rezygnacja z zadania	3,14	1,21	2,34	1,10	**4,17**	**<0,001**
Zamartwianie się	3,22	1,17	2,50	1,15	**3,61**	**<0,001**
Poczucie własnej skuteczności	25,08	5,38	25,82	4,18	-0,91	,364

Pracownicy stacjonarni, u których w sytuacji napięcia występowała tendencja do odkładania obowiązków, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie unikowe, a także strategie odkładania zadań, unikania trudnych zadań, rezygnacji z zadania i zamartwiania się niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 48).

Tabela 48. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania odkładania obowiązków w sytuacji napięcia wśród osób pracujących stacjonarnie (n = 83)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 31)		Nie (n = 52)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,45	2,49	10,83	2,70	-0,31	,754
Ustalanie priorytetów	3,19	1,17	3,63	1,27	-1,54	,124

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 31)		Nie (n = 52)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Planowanie działań	3,81	1,22	3,87	1,05	-0,22	,822
Poszukiwanie informacji	3,45	1,15	3,33	1,31	0,79	,429
Strategie unikowe:	9,19	1,96	7,46	2,67	**3,12**	**,002**
Odkładanie zadań	3,19	0,98	2,65	1,10	**2,24**	**,025**
Unikanie trudnych zadań	3,03	0,91	2,35	1,06	**3,06**	**,002**
Rozpraszanie uwagi	2,97	1,33	2,46	1,38	1,66	,097
Rozmowa z bliskimi	3,58	1,39	3,33	1,15	1,12	,264
Wsparcie koleżeńskie	4,00	1,00	3,77	1,23	0,82	,414
Konsultacje z przełożonymi	3,19	1,33	3,21	1,19	0,31	,755
Robienie przerw	3,26	1,44	3,21	1,04	-0,27	,791
Praca pod presją czasu	3,00	1,21	2,81	1,10	0,67	,506
Monitorowanie postępów	3,03	1,05	3,12	1,37	-0,31	,760
Rezygnacja z zadania	3,03	1,14	2,35	1,10	**2,57**	**,010**
Zamartwianie się	3,26	1,21	2,62	1,09	**2,25**	**,025**
Poczucie własnej skuteczności	25,97	5,00	26,06	4,27	0,18	,854

Pracownicy zdalni, u których w sytuacji napięcia występowała tendencja do odkładania obowiązków, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategie unikowe, a także strategie unikania trudnych zadań, rozpraszania uwagi, pracy pod presją czasu, rezygnacji z zadania i zamartwiania się, a rzadziej – strategię ustalania priorytetów niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 49).

Tabela 49. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania odkładania obowiązków w sytuacji napięcia wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 41)		Nie (n = 28)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,24	3,17	10,64	2,53	-0,24	,810
Ustalanie priorytetów	3,27	1,41	3,93	1,09	**-1,96**	**<,05**
Planowanie działań	3,54	1,45	3,68	1,19	-0,13	,900
Poszukiwanie informacji	3,44	1,23	3,04	1,17	1,51	,132
Strategie unikowe:	8,80	2,92	6,89	2,48	**3,12**	**,002**
Odkładanie zadań	2,63	1,22	2,25	1,14	1,49	,136
Unikanie trudnych zadań	2,73	1,40	1,96	1,10	**2,52**	**,012**
Rozpraszanie uwagi	3,44	1,30	2,68	1,28	**2,12**	**,034**
Rozmowa z bliskimi	3,22	1,29	3,00	1,31	0,53	,597
Wsparcie koleżeńskie	3,71	1,19	3,18	1,02	1,83	,067
Konsultacje z przełożonymi	3,51	1,14	3,07	1,15	1,36	,175
Robienie przerw	3,59	1,32	3,21	1,20	1,38	,167
Praca pod presją czasu	3,27	1,00	2,11	1,03	**4,10**	**<0,001**

Monitorowanie postępów	2,85	1,35	2,89	1,40	-0,23	,817
Rezygnacja z zadania	3,22	1,27	2,32	1,12	**3,00**	**,003**
Zamartwianie się	3,20	1,14	2,29	1,24	**2,98**	**,003**
Poczucie własnej skuteczności	24,41	5,61	25,39	4,04	-1,02	,306

Pracownicy zdalni, u których w sytuacji napięcia występowały problemy z narzędziami online, istotnie ($p < 0,05$) rzadziej stosowali strategię monitorowania postępów niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 50).

Tabela 50. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania problemów z narzędziami online w sytuacji napięcia wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 28)		Nie (n = 41)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,46	3,17	10,37	2,76	0,09	,926
Ustalanie priorytetów	3,57	1,48	3,51	1,23	0,34	,735
Planowanie działań	3,50	1,40	3,66	1,32	-0,53	,594
Poszukiwanie informacji	3,39	1,20	3,20	1,23	0,72	,470
Strategie unikowe:	8,39	3,17	7,78	2,70	1,00	,318
Odkładanie zadań	2,54	1,29	2,44	1,14	0,18	,860
Unikanie trudnych zadań	2,79	1,40	2,17	1,24	1,87	,062
Rozpraszanie uwagi	3,07	1,49	3,17	1,24	-0,24	,807
Rozmowa z bliskimi	3,14	1,33	3,12	1,29	-0,12	,904
Wsparcie koleżeńskie	3,46	1,17	3,51	1,14	-0,27	,786
Konsultacje z przełożonymi	3,21	1,26	3,41	1,09	-0,59	,558
Robienie przerw	3,32	1,39	3,51	1,21	-0,73	,467
Praca pod presją czasu	3,04	0,96	2,63	1,26	1,38	,169
Monitorowanie postępów	2,50	1,43	3,12	1,27	**-2,01**	**,044**
Rezygnacja z zadania	2,96	1,26	2,78	1,31	0,18	,860
Zamartwianie się	2,93	1,49	2,76	1,09	0,50	,620
Poczucie własnej skuteczności	24,11	4,67	25,29	5,25	-1,40	,162

Pracownicy zdalni, u których w sytuacji napięcia występowały problemy z połączeniem internetowym, istotnie ($p < 0,05$) częściej stosowali strategię ustalania priorytetów niż pozostali badani z tej grupy. W przypadku pozostałych strategii oraz poczucia własnej skuteczności nie wykazano istotnych różnic (tab. 51).

Tabela 51. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania problemów z połączeniem internetowym w sytuacji napięcia wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 26)		Nie (n = 43)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	11,00	3,46	10,05	2,50	1,48	,139
Ustalanie priorytetów	3,92	1,47	3,30	1,19	**2,07**	**,039**
Planowanie działań	3,54	1,53	3,63	1,23	-0,12	,904
Poszukiwanie informacji	3,54	1,24	3,12	1,18	1,28	,202
Strategie unikowe:	7,73	3,44	8,21	2,53	-0,68	,496
Odkładanie zadań	2,23	1,14	2,63	1,22	-1,26	,208
Unikanie trudnych zadań	2,54	1,56	2,35	1,19	0,37	,712
Rozpraszanie uwagi	2,96	1,56	3,23	1,19	-0,76	,445
Rozmowa z bliskimi	3,08	1,35	3,16	1,27	-0,63	,532
Wsparcie koleżeńskie	3,54	1,21	3,47	1,12	0,15	,878
Konsultacje z przełożonymi	3,31	1,09	3,35	1,21	-0,44	,661
Robienie przerw	3,31	1,16	3,51	1,35	-0,74	,461
Praca pod presją czasu	2,58	1,42	2,93	0,96	-0,99	,320
Monitorowanie postępów	2,73	1,43	2,95	1,33	-0,38	,703
Rezygnacja z zadania	2,54	1,42	3,05	1,17	-1,69	,092
Zamartwianie się	2,62	1,20	2,95	1,29	-1,12	,262
Poczucie własnej skuteczności	25,88	6,54	24,16	3,77	1,26	,209

Nie wykazano istotnych ($p > 0,05$) różnic pod względem stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności wśród osób pracujących zdalnie pomiędzy osobami, u których występowały wskazane trudności (brak miejsca do pracy zdalnej), a pozostałymi badanymi (tab. 52).

Tabela 52. Porównanie nasilenia strategii radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności w zależności od występowania braku miejsca do pracy zdalnej w sytuacji napięcia wśród osób pracujących zdalnie (n = 69)

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 13)		Nie (n = 56)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Strategie zadaniowe:	10,46	3,93	10,39	2,67	0,53	,599
Ustalanie priorytetów	3,38	1,45	3,57	1,31	-0,22	,825
Planowanie działań	3,85	1,46	3,54	1,32	0,78	,435
Poszukiwanie informacji	3,23	1,36	3,29	1,19	0,07	,943
Strategie unikowe:	8,62	3,69	7,89	2,69	0,23	,816
Odkładanie zadań	2,77	1,30	2,41	1,17	0,92	,358
Unikanie trudnych zadań	2,54	1,71	2,39	1,25	0,04	,969
Rozpraszanie uwagi	3,31	1,44	3,09	1,32	0,17	,869
Rozmowa z bliskimi	3,23	1,17	3,11	1,33	0,28	,780
Wsparcie koleżeńskie	3,38	1,19	3,52	1,14	-0,34	,733

Zmienna	Występowanie trudności				*Z*	*p*
	Tak (n = 13)		Nie (n = 56)			
	M	*SD*	*M*	*SD*		
Konsultacje z przełożonymi	3,15	1,07	3,38	1,18	-0,61	,544
Robienie przerw	3,38	1,26	3,45	1,29	-0,54	,592
Praca pod presją czasu	3,23	1,01	2,70	1,17	1,15	,249
Monitorowanie postępów	3,15	1,41	2,80	1,35	0,51	,609
Rezygnacja z zadania	2,85	1,72	2,86	1,18	-0,32	,752
Zamartwianie się	3,15	1,52	2,75	1,19	1,04	,298
Poczucie własnej skuteczności	22,85	5,70	25,27	4,80	-1,21	,226