

Wpływ postrzeganego stresu w pracy i radzenia sobie na poziom wypalenia zawodowego w grupie funkcjonariuszy policji

Nina Ogińska-Bulik*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki, Łódź

THE IMPACT OF PERCEIVED JOB STRESS AND COPING ON THE LEVEL OF BURNOUT SYNDROME IN POLICE OFFICERS

The aim of the study was to establish the relationship between stress at work, burnout syndrome and coping strategies, the impact of the perceived stress at work and coping strategies on the level of burnout and the predictors of burnout syndrome in a group of police officers. Four hundred thirty-seven policemen participated in the study. Their mean age was 35.15 years ($SD = 6.76$). The following techniques were used in the study: the Perceived Job Stress Characteristics Questionnaire, the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Coping Inventory Orientation to Problem Experienced (COPE) to measure the level of coping strategies. The results confirmed the relationship between the perceived stress at work, burnout syndrome and coping strategies with stress. The obtained data indicated that coping strategies play a mediating role between job stress and burnout syndrome. Three factors related to work and four coping strategies appeared to constitute predictors of burnout syndrome in police officers.

WPROWADZENIE

Praca w policji wiąże się ze szczególnie wysokim poziomem stresu. W Wielkiej Brytanii na liście 60 różnych zawodów zawód policjanta znalazł się na drugim miejscu pod względem stresogenności (Oniszczenko, 1993). Również badania polskie, prowadzone przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi wykazały, że wśród 47 profesji, których przedstawiciele byli objęci programem badawczym, praca policjanta oceniona była jako najbardziej stresująca (Dudek i in., 2001).

Stresogenność pracy policjantów wykazuje z roku na rok trend wzrastający. Wynika to zapewne z organizacji pracy w dobie reformy policji, lecz również ze zwiększającej się liczby wszelkiego rodzaju przestępstw. Wśród czynników stresujących w pracy funk-

cjonariuszy policji można wymienić te, które występują także w innych zawodach, jak: nadmierne obciążenie pracą, braki kadrowe, zmienność pracy, złe relacje z przełożonymi, brak sprzętu (Davidson, Veno, 1980; Brown, Campbell, 1994) oraz stresory specyficzne dla pracy policjanta, takie jak uczestniczenie w sytuacjach związanych ze śmiercią, aresztowanie atakującej osoby, kontakt z ofiarami przemocy, informowanie rodziny i krewnych o śmierci bliskiej im osoby, poszukiwanie zaginionych osób (Brown, Campbell, 1994).

Można więc powiedzieć, że policjant każdego dnia doświadcza silnego stresu zawodowego. Często ma on charakter traumatyczny, ponieważ obfituje w zdarzenia wstrząsające lub zdecydowanie przykre, a prawie zawsze jest permanentny, gdyż stanowi złożoną kombinację wielu różnorodnych czynników stresogennych (Krzyna, 1997). Taka sytuacja prowadzi do kumulacji stresu zawodowego i skłonności do jego odreagowania, np. w postaci agresji w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, czy wobec członków rodziny. Odreagowanie przybiera czasem formę autoagresji,

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Nina Ogińska-Bulik, Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki, ul. Smugowa 10/12, 93-433 Łódź.
e:mail: noginska@krysia.uni.lodz.pl

w skrajnych przypadkach samobójstwa, częściej zaś prowadzi do nadużywania alkoholu lub innych substancji uzależniających. W konsekwencji spada efektywność pracy będąca warunkiem prawidłowego wypełniania roli, do jakiej są powołani funkcjonariusze policji, czyli zapewnienia bezpieczeństwa publicznego.

Jedną z poważniejszych psychologicznych konsekwencji stresu zawodowego w pracy policjanta jest wypalenie zawodowe, będące rezultatem długotrwałego lub powtarzającego się obciążenia w wyniku intensywnej pracy. Wypalenie zawodowe objawia się m. in. stanem fizycznego i psychicznego wyczerpania, cynizmem (depersonalizacją), obniżonym poczuciem osiągnięć osobistych. Zespół wypalenia zawodowego jest, jak podkreśla Maslach (2000), wynikiem niezgodności między osobą a środowiskiem pracy, wyrażającą się w sześciu obszarach, do których autorka zalicza:

- przeciążenie pracą – wysoki poziom wymagań angażujący maksymalnie czas i kwalifikacje pracownika,
- brak kontroli,
- brak uznania i nagród,
- relacje między pracownikami a przede wszystkim brak wsparcia, nieporozumienia, nierozwiązane konflikty,
- brak sprawiedliwości społecznej wyrażający się w poczuciu krzywdy, pomijaniu przy awansach czy premiach, brak możliwości podejmowania nowych działań czy decyzji,
- wartości – praca zmuszająca do naginania własnych zasad czy postępowania niezgodnie z nimi.

Jedną z istotnych przyczyn wypalenia zawodowego jest obniżona satysfakcja zawodowa, prowadząca do poczucia niezadowolenia a nawet bezsensu i rezygnacji z pracy (Burke, 1987, 2000). Z badań przeprowadzonych przez Cichorza (1998) z Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie wynika, że 23.8% policjantów było niezadowolonych z pracy. Są to potencjalni kandydaci na jednostki wypalone.

Według Oligny (1998) najbardziej narażeni na wypalenie są policjanci:

- najbardziej dynamiczni, przywódcy, idealisci, perfekcyjniści, tacy, którzy dużo wymagają od siebie i innych;
- którzy całkowicie oddają się pracy i często więcej dają z siebie niż mogą;
- jednostki, które mają określone sztywne przekonania;
- osoby stanowcze i ambitne.

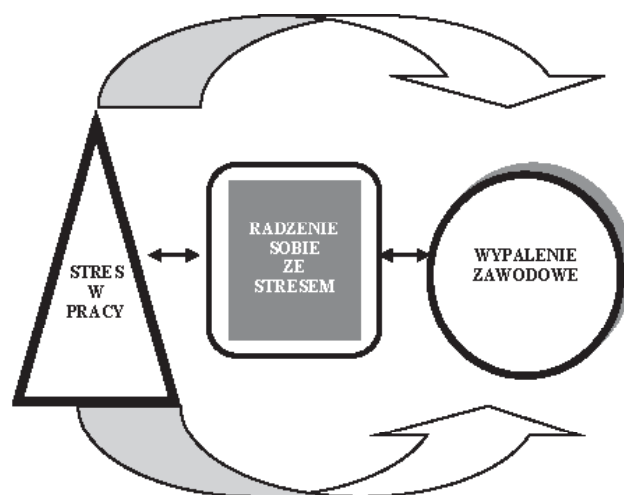
Czynnikami zapowiadającymi wypalenie zawodowe policjanta są m.in. częsta nieobecność w pracy, zamknięcie się w sobie, zubożenie emocjonalne i nietolerancja oraz nadmierna kontrola i racjonalizacja (Oligny, 1998).

Jak twierdzi Sęk (2000a), wypalenie zawodowe jest nie tyle konsekwencją stresu zawodowego, ile

konsekwencją stresu niezmodyfikowanego własną działalnością zaradczą. Wskazuje to więc, że istotnym czynnikiem wpływającym na nasilenie zespołu wypalenia, oprócz czynników stresogennych w miejscu pracy, mogą być indywidualne właściwości jednostki, w tym stosowane strategie radzenia sobie ze stresem.

Celem podjętych badań było ustalenie:

- związku między stresem w pracy a wypaleniem zawodowym i stosowanymi strategiami radzenia sobie
- zależności między preferowanymi strategiami radzenia sobie a nasileniem zespołu wypalenia zawodowego
- wpływu interakcji odczuwanego stresu zawodowego i stosowanych strategii radzenia sobie na poziom wypalenia zawodowego
- wyznaczników zespołu wypalenia zawodowego w grupie funkcjonariuszy policji.



Ryc. 1. Model zależności między analizowanymi zmiennymi

W modelu przedstawionym na Ryc. 1 zaprezentowano założony paradygmat badawczy.

METODA BADAŃ

Osobami badanymi było 437 funkcjonariuszy policji, reprezentujących różne pionos służby. Byli to funkcjonariusze wydziału prewencji i ruchu drogowego, wydziału kryminalnego, dzielnicowi, funkcjonariusze brygady antyterrorystycznej oraz Centralnego Biura Śledczego z terenu woj. łódzkiego. Badania, które miały charakter anonimowy odbywały się na terenie poszczególnych komend policji, za zgodą przełożonych. Średnia wieku badanych policjantów wynosiła 35.15 lat ($SD = 6.76$), średni staż pracy na obecnym stanowisku 7.68 lat ($SD = 5.96$), a staż pracy ogółem 13.73 lat ($SD = 7.29$).

W badaniach zastosowano:

– Kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy (Dudek i in., 1999) przeznaczony do badania indywidualnego poczucia stresu zawodowego. Metoda ta pozwala zarówno na ocenę globalną poczucia stresu, jak i na wyodrębnienie czynników, które przez badanych odczuwane są jako szczególnie stresogenne. Składa się z 55 pozycji opisujących różne cechy pracy. Wskaźnikiem poczucia stresu jest suma ocen zakreślonych przez badanego – im wyższa, tym silniejsze odczuwanie stresu.

sobie między grupami policjantów reprezentujących różne piony, toteż analizę wyników przeprowadzono dla całej grupy.

W Tabeli 1 zaprezentowano współczynniki korelacji między stresem w pracy a poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego oraz wskaźnikiem ogólnym. Ogólny wskaźnik wypalenia ustalono poprzez zsumowanie średnich wartości emocjonalnego wyczerpania, depersonalizacji oraz odwrotności poczucia osiągnięć

Tabela 1

Współczynniki korelacji między odczuwanym stresem w pracy i jego czynnikami a wypaleniem zawodowym

	emocjonalne wyczerpanie	Wypalenie zawodowe		wypalenie (ogółem)
		depersonalizacja	poczucie osiągnięć osobistych	
Stres (ogółem)	.58**	.49**	-.16*	.56**
Obciążenie psychiczne pracą	.63**	.44**	-.16*	.57**
Brak nagród w pracy	.50**	.49**	-.11	.49**
Poczucie niepewności	.40**	.26**	-.13*	.37**
Kontakty społeczne	.43**	.36**	-.09	.39**
Poczucie zagrożenia	.43**	.36**	-.09	.40**
Uciążliwości fizyczne	.29**	.28**	-.07	.30**
Nieprzyjemne warunki pracy	.22**	.29**	-.04	.26**
Brak kontroli	.32**	.23**	-.15*	.33**
Brak wsparcia	.38**	.37**	-.16**	.42**
Odpowiedzialność	.45**	.37**	-.08	.42**

** $p < .001$, * $p < .01$

– Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (Maslach Burnout Inventory – MBI; Maslach, Jackson, w polskiej adaptacji Pasikowskiego, 2000) do badania wypalenia zawodowego, obejmujący trzy elementy wypalenia: emocjonalne wyczerpanie, depersonalizację oraz poczucie osiągnięć osobistych. O wypaleniu zawodowym świadczą wysokie wyniki w podskali emocjonalne wyczerpanie i depersonalizacja oraz niskie w podskali poczucie osiągnięć osobistych.

– Inwentarz Radzenia sobie ze Stresem (The Coping Orientation to Problems Experienced – COPE) Carvera i Scheiera w polskiej adaptacji Juczyńskiego (1999) do pomiaru 15 strategii radzenia sobie ze stresem.

WYNIKI BADAŃ

Stwierdzono występowanie niewielkiego zróżnicowania między poziomem odczuwanego stresu, nasileniem poszczególnych wymiarów wypalenia i strategii radzenia

osobistych.

Przedstawione współczynniki korelacji wskazują na istotny związek odczuwanego stresu i jego poszczególnych czynników z wypaleniem zawodowym (wszystkie istotne na poziomie .001). Najsilniejszą korelację z ogólnym wskaźnikiem wypalenia obserwuje się dla takich czynników stresu w pracy, jak obciążenie psychiczne pracą, brak nagród w pracy, a także brak wsparcia i odpowiedzialność. Wskazuje to, że im wyższe poczucie psychicznego obciążenia pracą, braku nagród, wsparcia i odpowiedzialności, tym większe nasilenie wypalenia zawodowego. Stres w pracy i jego czynniki korelują w sposób znaczący przede wszystkim z emocjonalnym wyczerpaniem i depersonalizacją. Natomiast z poczuciem osiągnięć osobistych wiąże się tylko, oprócz odczuwanego stresu ogółem, poczucie niepewności wywołane organizacją pracy oraz brak kontroli.

Sprawdzono także związek między odczuwanym stresem w pracy a stosowanymi przez funkcjonariuszy

Tabela 2

Współczynniki korelacji między odczuwanym stresem w pracy a strategiami radzenia sobie

Strategie radzenia sobie ze stresem	<i>r</i> Pearsona
Aktywne radzenie sobie	-.19**
Planowanie	-.22**
Poszukiwanie instrumentalnego wsparcia	-.12*
Poszukiwanie emocjonalnego wsparcia	.04
Unikanie konkurencyjnych działań	.20**
Zwrot ku religii	.11
Pozytywne przewartościowanie	-.14**
Powstrzymanie się od działań	.11
Akceptacja	-.06
Koncentracja na emocjach	.18*
Zaprzeczanie	.20**
Odwracanie uwagi	.11
Zaprzestanie działań	.26**
Używanie alkoholu/narkotyków	.27**
Poczucie humoru	.07

** $p < .001$, * $p < .01$

policji strategiami radzenia sobie. Wyniki przedstawia Tabela 2.

Zaprezentowane współczynniki korelacji wskazują na istotny, choć słabszy niż w przypadku wypalenia, związek między odczuwanym stresem w pracy a preferowanymi w sytuacjach trudnych strategiami radzenia sobie. Najsilniej ze stresem w pracy korelują zaprzestanie działań i używanie alkoholu/narkotyków, a następnie planowanie, unikanie konkurencyjnych działań, zaprzeczanie, aktywne radzenie sobie. Współczynniki te wskazują, że im silniejszy stres w pracy, tym częściej jednostka korzysta z nieprzystosowawczych strategii radzenia sobie, takich jak zaprzestanie działań, używanie alkoholu/narkotyków, unikanie konkurencyjnych działań, czy zaprzeczanie, a tym rzadziej – z planowania, i aktywnego radzenia sobie, które należą do strategii przystosowawczych, a więc bardziej skutecznych w procesie radzenia sobie ze stresem.

Ponadto sprawdzono zależność między stosowanymi w sytuacji stresu strategiami radzenia sobie a wypaleniem zawodowym (Tabela 3).

Przedstawione współczynniki korelacji wskazują, że większość z analizowanych strategii radzenia sobie jest związanych z poziomem wypalenia zawodowego (poza poszukiwaniem emocjonalnego wsparcia, akceptacją i poczuciem humoru). Najsilniej z wypaleniem korelują

nieprzystosowawcze strategie, takie jak: zaprzestanie działań, używanie alkoholu/narkotyków i koncentracja na emocjach. Im większa skłonność policjantów w sytuacji stresu do stosowania tych strategii, tym wyższy poziom wypalenia zawodowego. Z emocjonalnym wyczerpaniem najsilniej korelują dodatnio – zaprzestanie działań i koncentracja na emocjach, ujemnie – planowanie i pozytywne przewartościowanie. Z depersonalizacją w sposób najbardziej znaczący korelują – dodatnio – używanie alkoholu/narkotyków i zaprzestanie działań, ujemnie – pozytywne przewartościowanie i planowanie. Poczucie osiągnięć osobistych w mniejszym stopniu wiąże się ze stosowanymi w sytuacji stresu strategiami radzenia sobie. Im częściej funkcjonariusze policji wykorzystują w sytuacji stresu koncentrację na emocjach i używanie alkoholu/narkotyków, a rzadziej planowanie i pozytywne przewartościowanie, tym mniejsze poczucie osiągnięć osobistych.

Następnym krokiem analizy wyników było ustalenie jaki jest wpływ interakcji odczuwanego stresu w pracy i poszczególnych strategii radzenia sobie na poziom wypalenia zawodowego w badanej grupie funkcjonariuszy policji. W tym celu zastosowano dwuczynnikową analizę wariancji ANOVA, w której uwzględniono 5 strategii, tzn. te, które w sposób najbardziej znaczący korelowały z wypaleniem, tj. planowanie, pozytywne przewartościowanie, koncentracja na emocjach, zaprzestanie działań oraz używanie alkoholu/narkotyków. Zamieszczone w Tabeli 4 efekty główne oraz efekty interakcji wyraźnie wskazują na znaczący i silniejszy wpływ odczuwanego stresu w pracy, (w porównaniu ze strategiami radzenia sobie) na poziom wypalenia zawodowego. Wpływ ten dotyczy wskaźnika ogólnego wypalenia a także emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji. Natomiast w przypadku poczucia osiągnięć osobistych zaznacza się silniejszy wpływ analizowanych strategii radzenia sobie. Efekty interakcji zaznaczyły się tylko w czterech przypadkach (na 20 przeprowadzonych analiz), z czego trzy dotyczą poczucia osiągnięć osobistych i jeden wypalenia ogółem. Na poziom wypalenia ogółem w sposób istotny wpływa interakcja odczuwanego stresu i zaprzestania działań, natomiast dla poczucia osiągnięć osobistych istotne okazały się interakcje między stresem w pracy i takimi strategiami radzenia sobie jak koncentracja na emocjach, zaprzestanie działań oraz używanie alkoholu/narkotyków.

W celu uzyskania dokładniejszych informacji o wpływie stresu w pracy i poszczególnych strategii radzenia sobie na poziom wypalenia zawodowego w badanej grupie obliczono średnie wypalenia zawodowego (wskaźnik ogólny) w zależności od poziomu analizowanych strategii radzenia sobie oddzielnie w grupie policjantów o wysokim i niskim poziomie odczuwanego stresu. Wykorzystano w tym celu jednoczynnikową analizę wariancji a istotność różnic między średnimi określono za pomocą testu Duncana. Uzyskane wyniki wskazały

Tabela 3

Współczynniki korelacji między strategiami radzenia sobie ze stresem a wypaleniem zawodowym

	emocjonalne wyczerpanie	Wypalenie zawodowe		wypalenie (ogółem)
		depersonalizacja	poczucie osiągnięć osobistych	
Aktywne radzenie sobie ze stresem	-.20**	-.17**	.15*	-.25**
Planowanie	-.28**	-.21**	.19**	-.33**
Poszukiwanie instrumentalnego wsparcia	-.18**	-.19**	.03	-.19**
Poszukiwanie emocjonalnego wsparcia	-.08	-.13*	-.10	-.03
Unikanie konkurencyjnych działań	-.13**	-.09	.13*	-.18*
Zwrot ku religii	.15*	.01	-.14*	-.17**
Pozytywne przewartościowanie	-.28**	-.24**	.19**	-.35**
Powstrzymywanie się od działań	-.13*	-.13*	.03	-.13*
Akceptacja	-.07	-.07	.04	-.09
Koncentracja na emocjach	.29**	.18**	-.25**	.36**
Zaprzeczanie	.21**	.17**	-.13*	.25**
Odwracanie uwagi	.10	.10	-.12*	.17**
Zaprzestanie działań	.35**	.25**	-.21**	.40**
Używanie alkoholu/narkotyków	.26**	.26**	-.23**	.36**
Poczucie humoru	.03	.10	-.01	.06

** $p < .001$, * $p < .01$

na istotne różnice w nasileniu wypalenia zawodowego w zależności od poziomu strategii radzenia sobie tylko w grupie policjantów charakteryzujących się wysokim natężeniem stresu w pracy (Tabela 5).

Z danych w tabeli wynika, że w grupie policjantów, charakteryzujących się wysokim poziomem spostrzeganego stresu w pracy, najniższy poziom wypalenia zawodowego uzyskuje się przy wysokim nasileniu takich strategii, jak planowanie i pozytywne przewartościowanie, i niskim – koncentracji na emocjach, zaprzestania działań i używania alkoholu/narkotyków. Innymi słowy, w sytuacji wysokiego poziomu stresu w pracy zwiększenie częstości korzystania przez policjantów z planowania i pozytywnego przewartościowania, a zmniejszenie częstości stosowania koncentracji na emocjach, zaprzestania działań oraz używania alkoholu/narkotyków pociąga za sobą zmniejszenie nasilenia zespołu wypalenia.

Ostatnim celem analizy wyników było ustalenie, które spośród analizowanych czynników stresu w pracy oraz które spośród stosowanych przez funkcjonariuszy policji strategii radzenia nadają się do przewidywania nasilenia zespołu wypalenia zawodowego. W tym celu posłużono się regresją wielokrotną, której celem jest badanie związków pomiędzy wieloma zmien-

nymi niezależnymi (objaśniającymi) a zmienną zależną (kryterialną, objaśnianą), którą w tym przypadku było wypalenie zawodowe. Wyniki przedstawia Tabela 6.

Predyktorami wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy policji okazało się 7 zmiennych, w tym 3 czynniki związane ze stresem w pracy oraz 4 strategie radzenia sobie. Zmienną, która w największym stopniu wpływa na poziom wypalenia jest poczucie psychicznego obciążenia pracą. Uzyskane wyniki wskazują, że nasilenie wypalenia zawodowego wśród policjantów jest tym większe, im większe jest poczucie psychicznego obciążenia pracą, braku nagród, wsparcia w miejscu pracy oraz im częściej stosują oni w sytuacji stresu strategie nieprzystosowawcze, takie jak koncentracja na emocjach, zaprzestanie działań, używanie alkoholu/narkotyków, a rzadziej pozytywne przewartościowanie.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Poziom odczuwanego stresu w pracy w badanej grupie policjantów ($M = 123.10$; $SD = 33.19$) odpowiada wartości 8 stena według norm przedstawionych przez Dudka i in. (1999, s. 36), a więc zaliczany jest do wysokich. Potwierdza to tym samym wyniki uzyskane przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, wskazujące,

Tabela 4

Wpływ spostrzeganego stresu w pracy i poszczególnych strategii radzenia sobie na poziom wypalenia zawodowego w grupie funkcjonariuszy policji (wyniki dwuczynnikowej analizy wariancji ANOVA)

Efekty główne oraz efekty interakcji	emocjonalne wyczerpanie	depersonalizacja	poczucie osiągnięć osobistych	wypalenie (wskaźnik ogólny)
stres	45.00***	40.39***	.02 n.i.	45.45***
planowanie	12.06**	11.06***	5.70**	24.00
interakcja	1.06 n.i.	.66 n.i.	1.46 n.i.	.86 n.i.
stres	43.36***	38.94***	.03 n.i.	43.81***
pozytywne przewartościowanie	10.66***	10.84***	8.83***	24.56***
interakcja	.50 n.i.	1.56 n.i.	.84 n.i.	.69 n.i.
stres	54.89***	45.78***	1.49 n.i.	59.71***
koncentracja na emocjach	8.90***	1.97 n.i.	4.05**	10.20***
interakcja	.25 n.i.	.39 n.i.	4.52**	.91 n.i.
stres	47.84***	39.78***	.10 n.i.	47.75***
zaprzeszanie działań	14.59***	7.34***	8.90***	25.41***
interakcja	1.38 n.i.	.28 n.i.	2.78*	2.99*
stres	50.32***	36.76***	.20 n.i.	49.18***
używanie alkoholu/narkotyków	5.56**	12.12***	9.26***	20.07***
interakcja	.38 n.i.	.43 n.i.	3.38*	1.18 n.i.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

że zawód policjanta należy do wysoce stresujących (Dudek i in., 2001).

W badanej grupie funkcjonariuszy policji występuje dość wysokie nasilenie wypalenia zawodowego. Dotyczy ono 17.6% badanych (wyniki w granicach 8 – 10 stena) i jest nieco wyższe niż w grupie nauczycieli, gdzie odsetek osób z pełnym syndromem wypalenia nie przekracza 12% (Sęk, 2000b). Poziom emocjonalnego wyczerpania policjantów jest nieco niższy niż w grupie lekarzy, pielęgniarek czy nauczycieli, ale badani funkcjonariusze wykazują wyższy poziom depersonalizacji w porównaniu z nauczycielami i pielęgniarkami. Zaś poziom poczucia osiągnięć osobistych jest zbliżony do grupy lekarzy i pielęgniarek ale niższy w stosunku do nauczycieli (Beisert, 2000; Dierendonck i in., 2000; Sęk, 2000b). Wydaje się więc, że zjawiska wypalenia nie należy ograniczać do tzw. typowych zawodów usług społecznych, jak lekarz, pielęgniarka, nauczyciel czy terapeuta.

Uzyskane wyniki badań potwierdziły zakładaną pozytywną zależność między odczuwanym stresem w pracy a nasileniem wypalenia zawodowego. Im silniejszy stres w pracy tym wyższy poziom wypalenia zawodowego. Wypaleniu najbardziej sprzyjają takie stresory, jak: psychiczne obciążenie pracą, brak nagród,

brak wsparcia oraz wysoka odpowiedzialność.

Odczuwany stres w pracy funkcjonariuszy policji wiąże się ze stosowanymi przez nich w sytuacjach trudnych strategiami radzenia sobie. Koreluje on z większością analizowanych strategii radzenia sobie, najsilniej z zaprzestaniem działań oraz używaniem alkoholu/narkotyków. Im wyższy poziom stresu w pracy, tym większa skłonność do radzenia sobie poprzez stosowanie tych właśnie strategii, które określane są jako nieprzystosowawcze. Podobną zależność między odczuwanym stresem (nie odnoszącym się do sytuacji pracy) a tendencją do korzystania z nieadaptacyjnych strategii radzenia sobie stwierdzono we wcześniejszych badaniach policjantów (Ogińska-Bulik, 2002).

Zaznaczył się także związek między preferowanymi w sytuacjach trudnych strategiami radzenia sobie a poziomem wypalenia zawodowego. Najsilniej z wypaleniem korelują nieprzystosowawcze strategie, takie jak: zaprzestanie działań, używanie alkoholu/narkotyków i koncentracja na emocjach. Im większa skłonność policjantów w sytuacji stresu do stosowania tych strategii, tym wyższy poziom wypalenia zawodowego.

Wyniki uzyskanych badań wskazały, przynajmniej częściowo, na wpływ interakcji stresu w pracy i stosowanych strategii radzenia sobie na poziom wypalenia

Tabela 5

Wyniki analizy wariancji dotyczące nasilenia wypalenia zawodowego funkcjonariuszy policji charakteryzujących się wysokim poziomem stresu w zależności od poziomu strategii radzenia sobie

Strategie radzenia sobie	M	Wypalenie zawodowe SD	F
Planowanie			
1. niskie	61.00	14.41	$F = 23.43^{***}$
2. średnie	54.27	15.58	grupa 1 i 2 > 3
3. wysokie	44.40	16.49	grupa 1 > 2
Pozytywne przewartościowanie			
1. niskie	60.53	13.86	$F = 23.95^{***}$
2. średnie	54.40	15.59	grupa 1 i 2 > 3
3. wysokie	42.50	17.72	grupa 1 > 2
Koncentracja na emocjach			
1. niska	45.34	17.94	$F = 7.34^{***}$
2. średnia	50.46	17.08	grupa 1 i 2 < 3
3. wysoka	56.41	15.44	grupa 1 < 3
Zaprzestanie działań			
1. niskie	40.29	15.46	$F = 26.45^{***}$
2. średnie	53.12	16.61	grupa 1 < 2 i 3
3. wysokie	60.92	15.57	grupa 2 > 3
Używanie alkoholu/narkotyków			$F = 16.49^{***}$
1. średnie	44.23	18.36	$F = 26.45^{***}$
2. średnie	52.21	17.04	grupa 1 < 2 i 3
3. wysokie	56.08	13.73	grupa 1 < 2 i 3

*** $p < .001$

Tabela 6

Wyznaczniki wypalenia zawodowego – wyniki analizy regresji

Zmienne niezależne	Wyznaczniki wypalenia zawodowego					
	R^2	B	SE B	Beta	T	ist. T
Stres 1: psychiczne obciążenie pracą	.32	.82	.12	.31	6.33	.000
Strategia 7: pozytywne przewartościowanie	.40	-1.67	.34	-.18	-4.80	.000
Strategia 10: koncentracja na emocjach	.44	1.44	.33	.16	4.30	.000
Strategia 13: zaprzestanie działań	.46	1.26	.36	.14	3.49	.000
Stres 2: brak nagród w pracy	.48	.40	.14	.13	2.86	.001
Stres 9: brak wsparcia	.49	.69	.30	.09	2.30	.020
Strategia 14: używanie alkoholu/narkotyków	.50	.85	.29	.08	2.19	.030
Wartość stała		7.32	5.91		1.23	.21

zawodowego. Efekty główne analizy wariancji wykazały silniejszy wpływ odczuwanego stresu, zwłaszcza w odniesieniu do emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji. Bardziej szczegółowa analiza wskazała, że stosowane strategie radzenia sobie mogą nasilać, bądź zmniejszać poziom zespołu wypalenia zawodowego przy wysokim poziomie odczuwanego stresu w pracy. Do strategii radzenia sobie ze stresem, które podnoszą poziom wypalenia u policjantów należy zaliczyć przede wszystkim koncentrację na emocjach, zaprzestanie działań oraz używanie alkoholu/narkotyków. Natomiast poziom wypalenia obniżają planowanie i pozytywne przewartościowanie.

Tak więc o nasileniu wypalenia zawodowego nie decyduje tylko działanie stresorów w miejscu pracy, ale także cechy indywidualne jednostki, w tym stosowane w sytuacjach trudnych strategie radzenia sobie.

Wyznacznikami zespołu wypalenia zawodowego policjantów okazały się trzy czynniki związane ze stresem w pracy: psychiczne obciążenie pracą, brak nagród w pracy i brak wsparcia oraz cztery strategie radzenia sobie ze stresem, tj. pozytywne przewartościowanie, koncentracja na emocjach, zaprzestanie działań oraz używanie alkoholu/narkotyków. Oznacza to, że nasilenie wypalenia zawodowego wśród policjantów jest tym większe, im większe jest poczucie psychicznego obciążenia pracą, braku nagród, i wsparcia w miejscu pracy oraz im częściej stosują oni w sytuacji stresu strategie nieprzystosowane, takie jak koncentracja na emocjach, zaprzestanie działań, używanie alkoholu/narkotyków, a rzadziej pozytywne przewartościowanie.

Skutki psychologiczne stresu w pracy w postaci zespołu wypalenia zawodowego występujące w tej grupie zawodowej oraz inne długofalowe konsekwencje stresu występujące wśród policjantów, takie jak wysoki wskaźnik samobójstw, zaburzenia stanu zdrowia, zarówno fizycznego jak i psychicznego (Fell i in., 1980; Cooper i in., 1982; Brown, Campbell, 1994; Krzyna, 1997; Gorczyca, 2001) a także obniżenie jakości pracy, zwiększona liczba wypadków przy pracy, wysoki wskaźnik absencji, stanowią znaczne obciążenie finansowe dla gospodarki narodowej. Świadomość tych kosztów oraz troska o zdrowie pracowników stanowią istotną przesłankę do podjęcia interwencji w postaci opracowania programu ochrony zdrowia funkcjonariuszy policji przed negatywnymi skutkami stresu zawodowego, przede wszystkim w postaci zespołu wypalenia zawodowego. Propozycja takiego programu przedstawiono w innym miejscu (Ogińska-Bulik, 2003).

LITERATURA

- Beisert, M. (2000). Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalenia się u pielęgniarek. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie* (s. 182–215). Warszawa: PWN.
- Brown, J.M., Campbell E. A. (1994). *Stress and policing*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Burke, R. (1987). Burnout in police work: an examination of Cherniss model. *Group Organization Studies*, 12, 174–188.
- Burke, R. (2000). Police, stress in. W: G. Fink (red.), *Encyclopedia of stress*. Academic Press, t. 3, 175–178.
- Cichorz, T. (1998). Wypalenie zawodowe policjantów w świetle badań ankietowych. *Policyjny Biuletyn Szkoleniowy*, 1–2, 1–9.
- Cooper, C.L., Davidson, M.J., Robinson, P. (1982). Stress in the police service. *Journal of Occupational Medicine*, 24, 30–36.
- Davidson, M.J., Veno, A. (1980). Stress and the policeman. W: C.L. Cooper, J. Marshall (red.), *White collar and professional stress* (s. 126–139). Chichester: Wiley and Sons.
- Dierendonck, D., Schaufeli, W., Sixma, H. (2000). Wypalenie zawodowe wśród lekarzy ogólnych z perspektywy równości. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie* (s. 168–181). Warszawa: PWN.
- Dudek, B., Waszkowska, M., Hanke, W. (1999). *Ochrona zdrowia pracowników przed negatywnymi skutkami stresu zawodowego*. Łódź: Wyd. Instytutu Medycyny Pracy.
- Dudek, B., Koniarek, J., Szymczak, M. (2001). Osobowość a postrzeganie stresogenności pracy w policji. *Czasopismo Psychologiczne*, 2, 175–183.
- Fell, R.D., Richard, W.C., Wallace, W.L. (1980). Psychological job stress and the police officer. *Journal of Police Science and Administration*, 8, 139–144.
- Gorczyca, P. (2001). Samobójstwa w Policji. Policja. (Wyd. Wyższej Szkoły Policji). *Kwartalnik Kadry Kierowniczej*, 2, 50–53.
- Juczyński, Z. (1999). Narzędzia pomiaru w psychologii zdrowia. *Przegląd Psychologiczny*, 42, 4, 43–56.
- Krzyna, I. (1997). Samobójstwa wśród policjantów. (Kwartalnik Wyższej Szkoły Policji). *Policyjny Biuletyn Szkoleniowy*, 2, 29–30.
- Maslach, Ch. (2000). Wymiary wypalenia. *Charaktery*, 11, 27–32.
- Oligny, M. (1998). Wypalenie zawodowe w środowisku policyjnym (Wyd. Wyższej Szkoły Policji). *Policyjny Biuletyn Szkoleniowy*, 1–2, 13–15.
- Oniszczenko, W. (1993). *Stres to brzmi groźnie*. Warszawa: Wyd. Szkolne i Pedagogiczne.
- Ogińska-Bulik, N. (2002). Radzenie sobie ze stresem u funkcjonariuszy policji. *Zeszyty Naukowe WSHE, Psychologia*, 1, 7–15.
- Ogińska-Bulik, N. (2003). *Stres zawodowy u policjantów. Źródła, konsekwencje i zapobieganie*. Łódź: Wyd. WSHE.
- Pasikowski, T. (2000). Polska adaptacja Maslach Burnout Inventory. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie* (s. 135–148). Warszawa: PWN.
- Sęk, H. (2000a). Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (s. 83–112). Warszawa: PWN.
- Sęk, H. (2000b). Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (s. 149–167). Warszawa: PWN.