

Katarzyna Nowosad

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie [katarzyna.nowosad@poczta.umcs.lublin.pl]

Wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Policji a ich samoocena

Abstrakt: Mówiąc o życiu policjanta i jego pracy zawodowej dotykamy obszaru, z którym przeciętny obywatel nie ma na co dzień styczności, gdyż rola funkcjonariusza wynika ze specyficznego usytuowania Policji w państwie oraz oczekiwań społecznych związanych z zapewnieniem porządku i bezpieczeństwa. Służebny charakter pracy w tym zawodzie, występująca też znaczna presja społeczna na osiągnięcie skuteczności w walce z przestępczością jest źródłem poczucia obciążenia, licznych napięć i niekiedy frustracji (Hanausek 1996). Obciążenie psychofizyczne służbą, zagrożenie cenionych wartości, zwłaszcza zdrowia i życia powodują przyspieszony proces wypalenia zawodowego funkcjonariuszy policji. Niezwykle ważną rolę w przeciwdziałaniu tym negatywnym zjawiskom pełni ich wiara we własne siły i możliwości, przekonanie o posiadaniu niezbędnych zasobów osobistych, aby sprostać zarówno oczekiwaniom społecznym, jak i oczekiwaniom przełożonych. Znaczenie tej problematyki wymaga systematycznych badań i analiz, by na tej podstawie podejmować adekwatne działania zaradcze. Niniejszy artykuł stanowi próbę przedstawienia aktualnych danych dotyczących wypalenia zawodowego funkcjonariuszy policji rozpatrywanych w kontekście ich samooceny. W badaniach mieszczących się w paradygmacie badan ilościowych, zastosowano sondaż diagnostyczny realizowany techniką ankietową. Stwierdzono istotną zależność między badanymi zmiennymi. Wyniki wskazują na wysokie wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Policji we wszystkich jego wymiarach oraz relatywnie niską ich samoocenę.

Słowa kluczowe: funkcjonariusze Policji, obciążenie pracą, wypalenie zawodowe, samoocena.

Wprowadzenie w problematykę badań

Pojęcie „wypalenie zawodowe” pojawiło się w latach 70. ubiegłego wieku na określenie stanu wyczerpania zasobów pracownika w środowisku pracy. Mimo, że termin ten został zaczerpnięty z języka potocznego, to jednak przyjął się w nauce do określenia zjawiska polegającego na wyczerpaniu będącym następstwem długotrwałego zaangażowania w sytuacje zawodowe, które są obciążające pod względem emocjonalnym, fizycznym czy psychicznym (por. Pines, Aronson 1988, s. 9). Zespół tych objawów po raz pierwszy opisał H. Freudenberger jako „...skumulowanie kilku czynników: długo utrzymującego się emocjonalnego wyczerpania, dehumanizowania osób, z którymi pozostaje się w relacjach zawodowych, braku satysfakcji zawodowej, obniżenia się poziomu zaangażowania w wykonywaną pracę oraz przewlekłego zmęczenia fizycznego” (za: Korlak-Łukasiewicz 2001, s. 8). Syndrom ten wiąże się więc z wygaśnięciem motywacji do dalszego działania oraz dezorientacją, kogo należy winić za zaistniały stan rzeczy, oznacza rezygnację i pogodzenie się z niekomfortową sytuacją.

Wypalenie zawodowe jako istotny problem indywidualny i społeczny dotyczący osób narażonych w pracy na długotrwały stres, nadmierne obciążenie obowiązkami służbowymi oraz odczuwającymi dyssatisfakcję z pracy, przy równoczesnym braku możliwości regeneracji sił psychofizycznych stanowi obecnie przedmiot zainteresowania wielu dyscyplin naukowych: medycyny (Chmiel 2003; Chodkiewicz 2005a; Chodkiewicz 2005b; Dudek i in. 2004), psychologii (Terelak 2007); Bańka 1996); Ogińska-Bulik, Juczyński 2008), organizacji pracy i zarządzania (Bartkowiak 2009), socjologii (Zbyrad 2009) czy pedagogiki (Karney 2007; Kirenko, Zubrzycka-Maciąg 2011).

W literaturze przedmiotu jest wiele różnych definicji tego terminu. I tak na przykład M. Santinello definiuje wypalenie zawodowe, jako „psychofizyczny stan, któremu towarzyszy apatia, dystans, chłód w relacjach interpersonalnych, bezradność w działaniu i emocjonalne wyczerpanie” (za: Chrzanowska 2004, s. 36). Tym samym wypalenie zawodowe to „reakcja emocjonalna w sytuacji stresowej, jaka stwarza w pracy zawodowej wymóg stałej koncentracji na problemach innych ludzi” (Strelau 2000, s. 307–308). J. Szmagalski (2008) poszerza ten zakres znaczeniowy wskazując, iż wypalenie zawodowe stanowi stan zmęczenia lub frustracji wywołany przez poświęcenie dla ważnej sprawy (ang. *Cause*), sposób życia lub reakcję społeczną, które nie przyniosły oczekiwanej nagrody. Tak więc wypalenie jest stanem ogarniającym jednostki, które wcześniej w swojej pracy zawodowej kierowały się entuzjastyczną energią i dużym zainteresowaniem wobec problemów, które miały za zadanie rozwiązywać (Szmagalski 2008, s. 19). Jeszcze dalej idą w swych rozważaniach W. B. Schaufeli i D. Enzmann (1998), ujmując wypalenie jako proces. W tym podejściu „wypalenie jest uporczywym, negatywnym stanem

związanym z pracą, występującym u osób ogólnie zdrowych. Charakteryzuje się on głównie wyczerpaniem, któremu towarzyszy dyskomfort psychiczny i fizyczny, poczucie zmniejszonej skuteczności, obniżona motywacja oraz dysfunkcje postawy i zachowania w pracy. Ten stan rozwija się stopniowo [...] i wynika z rozbieżności między intencjami a realiami zawodu. Wypalenie często jest procesem samonapędzającym się z powodu nieadekwatnej strategii radzenia sobie” (za: Anczewska i in. 2005, s. 69).

Jak wskazuje wielu autorów (por. Bańka 1996; Fengler 2000; Szmagałski 2004; Kirenko, Zubrzycka-Maciąg 2011) przejawami wypalenia jest dystansowanie się od problemów, niestabilność uczuć, obniżone morale, zanik entuzjazmu do pracy, zwlekanie z wykonaniem dotychczas satysfakcjonujących zajęć i irytacja, podatność na zaburzenia psychiczne i fizyczne. Wypalenie opisywane jest jako powoli się zaczynający lub nagle ujawniający się stan wyczerpania występującego najczęściej w pracy zawodowej. Wypalenie poprzedzone jest charakterystycznym długotrwałym przerostem stawianych wymagań nieposiadających środka równoważącego (por. Burisch 1989, s. 10). A. Bańka (1996) zauważa, iż mówiąc o wypaleniu zawodowym należy wskazać, że jest to specyficzny stres zawodowy, który wiąże się ściśle z konkretnymi warunkami pracy i stanowi odpowiedź na zmagania się człowieka z zagrożeniami i odpowiedzialnością. Tak więc stres pojawiać się będzie, gdy pracownikowi stawiane są wysokie wymagania (ze strony środowiska), a jednocześnie dysponuje małymi możliwościami sprostania im, oraz gdy istnieje rozbieżność między podejmowanymi przez niego wysiłkami a gratyfikacjami jakie za to otrzyma. W niesprzyjających okolicznościach, przy wyczerpaniu lub bierności policjanta doznającego stresu zawodowego, dochodzić może do rozwoju faz kryzysu. Jeśli nie zostanie przewyciężony, pojawia się wówczas chroniczna reakcja kryzysowa – zespół wypalenia zawodowego (Badura-Madej 1999, s. 197).

Zgodnie z koncepcją Ch. Maslach (2000) wyróżnić można trzy fazy zespołu wypalenia zawodowego w zawodzie policjanta:

1. Faza wyczerpania emocjonalnego, kiedy na plan pierwszy wysuwa się brak zadowolenia z wykonywanej pracy, jest wskaźnikiem przekroczenia w pracy własnych możliwości i radzenia sobie z problemami. Objawia się zniechęceniem do pracy, coraz mniejszym zainteresowaniem sprawami zawodowymi, obniżoną aktywnością, pesymizmem, stałym napięciem psychofizycznym, utratą energii, negatywnymi stanami emocjonalnymi, drażliwością, znużeniem i złością, a także zmianami somatycznymi – chronicznym zmęczeniem, bólami głowy, bezsennością, zaburzeniami gastrycznymi, częstymi przeziębieniami (por. Bielecki 2008, s. 207). Policjant będzie czuł się wyeksploatowany i wyczerpany, nie będzie widział możliwości regeneracji utraconych sił. Na płaszczyźnie zawodowej stanowić to będzie brak zdolności do dalszej efektywnej pracy. W płaszczyźnie psychologicznej nastąpi rozluźnienie więzi z innymi, co często przybierać może formę utraty przywiązania i bliskości (por. Tucholska 2009, s. 20). Konsekwencją tych dolegliwości

będą: obniżone morale policjantów, osłabienie więzi z wykonywanym zawodem, unikanie pracy i częste zwolnienia lekarskie.

2. Faza depersonalizacji, która określa stosunek do innych ludzi. Relacje funkcjonariuszy będą tracić swój podmiotowy charakter, stając się bezosobowe (zdepersonalizowane) (por. Tucholska 2009, s. 20). Tym samym pojawi się u nich obojętność i dystansowanie wobec problemów innych osób, kontakty staną się powierzchowne, nastąpi wyraźne skrócenie czasu i sformalizowanie kontaktów, dominować zacznie cynizm, obwinianie innych za własne niepowodzenia w pracy, dystansowanie się od trudnych spraw zawodowych, ucieczka od relacji wymagających zaangażowania emocjonalnego. Policjant będzie unikał kontaktów z przełożonymi i innymi współpracownikami, przejawiał wobec nich pogardę, zubożenie. Swoim zachowaniem wskazywać będzie na stosowanie strategii izolowania się, która daje złudne poczucie panowania nad sytuacją.

3. Faza obniżonego poczucia dokonania osobistych funkcjonariuszy Policji objawiać się będzie najczęściej niezadowoleniem z osiągnięć w pracy, przeświadczeniem o braku własnych kompetencji (wiedzy, umiejętności), utratą wiary we własne możliwości, poczuciem niezrozumienia ze strony przełożonych, stopniową utratą zdolności do rozwiązywania pojawiających się problemów i brakiem możliwości przystosowania do dynamicznych i trudnych sytuacji w pracy. W relacjach z innymi osobami w pracy może ten stan przejawiać się w formie agresji werbalnej, czy zachowaniach uciezkowych (por. Bielecki 2008, s. 208). Obniżenie poczucia własnej skuteczności i efektywności może wiązać się z trudnościami w efektywnym radzeniu sobie z wymaganiami związanymi z obowiązkami zawodowymi jako funkcjonariusza ochrony porządku publicznego i bezpieczeństwa. Może u nich narastać przekonanie, że nic znaczącego nie osiągnęli w służbie, co wywołuje stan apatii, bezsensu i jest źródłem postawy rezygnacji. Policjant dotknięty wypaleniem nie odczuwa żadnej satysfakcji z wykonywanej pracy, zaprzestaje się utożsamiać ze swoją rolą, nie dostrzega związku między swoim stanem psychicznym a słabymi osiągnięciami w pracy. Pojawia się uczucie bezsilności, lęku czy niechęci do otoczenia. Czynniki te prowadzić mogą do depresji, sięgania po alkohol i inne używki (por. Badura-Madej 1999, s. 197–198).

Koncepcję Ch. Maslach poszerzył Santinello (2014) i do pomiaru wypalenia pracowników wprowadził dodatkowo uczucie rozczarowania, które we wcześniejszych metodach pomiaru wypalenia zawodowego nie miało adekwatnej operacjonalizacji mimo istniejących przesłanek teoretycznych. Tym samym jego kwestionariusz obejmuje: Wyczerpanie psychofizyczne, Brak zaangażowania w relacje, Poczucie braku skuteczności zawodowej oraz Rozczarowanie. Jak podkreślają specjaliści „zapał idealistów w konfrontacji z trudną rzeczywistością zawodową może być źródłem wielu napięć i stresów, co w stosunkowo krótkim czasie może prowadzić do wyczerpania sił i zniechęcenia” (por. Tucholska 2009, s. 16). Tak więc wyczerpanie osobistych zasobów psychofizycznych stanowi centralną cechę syndromu wypalenia zawodowego. Konstrukcja ta, to coś więcej niż tylko nad-

mierne zmęczenie pracownika, ale także brak energii i siły, by podejmować nowe wyzwania. Z kolei brak zaangażowania oznacza niezdolność do poświęcenia się pracy, dystans wobec swoich obowiązków i zadań. Poczucie braku skuteczności to zaś subiektywna trudność dostrzegania postępów czynionych w pracy, a co za tym idzie, brak satysfakcji zawodowej. Istotne jest również postrzeganie siebie jako osoby skutecznej, ponieważ dzięki temu wzrasta poziom poczucia własnej wartości oraz przyszłe zaangażowanie w pracę. Natomiast rozczarowanie wynika z braku realizacji oczekiwań co do pełnionej aktywności zawodowej oraz znaczenia jakie niesie ona dla życia codziennego, a także możliwości realizowania przez tę pracę wartości i ideałów. Ponadto rozczarowanie powoduje utratę pasji i entuzjazmu, które występują na starcie kariery zawodowej pracownika (por. Santinello 2014).

Podążając tropem rozważań Ch. Maslach i M. Leitera (2010) wskazać można na następujące źródła wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Policji:

1. Nadmierne obciążenie pracą (zbyt wiele przydzielanych zadań, wyczerpanie, nadmierna dyspozycyjność, presja czasu). Występuje wówczas, gdy policjantowi stawia się zbyt duże wymagania w zbyt krótkim czasie, a on nie dysponuje odpowiednimi środkami. Kiedy przeciążenie staje się chroniczne, gdy nie ma możliwości pełnego wypoczynku zapewniającego odzyskiwanie sił i przywrócenie pożądaney równowagi, co prowadzi do wzrostu jednego z objawów wypalenia – wyczerpania emocjonalnego.
2. Brak poczucia kontroli (brak partycypacji w decyzjach, nieskuteczne przywództwo). Sytuacja ta zachodzi, gdy funkcjonariusz nie będzie miał dostatecznej kontroli i możliwości wpływania na wykonywaną pracę, lub gdy podlega sztywnemu i nadmiernemu monitoringowi, albo też pracuje w źle zorganizowanych warunkach. Ten stan rzeczy potęguje brak wpływu na decyzje dotyczące pracy, niszczona jest jego podmiotowość oraz osłabiają się więzi z Policją jako instytucją a także sytuacja ta przyczynia się do przekonania o nieefektywności działania i spadku osobistego zaangażowania.
3. Poczucie niedoceny i brak satysfakcji z pracy (zbyt niskie wynagrodzenie, brak uznania). Szczególnie dotkliwie odczuwać mogą policjanci brak adekwatności między stawianymi im wymaganiami dotyczącymi ich kompetencji i formalnych kwalifikacji, wnoszonego wysiłku i konieczności dyspozycyjności w pracy a uzyskiwanymi świadczeniami materialnymi. Brak też adekwatnych gratyfikacji moralnych. Porównywanie się z innymi osobami i poczucie krzywdy stanowi źródło frustracji.
4. Problemy międzyludzkie w miejscu pracy w zakresie komunikacji i uzyskiwania wsparcia powodujące rozpad wspólnoty. Policjanci doświadczający tej sytuacji tracą sens i gotowość podtrzymywania pozytywnych relacji interpersonalnych w środowisku pracy. Szczególnie niszczące wspólnotowość są chroniczne, narastające konflikty wśród pracowników, rywalizacja, brak wzajemnego zaufania, zaburzona komunikacja, przemoc psychiczna, które z jed-

nej strony prowadzą do poczucia krzywdy, wrogości wobec innych, z drugiej zaś strony redukują prawdopodobieństwo wsparcia społecznego. W skład interpersonalnych źródeł wypalenia wchodzi także stresujące sytuacje, które przynoszą także kontakty z przełożonymi a zwłaszcza konflikty i przejawy psychicznego dręczenia podwładnych.

5. Poczucie niesprawiedliwości, nierównego traktowania policjantów pojawia się, jeżeli funkcjonowanie struktur organizacyjnych nie jest oparte na wyraźnych regułach i zasadach zapewniających utrzymanie wzajemnego szacunku i uznania. Brak sprawiedliwości może dotyczyć nierównego rozłożenia obciążeń w pracy lub podziału zadań. Może przybierać formę oszukiwania funkcjonariusza czy stronniczości w jego ocenie bądź nagradzaniu. Blokowanie rozwoju zawodowego i możliwości awansu. Przykre doznania z tym związane wyczerpują emocjonalnie, są źródłem buntu, rodząc niekiedy postawy cyniczne.
6. Rozbieżność między osobistymi wartościami i wartościami Policji jako organizacji. Konflikt wartości występował będzie wówczas, gdy policjant czuje, że jest zobligowany, czy wręcz przymuszany do nieetycznych działań bądź zachowań, czy też oczekuje się od niego takich form aktywności, które pozostają w konflikcie z jego systemem wartości.

W ujęciu Ch. Maslach (2010) „przyczyn wypalenia należy w większym stopniu poszukiwać w środowisku pracy, aniżeli we właściwościach osoby” (s. 59). Zwraca jednak uwagę, że do cech osób szczególnie podatnych na wystąpienie wypalenia zawodowego należy zaliczyć: silne zaangażowanie w pracę, duże oczekiwania wobec własnej osoby, negowanie własnych granic obciążenia, odsuwanie na dalszy plan własnych potrzeb i interesów, chętnie podejmowanie się nowych obowiązków i zadań oraz zachwianie równowagi między nakładem pracy a satysfakcją życiową (Maslach 2010, s. 13–31). Coraz częściej zwraca się również uwagę na rolę w generowaniu stresu takich zmiennych podmiotowych jak niski stopień indywidualnej odporności na stres psychologiczny, czy też braki w zakresie umiejętności zaradczych, wyrażające się stosowaniem adekwatnych do zagrożenia technik obrony przed negatywnymi emocjami pojawiającymi się w sytuacji zagrożenia cenionych wartości (Tucholska 2008 s. 18).

Ewa Bilaska (2004) pisząc o cechach indywidualnych pracownika sprzyjających wypaleniu zawodowemu, wymienia: niską samoocenę i niepewność, nieracjonalne przekonanie o własnej roli zawodowej, niskie poczucie skuteczności (Bilaska 2004, s. 3–7). Osoby, które nie wierzą w swoje możliwości, unikają sytuacji trudnych, nie próbują stawić im czoła, są przekonane, że od nich samych niewiele zależy, reagują emocjonalnie na trudne sytuacje zawodowe, są perfekcjonistami, stawiają sobie bardzo wysokie wymagania i często karzą się za to, że nie były w stanie ich spełnić lub traktują swój zawód jako misję wymagającą od nich szczególnego zaangażowania i specjalnych wyrzeczeń – doświadczają w swej karierze wypalenia zawodowego (Bilaska 2004, s. 3–7). To spostrzeżenie i wartościowanie siebie wpływa na zachowania, uczucia, przekonania i postawy (por. Stawecka 2014,

s. 27). Jest zatem elementem oceniająco-wartościującym własną osobę, obejmujący poglądy, opinie, sądy, które odnoszą się do samego siebie, a dotyczą cech somatycznych (wyglądu zewnętrznego, zdrowia fizycznego), cech psychicznych (możliwości intelektualnych, przeżywanych emocji wobec siebie i innych, motywacji) i społecznych (dotyczących relacji międzyludzkich) (por. Gindrich 2011, s. 93). Ogólna samoocena u większości osób jest pozytywna. Wyjątkiem są osoby depresyjne i nieprzystosowane, u których występuje tendencja do zaniżania własnej samooceny (Mądrzycki 1996, s. 179). Wysoka samoocena ogólna charakteryzuje zaś ludzi, którzy wszystko, co odnosi się do ich osoby, lub to, co się z nią łączy (własne sukcesy, status społeczny i materialny, prezencja itp.) oceniają pozytywnie, dążąc do odczuwania pozytywnych emocji. Jak zauważa J. Reykowski: „Samoakceptacja [...] wywiera duży wpływ na emocjonalną równowagę człowieka i jest jednym z czynników determinujących społeczne funkcjonowanie człowieka” (Reykowski 1982, s. 79). I dalej stwierdza, że zawyżona samoocena łączy się z przypisywaniem sobie możliwości wyższych od rzeczywistych, co powoduje, że człowiek podejmuje się wykonywania zadań zbyt trudnych, a konsekwencje tego nie zawsze są negatywne, ponieważ na skutek mobilizacji możliwe jest uzyskiwanie wyższych osiągnięć od innych (por. Stawecka 2014, s. 37). Z kolei niska samoocena wynika z tego, że między stanem realnym a idealnym danej jednostki występuje duża rozbieżność, a ludzie przypisują sobie mniejsze od rzeczywistości możliwości. Osoby te oceniają siebie nisko, co powoduje ich złe funkcjonowanie, ograniczoną aktywność, niewykorzystanie posiadanych zasobów osobistych, nie radzą sobie z problemami, unikają trudnych sytuacji oraz są mniej odporne na stres, chociaż trafniej oceniają siebie. Nie przeceniają bowiem własnych zdolności, kompetencji, wpływu na bieg zdarzeń i z mniejszym optymizmem patrzą w przyszłość (por. Stawecka 2014, s. 37–38). A zatem niska samoocena w porównaniu z wysoką samooceną wiąże się z większą wrażliwością na odrzucenie i negatywną ocenę ze strony otoczenia, jak również z pesymistyczną postawą, poczuciem niekompetencji i niemocy. Są więc mniej pewne siebie, często wycofują się i unikają sytuacji niepożądanych, ryzykownych, a w sytuacjach nowych wyzwają koncentrują się na unikaniu niebezpieczeństw i zagrożeń oraz zapobieganiu odrzucenia społecznego. W mniejszym też stopniu oczekują sukcesu lub wręcz nie wierzą w możliwość jego osiągnięcia. Tym samym niska samoocena uniemożliwia samorealizację oraz uruchamia różne destrukcyjne sposoby radzenia sobie z problemami (por. Wiatrowska 2019, s. 77).

Problematyka badawcza

W świetle powyższych konstatacji interesującym zagadnieniem badawczym stało się poszukiwanie odpowiedzi na pytanie dotyczące wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Policji, które rozpatrywano w kontekście ich samooceny. Zasadni-

czym zatem celem prowadzonych badań uczyniono określenie zależności między wypaleniem zawodowym policjantów a ich samooceną stanowiącą postawę wobec samego siebie, stanowiąca wiarę w posiadane zasoby i możliwości działania. Mając na uwadze przedstawiony przedmiot i cel badań, sformułowano następujący główny problem badawczy:

Czy istnieje, a jeśli tak to jaka zależność pomiędzy wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy Policji a ich samooceną?

Przyjęto następującą ogólną hipotezę roboczą:

Występuje istotna zależność między wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy Policji: wyczerpaniem psychofizycznym, brakiem zaangażowania w relacje, brakiem poczucia skuteczności zawodowej i rozczarowaniem niespełnienia oczekiwań zawodowych a ich poziomem samooceny. Niska samoocena policjantów, brak wiary we własne możliwości i niskie poczucie skuteczności sprzyja ich wypaleniu zawodowemu (por. Bilaska 2004; Stawecka 2014; Wiatrowska 2019).

Rozstrzygnięcie tak postawionego problemu badawczego i weryfikacja hipotezy roboczej możliwe jest dzięki uzyskaniu odpowiedzi na następujące pytania (problemy) szczegółowe:

1. Jakie jest wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Policji?
2. Jaki jest poziom ich samooceny?
3. Jaki jest związek między wypaleniem zawodowym policjantów a ich poziomem samooceny?

Rozwiązanie powyższych problemów badawczych i weryfikacja ogólnej hipotezy roboczej wymaga w pierwszej kolejności zdiagnozowania wypalenia zawodowego (zmiennej zależnej). Operacjonalizując tę zmienną przyjęto za podstawę teoretyczną koncepcję Santinello (2014), według której można określić cztery konstrukty wypalenia zawodowego (zmiennie szczegółowe): wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relacje, brak poczucia skuteczności zawodowej i rozczarowanie niespełnieniem oczekiwań. Do zebrania materiału empirycznego zastosowano Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego LBQ. Sposób udzielania odpowiedzi oparty jest na sześciopunktowej skali Likerta. Oceniając wypalenie zawodowe policjantów poszczególnym wariantom odpowiedzi zawartym w Kwestionariuszu LBQ zostały przypisane rangi (wartości punktowe) w skali od 1 do 6, gdzie 1 pkt oznacza nigdy, 2 pkt – bardzo rzadko, 3 pkt – raz lub więcej razy na miesiąc, 4 pkt – mniej więcej co tydzień, 5 pkt – kilka razy w tygodniu i 6 pkt – codziennie. Im wyższa ranga odpowiedzi badanych osób (większa średnia), tym wyższy jest poziom wypalenia zawodowego pilotów wojskowych.

Natomiast samoocenę globalną (zmienną niezależną) określono na podstawie danych zebranych przy pomocy Skali M. Rosenberga (2008). Skala ta pozwala określić trzy poziomy samooceny: wysoki, przeciętny i niski. Zbudowana jest z dziesięciu twierdzeń; wszystkie mają charakter diagnostyczny. Osoba badana miała wskazać w jakim stopniu zgadza się z każdym z nich. Odpowiedzi były udzielane na skali czterostopniowej, od 1 do 4 (1 – zdecydowanie zgadzam się,

4 – zdecydowanie nie zgadzam się). Za każdą odpowiedź respondent uzyskiwał punkty od 1 do 4.

Następnie dokonano korelacji tych zmiennych i zweryfikowano zakładaną istotną zależność między nimi. W celu analizy materiału empirycznego zastosowano elementy statystyki opisowej (odsetki, średnie i odchylenia standardowe) i statystyki korelacyjnej (test statystyczny R-Spearmana). W badaniach uwzględniono także czynniki demograficzno-społeczne (zmiennie niezależne pośredniczące): płeć, wiek, wykształcenie, staż służby w Policji, korpus osobowy, pełnioną rolę (kierowniczą, wykonawczą).

Dobór próby do badań był celowo-losowy. Badania przeprowadzono na przełomie 2019 i 2010 roku w Warszawie. W badaniach wzięło udział 127 funkcjonariuszy Policji garnizonu stołecznego. Ze stopniem aspiranta był co drugi badany (51,18%), bez mała co trzeci respondent przynależał do korpusu podoficerskiego (30,70%), a jedynie co ósmy badany to oficer (11,8%). Tylko nieliczni (6,29%) należeli do korpusu szeregowych. Co czwarta badana osoba (25,19%) to kobieta. Zdecydowanie więc dominowali mężczyźni (74,8%). Jak ustalono, co trzeci respondent (36,22%) legitymował się stażem pracy do dziesięciu lat, czterech na dziesięciu policjantów (41,73%) służyło w Policji od 11 do 20 lat. Pozostałą grupę respondentów (22,04%) stanowili funkcjonariusze ze stażem powyżej 21 lat. Uczestnicy pełnili różne role w strukturze Policji. Przytłaczająca większość (85,00%) zajmowała stanowiska wykonawcze. Tylko co siódmy badany (15,00%) pełnił rolę przełożonego mniejszego lub większego zespołu. Niemal połowa funkcjonariuszy legitymowała się wyższym wykształceniem magisterskim (46,45%), studia pierwszego stopnia miał ukończone co piąty badany (21,25%), a szkołę średnią pozostali respondenci (32,28%).

Analiza wyników badań empirycznych

Zgodnie z przyjętą koncepcją badań, wypalenie zawodowe badanych funkcjonariuszy Policji (zmienną zależną) opisują cztery komponenty (zmiennie szczegółowe): wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relacje, poczucie braku skuteczności zawodowej i rozczarowanie (tab. 1). Do charakterystyki analizowanych zmiennych wykorzystano statystyki opisowe. Wyniki przeliczono na skalę stenową w przedziale 1–9. Rozkład wyników standaryzowanych ma średnią równą 5 i odchylenie standardowe – 2 (por. Santinello 2014, s. 44).

Tabela 1. Wypalenie zawodowe badanych funkcjonariuszy Policji

Wymiary wypalenia zawodowego badanych policjantów	Statystyki opisowe					
	(N) ważnych głosów	średnia	mediana	dolny kwartyl	górnny kwartyl	odchylenie standardowe
Wyczerpanie psychofizyczne	127	6,14	7,00	5,00	8,00	2,16
Brak zaangażowania w relacje	127	6,52	7,00	5,00	9,00	2,57
Brak poczucia skuteczności zawodowej	127	6,29	6,00	4,00	9,00	2,74
Rozczarowanie służbą	127	6,51	7,00	4,00	8,00	2,30

Z uzyskanych danych wynika, że badani funkcjonariusze doświadczają określonych problemów w toku służby, co znajduje negatywne odzwierciedlenie w natężeniu wartości zmiennych określających ich wypalenie zawodowe. Najczęściej odczuwają brak zaangażowania w relacje ($M = 6,52$) i rozczarowanie pełnioną służbą ($M = 6,51$). Co oznacza, że postrzegają często problemy osób, dla których pracują w sposób chłodny i zdehumanizowany, nie wchodzą także w bliskie relacje z innymi współpracownikami. A codziennie zadania zawodowe traktują raczej bez entuzjazmu, jako rutynę, bez większego zaangażowania.

Również istotnym symptomem wypalenia zawodowego policjantów jest ich poczucie braku skuteczności ($M = 6,29$). Wynika z rozczarowania niespełnieniem różnych oczekiwań jakie wiązali ze służbą w Policji. Natomiast w mniejszym stopniu odczuwają wyczerpanie psychofizyczne ($M = 6,14$), które wyraża się najczęściej poczuciem funkcjonowania pod presją, spadkiem aktywności zawodowej i gotowości podejmowania nowych wyzwań oraz realizacji trudnych zadań.

Brak zaangażowania w relacje

Brak zaangażowania w relacje odnosi się przede wszystkim do jakości relacji badanych policjantów zarówno w środowisku pracy (ze współpracownikami, przełożonymi czy podwładnymi) oraz obywatelami w sytuacji załatwiania różnych spraw oraz w działaniach interwencyjnych. Należy także zauważyć, iż często relacje te charakteryzują emocje i negatywne nastawienie wobec policjantów ze strony interesantów. Jeśli występuje brak zaangażowania w relacje ze strony policjantów, wówczas dostrzega się ich obojętność, dystans społeczny, a w sytuacjach interwencyjnych pojawia się brak poszanowania indywidualności obywateli. Uzyskane wyniki dotyczące poziomu braku zaangażowania badanych funkcjonariuszy w relacje społeczne stanowią dominujący wymiar wypalenia zawodowego badanych osób (tab. 2).

Tabela 2. Poziom braku zaangażowania w relacje badanych funkcjonariuszy

Poziom	Brak zaangażowania w relacje badanych funkcjonariuszy Policji	
	liczba	procent
Niski	28	22,05
Przeciętny	27	21,26
Wysoki	72	56,69

Okazuje się, że częściej niż co drugi badany policjant (56,69%) charakteryzuje się wysokim poziomem obojętności na sprawy innych osób, w tym zarówno funkcjonariuszy ze swojego zespołu pracy, jak i interesantów. Stara się unikać bliższych kontaktów nawet z kolegami, a obywateli traktuje z dużym dystansem; brak więc empatii, życzliwości i zrozumienia. Na podobnym przeciętnym poziomie utrzymuje się ich zainteresowanie sprawami innych osób (21,26%). Natomiast pełne zaangażowanie w relacje społeczne wyróżnia pozostałych funkcjonariuszy (22,05%). Policjanci zaangażowani chętnie świadczą pomoc kolegom, dużo czasu i energii poświęcają interesantom, a w sytuacjach interwencji starają się wysłuchać wszystkich stron konfliktu, biorą sobie do serca ich problemy, zachowując przy tym pełną bezstronność w przypadku konieczności rozstrzygnięcia kwestii spornych.

Z uzyskanych danych statystycznych wynika, że występuje istotna zależność między brakiem zaangażowania w relacje społeczne funkcjonariuszy a pionem, w którym pełnią służbę ($p < 0,000$) i zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,001$). Okazuje się, że brak zaangażowania w relacje częściej charakteryzuje osoby pracujące w pionie kryminalnym niż w prewencji oraz policjantów funkcjonujących w rolach wykonawczych niż ich przełożonych.

Rozczarowanie pełnioną służbą

Rozpoczynając pracę w policji każdy funkcjonariusz wiązał z nią różne oczekiwania i wartości, które dotyczyły między innymi możliwości rozwoju, uzyskania określonego statusu materialnego i społecznego, prestiżu i władzy, uzyskania stabilizacji życiowej i zawodowej (por. Wierzejska 2017). Konfrontacja własnych oczekiwań z realiami pracy w Policji, stawianymi wymaganiami i charakterem wykonywanych obowiązków i zadań, atmosfera pracy i uzyskiwane gratyfikacje stały się dla znacznej części badanych źródłem rozczarowania, utratą entuzjazmu do pracy. Świadczą o tym uzyskane dane (tab. 3).

Tabela 3. Poziom rozczarowania badanych funkcjonariuszy pełniącą służbę

Poziom	Rozczarowanie badanych funkcjonariuszy pełniącą służbę	
	liczba	procent
Niski	33	25,98
Przeciętny	15	11,82
Wysoki	79	62,20

Jak ustalono blisko dwie trzecie respondentów (62,20%) jest w większym lub mniejszym stopniu rozczarowanych pełniącą służbę w Policji, ich wiele oczekiwań związanych z pracą w charakterze policjanta nie zostało spełnionych. Realia ciężkiej i odpowiedzialnej służby, wyraźnie rozminęły się z ich wyobrażeniami o niej. Osoby te twierdzą, że gdyby mogły cofnąć czas, to na pewno wybrałyby inny zawód. Należy zauważyć, iż co czwarty respondent (25,98%) jest usatysfakcjonowany, bo nie zawiódł się na pracy w Policji a służba ta w pełni jest dla niego pasjonująca, jego ideały zawodowe wciąż stanowią źródło motywacji do pracy. Ma przy tym mocne przekonanie, że to co robi ma dużą wartość społeczną. W stopniu przeciętnym wyraża rozczarowanie służbą co ósmy badany Policjant (11,82%). Niektóre bowiem oczekiwania policjantów zostały spełnione, natomiast inne nie mają szans realizacji w obecnych warunkach.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między poczuciem rozczarowania pracą badanych policjantów a ich stażem zawodowym ($p < 0,003$). Wśród respondentów największe rozczarowanie dotychczasową służbą w Policji charakteryzuje funkcjonariuszy ze stażem od 11 do 20 lat. A zatem mających znaczne doświadczenie zawodowe. Ponadto, czynnikiem różnicującym ich poczucie rozczarowania pracą jest płeć funkcjonariuszy ($p < 0,033$). Mężczyźni częściej niż kobiety wyrażają swoje rozczarowanie nie spełnieniem oczekiwań, jakie wiązali ze służbą w Policji.

Brak poczucia skuteczności zawodowej

Człowiek musi doświadczać wielokrotnie skuteczności własnego działania, aby w końcu nabrać poczucia skuteczności, aby adekwatnie oceniać własną sytuację i swoje możliwości, tworząc plany działania, wykazując wytrwałość i determinację w ich realizacji. W przypadku wysokiego poczucia skuteczności funkcjonariusze Policji otrzymywane zadania trudne będą odbierać jako wyzwania. W przypadku braku poczucia skuteczności pojawi się zwątpienie, niepewność i na ogół pesymizm w ich realizacji (por. Bandura 1998). Można zatem stwierdzić, że poczucie braku skuteczności zawodowej odnosi się do posiadanych zasobów osobistych, które wykazują określony deficyt i uniemożliwiają w sposób efektywny pełnienie roli zawodowej. Szczegółowe dane dotyczące badanych policjantów przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Poziom poczucia braku skuteczności zawodowej badanych funkcjonariuszy

Poziom	Poczucie braku skuteczności zawodowej badanych policjantów	
	liczba	procent
Niski	38	29,92
Przeciętny	31	24,41
Wysoki	58	45,67

Analizując uzyskane wyniki, należy skonstatować, iż bez mała połowa badanych funkcjonariuszy (45,67%) wykazuje wysoki poziom poczucia braku skuteczności zawodowej, co może się przekładać na małą efektywność w zwalczaniu przestępczości i utrzymaniu porządku publicznego. Osoby te mają problemy w radzeniu sobie z obciążeniem i stresem, odczuwają lęk i obawy w sytuacjach wymagających odważnych i jednoznacznych działań, a w sytuacjach trudnych występuje u nich silne pobudzenie emocjonalne, zbytne koncentrowanie na swoich brakach, wyolbrzymianie trudności. Mają poczucie, że nie są wystarczająco kompetentni i nie potrafią odpowiednio zorganizować sobie pracy na ich stanowisku (por. Bandura 1998; Kościelak 2010). Częściej niż co czwarty respondent (29,92%) jest swoistym zaprzeczeniem tej charakterystyki. Są to funkcjonariusze odporni na stres i czynniki dezorganizujące ich działanie, wykazują wytrwałość i konsekwencję, silnie przekonani o kontroli sytuacji, zaangażowani w wykonywanie zadań. W stopniu przeciętnym doświadczają poczucia braku skuteczności pozostali badani (24,41%).

Przeprowadzone analizy statystyczne wykazały, że poczucie braku skuteczności zawodowej badanych policjantów koreluje z zajmowanym przez nich stanowiskiem służbowym ($p < 0,004$). Okazuje się, że policjanci pełniący rolę przełożonych mają mniejsze poczucie braku skuteczności niż policjanci na stanowiskach wykonawczych.

Wyczerpanie psychofizyczne

Wyczerpanie psychofizyczne stanowi kolejną analizowaną cechę syndromu wypalenia zawodowego badanych funkcjonariuszy Policji. Objawia się ona zmniejszeniem do pracy, coraz mniejszym zainteresowaniem sprawami zawodowymi, pesymizmem, stałym napięciem emocjonalnym i poczuciem działania pod presją, drażliwością czy chronicznym zmęczeniem oraz często ucieczką w chorobę (tab. 5).

Tabela 5. Poziom wyczerpania psychofizycznego badanych funkcjonariuszy

Poziom	Wyczerpanie psychofizyczne badanych policjantów	
	liczba	procent
Niski	25	19,68
Przeciętny	36	28,35
Wysoki	66	51,97

Okazuje się, że co drugi badany funkcjonariusz Policji (51,97%) przejawia różne formy psychofizycznego wyczerpania, brak energii do działania oraz coraz mniejsze zainteresowanie sprawami zawodowymi. Na przeciwległym biegunie lokuje się co piąty respondent (19,68%), dobrze znosząc trudy służby, wykazując pełną aktywność i dużą energię, szybko regenerujący zmęczenie, a wykonywana praca mobilizuje go do podejmowania z dużą starannością nowych zadań. Odczucia ambiwalentne w tym zakresie ma częściej niż co czwarty badany (28,35%). Są to osoby, które z różnym skutkiem radzą sobie z trudami pełnionej służby. Są często pełni energii i zapału, bądź nadmiar zadań i stopień ich trudności jest ponad ich siły, stanowi źródło stresu.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że występuje istotna zależność między wyczerpaniem psychofizycznym badanych Policjantów a ich płcią ($p < 0,010$) i zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,040$). Wyczerpania psychofizycznego częściej doświadczają w pracy mężczyźni niż kobiety, funkcjonariusze pełniący role wykonawcze (podwładni) niż ich przełożeni.

Kolejnym krokiem procedury badawczej jest określenie ogólnego poziomu samooceny badanych policjantów jako systemu ich przekonań o sobie, określającym posiadane zasoby w radzeniu sobie z problemami zawodowymi i nowymi wyzwaniem, zapobiegające poczuciu przeciążenia służbą i wypaleniu zawodowemu (por. Mądrzycki 2002).

Określając ogólny wskaźnik samooceny policjantów na podstawie skali stenowej należy stwierdzić, że średnia samooceny to 6,54 stena, co lokuje te dane w zakresie wyników wysokich (tab. 6). Oznacza to, że badani wykazują się bardzo pozytywnym całościowym stosunkiem do siebie, posiadanych możliwości, zdolności i słabości, różnych sądów i opinii, jakie odnoszą do siebie, a także zasobów osobistych (fizycznych, psychicznych, społecznych czy moralnych). Tym samym można skonstatować, że badani funkcjonariusze mają wysokie poczucie własnej wartości (por. Bera 2019).

Tabela 6. Ogólny wskaźnik samooceny badanych funkcjonariuszy Policji

Samoocena ogólna	Statystyki opisowe samooceny badanych funkcjonariuszy					
	N ważnych	średnia	mediana	dolny kwartyl	górnny kwartyl	odchylenie standardowe
Wynik surowy	127	32,06	32,00	28,00	36,00	5,24
Wynik w stenach	127	6,54	7,00	5,00	8,00	2,32

Z analizy samooceny ogólnej badanych funkcjonariuszy Policji (tab. 7) wynika, że co drugi badany policjant (50,39) charakteryzuje się ogólnym wysokim poczuciem wartości w różnych aspektach funkcjonowania społeczno-zawodowego. Są więc przekonani o swojej wiedzy i umiejętnościach zawodowych, możliwościach skutecznego działania, a tym samym osiągnięcia zamierzonych celów. Tym samym mają pełną świadomość mocnych stron swojej osobowości i zdolności sprostania zadaniom, jakie przed nimi stawiają przełożeni.

Tabela 7. Ogólny poziom samooceny badanych policjantów (dane w %)

Poziom	Ogólna samoocena badanych funkcjonariuszy	
	liczba	procent
Niski	26	20,47
Przeciętny	37	29,13
Wysoki	64	50,39

Co piąty funkcjonariusz objęty badaniem (20,47%) przejawia różne deficyty, które sprawiają, że krytycznie ocenia swoje zasoby osobiste i możliwości sprostania wciąż rosnącym zadaniom. Ma niską wiarę w siebie, często obwinia się w sytuacji porażki. Nie jest zadowolony z siebie i dotychczasowych osiągnięć, jest przekonany, że nie odnotował takich sukcesów, z których mógłby być dumny. Natomiast częściej niż co czwarty badany (29,13%) w stopniu umiarkowanym ocenia siebie i swoje możliwości. Bierze bowiem pod uwagę dobrze rozpoznane u siebie zarówno mocne, jak i słabe strony. W toku realizowanych zadań nie wykazuje nadmiernej brawury, ani też nie uchyla się od odpowiedzialnych zadań, jeśli tego oczekują przełożeni.

Zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi poza diagnozą analizowanych zmiennych – wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Policji i ich samooceny – istotą niniejszych badań była weryfikacja zależności między tymi zmiennymi. Uzyskane wyniki korelacji przy zastosowaniu testu korelacyjny rang R-Spearmana przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Zależności między wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy Policji a ich samooceną

Komponenty wypalenia zawodowego	Ogólna samoocena badanych policjantów	
	R	P
Wyczerpanie psychofizyczne	-0,381	0,000
Brak zaangażowania w relacje	-0,245	0,005
Poczucie braku skuteczności	-0,524	0,000
Rozczarowanie pracą w Policji	-0,363	0,000

Z analizy statystycznej wynika, że samoocena koreluje ujemnie ze wszystkimi komponentami wypalenia zawodowego badanych funkcjonariuszy Policji. Najsilniejszy związek występuje między samooceną a poczuciem braku skuteczności ($R = -0,524$). W następnej kolejności z wyczerpaniem psychofizycznym ($R = -0,381$), rozczarowaniem pracą w Policji ($R = -0,363$) i brakiem zaangażowania w relacje z innymi ludźmi ($-0,245$). Okazuje się, że policjanci, im bardziej nie wierzą we własne siły i możliwości, bardziej krytycznie oceniają posiadane zasoby osobiste i możliwości efektywnego działania, w tym większym stopniu nie są pewni podejmowanych decyzji, mają problemy z radzeniem sobie z obciążeniem zawodowym i stresem. Bardziej czują się też przemęczeni i wyczerpani fizycznie i psychicznie, wykazują zniechęcenie do pracy, funkcjonują w stałym napięciu. Wycofują się z trudnych zadań, ponieważ odbierają je jako osobiste zagrożenie, mają niskie aspiracje, występuje u nich silne pobudzenie emocjonalne, zbytnio koncentrują się na swoich brakach, nie określają odległych celów, są niepewni tego, co robią (por. Bandura 1998; Kościelak 2010; Kirenko, Zubrzycka-Maciąg 2011; Łukasik 2013; Bera 2019). U policjantów z niską samooceną pojawia się częściej niż u innych większe rozczarowanie dotychczasową służbą, niespełnieniem oczekiwań jakie wiązali z zawodem policjanta, postawa rezygnacji z doskonalenia kompetencji. Uważają, że są niezrozumiani przez przełożonych, nie uzyskują należytego wsparcia społecznego. Należy liczyć się z tym, że osoby te w pierwszej kolejności będą rezygnować z pracy. Malejącej samoocenie badanych funkcjonariuszy towarzyszy także brak zaangażowania w relacje. Policjanci im bardziej nie czują się pewni siebie, tym częściej obawiają się wchodzić w bliższe relacje w środowisku służby, dystansują się od problemów interesantów, wykazując obojętność i znieczulicę. Nie poświęcają im należytej uwagi, ujawnianiu i wyrażaniu przez nich potrzeb. Traktują ich w sposób chłodny i zdehumanizowany (por. Sęk 1996); Zbyrad 2009, 2014; Wierzejska 2017). A zatem wraz ze spadkiem poziomu samooceny badanych funkcjonariuszy wzrasta syndrom wypalenia zawodowego, który powoduje zmianę ich stosunku do pracy, wykonywanych zadań, do społecznego środowiska służby i interesantów, gaśnie motywacja i następuje rezygnacja z ambitnych

działań na rzecz pogodzenia się z losem, a przy nadarzającej się okazji odejście z pracy (por. Burisch 2000).

Podsumowanie

Przeprowadzone badania potwierdziły ustalenia zawarte we wcześniejszych eksploracjach, że praca w Policji, charakter wykonywanych niebezpiecznych zadań oraz obciążenie pracą jest źródłem przewlekłego silnego stresu, co w konsekwencji prowadzi do wczesnego wypalenia zawodowego funkcjonariuszy (por. m.in. Terek 2007). Policjanci są grupą zawodową charakteryzującą się wysokim stopniem wypalenia zawodowego w porównaniu między innymi ze strażnikami miejskimi i strażakami (Ogińska-Bulik 2006), pielęgniarkami (Sęk 1996), nauczycielami i pedagogami (Kirenko, Zubrzycka-Maciąg 2011; Wierzejska 2017), pracownikami socjalnymi (Zbyrad 2009, 2014), pilotami wojskowymi (Bera 2020) bądź żołnierzami służącymi w wojskowych misjach zagranicznych (Czuba 2018).

Uzyskane wyniki badań wskazują, że około połowa badanych policjantów w wysokim stopniu wykazuje objawy wypalenia zawodowego. Szczególnie doświadczają tego funkcjonariusze pełniący role wykonawcze, częściej mężczyźni niż kobiety, co może wynikać z charakteru wykonywanych zadań oraz osoby z dłuższym stażem zawodowym. Wypalenie zawodowe przejawia się przede wszystkim brakiem zaangażowania w relacje z innymi współpracownikami i przełożonymi oraz interesantami, którzy traktowani są z dużym dystansem i często dość obojętnie. Towarzyszy temu bardzo duże rozczarowanie służbą. Wiele nadziei i oczekiwań jakie wiązali policjanci ze swoją profesją nie spełniło się. Często respondenci deklarowali, że gdyby można cofnąć czas, wybraliby inny zawód. Policjanci w wysokim stopniu odczuwają także brak skuteczności zawodowej, która jest w ich ocenie nie tylko wynikiem własnych słabości, ale i uwarunkowań służbowych. Są wyczerpani psychofizycznie, co powoduje wyraźny spadek jakości pełnionej służby, ich dysatisfakcję zawodową i ogólny spadek zaangażowania.

Przyjęte założenie hipotetyczne o występowaniu istotnej zależności między wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy a ich samooceną zostało pozytywnie zweryfikowane. Występuje ujemny związek między tymi zmiennymi. Funkcjonariusze charakteryzujący się niską samooceną częściej od pozostałych policjantów doświadczają wypalenia zawodowego we wszystkich analizowanych tu wymiarach. Natomiast im bardziej badani funkcjonariusze wierzą we własne siły, kompetencje i możliwości działania, tym mniej odczuwają syndrom wypalenia zawodowego. To przekonanie o posiadaniu niezbędnych zasobów osobistych pozwala im dobrze znosić trudny policyjnej służby, właściwie funkcjonować w relacjach społecznych, skutecznie działać i odnosić sukcesy będące źródłem satysfakcji życiowej i zawodowej. Stąd tak ważną kwestią jest kreowanie adekwatnej samooceny funkcjonariuszy w toku służby, wzmacnianie jej poprzez działania służbowe związane

z troską o budowanie wysokiego statusu społecznego i materialnego tej służby, właściwie prowadzoną politykę personalną, w której są zapewnione warunki sprawiedliwej oceny pracy, wyraźnie określone szanse i możliwości doskonalenia profesjonalnego i awansu zawodowego.

Szczegółowa analiza danych wskazuje, że co drugi badany funkcjonariusz odczuwa w mniejszym lub większym stopniu i z różnym natężeniem w swojej pracy, że ma do czynienia z trudniejszymi ludźmi tak wśród współpracowników, jak i interesantów. Dyskomfort z tym związany w różnym stopniu odczuwa co piąty funkcjonariusz (20,47%), który ma na co dzień, lub kilka razy w tygodniu poczucie, iż w swojej pracy ma do czynienia z trudniejszymi przypadkami niż pozostali koledzy/koleżanki. Mniej więcej raz na tydzień tak się czuje 12,59% badanych, a raz w miesiącu lub częściej ma podobne odczucie niemal co piąty policjant (18,11%).

Abstract: Professional burnout of police officers and their self-esteem

Speaking about the life of a police officer and their professional work we touch the issue that is unknown to the average citizen, because the role of an officer results from the specific position of the police in the state and the social expectations related to ensuring order and public safety. The servant nature of work in this profession, as well as the existing significant social pressure towards achieving effectiveness in fighting against crime is a source of a sense of burden, numerous tensions and sometimes frustration (Hanausek 1996). The psychophysical strain related to the duty, the threat to cherished values, especially health and life, causes an accelerated process of professional burnout among police officers. An extremely important role in counteracting these negative phenomena is played by their belief in their own strengths and abilities, the conviction that they have the necessary personal resources to meet the expectations of both society and their superiors. The significance of this issue requires systematic research and analysis in order to undertake adequate countermeasures on this basis. This article is an attempt to present current data on professional burnout of police officers in the context of their self-esteem. In the research falling within the paradigm of quantitative research, a diagnostic survey carried out using the questionnaire technique was used. A significant relationship between the variables studied was found. The results indicate a high level of professional burnout of police officers in all its aspects, as well as their relatively low self-esteem.

Key words: Police officers, workload, burnout, self-esteem.

Bibliografia

- [1] Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., 2005, *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii”, nr 14.
- [2] Badura-Madej W., 1999, *Wybrane zagadnienia interwencji kryzysowej: poradnik dla pracowników socjalnych*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.

- [3] Bandura A., 1998, *Self-efficacy*, [w:] *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol. 4, (red.) V. S. Ramachandran, Academic Press, New York.
- [4] Bańka A., 1996, *Psychopatologia pracy*, Gemini, Poznań.
- [5] Bartkowiak G., 2009, *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- [6] Bera R., 2019, *Tranzycja byłych wojskowych na rynek pracy a ich zasoby osobiste*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- [7] Bera S., 2020, Uwarunkowania wypalenia zawodowego pilotów wojskowych służących w wojskowych misjach zagranicznych (maszynopis pracy doktorskiej w archiwum Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie), Warszawa.
- [8] Bielecki J., 2008, *Hierarchia wartości, typ religijności a style radzenia sobie ze stresem u misjonarzy*, „Edukacja, Teologia i Dialog”, nr 5.
- [9] Biliska E., 2004, *Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego*, „Niebieska Linia”, nr 4.
- [10] Burisch M., 1989, *Das Burnout-Syndrom – Theorie der inneren Erschöpfung*. 2. Auflage, Springer, Berlin-Heidelberg.
- [11] Chmiel N., 2003, *Psychologia pracy i organizacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- [12] Chodkiewicz J., 2005a, *Zasoby osobiste w rozwoju człowieka*, cz. 1, „Remedium”, 1.
- [13] Chodkiewicz J., 2005b, *Zasoby osobiste w rozwoju człowieka*, cz. 2, „Remedium”, 5.
- [14] Chrzanowska I., 2004, *Wypalenie zawodowe nauczycieli a ocenianie osiągnięć szkolnych uczniów upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim i uczniów o prawidłowym rozwoju na etapie szkoły podstawowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- [15] Czuba B., 2018, *Świat utracony, świat przeżywany... Zasoby wykorzystywane przez weteranów w radzeniu sobie z traumą wojenną*, Wydawnictwo WAT, Warszawa.
- [16] Dudek B., Waszkowska M., Merecz D., Hanke W., 2004, *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*, Wydawnictwo IMP, Łódź.
- [17] Dzwonkowska I., Lachowicz-Tabaczek K., Łaguna M., 2008, *Samoocena i jej pomiar: Polska adaptacja skali SES M. Rosenberga*. Podręcznik, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa.
- [18] Fingler J., 2000, *Pomaganie mężczyznom – Wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- [19] Gindrich P., 2011, *Psychospołeczne korelaty wyuczonej bezradności młodzieży gimnazjalnej z trudnościami w uczeniu się i zaburzeniami towarzyszącymi*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- [20] Hanausek T., 1996, *Ustawa o Policji. Komentarz*, Zakamycze, Kraków.
- [21] Karney J., 2007, *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
- [22] Kirenko J., Zubrzycka-Maciąg T., 2011, *Współczesny nauczyciel – studium wypalenia zawodowego*, UMCS, Lublin.
- [23] Korlak-Łukasiewicz A., 2001, *Problem wypalenia zawodowego u pracowników socjalnych*, „Praca socjalna”, nr 4.
- [24] Kościelak R., 2010, *Poczucie umiejscowienia kontroli i przekonania o własnej skuteczności w zdrowiu i chorobie*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- [25] Łukasik I. M., 2013, *Poczucie własnej skuteczności we współpracy z grupą. Eksperyment pedagogiczny w przestrzeni akademickiej*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- [26] Mądrzycki T., 2002, *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.

- [27] Maslach Ch., Leiter M. P., 2010, *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa.
- [28] Mądrzycki T., 1996, *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- [29] Ogińska-Bulik N., 2006, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Difin, Warszawa.
- [30] Ogińska-Bulik N., Juczyński Z., 2008, *Osobowość – stres a zdrowie*, Difin, Warszawa.
- [31] Pines A. M., Aronson E., 1988, *Career burnout: Causes and cures*, Free Press, New York.
- [32] Reykowski J., 1982, *Z zagadnień psychologii motywacji*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.
- [33] Rudnicka M., 2016, *Ogólna charakterystyka policji jako formacji uzbrojonej i umundurowanej oraz jej wielowymiarowość*, „De Securitate et Defensione. O Bezpieczeństwie i Obronności”, nr 2(2).
- [34] Santinello M., 2014, *Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Link*. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- [35] Schaufeli W. B., Enzmann D., 1998, *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*, Taylor & Francis, Philadelphia.
- [36] Sęk H. (red.), 1996, *Wypalenie zawodowe: psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań.
- [37] Stawecka A., 2014, *Obraz siebie. Projekcje twórcze w wytworach plastycznych dzieci przewlekle chorych*, Wydawnictwo UJ, Kraków.
- [38] Strelau J., 2000, *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 1, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- [39] Szmagałski J., 2004, *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.
- [40] Szmagałski J., 2008, *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*, IRSS, Warszawa.
- [41] Terelak J., 2007, *Człowiek i stres*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz.
- [42] Tucholska S., 2009, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- [43] Wiatrowska A., 2019, *Style radzenia sobie ze stresem a samoocena kobiet z zaburzeniami odżywiania*, „Annales UMCS. Sectio J. Pedagogia-Psychologia”, Vol. 31, nr 2.
- [44] Wierzejska J., 2017, *Poczucie obciążenia pracą pedagogów funkcjonujących w zawodach pomocowych*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- [45] Zbyrad T., 2009, *Stres i wypalenie zawodowe pielęgniarek, pracowników socjalnych i policjantów. Raport z badań*, KUL, Stalowa Wola.
- [46] Zbyrad T., 2014, *Pracownicy socjalni. Od służby człowiekowi ku wypaleniu zawodowemu. Studium socjologiczne na przykładzie województwa podkarpackiego*, Wydawnictwo UP, Kraków.