



Złożenie pracy online:  
2025-07-17 10:40:41  
Kod pracy:  
39482/50000/CloudA

Justyna Klamer  
(nr albumu: 31665 )

Praca magisterska

## **Poziom stresu i strategie radzenia sobie z nim a wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy Policji**

### **Stress levels and coping strategies and burnout among police officers**

Wydział: Wyższa Szkoła Biznesu - National-  
Louis University

Kierunek: Psychologia

Specjalność: psychologia kliniczna i osobowości

Promotor: dr Ryszard Cibor

## Streszczenie

Celem pracy było zbadanie kluczowych zależności między poziomem stresu, wypaleniem zawodowym i stylami radzenia sobie ze stresem u funkcjonariuszy Policji. W badaniu zastosowano standaryzowane narzędzia psychometryczne, tj. Kwestionariusz Postrzeganego Stresu w Pracy (PSP), Inwentarz Wypalenia Zawodowego Maslach (MBI-HSS) oraz Mini-COPE, które umożliwiły ocenę odczuwanego stresu, używanych strategii radzenia sobie, jak również nasilenia objawów wypalenia zawodowego. Badaniem objęto 111 funkcjonariuszy Policji w powiecie nyskim, w województwie opolskim. Otrzymane wyniki badań wskazują jednoznacznie na istotny związek pomiędzy wysokim poziomem stresu, a natężeniem objawów wypalenia zawodowego. Wykazano, że preferowaną strategią radzenia sobie ze stresem wśród policjantów jest aktywne radzenie sobie ze stresem.

## Słowa kluczowe

funkcjonariusze Policji, stres zawodowy, wypalenie zawodowe, strategie radzenia sobie ze stresem, depersonalizacja, samorealizacja, unikanie



## Abstract

The aim of this study was to examine the key relationships between stress levels, burnout, and coping styles among police officers. The study used standardized psychometric tools, including the Perceived Stress at Work Questionnaire (PSP), the Maslach Burnout Inventory-HSS, and the Mini-COPE, which allowed for the assessment of perceived stress, coping strategies used, and the severity of burnout symptoms. The study included 111 police officers in the Nysa County, Opole Voivodeship. The obtained results clearly indicate a significant relationship between high stress levels and the severity of burnout symptoms. It was demonstrated that the preferred coping strategy among police officers is active stress management.

## Keywords

police officers, occupational stress, burnout, coping strategies, depersonalization, self-fulfillment, avoidance





## Spis treści

Wstęp .....	5
Rozdział 1. Charakterystyka zjawiska stresu zawodowego i wypalenia zawodowego w świetle literatury.....	7
1.1 Pojęcie stresu i jego rodzaje.....	7
1.2 Odległe skutki stresu.....	10
1.3 Wypalenie zawodowe jego symptomy, przyczyny, implikacje.....	14
1.4 Metody radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym.....	20
1.4.1 Poczucie koherencji.....	23
1.4.2 Poczucie własnej skuteczności.....	25
1.4.3 Dyspozycyjny optymizm.....	26
1.4.4 Wsparcie społeczne.....	27
Rozdział 2. Stres w pracy zawodowej policjantów, czynniki stresogenne.....	30
2.1. Specyfika pracy funkcjonariuszy Policji.....	30
2.1.1 Prawne podstawy działania Policji.....	36
2.1.2 Struktura organizacyjna Policji.....	38
2.1.3 Uprawnienia i obowiązki funkcjonariuszy.....	39
2.1.4 Zagrożenia bezpośrednie wynikające ze specyfiki służby.....	41
2.2. Zagrożenie stresem w pracy policjanta.....	44
2.2.1 Konsekwencje stresu zawodowego funkcjonariuszy Policji.....	44
2.2.2 Bezpośrednie reakcje na stres.....	46
2.2.3 Następstwa stresu chronicznego w służbie policjantów.....	47
2.2.4 Metody radzenia sobie pracowników policji ze stresem i wypaleniem.....	50
2.3 Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego.....	52
2.3.1 Przeciwdziałanie stresowi na poziomie organizacji.....	53
2.3.2 Przeciwdziałanie stresowi na poziomie jednostkowym.....	54
Rozdział 3. Metodologia badań własnych.....	56



3.1. Cel i przedmiot badań.....	56
3.2. Problemy i hipotezy badawcze.....	57
3.3. Charakterystyka zastosowanych metod .....	58
3.4. Procedura przeprowadzania badań.....	60
3.5. Charakterystyka grupy badawczej.....	61
Rozdział 4. Analiza i interpretacja badań własnych.....	64
4.1. Opis wyników badań.....	65
4.1.1. Preferowane strategie radzenia sobie ze stresem wśród policjantów.....	68
4.1.2. Zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a strategiami radzenia sobie ze stresem wśród policjantów.....	69
4.1.3. Zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a wypaleniem zawodowym wśród policjantów.....	70
4.2. Dyskusja wyników.....	72
4.2.1. Podsumowanie wyników badań.....	72
4.2.2. Wyniki badań własnych a dotychczasowe badania.....	74
4.2.3. Ograniczenia badań własnych.....	77
Podsumowanie.....	79
Spis literatury.....	82
Spis tabel.....	88



## Wstęp

Stres jest zjawiskiem powszechnym, a każdy człowiek doświadczał go niejednokrotnie. W ostatnim czasie zainteresowanie problematyką stresu zawodowego uległo natężeniu, ponieważ, jak wskazują wyniki badań (Ogińska-Bulik 2024) są związane z trzema powodami. Na pierwszy z nich zwrócili uwagę przedstawiciele nauk medycznych i psychologicznych, którzy zaobserwowali, iż zagrożenie stresem przybiera rozmiary epidemiczne. Drugi powód dotyczy negatywnych postaw i zachowań pracowników, którzy doświadczają stresu zawodowego. Natomiast trzeci, który został zaobserwowany przez kadrę kierowniczą, jest związany z konsekwencjami ekonomicznymi. Stres zawodowy można z całą pewnością uznać za zjawisko szkodliwe pod względem zarówno zdrowia, jak i skuteczności organizacyjnej. Na działanie stresu zawodowego jest narażonych wiele pracujących osób, jednak są takie grupy zawodowe, które w codziennej pracy doświadczają działania silnego stresu z racji specyfiki wykonywanego zawodu. Bez wątpienia do takich profesji można zaliczyć pracę funkcjonariusza Policji, która wiąże się z wysokim ryzykiem. Policjanci są zobligowani do podejmowania działań, które mogą wiązać się z utratą zdrowia, a nawet życia, co sprawia, że zawód policjanta jest zaliczany do zawodów wysokiego ryzyka. Podczas wykonywania obowiązków służbowych, funkcjonariuszom towarzyszy permanentny stres, którego powodem są zarówno warunki pracy, jak i odpowiedzialność społeczna. Zgodnie z teorią A. Dziewy (1996) obecnie, bezstresowe życie nie jest możliwe w szczególności jeśli wykonuje się zawód policjanta. Zawód ten, jak mało który wymaga dużej odporności na stres oraz charakterystycznej struktury osobowości, ponieważ praca funkcjonariusza Policji jest obciążona bardzo wysokim ryzykiem, a to z kolei jest powodem narażenia na działanie wielu czynników stresogennych. Taka eskalacja pejoratywnych czynników oraz nieumiejętność radzenia sobie ze stresem, może skutkować wypaleniem zawodowym. Badania przeprowadzone przez N. Ogińską – Bulik (2004) wykazały, iż poziom odczuwanego stresu w miejscu pracy jest istotnym czynnikiem, który w sposób znaczący wpływa na nasilenie zespołu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Policji.

Praca składa się z czterech rozdziałów. W pierwszym rozdziale przedstawiono charakterystykę zjawiska stresu zawodowego i wypalenia zawodowego w świetle literatury. W tym rozdziale zaprezentowano pojęcie stresu, jego rodzaje oraz odległe jego skutki. Przedstawione zostały również informacje dotyczące wypalenia zawodowego, jego symptomy, przyczyny oraz implikacje. Rozdział zawiera także przegląd metod radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym.



W rozdziale drugim przedstawiono problematykę stresu w pracy funkcjonariuszy Policji. Przedstawiona została specyfika pracy policjantów, podstawy prawne działania, struktura organizacyjna, uprawnienia i obowiązki policjantów oraz bezpośrednie zagrożenia, które wynikają ze specyfiki służby. W rozdziale drugim przedstawiono także zagrożenia stresem w pracy funkcjonariuszy Policji, jego konsekwencje, bezpośrednie reakcje oraz odległe konsekwencje chronicznego stresu. Zaprezentowana także metody radzenia sobie funkcjonariuszy ze stresem i wypaleniem zawodowym. Przedstawiona została również profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego na poziomie jednostkowym oraz poziomie organizacji.

Rozdział trzeci przedstawia metodologię badań własnych, w którym został określony cel pracy. Celem pracy było zbadanie kluczowych zależności między poziomem stresu, wypaleniem zawodowym i stylami radzenia sobie ze stresem u funkcjonariuszy Policji. Do zbadania tego zjawiska, zostały wykorzystane narzędzia: Kwestionariusz Postrzeganego Stresu w Pracy (PSP) opracowany przez Chirkowską -Smolak i Grobelnego (2016), Inwentarz do Pomiaru Radzenia Sobie ze Stresem (Mini-Cope), autorstwa Carvera (1997) w polskiej adaptacji: Juczyńskiego i Ogińskiej -Bulik (2009) oraz Kwestionariusz Wypalenia zawodowego Maslach (MBI), autorstwa Maslach i Jackson (1986) w polskiej adaptacji Pasikowskiego (2007).

W rozdziale czwartym zaprezentowano wyniki badań dotyczące kluczowych zależności między poziomem stresu, wypaleniem zawodowym i stylem radzenia sobie ze stresem u funkcjonariuszy Policji.



# Rozdział 1 Charakterystyka zjawiska stresu zawodowego i wypalenia zawodowego w świetle literatury

## 1.1 Pojęcie stresu i jego rodzaje

Stres to zjawisko powszechne i trudno wyobrazić sobie codzienne funkcjonowanie bez jego obecności, bowiem nieustannie towarzyszy każdemu człowiekowi. Każda osoba doświadcza jego obecności na pewnym etapie swojego życia. Przeważnie utożsamia się go z lękiem, gniewem, niepokojem, zatem z pejoratywnymi emocjami, które są spowodowane określoną sytuacją, w której osoba może odczuwać zagrożenie (Ogińska-Bulik, 2024). Stres jest stanem, którego staramy się unikać, gdyż jest powodem nieprzyjemnych emocji i zakłóceń w działaniu, nie zdajemy sobie jednocześnie sprawy z tego, że stres pełni równocześnie funkcję przystosowawczą (Piszczyk, Ślifirczyk, Krajewska-Kułak, 2021).

Zjawiskiem stresu zajmuje się wiele dyscyplin naukowych z dziedziny m.in., medycyny, socjologii, psychologii, ekonomii, pedagogiki, jednak nie można jednoznacznie określić terminu stresu (Ogińska-Bulik, 2024).

Naukowcy, którzy zajmują się reakcją człowieka w stresogennej sytuacji, swoją uwagę kierują na dwa aspekty owych reakcji. Reprezentanci nurtu biologicznego koncentrują się na fizjologicznych przejawach stresu, natomiast zwolennicy podejścia psychologicznego zwracają uwagę na objawy w sferze emocji oraz zmianach w funkcjonowaniu poznawczym.

### **Stres biologiczny zgodnie z koncepcją H. Selyego (1960).**

Termin stresu wprowadził w XX wieku H. Selye – kanadyjski endokrynolog, który określił pojęcie stresu jako stan organizmu, który objawia się zespołem ogólnej adaptacji, składającym się ze wszystkich nietypowych zmian, które są wywoływane działaniem różnorodnych przyczyn. Zgodnie z teorią Selyego, życie bez stresu jest śmiercią, a mobilizowanie się organizmu w przypadku stresu jest formą przystosowania się, jak również sprostania nowym wymaganiom. Stres może jawić się jako szansa na rozwój osobistych działań, które zmierzają do wykorzystania posiadanych lub rozwijania nowoczesnych, bardziej skutecznych metod zaradczych (Piszczyk, Ślifirczyk, Krajewska-Kułak, 2021). Owa reakcja organizmu w postaci uaktywniania energii niezbędnej w pokonywaniu różnych przeszkód, barier oraz wymagań, niezależnie od towarzyszących jej przykrych lub przyjemnych odczuć, nazywana jest dystresem. Nie ma znaczenia, jakie wymogi stoją przed organizmem, zawsze zostaje



uruchomiony taki sam wzorzec reakcji, czyli swoista i w dużym stopniu nieświadoma odpowiedź, która jawi się jako przystosowanie organizmu do wydatkowania zwiększonej ilości energii (Przybek – Mita J, Podraza, 2015). Pojawiają się także takie sytuacje, w których mobilizacja organizmu jest zbyt dynamiczna, i zamiast pomagać w pokonywaniu trudności wręcz uniemożliwia właściwe zachowanie osoby i często jest dla niej szkodliwa. Stres zaczyna być obciążeniem dla mechanizmów samoregulacji i trwając przez długi czas może doprowadzić do zaburzeń na poziomie fizjologicznym (Przybek – Mita J, Podraza, 2015).

Selye, swoją koncepcję stresu biologicznego precyzuje jako stan przejawiający się specyficznym zespołem, w którego skład wchodzi wszystkie nieswoiste zmiany w układzie biologicznym, które są sumą wszystkich różnorodnych procesów przystosowawczych, które zachodzą w ściśle określonym czasie w organizmie (Olejnik, Olejnik, 2015). Wśród przykładów stresorów wyróżnia nie tylko bodźce fizyczne w postaci: hałasu, wysokiej temperatury czy zimna, ale także zjawiska biofizyczne w postaci: zatruc, infekcji, urazów mechanicznych, jak również zjawiska mające charakter psychologiczny, w postaci: radości, cierpienia, napięcia emocjonalnego. Selye przedstawił również stres jako przebiegający w trzech stadiach dynamiczny proces, do których zaliczył (Piszcz, Ślifirczyk, Krajewska-Kułak, 2021):

- reakcję alarmową – w jej czasie pojawia się silna reakcja jako odpowiedź na występujący stresor. W tym stadium następuje wzrost poziomu hormonów, które są związane ze stresem oraz aktywowanie procesów biochemicznych, które umożliwiają osobie podjęcie walki, jak również poradzenie sobie z istniejącym problemem;
- stadium odporności – to działanie organizmu, którego celem jest neutralizacja, lokalizacja, likwidacja czynników zagrażających, jak również przystosowanie się do nowej sytuacji;
- stadium wyczerpania – występuje wówczas, gdy stres okazała się na tyle silny, że spowodował znaczne obciążenie organizmu. Owa faza jest związana z wyczerpaniem mechanizmów obronnych, jak również osłabieniem fizycznym i psychicznym organizmu.

Mobilizacja organizmu, to mechanizm mający charakter autonomiczny, składający się z szerokiego zakresu zmian biochemicznych, jak również reakcji nerwowych, i za pośrednictwem owego wzorca reakcji może dochodzić do krótko- lub długo trwających ewolucji dotyczących stanu zdrowia osoby oraz zakłócania jej działania.



Stres, to zjawisko niezwykle złożone, i wyżej wymienione reakcje somatyczne oraz fizjologiczne pokazują tylko jeden z postaci owego zjawiska. Stresory wywołujące uczucie cierpienia i dezintegrację psychiczną, zostały nazwane „złym stresem” – distres, zaś stresory, które są motywacją do osiągnięcia celów życiowych i wysiłku, noszą miano „dobrego stresu” – eustresu.

### **Stres psychologiczny zgodnie z transakcyjną teorią R. Lazarusa i S. Folkman (1986).**

W stresie psychologicznym występuje większe zróżnicowanie niż w stresie biologicznym. Profesor psychologii z Uniwersytetu Kalifornijskiego w Berkeley, Richard S. Lazarus zauważył, iż istota zjawiska stresu psychologicznego występującego u człowieka w przeciwieństwie do stresorów, które są charakterystyczne dla zwierząt, jawi się jako zdolność antycypacji, zatem planowanie oraz przewidywanie przyszłych wydarzeń (Lazarus, Folkman 1986). Stres psychologiczny, to szczególny rodzaj relacji pomiędzy otoczeniem, a człowiekiem i owo otoczenie ocenia się jako nadwyrężające, jak również zagrażające dobrostanu człowieka. Warty podkreślenia jest fakt, iż to nie tylko otoczenie ma wpływ na człowieka, ale także człowiek oddziałuje na otoczenie (Piszczyk, Ślifirczyk, Krajewska-Kułak, 2021). Definiując stres psychologiczny, jako stan organizmu, który został wywołany działaniem czynników wewnętrznych, Lazarus (1986) interesowały w sposób szczególny, indywidualne różnice w radzeniu sobie ze stresem, jak również różnorodność zagrożeń. Bazowy mechanizm psychologiczny, odpowiedzialny za różnice własne to ocena poznawcza zagrożenia, jest rozumiana jako zespół elementów oceniających, jak również wyjaśniających zdarzenia.

Jeżeli przyjąć założenie, iż emocje to rezultat aktywności poznawczej, literatura przedmiotu wyróżniła dwa rodzaje oceny poznawczej: pierwotną oraz wtórną (Piszczyk, Ślifirczyk, Krajewska-Kułak, 2021):

1. Ocena pierwotna – jest procesem oceniającym, czy bodziec, który dociera do mózgu, jest stresorem, czy nie. Bodźce, które nie są zagrożeniem, to bodźce pozytywne, nieszkodliwe, bądź obojętne. Jeżeli jednak określona sytuacja zostanie oceniona jako stresor, to wówczas powstający stan napięcia powoduje określone procesy psychofizyczne oraz stany emocjonalne. Literatura przedmiotu, podaje trzy rodzaje stresorów, do których zalicza:
  - krzywdę lub stratę – ten rodzaj stresorów dotyczy powstałej już szkody bądź urazu, np. śmierć kogoś bliskiego, utrata poczucia sensu życia;
  - zagrożenie – odnosi się do tych samych przeszkód, lecz które nie miały jeszcze miejsca, ale są prawdopodobne;



- wyzwanie – to ocena własnych możliwości w opanowaniu sytuacji stresowej.

Stres psychologiczny ma swoje odniesienie również do konfliktów międzyludzkich, które zgodnie z oceną określonej osoby, mogą przekraczać i wyczerpywać jej możliwości. Owa pierwotna ocena poznawcza wyrokuje o rodzaju reakcji emocjonalnej na inną transakcję. Mogą również na nią mieć wpływ zmiany w relacji osoba – otoczenie, gdzie działa zasada sprzężenia zwrotnego, nazwanego poznawczym przewartościowaniem.

2. Ocena wtórna – to możliwość oceny zasobów radzenia sobie z sytuacjami stresowymi.

Zdolność radzenia sobie ze stresem, przybiera dwie formy działań:

- służy niwelowaniu stresu, a ich wspólna cechą jest efektywność, co oznacza, iż przy ich pomocy można osiągać uprzednie cele, pomimo działania stresu;
- mająca charakter obronny, gdzie istnieje cecha wspólna reakcji obronnych przed sytuacjami stresowymi, czyli mała skuteczność. Formy owych reakcji bywają różne, zaczynając od ucieczki i wycofania, agresję, aż do różnorodnych czynności, które polegają na kreowaniu nowego znaczenia rzeczywistości.

Kluczowa właściwość stresu psychologicznego, która różnicuje ją od stresu biologicznego, to szereg powiązanych ze sobą czynności poznawczych jednostki. Zgodnie z teorią Lazarusa i Folkman (1986), stres psychologiczny występuje wówczas, kiedy osoba uzna interakcję pomiędzy sobą a środowiskiem jako zagrażającą, czyli musi dojść do dysproporcji między wymogami środowiskowymi a możliwościami ich spełnienia (Lazarus, Folkman 1986).

## 1.2 Odległe skutki stresu

Natychmiastowe objawy stresu są najczęściej naturalnym mechanizmem mobilizacyjnym, mające charakter przystosowawczy, które umożliwiają pokonywanie przeszkód. Jednak trudno dopatrzeć się owego przystosowawczego charakteru w przypadku odległych następstw funkcjonowania w stresie. Długotrwałe funkcjonowanie w stresie, również w pracy zawodowej, może być następstwem odległych skutków, które mogą objawiać się (Ogińska-Bulik, 2023) :

- zmianą postaw w stosunku do siebie i innych,
- poczuciem bezradności,
- bezsilnością i biernością,



- apatią,
- złym samopoczuciem,
- zaburzeniami nerwicowymi,
- chorobami psychosomatycznymi

Odległe konsekwencje stresu odnoszące się do sytuacji w pracy, zostały wyróżnione przez T. A. Behra oraz J. E. Newmana (1978). Naukowcy wyróżnili następujące skutki (Behr, Newman, 1978):

1. **Psychologiczne następstwa zdrowotne**, objawiające się: lekkiem, napięciem, depresją, niechęcią, znużeniem, poczuciem bezwartościowości i zagubieniem, poczuciem alienacji, gniewem, represją uczuć, nieumiejętnością koncentracji uwagi, psychozami.
2. **Fizyczne konsekwencje zdrowotne**, objawiające się: chorobami serca, przewodu pokarmowego, skóry, układu oddechowego, nowotworami, zmęczeniem, napięciem fizycznym, śmiercią.
3. **Behawioralne skutki zdrowotne**, objawiające się: uzależnieniami, zaburzeniem jedzenia, agresją, zachowaniami ryzykownymi.
4. **Konsekwencje organizacyjne**, objawiające się: zmianami w ilości i jakości wykonywanej pracy, częstymi absencjami, wyjściem z pracy.
5. **Następstwa adaptacyjne**, objawiające się: podejmowaniem działań mających związek z radzeniem sobie z sytuacjami stresowymi oraz minimalizowaniem jego wpływu.

Na potrzebę niniejszej pracy, jej autorka postanowiła skoncentrować się na wybranych następstwach stresu zawodowego. Do najczęstszych, odległych skutków, literatura przedmiotu zalicza konsekwencje zdrowotne oraz psychologiczne.

Nieustające napięcia psychiczne, odczucia zaniepokojenia, niepewność lub zagrożenia, presja czasu i nadmierna odpowiedzialność, mogą skutkować wzrostem ryzyka chorób, które są określane jako psychosomatyczne bądź stresopochodne. Zdaniem wielu badaczy choroby takie jak: nadciśnienie tętnicze, choroba niedokrwienna serca, migreny, wrzody żołądka i dwunastnicy, cukrzyca, schorzenia skóry czy tarczycy, są uzależnione od czynników psychospołecznych w środowisku pracy (Marshall, 1976) . Permanentne działanie stresorów, które są obecne w miejscu pracy, mogą prowadzić do stresu chronicznego, którego konsekwencją, prócz zaburzeń i chorób psychosomatycznych, mogą być również nerwice, które literatura przedmiotu traktuje jako zdrowotne koszty funkcjonowania człowieka we współczesnym świecie. B. Dudek i M. Waszkowska (1996) do odległych konsekwencji zdrowotnych stresu w pracy zaliczyły (Dudek, Waszkowska, 1996):



- schorzenia układu krążenia objawiające się: nadciśnieniem tętniczym, chorobą niedokrwienną serca, zawał serca, udar mózgu,
- schorzenia układu pokarmowego objawiające się: wrzodami żołądka i dwunastnicy, zaparciami,
- schorzenia układu nerwowego objawiające się: depresją, nerwicą lękową, zaburzeniami snu,
- schorzenia związane z osłabioną aktywnością układu immunologicznego objawiające się: alergiami, chorobami infekcyjnymi, chorobami nowotworowymi.

Sytuacje stresogenne w miejscu pracy, wpływają na pracownika także w sposób pośredni, polegający na podejmowaniu peyoratywnych dla zdrowia zachowań, które są nierzadko traktowane jako metoda radzenia sobie ze stresem. A. Kępiński (1995) zalicza do nich (Kępiński1995): nieprawidłowe odżywianie, palenie tytoniu, picie alkoholu, braniu narkotyków i innych środków odurzających. Naukowiec podkreśla również, iż osoba współczesnej cywilizacji, nim poszuka pomocy lekarskiej, na ogół sam próbuje zredukować stres, zazwyczaj przez uciekanie się do środków chemicznych.

Implikacje stresu zawodowego funkcjonariuszy Policji przejawiają się także osłabionym funkcjonowaniem zawodowym, słabszą dyscypliną służbową, drobnymi, aczkolwiek powtarzającymi się naruszeniami prawa, zarówno podczas służby, jak i poza nią, zwiększoną nieobecnością, skłonnością do nadużywania alkoholu lub innych używek, obniżeniem nastroju bądź niedbaniem o wygląd. Skutki stresu w pracy bardzo często policjanci przenoszą do życia rodzinnego, co powoduje złe relacje z partnerami oraz dziećmi (Ogińska-Bulik, 2007). Pejoratywne działanie stresorów w pracy policjanta, w połączeniu z jego indywidualnymi cechami mogą przybierać formy niekontrolowanego wybuchu gniewu, skłonności do nadużywania alkoholu bądź stosowania przemocy fizycznej.

Bardzo poważną, negatywną konsekwencją zdrowotną stresu jest Zespół Stresu Pourazowego – PTSD, który jest rezultatem doświadczania sytuacji traumatycznych oraz towarzyszących im silnych emocji. Podając za J. Koniarek i B. Dudek (2001), PTSD jest reakcją dotyczącą zdarzeń traumatycznych, czyli takich, które dotyczą(Koniarek, Dudek, 2001):

- bezpośredniego zagrożenia życia jednostki,
- poważnych zagrożeń bądź zranień,
- poważnych zagrożeń fizycznej integralności,



- nagłej destrukcji domu lub społeczności,
- bycia świadkiem śmierci, zagrożenia życia, poważnego zranienia innych osób,
- otrzymania wiadomości dotyczącej poważnego zagrożenia lub zranienia osób bliskich.

Badania przeprowadzone przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi (2004) dowodzą, iż około 63% polskich policjantów, uczestniczyło w traumatycznych wydarzeniach, a najczęściej występujące dotyczyły (Dudek, Koniarek, 2004):

- makabrycznego widoku - 68,7%,
- zagrożenia własnego życia – 45,6%,
- zagrożenia życia kolegów – 45%.

Jednak u niewielu z badanych funkcjonariuszy – 4%, został zdiagnozowany Zespół Stresu Pourazowego, nie mniej jednak należy zaznaczyć, iż doświadczenie sytuacji traumatycznej nie zawsze prowadzi do pojawienia się implikacji w postaci PTDS. O pojawieniu się symptomów stresu pourazowego nie decydują tylko doświadczone wydarzenia, ale również indywidualne cechy jednostki i jej zasoby odporności, które pozwalają na radzenie sobie z sytuacjami trudnymi.

Traumatyczne stresory, z którymi mają do czynienia policjanci, Brunon Hołyst (2013) skategoryzował w dwóch grupach (Hołyst, 2013):

1. Zdarzenia mające związek z przemocą, w których policjanci uczestniczą, i które wiążą się z przeżywaniem silnego lęku, związanych z użyciem broni palnej wobec niego bądź przez niego, konfrontacją z agresywnym tłumem mogącą prowadzić do zranienia lub śmierci, bycia zakładnikiem lub ofiarą przemocy.
2. Przygnębiające zdarzenia związane ze śmiercią, widokiem okaleczonych ciał, zwłok, katastrofami i czynami przestępczymi, gdzie ofiarami są dzieci bądź takie osoby, z którymi policjant się identyfikuje, np. inny policjant.

Na największy poziom stresu są narażeni funkcjonariusze z ogniwa patrolowo-interwencyjnego oraz wydziału kryminalnego, bowiem to oni pracują w ciągłym napięciu stykając się z problemami, tragediami oraz śmiercią innych osób. To funkcjonariusze tych ogniw są pierwsi na miejscu zdarzenia, nierzadko stykając się z napastliwością osób, wobec których prowadzą interwencję, i to na nich głównie kumulują się wyzwiska, złość i agresji.

Kolejnymi, odległymi skutkami sytuacji stresowych w miejscu pracy, są konsekwencje psychologiczne, które przede wszystkim dotyczą zaburzeń życia emocjonalnego, aberracji funkcji poznawczych oraz nieprawidłowości w zachowaniu jednostki. Pośród implikacji



psychologicznych nadmiernego stresu w miejscu pracy, Nina Ogińska-Bulik wyróżniła (Ogińska-Bulik, 2007):

- zakłócenia funkcji poznawczych, objawiające się: zawężeniem pola uwagi, osłabieniem koncentracji uwagi, osłabieniem pamięci krótko- oraz długotrwałej, wzrostem ilości błędów, które są popełniane w zadaniach umysłowych i manipulacyjnych, podejmowaniem mylnych decyzji, pogorszeniem zdolności planowania oraz podejmowania decyzji, osłabionym krytycyzmem;
- skutki emocjonalne, objawiające się: wzrostem napięcia psychicznego, zwiększoną skłonnością do hipochondrii, eskalacją istniejących zaburzeń osobowościowych, wzrostem poziomu lęku, nadmierną wrażliwością, depresją, obniżeniem samooceny;
- konsekwencje behawioralne, objawiające się: nasileniem istniejących zaburzeń mowy, jąkania, zacinania się, osłabieniem zainteresowań, brakiem entuzjazmu w działaniach, rezygnacją z celów życiowych, nadużywaniem używek, zrzucaniem odpowiedzialności na innych, pojawianiem się nietypowych form zachowania.

Jednym z najpoważniejszych następstw psychologicznych stresu zawodowego jest zespół wypalenia zawodowego, któremu autorka pracy poświęciła osobny podrozdział.

### **1.3 Wypalenie zawodowe jego symptomy, przyczyny, implikacje**

Wypalenie zawodowe, to proces bardzo złożony, który narasta wolno, nie pojawia się nagle, ale rozkłada się w czasie na przestrzeni kilku lub kilkunastu lat. Wypalenie zawodowe jest rezultatem długotrwałego i powtarzającego się obciążenia psychicznego, na skutek działania stresorów. Christina Maslach (2014) sprecyzowała wypalenie zawodowe jako psychologiczny zespół wyniszczenia emocjonalnego, depersonalizacji, jak również zminimalizowanego odczucia własnych dokonań, występujący u osób mających kontakt w pracy z innymi ludźmi w jakikolwiek określony sposób (Wilczek-Rużyczka, 2014). Dowodzi ona, iż fundamentem wypalenia zawodowego jest brak akomodacji między osobą a pracą, które wynikają zazwyczaj z nadmiernych obciążeń w pracy, deficytu możliwości kontroli oraz podejmowania decyzji w stosunku do pełnionych ról, niezadawalającego uposażenia, jak również braku sprawiedliwej oceny i doświadczania sprzeczności wartości (Ślifirczyk, 2021). Autorka jako pierwsza zwróciła uwagę na charakterystyczne objawy, objawiające się: zmęczeniem emocjonalnym i fizycznym, które ujawniają się najczęściej w wyniku dynamicznego przeżywania problemów innych osób, cynizmem oraz pejoratywnym



stosunkiem do innych ludzi wynikające z reakcji obronnej przed zmęczeniem, jak również odczucie niezadowolenia z zawodowej roli objawiające się frustracją Ch. Maslach (2009), przedstawiła wypalenie zawodowe, ujmując je w trzy główne kategorie dotyczące (Maslach, 2009):

1. **Wyczerpania emocjonalnego**, które obejmuje: spadek nastroju, uczucie bezradności, niepokój, rozczarowanie, depresję, permanentne zmęczenie, odczuwanie różnego rodzaju dolegliwości somatycznych.
2. **Depersonalizacji**, dotyczy specyficznego stosunku jednostki do innych ludzi, jego manifestacja polega na pejoratywnym, przesadnym dystansie w kontaktach międzyludzkich oraz utracie wcześniejszych ideałów, dużej ostrożności i nieufności w czasie zawiązywania nowych znajomości, jak również obojętne, czasami nawet wrogie relacje do podopiecznych i traktowanie ich przedmiotowo.
3. **Poczucia braku satysfakcjonujących osiągnięć zawodowych**, dotyczące niskiej samooceny własnych możliwości zawodowych, poczucia niedoceniań oraz osobistej porażki.

Wypalenie zawodowe jest oceniane jako bardzo negatywne zjawisko mające coraz szerszy zasięg społeczny. Zapobieganie wymaga działania efektywnych metod zarówno rozpoznawania, jak i lokacji występowania oraz oceny poziomu tego zjawiska, co determinuje prowadzenie na dwóch płaszczyznach – indywidualnej oraz systemowej. W czasie badań u osób z zespołem wypalenia, Christina Maslach (2009) uwzględniała nie tylko relacje między osobami udzielającymi pomocy, a otrzymującymi pomoc, ale również stosunek osób pomagających do samych siebie. Ów aspekt międzyludzkich relacji został przez badaczkę uznany za niezwykle istotny dla własnej koncepcji wypalenia.

Koncepcja ta wiąże się z interaktywną analizą stresu, która została opracowana przez profesora Lazarusa (1993) oraz jego współpracowników. Umożliwiła ona wyodrębnienie teoretycznych podstaw służących analizie przeciążenia występujące w różnych kategoriach stresu. Lazarus, opisał stres społeczny jako dynamiczną sekwencję powiązanych procesów, interpretacji oraz wartościowania stresorów ( pierwotna ocena), tudzież ocenę własnych kompetencji i zasobów ( wtórna ocena), jak również ponownej oceny efektywności podejmowanych metod radzenia sobie jednostki z obciążeniami, które występują w miejscu pracy, co nierzadko wymaga bliskich kontaktów oraz zwiększonej troski o dobro jednostki (Lazarus, 1993).

Irena Heszen-Niejodek (2000) wyodrębniła następujące objawy zespołu wypalenia zawodowego charakteryzujące się (Heszen-Niejodek, 2000):



- nadmiernym zmęczeniem,
- emocjonalnym wyczerpaniem zasobów,
- zwiększoną drażliwością,
- nieadekwatnymi reakcjami emocjonalnymi,
- utratą energii oraz zapału do działania,
- dużą impulsywnością,
- przygnębieniem,
- brakiem radości życia.

Klasow i Schuman (2001) przedstawili dodatkowe objawy wypalenia zawodowego, charakteryzujące się (Fengler, 2001):

- niechęcią towarzyszącą wychodzeniu do pracy,
- ciągłymi skargami na odczuwany brak chęci do pracy lub przepracowanie,
- poczuciem izolacji otoczenia,
- ogólnym pesymizmem życiowym,
- stopniowo wzrastającymi, negatywnymi kontaktami,
- poirytowaniem, brakiem cierpliwości i ogólną drażliwością,
- częstymi chorobami i zaburzeniami ze strony układu wegetatywnego bez rozpoznawalnych przyczyn,
- skłonnościami samobójczymi.

Przyczyny powodujące powstawanie syndromu wypalenia zawodowego, zostały podzielone na trzy grupy (Anczewska, 2005):

1. Czynniki indywidualne, do których należą demograficzne oraz osobowościowe postawy związane z pracą. Czynniki demograficzne są związane z wiekiem osób narażonych na objawy wypalenia zawodowego. Badania dowodzą, iż wypalenie zawodowe częściej dotyczy osób młodych z wyższym wykształceniem.
2. Czynniki interpersonalne są relacjami występującymi pomiędzy zarówno pracownikami, jak i pomiędzy pracownikami, a przełożonymi.
3. Czynniki organizacyjne, owe czynniki zostały podzielone przez Maslach i Leiter (2009) na sześć grup, które dotyczą (Chirkowska –Smolak, 2009):
  - **przeciążenia pracą** objawiające się nadmiernym zakresem obowiązków, zbyt małą ilością czasu na wykonywanie poszczególnych z zadań, niemożnością sprostania wymaganiom, pośpiechem, trudnościami w pogodzeniu życia rodzinnego z pracą,



- **kontrola** objawiająca się deficytem partycypacji w sprawach oraz dużą odpowiedzialnością bez uprawnień decyzyjnych,
- **wynagradzanie i docenianie** dotyczy braku uznania, niskich wynagrodzeń, brakiem nagród finansowych i pozafinansowych,
- **relacje społeczne** dotyczą izolowania, powstawania konfliktów, podważania kompetencji, brakiem wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych,
- **sprawiedliwość** dotyczy dyskryminowania oraz faworyzowania nieadekwatnego do osiągniętych wyników,
- **wartości** dotyczy konfliktu wartości, rozbieżności pomiędzy celami organizacji a celami pracowników, wymagań zachowań, które nie są zgodne z wartościami pracownika.

Praca policjantów ma związek z występowaniem wysokiego poziomu stresu zawodowego, a stresogenność tego zawodu ulega eskalacji z roku na rok. Konsekwencją tego jest wiele przyczyn, które najistotniejsze z nich dotyczą (Ogińska-Bulik, 2003):

- konieczności nierzadkiego uczestniczenia w trudnych, czasami dramatycznych wydarzeniach,
- narażania własnego życia lub innych uczestników akcji,
- konieczności podejmowania błyskawicznych decyzji,
- podejrzeń o nieuzasadnione użycie broni,
- kontaktu z sytuacjami dramatycznymi, niejednokrotnie traumatycznymi.

Inne czynniki, które są związane z wysokim poziomem stresu w profesji policjantów to również: niskie uposażenie, praca zmianowa, koniecznością wypełniania dokumentacji. Komasażacja zawodowego stresu, a nade wszystko brak umiejętności radzenia sobie z nim, mogą prowadzić do pejoratywnych następstw, które mają związek nie tylko z mniejszą efektywnością w pracy, ale również pogorszeniem stanu zdrowia, zaburzeń psychicznych oraz postępującej liczby samobójstw (Ogińska-Bulik, 2003).

Badania przeprowadzone przez grupę brytyjskich naukowców z Uniwersytetu Manchester dowodzą, iż spośród 150 wybranych zawodów, które wiążą się z narażeniem na stres, Policja znalazła się na drugim miejscu (Przybylak, 1991). Tak samo jak w innych profesjach, które polegają na kontaktach z osobami znajdującymi się w trudnych, często traumatycznych sytuacjach, tj. ratownicy medyczni, lekarze, pielęgniarki, funkcjonariusze Policji odczuwają negatywne skutki stresu zawodowego, co finalnie doprowadza do powstawania zespołu wypalenia zawodowego.



Wśród powodów, które przyczyniają się do powstawania wypalenia wśród funkcjonariuszy Policji, literatura przedmiotu wymienia (Cichorz, 1998):

- obniżoną satysfakcję z wykonywanego zawodu,
- niewysoki poziom satysfakcji z pracy,
- niesprawiedliwego oceniania, kar oraz wyróżnień stosowany przez przełożonych.

Profesja policjanta wiąże się silnymi napięciami emocjonalnymi, które są związane z (Cichorz, 1998):

- częstym obcowaniem ze światem przestępczym,
- stałym, bezpośrednim zagrożeniem życia,
- niejednokrotnym narażaniem życia,
- poczuciem niepewności wynikającym z ciągłych zmian organizacyjnych,
- prawem karnym i dyscyplinarnym w konsekwencji popełnienia błędu.

Powyższe czynniki skutkują konsekwencjami, które są przenoszone zarówno na życie zawodowe, jak i rodzinne. Badania ankietowe przeprowadzone w przedziale czasowym 2011-2013, na grupie 210 funkcjonariuszy Policji dowodzą, iż główne źródła stresu dotyczą (Cichorz, 1998):

- surowych konsekwencji popełnionego błędu;
- częstego, niesprawiedliwego traktowania przez kadrę kierowniczą;
- niewłaściwego traktowania podwładnych przez przełożonych;
- konieczności dotrzymywania terminów nie uwzględniając istotnych przeszkód;
- poczucia niepewności, które są wynikiem działania bez pełnych informacji oraz określonego celu;
- narzucania dodatkowych i nieoczekiwanych zadań, co skutkuje pospiesznym ich wykonywaniem,
- braku doceniania wysiłków przez kadrę kierowniczą.

Z przeprowadzonych przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi badań wynika, iż istnieją dwie grupy przyczyn stymulujących sytuacje stresogenne wśród funkcjonariuszy Policji. Pierwsza z nich dotyczy stosunków służbowych, i dotyczy (Ogińska-Bulik, 2003):

- nazbyt powolnego wprowadzania systemu, który umożliwiłby rozwiązywanie problemów odnoszących się, zarówno tych stresujących, jak i tych powodujących frustrację;
- wysokiego stopnia dezintegracji wśród policjantów;



- niskich uposażeń funkcjonariuszy, zwłaszcza tych zatrudnionych na podstawowych stanowiskach, co uniemożliwia utrzymanie rodziny;
- instrumentalnego traktowania policjantów;
- pracy w permanentnym zagrożeniu dyscyplinarnym, opierającym się na „lękowej” motywacji do pracy;
- lękiem przed odpowiedzialnością dyscyplinarną na popełnione błędy;
- świadomości zdania się wyłącznie na siebie, braku wsparcia od innych pracowników oraz kadry kierowniczej;
- zbyt niskiego poziomu wiedzy fachowej w stosunku do stawianych zadań;
- nietransparentnego i krzywdzącego systemu premii i nagród;
- deficytu zainteresowania socjalnymi warunkami zatrudnionych w Policji;
- eskalującego zakresu obowiązków biurokratycznych wymagających dużego zaangażowania oraz braku docenienia tych czynności, ze względu na ważność wyników wymaganych do statystyk;
- poczucia niepewności wynikającego z przymusu działania przy braku informacji, niejasno określonego celu oraz działania pod silną presją czasu.

Druga grupa jest wypadkową czynników stresogennych w życiu osobistym funkcjonariuszy i dotyczy (Ogińska-Bulik, 2003):

- problemów alkoholowych;
- konfliktów małżeńskich oraz rodzinnych,
- zbyt niskiego poziomu egzystencjalnego;
- zadłużeń finansowych;
- niemożności zaspokojenia oczekiwań rodziny;
- narażenie na ostracyzm społeczny.

Z uwagi na permanentne narażenie na stres, jak również wysoki wskaźnik, z jakim to ma miejsce oraz jego intensywność, służba w Policji, jak wcześniej wspomniano, została uznana za jeden z najbardziej stresujących zawodów. Niewątpliwie mają na to wpływ sytuacje, zarówno w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, jak też poza pracą, bowiem funkcjonariusze odczuwają nie tylko przejawy agresji werbalnej, ale również akty agresji fizycznej o różnym poziomie natężenia. Poza tym, u funkcjonariuszy Policji może pojawić się brak zaufania do partnera, niezadowolająca liczba zajęć strzeleckich, jak również niewystarczające szkolenia zawodowe, co generuje brak poczucia bezpieczeństwa, jak również pewności podczas służby (Dziedzic, 2013).



Zgodnie z koncepcją Oligny (1998), na wypalenie zawodowe są narażeni nade wszystko policjanci bardzo sumienni, a objawami sugerującymi zagrożenie owym zjawiskiem są (Oligny, 1998):

- częsta absencja w pracy;
- inaktywacja emocjonalna i nietolerancyjność;
- przesadna kontrola oraz racjonalizacja.

Ciągle narażenie na stres może stać się przyczyną spadku motywacji do pracy, co zgodnie z koncepcją Bieli (2000), prowadzi zazwyczaj do „wypalenia psychicznego zawodowego”, który objawia się w kilku stadiach. Osoby będące w stanie wypalenia zawodowego nie odczuwają żadnej satysfakcji z wykonywania pracy zawodowej, co objawia się brakiem entuzjazmu, energii czy motywacji tudzież pewnością siebie. Silny stres może objawiać się niewłaściwymi pod względem fizjologicznym form reakcji na bodźce. Krańcowa forma przeżywania sytuacji stresowej objawiają się skłonnościami samobójczymi, jak również podejmowanymi próbami oraz lekomania, alkoholizm czy narkomania (Cekiera, 1991).

Badania przeprowadzone przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi pokazują, iż około pięć tysięcy czynnych zawodowo policjantów, ma zaburzenia spowodowane stresem traumatycznym wynikającymi ze specyfiki służby. Są to, zgodnie z badaniami, potencjalni, realni samobójcy, bowiem odbierają sobie życie „na twardo”, to znaczy wybierają: strzał z broni, skok pod pociąg, stryczek i niestety, są w tym bardzo precyzyjni (Stanek, 2013).

## **1.4 Metody radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym**

W służbie policjanta mogą występować w różnym zakresie sytuacje stresowe, które są charakterystyczne dla wykonywanych zadań zapewniających bezpieczeństwo obywateli oraz porządku publicznego. Takie sytuacje w pracy zawodowej policjanta charakteryzują się trzema cechami (Bera, 2021):

- występowania zakłóceń właściwego toku oraz struktury działań, które są zorientowane na określony cel;
- powstawania zagrożenia dla określonej wartości;
- wytwarzania negatywnych emocji oraz napięcia emocjonalnego.



Proces zmagania się z sytuacjami stresowymi posiada dynamiczny charakter, uwarunkowany czynnikami zarówno zewnętrznymi, jak i wewnętrznymi danej osoby, od których zależy powodzenie lub porażka. Z tego względu niezwykle istotną kwestią jest wybór odpowiedniej strategii działania, która pozwoli na rozwiązanie problemu bądź stymulowanie emocji.

W niwelowaniu stresu można wyodrębnić kilka strategii oraz stylów działania w związku ze zmniejszeniem rozpiętości pomiędzy wymogami otoczenia, a możliwościami jednostki, które powodują negatywne sytuacje rodzące stres. W związku z powyższym, w celu zminimalizowania owych rozpiętości jednostka uruchamia strategię działania, adekwatną do zmieniającej się sytuacji (Wrześniewski, 2000).

Strategie radzenia sobie z sytuacjami stresowymi są poznawczymi i behawioralnymi wysiłkami, które osoba podejmuje w danej sytuacji stresowej, a jej dobór jest uzależniony od charakteru konkretnej sytuacji stresowej, jak również warunków osobowościowych jednostki, tj. metody radzenia sobie ze stresem, poziomu inteligencji, wiek, płeć (Wrześniewski, 2000).

Richard S. Lazarus (1997) wyodrębnił metody radzenia sobie ze stresem, spełniające dwojaką funkcję – rozwiązują problem oraz są czynnikiem regulującym emocje, które doświadcza człowiek będący w sytuacji stresowej. Metody te dotyczą (Terelak, 1997):

- poszukiwania informacji poprzez lustrację własnej sytuacji stresowej, w celu zdobycia wiedzy niezbędnej przy podejmowaniu racjonalnej decyzji zapobiegawczej, weryfikacji szkody bądź zagrożenia;
- bezpośredniego działania dotyczącego ogółu czynności osoby oprócz poznawczych, dotyczące zmian w obrębie jednostki oraz otoczeni
- procesów intrapsychicznych obejmujących wszelakie mechanizmy obronne, których założeniem jest normalizacja emocji, tj. zaprzeczenie, projekcja, racjonalizacja, unikanie bądź zagrożenie.

Współcześnie w problematyce radzenia sobie ze stresem dostrzega się również jego aspekt czasowy, bowiem można radzić sobie ze stresem zanim się pojawi, w trakcie trwania sytuacji stresującej bądź po jego zakończeniu. Aspekt ten został uwzględniony przez Beehra i McGratha (1999), którzy wyróżnili pięć rodzajów radzenia sobie ze stresem (Schwarzer, Taubert, 1999):

- zapobiegania, jest stosowane na długo przed wystąpieniem stresora;
- antycypacji, kiedy osoba przewiduje zaistnienie niebawem sytuacji stresującej;
- dynamiki, w przebiegu sytuacji stresowej;
- reaktywności, stan po zakończeniu sytuacji stresowej;



- rezydualności, to zmaganie się z długotrwałymi konsekwencjami stresu.

Zastosowane przez daną osobę taktyki radzenia sobie ze stresem, mogą mieć różnorodny wpływ na jego zdrowie, i który może mieć różnorodny charakter. Podając za Ogińską- Bulik (2024) można wyróżnić wpływy (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024):

- bezpośrednie na częstotliwość oraz intensywność reakcji biochemicznych, które zachodzą w organizmie;
- pośrednie na zdrowie w postaci nadużywania: alkoholu, nikotyny, narkotyków czy leków;
- unikowe, czyli radzenie sobie poprzez zaprzeczanie, brak podejmowania działań zaradczych, co ma bezpośredni wpływ na zdrowie i samopoczucie.

Niezależnie od tego, czy wybrane metody mają wpływ na zdrowie pośrednio bądź bezpośrednio jest pewne, iż obok strategii zapobiegającym negatywnym skutkom stresu, istnieją i takie, które nie przeciwdziałają lecz nasilają jego objawy. Przeprowadzone przez Ninę Ogińską - Bulik badania wśród funkcjonariuszy Policji wykazały zależności między stanem zdrowia, a metodami radzenia sobie ze stresem. Objawy somatyczne, niepokój, bezsenność, zaburzenia w funkcjonowaniu, jak również przejawy depresji miały związek z odrzuceniem substancji takich jak alkohol, narkotyki czy papierosy. Równocześnie zastosowanie metod, tj. aktywne radzenie sobie bądź planowanie sprzyja pozytywnemu samopoczuciu badanych policjantów (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024).

Mając na uwadze wpływ radzenia sobie na zdrowie, jak również funkcjonowanie człowieka, nie sposób pominąć rolę copingu w genezie wypalenia zawodowego, bowiem korzystanie z metod, które są skoncentrowane na problemie, pozwala na uporanie się z sytuacjami stresowymi, jak również zrealizowanie zamierzonych celów zawodowych bez doświadczania symptomów wypalenia zawodowego. Natomiast radzenie sobie metodami łagodzenia emocji może być w konsekwencji decentralizacyjne i prowadzić do wypalenia zawodowego (Tucholska, 2003).

Podobne ustalenia pozyskała Nina Ogińska – Bulik (2024) podczas badania funkcjonariuszy Policji, bowiem wyniki badań wskazują, iż policjanci z wysokimi wynikami dotyczącymi wypalenia zawodowego częściej korzystali z metod zorientowanych na emocje. Natomiast funkcjonariusze niskim wskaźnikiem wypalenia zawodowego korzystali częściej z metod zorientowanych na problem (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024).

Niezwykle istotnym elementem w walce ze stresem zawodowym są indywidualne cechy jednostki, tj. poczucie koherencji, poczucie własnej wartości i skuteczności, dyspozycyjny



optymizm oraz poczucie kontroli, które są stosunkowo stałymi skłonnościami osoby określane mianem przekonań oraz oczekiwań. W związku z tym, postanowiłam scharakteryzować te zasoby.

### 1.4.1 Poczucie koherencji

Poczucie koherencji (SOC sense of coherence) jest efektem poszukiwań Aarona Antonoskyego (1993), który w swoich badaniach prowadzonych pośród żyjących ofiar obozów koncentracyjnych stwierdził, iż to co pozwoliło ludziom na funkcjonowanie w traumatycznych wydarzeniach, jest pewną właściwością osoby, którą nazwał poczuciem koherencji. Definicja tej właściwości mówi, iż jest to globalna orientacja osoby wyrażająca stopień, w którym osoba ma przeważające, trwałe, chociaż dynamiczne odczucia pewności dotyczące ( Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024):

- bodźców napływających w ciągu życia pochodzące ze świata zewnętrznego oraz wewnętrznego, które jawią się jako usystematyzowane, przewidywalne oraz dające się wytłumaczyć;
- środków ocenianych jako wystarczających, aby sprostać wymaganiom, jakie te bodźce stawiają;
- wymogów, które są przez jednostkę traktowane, jako wyzwanie warte wysiłku oraz zaangażowania.

Reasumując, SOC jest uogólnionym, trwałym oraz typowym dla osoby sposobem postrzegania świata, jak również jej miejsca w tym świecie kształtującym się w procesie socjalizacji. Ten sposób spostrzegania świata kształtuje się pod wpływem oddziaływań środowiska, działań opiekuńczych, systemowi norm oraz wpływom o charakterze przypadkowym.

Autor koncepcji wykonał pogłębioną analizę wewnętrznej struktury poczucia koherencji i wyróżnił trzy podrzędne wymiary SOC wiążące się z ( Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024):

- poczuciem zrozumiałości będące właściwością o naturze poznawczo-instrumentalnej, która ma swoje odniesienie do stopnia, w jakim osoba postrzega świat w kwestii sensowności, spójności, uporządkowania oraz jasności;
- poczucia sensowności, który stanowi składnik emocjonalno-motywacyjny dotyczące głębokiego poczucia wartości, wolę życia, jak również przeświadczenie, iż warto to życie kreować;



- poczucia zaradności, czyli poczucie kompetencji dotyczące radzenia sobie ze środowiskiem mając świadomość zaradności, osoba nie ma poczucia bezradnej ofiary zdarzeń, wręcz przeciwnie, jest pewna, że będzie potrafiła sobie poradzić w trudnych sytuacjach.

W ciągu ostatnich dwóch dekad, wykonano wiele badań, które potwierdzają wpływ poczucia koherencji na konsekwencje stresu zawodowego. Badania przeprowadzone przez Bohdana Dudka dowodzą, iż osoby mające silne poczucie koherencji odznaczają się lepszym zdrowiem i sprawniej funkcjonują zawodowo, natomiast niskie poczucie SOC ma wpływ na różnego rodzaju zaburzenia. W związku z powyższym, autor badań przedstawił hipotezę bezpośredniej zależności między SOC a wypaleniem zawodowym (Dudek, 1999).

Badania przeprowadzone na grupie policjantów dowodzą, iż poczucie koherencji jest istotnym czynnikiem, które wpływa na postrzeganie przez nich stresogenności, ponadto autorka wskazała pejoratywny związek wszystkich wymiarów poczucia koherencji ze schorzeniami somatycznymi, uczuciem niepokoju, bezsenności, zaburzeniami w funkcjonowaniu oraz objawami depresji (Ogińska-Bulik, 2003). Badania wykazały również, iż poczucie koherencji, a zwłaszcza jego poziom, w znaczny sposób różnicuje nasilenie symptomów zdrowotnych wśród ankietowanych policjantów, bowiem dla funkcjonariuszy z niskim stopniem SOC charakterystyczne były nasilone objawy somatyczne w stosunku do tych policjantów z wysokimi wartościami opisywanej zmiennej. Zgodnie z badaniami niskie poczucie koherencji było również istotną przyczyną wypalenia zawodowego, bowiem w tejże grupie funkcjonariuszy Policji, SOC wiązało się w istotny sposób z ogólnymi wskaźnikami zespołu wypalenia zawodowego, jak również jego dwoma skalami – wyczerpaniem emocjonalnym oraz alienacji. Natomiast policjanci z wysokim i niskim poziomem owego zasobu, znacznie różnili się od siebie w kwestii wypalenia zawodowego (Ogińska-Bulik, 2003).



## 1.4.2 Poczucie własnej skuteczności

Poczucie własnej skuteczności w psychologii zdrowia odgrywa dużą rolę, bowiem utożsamiane ze spostrzeganą kontrolą behawioralną, jest fundamentalnym mechanizmem samoregulacji zachowań ludzkich.

Zgodnie z ustaleniami A. Bandury (1977) poczucie własnej skuteczności obejmuje ocenę poziomu organizacji oraz wykonywania czynności, które są wymagane, w celu poradzenia sobie ze spodziewanymi sytuacjami, które mogą nieść ze sobą niepewność, nieprzewidywalność lub stresogenność (Bandura, 1982).

Innymi słowy, poczucie skuteczności można rozumieć jak przekonanie osoby o możliwościach dotyczących osiągnięcia zamierzonego celu w pewnej sytuacji życiowej, co jest odzwierciedleniem oceny jednostki, która dotyczy umiejętności radzenia sobie w danych sytuacjach. Poczucie własnej skuteczności ma wpływ na selekcję jakiejś czynności, włożony w ową czynność wysiłek, wytrwałość działania, konkretyzację przyczyn sukcesów lub porażek oraz jakość i siłę procesów emocjonalnych, zarówno w czasie przewidywań, jak i podejmowania określonych działań (Poprawa, 2001).

Poczucie własnej skuteczności traktuje się w kategoriach określonych dyspozycji osoby i jest rozumiane jako relatywnie utrwalone w psychicznych strukturach przeświadczenie, iż jednostka posiada odpowiednie możliwości, aby sprostać życiowym wymaganiom.

Zgodnie z teorią Schwarzera (1997), poczucie skuteczności jednostka nabiera w czasie (Schwarzer, 1997):

- bezpośrednio i doskonalącemu doświadczeniu, bowiem im częściej osoba podejmuje określone działania doprowadzając je do finału i uzyskuje korzystne rezultaty, tym wyższe u niej poczucie własnej skuteczności;
- pośredniemu bądź zastępczemu doświadczeniu – poczucie własnej skuteczności powstaje poprzez zestawienie swoich poczynań z działalnością innych osób;
- werbalnemu przekonaniu bądź symbolicznemu doświadczeniu – przekonanie wewnętrzne osoby o możliwościach odnoszenia sukcesów, które jest wzmocnione przez perswazję zewnętrzną jest korzystne w kształtowaniu poczucia własnej skuteczności.

Zgodnie z koncepcją R. Poprawy (2001) osoby, które wątpią we własne możliwości w sytuacjach trudnych są skoncentrowani na swoich deficytach i postrzegają trudności jako bardziej przerażające i w konsekwencji zmniejszają wysiłek oraz często rezygnują z działania,



natomiast jednostki z mocnym poczuciem własnej skuteczności potęgują swoje starania, aby sprostać wyzwaniu (Poprawa, 2001).

Wspomniany wcześniej R. Schwarzer (1997), stworzył model, w którym uzależnia rolę własnej skuteczności dotyczących przewidywaniu działań wykonawczych, w zmianie pejoratywnych nawyków oraz wprowadzaniu i podtrzymywaniu korzystnych dla zdrowia zachowań. Badania R. Schwarzera dowodzą, iż poziom poczucia własnej skuteczności jest związany z zachowaniami zdrowotnymi dotyczącymi: zapobiegania niekontrolowanym zachowaniom seksualnym, podejmowania regularnych ćwiczeń fizycznych, kontrolowania wagi, unikania używek i innych uzależnień (Schwarzer, 1997).

Znamienną rolę przekonania o własnej skuteczności w prewencji zawodowego stresu, potwierdziły badania Niny Ogińskiej- Bulik (2003) na grupie funkcjonariuszy Policji. Zgodnie z wynikami badań policjanci, którzy mieli wysoki poziom poczucia skuteczności i wyróżniali się istotnie lepszym stanem zdrowia somatycznego, mniejszym uczuciem niepokoju i bezsenności, mniejszymi zaburzeniami funkcjonowania oraz objawów depresji w konfrontacji z policjantami o niższym nasileniu opisywanego zasobu. Zdaniem Ogińskiej – Bulik pełni również funkcję ochronną, która zabezpiecza policjantów przed wypaleniem zawodowym ( Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024).

### 1.4.3 Dyspozycyjny optymizm

Współczesna psychologia w ujęciu poznawczo-behawioralnym, podstawowe znaczenie w kwestii regulowania zachowań ludzkich, przypisuje oczekiwaniom osoby co do wyników swoich działań. Np. R. Poprawa (2001) dowodzi, że jeżeli osoba wierzy bądź oczekuje pozytywnych efektów swoich działań, to z chęcią podejmuje trud, aby osiągnąć swoje zamierzenia, co jest nazywane optymizmem, rozumianym jako dyspozycyjna cecha wyrażająca uogólnione oczekiwania pozytywnych zmian (Poprawa, 2001).

Optymistyczne podejście do życia ma ogromny wpływ na ogólne funkcjonowanie człowieka, jak również ułatwia implikacje funkcjonowania w stresie, bowiem w czasie sytuacjach stresujących, optymizm sprzyja dobremu samopoczuciu oraz korzystnie wpływa na jego stan psychofizyczny. Wyniki badań dowodzą, iż wysoki poziom optymizmu zapobiega zdrowotnym zagrożeniom oraz umożliwia radzenie sobie z poważnymi chorobami. Jest również istotnym czynnikiem, który zmniejsza pejoratywne skutki stresu w pracy.



Wyniki badań, przeprowadzone przez Ninę Ogińską – Bulik (2003), wśród funkcjonariuszy Policji pokazują, iż policjanci z wysokim poziomem optymizmu, oceniali swój stan zdrowia jako lepszy w porównaniu do funkcjonariuszy z niższym stopniem optymizmu, nawet przy dużej dawce doświadczanego stresu w pracy. Incydentalnie odczuwali objawy somatyczne, niepokój czy bezsenność, bardzo rzadko także mieli stany depresyjne (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024). Przeprowadzone badania dowodzą również, że istnieje związek pomiędzy dyspozycyjnym optymizmem a poziomem odczuwanego stresu w pracy, jak również jego konsekwencjami, zarówno somatycznymi, jak i psychologicznymi. Ogińska – Bulik (2003) wskazuje, iż optymizm pejoratywnie koreluje z zawodowym stresem w grupie badanych policjantów, a w szczególności z brakiem wsparcia i odpowiedzialnością. Zaobserwowano także, iż niski poziom optymizmu u funkcjonariuszy Policji może sprzyjać wypaleniu zawodowemu, w szczególności w sferze emocjonalnego wyczerpania, alienacji, zaburzeń zdrowotnych oraz oznak depresji (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024).

#### **1.4.4 Wsparcie społeczne**

Bardzo ważną rolę w profilaktyce zawodowego stresu, a w szczególności następstwom zdrowotnym odgrywa wsparcie społeczne, które jest jednym z najlepiej zbadanych metod kształtowania odporności na sytuacje stresowe. Jednak do tej pory nie udało się stworzyć koherentnej, zbadanej empirycznie teorii, która tłumaczyłaby rolę oraz mechanizm działania tego potencjału w relacjach międzyludzkich.

Zgodnie z definicją H. Sęka (2003) wsparcie społeczne jest rodzajem interakcji społecznej, w której następuje wymiana emocji, informacji, instrumentów działania oraz dóbr rzeczowych, które są inicjowane przez jednego bądź obu odbiorców sytuacji stresowej. Celem owej interakcji jest zminimalizowanie stresu, opanowanie sytuacji trudnej przez towarzyszenie, budowanie poczucia przynależności, bezpieczeństwa oraz nadziei na rozwiązanie problemu oraz pokonanie trudności (Sęk, 2003).

Wilss (1998) wyróżnił kilka różnych rodzajów wsparcia społecznego w zależności od tego, co jest treścią wymiany społecznej w czasie udzielania wsparcia. Osoby zajmujące się tą problematyką między innymi Cieślak (1998) i Widerszal-Bazyl (1995), wyróżnili między innymi wsparcie prestiżowe, motywacyjne, podtrzymujące samoocenę, obcowanie społeczne.



Profesor Helena Sęk (2003) wyróżniła rodzaje wsparcia następujące rodzaje wsparcia (Sęk, 2003):

- wsparcie emocjonalne, które polega na przesyłaniu podtrzymujących, spokojnych emocji, aby wytworzyć przynależność, bezpieczeństwo oraz podwyższyć samoocenę;
- wsparcie informacyjne, które jest również nazywane poznawczym, to wymiana informacji, która umożliwia lepsze rozumienie sytuacji trudnych, jak również dostarczanie informacji zwrotnej dotyczącej efektywności podejmowanych procedur zaradczych od osoby wspieranej;
- wsparcie instrumentalne dotyczące przekazywania określonej instrukcji sposobów postępowania;
- wsparcie rzeczowe dotyczące świadczonej pomocy materialnej, rzeczowej, finansowej, jak również bezpośrednie działania dla osób potrzebujących;
- wsparcie duchowe oznaczające pomoc w sytuacjach kryzysu egzystencjalnego oraz sytuacjach terminalnych, które są nasycone cierpieniem i lękiem.

Ponadto wymieniona autorka wyróżniła dwa rodzaje mechanizmów, które wyjaśniają wpływ wsparcia na funkcjonowanie człowieka (Sęk, 2003):

1. Mechanizm efektu głównego, który występuje w dwóch postaciach:

- bezpośredniego wpływu na sytuacje stresowe, w którym wsparcie społeczne pełni rolę prewencyjną i zapobiegającą eskalacji stresu,
- pośredniego wpływu na stan zdrowia, w którym wsparcie społeczne jest czynnikiem subiektywnie lepszego dobrostanu.

2. Mechanizm buforowy, który w czasie silnego stresu działa jak bufor osłabiając negatywne skutki owego stresu, co jest możliwe dzięki wsparciu, które obniża istniejące napięcie i umożliwia przezwyciężenie trudności, a tym samym osłabienie negatywnych skutków stresu.

Prowadzone badania dowiodły, iż wsparcie społeczne niweluje wiele szkodliwych konsekwencji stresu, również tego związanego z pracą. Omawianemu mechanizmowi przypisuje się także duże znaczenie w utrzymaniu i ochronie zdrowia oraz rekonwalescencji. Ponadto, badania wykazały, iż wsparcie, którego udzielali przełożeni było jedynym skutecznym buforem zabezpieczającym funkcjonariuszy Policji przed implikacjami pejoratywnych wydarzeń w pracy (Sęk, 2003).

Z kolei inne badania wykazały, iż wsparcie społeczne przeciwdziała syndromowi wypalenia zawodowego, a brak owego wsparcia jest czynnikiem, który sprzyja jego



powstawaniu. W literaturze przedmiotu podkreśla się również, że różnorakie niedobory jednostki, w tym także brak społecznego wsparcia, jest czynnikiem kluczowym w powstawaniu zespołu wypalenia zawodowego. W trakcie badań odkryto również zależności między wsparciem społecznym, a dwoma czynnikami wypalenia: wyczerpaniem emocjonalnym i depersonalizacją oraz pozytywną rolę wsparcia społecznego w profilaktyce depersonalizacji.

Reasumując powyższe rozważania dotyczące metod radzenia sobie ze stresem, jego pejoratywnymi konsekwencjami oraz wypaleniem zawodowym można zauważyć, iż istnieją metody, które działają zapobiegawczo. Potwierdzają to liczne badania, które autorka niniejszej pracy przedstawiła w tym podrozdziale.

Przedstawione metody nie wyczerpują całkowicie problematyki, bowiem w literaturze przedmiotu można doszukać się wielu innych, które w skuteczny sposób wpływają pozytywnie na zjawisko stresu oraz wypalenia zawodowego. Autorka pracy po dogłębnej analizie literatury przedmiotu uznała, iż zaprezentowane wyżej metody dotyczące posiadanych zasobów osobistych funkcjonariuszy mogą zmniejszać negatywne konsekwencje stresu oraz przeciwdziałać syndromowi wypalenia zawodowego.



## **Rozdział 2   Stres w pracy zawodowej policjantów, czynniki stresogenne**

### **2.1. Specyfika pracy funkcjonariuszy Policji**

Praca zawodowa jest jedną z najważniejszych form działalności człowieka, bowiem odgrywa doniosłą rolę w kwestii poczucia tożsamości, a jej wykonywanie daje możliwość nabywania nowych umiejętności, jak również umiejętności radzenia sobie z nowymi wyzwaniami. Praca jest źródłem zaspokajania podstawowych potrzeb człowieka, tj. potrzeba przynależności, poczucia bezpieczeństwa, przyjaźni, a ponadto stanowi podstawowe źródło utrzymania pracownika oraz jego rodziny.

Zgodnie z definicją Dobrowolskiej (1980), praca jest stałym bądź systematycznym wykonywaniem czynności, opierającym się na określonych kwalifikacjach, stanowi podstawę utrzymania oraz wyznacza pozycję społeczną jednostki (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024).

Praca zawodowa jest bardzo ważną wartością w życiu większości ludzi, jednak jednocześnie dla wielu jest jednym z najistotniejszych źródeł stresu. Spora część osób w wieku produkcyjnym spędza w pracy ponad połowę swego aktywnego życia. Pracownik przeciętnie spędza w pracy ponad 40 godzin tygodniowo, zatem około 25% życiowej aktywności. Jednak istnieją takie sytuacje, że liczba godzin spędzanych w pracy jest znacznie wyższa. Powodów owego stanu jest wiele, i może być związane z pracoholizmem, nadmiernymi ambicjami, czy zmuszaniem do wykonywania obowiązków (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024).

Każda praca wiąże się jakiś sposób ze stresem, a każdy człowiek może zetknąć się z czynnikami mogącymi powodować doświadczaniem napięć czy silnych emocji, które są nazywane stresorami. Zgodnie z koncepcją M. Łobody (1990) stresory są formami interakcji jednostki z otoczeniem, powodujące doświadczanie przez nich stresu, zaś Sutton Kahn (1987) stresory określają, jako każdy postrzegany subiektywnie lub obiektywnie istniejący czynnik zewnętrzny pod postacią wymagań, nacisku, ograniczeń bądź deprivacji powodujący napięcia, które objawiają się niezadowoleniem, obniżeniem wydajności bądź dolegliwościami somatycznymi (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2024).

Literatura przedmiotu prezentuje pojęcie stresorów występujących w aktywności zawodowej na wiele sposobów



Levi i Frankenhauser (1997) stworzyli np. wieloaspektową klasyfikację czynników stresujących w organizacji, w której uwzględnione zostały fizyczne i społeczne elementy środowiska pracy, jak również demonstracje fizjologiczne, behawioralne, mentalne oraz organizacyjne. Wśród stresorów środowiskowych zostały wyróżnione (Terelak, 1996):

1. Stresory tkwiące w samej pracy, które są spowodowane:
  - przeciążeniem pracą
  - presją czasu i bezwzględną terminowością
  - warunkami pracy
  - pracą zmianową
  - koniecznością nadążania za szybkimi zmianami technologicznymi.
2. Stresory w stosunkach społecznych z przełożonymi, podwładnymi oraz kolegami, które są spowodowane:
  - niemożnością do podporządkowania się
  - brakiem wsparcia
  - niewystarczającą polityką społeczną.
3. Stresory organizacyjnymi oraz klimat emocjonalny, które są spowodowane:
  - brakiem współodpowiedzialności
  - poczuciem osamotnienia
  - niewłaściwą komunikacją interpersonalną.
4. Stresory dotyczące miejsca w organizacji, które są spowodowane:
  - dwuznacznością ról, konfliktowością
  - zbyt dużą odpowiedzialnością za rzeczy i ludzi
  - zbyt dużą zależnością od kierownictwa średniego szczebla.
5. Stresory dotyczące źródeł ekstraorganizacyjnych, które są spowodowane:
  - problemami rodzinnymi
  - kryzysami życiowymi
  - trudnościami finansowymi
  - konfliktami związanymi z wiarygodnością i polityką firmy
  - brakiem wsparcia instytucyjnego.
6. Stresory związane z karierą zawodową, które są spowodowane:
  - aktualnym statusem zawodowym, nieadekwatnym do kwalifikacji i aspiracji
  - brakiem perspektyw rozwoju zawodowego.



Wśród czynników osobowościowych, które generują stres w miejscu pracy, badacze wyodrębnili przede wszystkim neurotyczne cechy charakteru, które są związane z (Terelak, 2001):

- brakiem zrównoważenia emocjonalnego
- konformizmem
- sztywnością postaw
- trudnościami adaptacyjnymi
- brakiem inicjatywy
- niskim poziomem motywacji osiągnięć.

Praca w Policji jest zaliczana do profesji, które charakteryzują się bardzo wysokim poziomem występowania stresu. Z badań Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, które objęły 47 różnych zawodów wynika, iż zawód policjanta został oceniony jako najbardziej stresujący (Dudek, Koniarek, Szymczak, 2001) i z roku na rok stres w tej profesji ulega eskalacji. Powodem takiego stanu rzeczy jest organizacja pracy spowodowana reformom w tej służbie oraz rosnącą liczbą przestępstw (Krzyna, 1997).

Wśród stresorów charakterystycznych dla zawodu policjanta, Brown i Campbell (1990), wyróżnili stresory związane z (Brown, Campbell, 1990):

- brakami kadrowymi
- zmiennością pracy
- presją czasu
- deficytem konsultacji i komunikacji, zwłaszcza z kadra zarządzającą
- kierowaniem i nadzorowaniem innych
- długim czasem pracy
- nadmiernym obciążeniem pracą
- zbyt niskimi płacami
- uczestniczeniem w sytuacjach związanych ze śmiercią
- aresztowaniem atakującej osoby
- kontaktami z ofiarami przemocy
- informowaniem rodziny i krewnych o śmierci bliskiej osoby
- poszukiwaniem zaginionej osoby
- uczestniczeniem w sądowych rozprawach
- zabezpieczaniem i ochranianiem imprez oraz wydarzeń publicznych.



Uszczegółowienia oraz rozwinięcia stresorów funkcjonariuszy dokonali J. M. Violanti oraz

F. Aron (1995), którzy wyróżnili stresory dotyczące (Krzyna, 2021):

- zabicia człowieka w czasie służby
- zabicia kolegi-policjanta
- ataków fizycznych
- maltretowanych dzieci
- szybkich pościgów
- zmienowość służb
- konieczności użycia siły
- nieodpowiedniego wsparcia ze strony władz
- niezgodnością z partnerem
- wypadków służbowym samochodem
- deficytu funkcjonariuszy Policji
- kontaktów z agresywnym tłumem
- rosnącej przestępczości
- nadmiernej dyscypliny
- bronięcia się przed przekupstwem
- zawiadamiania o śmierci
- niedostatecznego wyposażenia
- kłótni rodzinnych
- negatywnych sprawozdań prasowych
- konfliktów zawodowych
- braku uznania
- biurokracji
- wyrozumiałości dla podejrzanych oraz oskarżonych
- ostrych regulaminów
- narażania się na ból i cierpienie
- narażania się na śmierć
- ostracyzmu społecznego
- konfliktów na tle rasowym.

Do dyskusji dotyczącej czynników stresogennych w pracy policjantów, włączył się także R. J. Burke (2000), który na podstawie badań przeprowadzanych w Kanadzie, wyodrębnił



i sklasyfikował najczęstsze stresory w pracy funkcjonariuszy Policji, owe stresory dotyczą (Burke, 2000):

1. Wymagań mających związek z pracą zawodową dotyczące: nadmiernego obciążania pracą, zmiennością, ryzykiem uszkodzenia ciała, ryzykiem utraty zdrowia bądź życia, odpowiedzialnością za inne osoby, koniecznością natychmiastowego podejmowania decyzji.
2. Wymagań wynikających z pełnionej roli dotyczące: konfliktów roli, niejasnych wymagań ze strony kadry zarządzającej, zbyt małego udziału w podejmowaniu decyzji.
3. Czynników związanych z rozwojem kariery zawodowej dotyczące: ograniczonych możliwości awansu zawodowego, niskiego uposażenia.
4. Struktury organizacyjnej pracy dotyczącej: konieczności respektowania regulaminu, biurokracji, przenoszenia funkcjonariuszy do innych pionów służby, stosunków z podwładnymi, przełożonymi oraz współpracownikami.
5. Systemu prawnego związanego z oczekiwaniem na rozprawę, jak również procesy sądowe.
6. Trudności z pogodzeniem stawianych wymogów w pracy z oczekiwaniami oraz wymaganiami rodziny, całodobowym systemem pracy, brakiem znajomych spoza policji, ostracyzm społeczny.

Inne źródła stresu wymieniane przez badaczy dotyczą również (Brown, Campbell, 1990):

- braku właściwego sprzętu do pracy,
- konieczności korzystania ze sprzętu zawodowego, bądź przestarzałego,
- niesprawiedliwych wyroków sądowych,
- przesuwania terminów rozpraw sądowych,
- długotrwałych i przeciągających się procesów,
- przekonania o niskiej skuteczności sądów.

Wyniki badań (2002), które zostały przeprowadzone wśród polskich policjantów dowodzą, iż ponad 70% z nich odczuwa przeciążenie pracą, natomiast aż 80% ankietowanych funkcjonariuszy Policji odczuwa stres związany z koniecznością dotrzymywania terminów, jak również pejoratywne stosunki w pracy (Królikowska, Bonus-Dzięgo, 2002). Adekwatne wyniki zaprezentowane zostały przez Z. Mikołajczak (1998), której wyniki badań pokazują, iż niewłaściwe relacje pracownicze, zwłaszcza z przełożonymi są większym źródłem stresu niż niebezpieczne czynności służbowe (Mikołajczak, 1998). Z kolei Z Rychlik (1999) dowodzi, iż ponad 82% policjantów jest zdania, że kadra kierownicza nie wykazuje zainteresowania



problemami swoich podwładnych, a ponad 50% z nich pracujących na różnych pionach, swoje obowiązki postrzega jako niezaspakajające ich ambicji (Rychlik,1999). Ankietowani przez T. Cichorza (1998) funkcjonariusze stwierdzili, iż czynnikami stresogennymi jest dla nich wykonywanie obowiązków służbowych, które nie są zgodne z ich kwalifikacjami lub piastowanie stanowiska nieadekwatnego do posiadanych kwalifikacji (Cichorz,1998).

Zgodnie z dostępnymi wynikami badań, N. Ogińska-Bulik (2003) dokonała klasyfikacji źródeł stresu w pracy polskich funkcjonariuszy Policji, do których zaliczyła (Oginska-Bulik,2004):

1. **Bodźce związane z relacjami interpersonalnymi w miejscu pracy** dotyczące: niewłaściwych relacji z kadrą kierowniczą, pejoratywne relacje ze współpracownikami oraz podwładnymi, jak również deficyt wsparcia społecznego.
2. **Stresory dotyczące sposobu wykonywania pracy** do których zaliczono: presję czasu, nienormowany i zmianowy system pracy, przymus szybkiego reagowania oraz podejmowania decyzji, częste ryzyko utraty zdrowia lub życia, nadmierną biurokracją.
3. **Czynniki mające związek z jednoczesnym funkcjonowaniem w pracy i poza nią**, które mogą narażać funkcjonariuszy na konflikt ról jako pracownika, partnera, rodzica czy kolegi.
4. **Bodźce dotyczące rozwoju i przebiegu kariery zawodowej, wśród których wymienia się:** zbyt małe możliwości awansu, bądź całkowity ich brak, wykonywanie czynności niezgodnych z kwalifikacjami, brak uznania przełożonych w postaci nagród i premii oraz brak poczucia stałości pracy.
5. **Czynniki dotyczące pełnienia ról organizacyjnych**, do których autorka zalicza: przesadne, nieklarowne i niezgodne oczekiwania ze strony kadry kierowniczej, nadmierną odpowiedzialność, zbyt mały udział w podejmowaniu decyzji.
6. **Stresory dotyczące systemu prawnego**, wśród których wymienia się: stereotypy dotyczące przekonań i oczekiwań społecznych związanych z wizerunkiem policjanta, jak również zainteresowania mediów.

Reasumując powyższe rozważania można skonstatować, iż stresory w pracy funkcjonariusz Policji, nie dotyczą wyłącznie narażania własnego zdrowia lub życia związanych z niebezpiecznymi zdarzeniami, ale również z codziennym wykonywaniem obowiązków służbowych. Dla licznej grupy ankietowanych policjantów, obciążeniem psychicznym jest właśnie działanie takich codziennie występujących stresorów, jak negatywne relacje z przełożonymi, nadmierna biurokracja czy nieklarowne, a wręcz sprzeczne polecenia. To



właśnie działanie owych stresorów, ze względu na ich chroniczne występowanie, prowadzi z reguły do pejoratywnych konsekwencji, zwłaszcza zdrowotnych i psychologicznych.

### 2.1.1 Prawne podstawy działania Policji

Aktem prawnym regulującym działalność Policji jest Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 roku (Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji), w której można doszukać się informacji o sposobie funkcjonowania, kompetencjach funkcjonariuszy oraz stosunkach służbowych. Ów akt prawny definiuje Policję jako formację w służbie społeczeństwa, która została powołana w celu ochrony, utrzymywania bezpieczeństwa oraz porządku publicznego. Z powyższej definicji wynika, iż Policja jest formacją paramilitarną i można ją porównać do formacji wojskowej, bowiem obowiązują w obu organizacjach: umundurowanie, uzbrojenie, centralizm, podporządkowanie służbowe oraz hierarchia (Hanausek, 1996).

Założenia działalności Policji zostały oparte na następujących zasadach (Misiuk, 2011):

1. Zasada praworządności dotyczy działalności organów władzy publicznej w RP wyłącznie w oparciu o przepisy prawa i w jego granicach. Zasada praworządności jest stosowana w strukturach policyjnych, bowiem to prawo strukturalizuje system organizacyjny Policji, kształtując jej formacje zgodnie z zakresem przydzielanych zadań.
2. Zasada hierarchiczności to system podporządkowania wewnętrznego, który obejmuje wzajemne uprawnienia i obowiązki jednostek policyjnych, funkcjonariuszy oraz cywilnych pracowników. Owa zasada jest stosowana w celu:
  - a. respektowania ustalonych przepisami prawa do podejmowania decyzji oraz wydawania poleceń koniecznych do wykonywania obowiązków służbowych;
  - b. stosowania odpowiednich technik i procedur podczas wykonywania czynności służbowych dotyczących zarówno kadry kierowniczej, jak i podwładnych;
  - c. uznawania zależności wynikających ze stopni policyjnych;
3. Zasada apolityczności jest gwarancją podporządkowania Policji wyłącznie organom państwowym, które są określone konstytucyjnie. Zasada dotyczy również ochrony funkcjonariuszy przed angażowaniem się w działalność polityczną, jednak art. 67 ustawy



o Policji dopuszcza zrzeszanie się funkcjonariuszy tylko w Związku Zawodowym Policji, ale bez udziału w strajkach.

Jak zostało wspomniane wcześniej, Policja jest formacją strzegącą porządku publicznego oraz bezpieczeństwu państwa i jego obywateli, przy pomocy dostępnych środków. Wykaz zadań funkcjonariuszy Policji określa art. 1 ust. 2 o Policji, które dotyczą (Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji):

- ochrony życia i zdrowia obywateli RP oraz ich dobytku przed bezprawnymi zamachami, które ten dobytek naruszają;
- ochrony bezpieczeństwa, jak również porządku publicznego i spokoju w miejscach publicznych transporcie i ruchu drogowym oraz na wodach, które są przeznaczone do ogólnego korzystania;
- aktywowania i organizowania działań, które mają przeciwdziałać przestępstwom, wykroczeniom i zjawiskom kryminogennym oraz współdziałania ze wszystkimi organami na szczeblu państwowym i samorządowym oraz organizacjami pozarządowymi;
- wykrywania przestępstw oraz wykroczeń, jak również wykrywanie ich sprawców;
- prowadzenia kontroli nad strażami miejskimi, jak również wyspecjalizowanymi, uzbrojonymi oddziałami ochronnymi, które określają odrębne przepisy;
- kontroli poszanowania przepisów dotyczących porządku administracyjnego, które wiążą się z szeroko rozumianą działalnością publiczną bądź obowiązujących w miejscach publicznych;
- współpracy z Policjami w innych krajach, wszelkimi organizacjami międzynarodowymi działającymi zgodnie z umowami i porozumieniami międzynarodowymi;
- komasacji, przetwarzania oraz przekazywania informacji kryminalnych;
- kierowania bazą danych, która zawiera informacje dotyczące wyników analizy DNA;
- tworzenia, przekazywania oraz utrzymywania systemów informacyjnych, które umożliwiają administracji rządowej oraz organom ścigania przekazywanie i dostęp do danych, które są gromadzone w Systemie Informacyjnym Schengen.

Obowiązki Policji, oprócz Ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, regulują także następujące ustawy szczegółowe (Mirska, 2009):

1. Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r., regulująca ochronę osób i mienia.
2. Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r., regulująca prawo ruchu drogowego.



3. Ustawa z dnia 5 lipca 1990 r., regulująca prawo do zgromadzeń.
4. Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r., regulująca bezpieczeństwo masowych imprez.
5. Ustawa z dnia 21 maja 1999 r., regulująca użycie broni i amunicji.
6. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r., regulująca pobyt cudzoziemców na terenie RP.

Wszystkie zadania, które regulują wymienione ustawy są rozdzielone pomiędzy różne jednostki organizacyjne przez Komendanta Głównego Policji w bardzo szczegółowy sposób, co reguluje Zarządzenie Komendanta Głównego, które dotyczy gruntownych zasad organizacji, zakresu kompetencji komend, komisariatów, jak również pozostałych komórek organizacyjnych Policji. Przedmiotowe zarządzenie określa również zadania dla Komendy Główny Policji, wszystkich komend i komisariatów, również specjalistycznych, Wyższej Szkoły Policyjnej w Szczytnie, ośrodków szkoleniowych, oddziałów prewencji. Samodzielnych pododdziałów antyterrorystycznych.

### **2.1.2 Struktura organizacyjna Policji**

Strukturę Policji reguluje Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r., o Policji rozdział 2 „Organizacja Policji”. Artykuł 4 rzeczowej ustawy wyszczególnia rodzaje służb, które wchodzi w skład Policji. W skład Policji wchodzi następujące służby (Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990, o Policji ):

1. Kryminalna, prewencyjna oraz wspierającej działalność Policji w sferze organizacyjnej, logistycznej i technicznej.
2. Policja sądowa, której szczegółowy zakres i zasady organizacji określa minister do spraw wewnętrznych, w porozumieniu z ministrem do spraw sprawiedliwości w drodze porozumienia.
3. Wyższa Szkoła Policji, ośrodki szkolenia oraz szkoły policyjne.
4. Samodzielne oddziały prewencji oraz pododdziały antyterrorystyczne.
5. Jednostki badawczo-rozwojowe.

Zgodnie z ustawą o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 r., artykuł 5 podaje (Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990, o Policji), iż głównym organem administracji rządowej, który jest odpowiedzialny za ochronę bezpieczeństwa obywateli oraz porządku publicznego jest Komendant Główny Policji realizujący zadania określone w ustawach. Komendant Główny Policji jest przełożonym wszystkich funkcjonariuszy Policji, sam zaś podlega ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych. Komendant Główny Policji może zostać powołany



i odwołany przez Prezesa Rady Ministrów, natomiast zastępców powołuje i odwołuje minister właściwy do spraw wewnętrznych, ale na wniosek Komendanta Głównego Policji. W przypadku odwołania ze stanowiska Komendanta Głównego Policji, minister właściwy do spraw wewnętrznych powierza jego obowiązki jednemu z jego zastępców, jednak nie dłużej niż trzy miesiące, natomiast w razie niezdolności do pełnienia obowiązków przez Komendanta Głównego Policji, minister właściwy do spraw wewnętrznych powierza pełnienie obowiązków jednemu z jego zastępców, jednak nie dłużej niż na sześć miesięcy.

Wspomniana Ustawa w art. 8 (Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990, o Policji), reguluje organy administracji rządowej na szczeblach wojewódzkich, którymi są:

1. Wojewodzi przy wsparciu Komendanta Wojewódzkiego Policji, który może działać w jego imieniu bądź Komendant wojewódzki Policji, który może działać we własnym imieniu w kwestiach dotyczących czynności operacyjno-rozpoznawczych, dochodzeniowo-śledczych, jak również działań w zakresie ścigania wykroczeń.
2. Komendanci Powiatowi Policji.
3. Komendanci komisariatów Policji.

### **2.1.3 Uprawnienia i obowiązki funkcjonariuszy**

Policja jest formacją, która w sposób bezpośredni odpowiada za bezpieczeństwo oraz życie obywateli, a funkcjonariusze Policji, jako jedna z niewielu grup zawodowych ma obowiązek bronić najwyższych wartości obywateli, nawet z narażeniem własnego życia.

W związku z czym, obowiązki policjantów mają szczególny charakter. Przytaczając przykład dotyczący udzielania pierwszej pomocy można zauważyć, iż funkcjonariusz Policji ma obowiązek takiej pomocy udzielić, natomiast świadkowie zdarzenia mogą ograniczyć się wyłącznie do poinformowania odpowiednich służb. Uprawnienia i obowiązki funkcjonariuszy Policji są wyjątkowe, bowiem realizując swoje obowiązki służbowe policjanci ingerują w konstytucyjne prawa oraz wolność gwarantowane każdemu obywatelowi RP. Jako przykład może posłużyć przeszukanie, które jeżeli jest prowadzone przez funkcjonariusza w ściśle określonej prawem sytuacji, to jest czynnością legalną, dopuszczoną przepisami prawa. Takie prawo nie przysługuje obywatelom, ponieważ za podjęcie takiego typu działań powoduje pociągnięcie do odpowiedzialności karnej.

Uprawnienia i obowiązki funkcjonariuszy Policji, stanowią system ochrony, który jest gwarancją właściwego wykonywania obowiązków służbowych, a więc realizację ustawowych



zadań Policji (Łabuz, Michalski, 2014). Literatura przedmiotu uprawnień policjantów nazywa środkami przymusu procesowego a ich stosowanie łączy się z innymi uprawnieniami, jakimi są środki przymusu bezpośredniego (Kukła, Głowacki, 2014).

Uprawnienia funkcjonariuszy Policji zostały określone we wspomnianej wcześniej Ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji. W art. 14 rzeczowej ustawy przedstawiono trzy kategorie czynności, które realizuje Policja (Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990, o Policji):

- operacyjno-rozpoznawcze,
- dochodzeniowo-śledcze,
- administracyjno-porządkowe.

Podstawowy zakres uprawnień wykonywanych przez policjanta został określony w artykule 15 ustawy o Policji. Funkcjonariuszowi Policji przysługuje prawo do (Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990, o Policji):

1. Legitymowania osób celem ustalenia tożsamości.
2. Zatrzymania osób w trybie oraz przypadkach, które określają przepisy Kodeksu postępowania karnego bądź innych ustaw.
3. Pobierania odcisków linii papilarnych bądź wymazu ze śluzówki policzków.
4. Przeszukania osób oraz pomieszczeń w trybie i przypadkach, które określają przepisy Kodeksu postępowania karnego bądź innych ustaw.
5. Podejmowania kontroli osobistej, przeglądania zawartości bagaży oraz kontroli ładunków w portach, na dworcach, jak również w środkach transportu lądowego, powietrznego i wodnego.
6. Obserwacji oraz rejestrowania z użyciem urządzeń technicznych obrazu zdarzeń
7. w miejscach publicznych, a w trakcie czynności operacyjno-rozpoznawczych, jak również administracyjno-porządkowych podejmowanych na mocy ustawy – także i dźwięku, który towarzyszy tym zdarzeniom.
8. Żądania niezbędnej pomocy od innych przedsiębiorców oraz organizacji społecznych, a także w nagłych przypadkach od każdej osoby udzielenia niezbędnej pomocy,
  1. w ramach obowiązujących przepisów prawa.
9. Wykonywania kontroli prewencyjnej celem ochrony przed niebezpiecznymi działaniami, które mogą skutkować zagrożeniem życia bądź zdrowia oraz bezpieczeństwa i porządku publicznego.

Innym, nie mniej istotnym elementem dotyczącym zadań Policji są obowiązki funkcjonariuszy, które zostały zdefiniowane w art. 1 Ustawy o Policji. Funkcjonariusze Policji są zobowiązani do (Rajchel, 2005):



1. Ochrony życia i zdrowia obywateli, to priorytetowy obowiązek każdego funkcjonariusza Policji, ponadto na policjantów nałożony został także obowiązek obrony mienia przed bezprawnymi zamachami, które owe dobra naruszają.
2. Ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego, która jest osiągnięta poprzez celową działalność państwa za pośrednictwem możliwości prawnych oraz technicznych.
3. Przetwarzania danych, owy obowiązek polega na gromadzeniu, przekazywaniu, przetwarzaniu i prowadzeniu baz danych, opracowywaniu analiz danych kryminalnych, jak również zapewnieniu bezpieczeństwa zgromadzonym informacjom zgodnie
4. z ustawą o ochronie danych niejawnych. Wymienione wyżej zadania są prowadzone za pośrednictwem Krajowego Centrum Informacji Kryminalnych.
5. Prewencji, to zadania mające przeciwdziałać popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz współpracy ze społeczeństwem polegającej na inicjowaniu, organizowaniu, jak również koordynowaniu działań dotyczących szeroko rozumianej profilaktyki.

Wyżej wymienione zadania Policji zostały sprecyzowane w podrozdziale 2.1. „, Prawne podstawy działania Policji”.

### **2.1.4 Zagrożenia bezpośrednio wynikające ze specyfiki służby**

Funkcjonariusze Policji bezustannie obcując ze światem przestępczym, są narażeni na bezpośrednie zagrożenia, zarówno psychiczne jak i fizyczne, czego następstwem jest narażenie własnego życia i zdrowia. W czasie wielu interwencji policjanci funkcjonują w silnym napięciu emocjonalnym, a podczas wykonywania czynności służbowych często pracują w stanie podwyższonego poziomu stresu. Z chwilą podjęcia interwencji funkcjonariusze Policji muszą zmagać się z nagłymi zagrożeniami związanymi z siłami natury, zwierzętami bądź agresywnymi ludźmi, co jest związane niejednokrotnie z dużym ryzykiem.

Podając za M. Karczmarczykiem (2016) zagrożenie jest rodzajem trudnej sytuacji mogącej pojawić się nagle, bez ostrzeżenia. Jest to również stan często nieprzewidywalny, który jest wywołany najczęściej działaniami sił natury lub człowieka, mogące rozwijać się bądź zanikać proporcjonalnie do stawianego oporu. Zagrożenie posiada zmienny charakter, zależny od wielu przyczyn, a jego skutkiem jest minimalizacja poziomu poczucia bezpieczeństwa osób, które znajdują się w pobliżu lub biorących w nim czynny udział.



Funkcjonariusze Policji podejmując interwencje w stosunku do jednej lub kilku osób w różnym miejscu i czasie, są narażeni na sytuacje, które mogą zagrozić ich życiu lub zdrowiu, bowiem nawet podczas rutynowego legitymowania może dojść do konfliktu pomiędzy stronami, a w konsekwencji do kontaktu fizycznego kończącego się uszkodzeniami ciała nie tylko osób agresywnych, ale także policjantów. W czasie trwania interwencji, funkcjonariusze są często zmuszeni do szybkiego przystosowania się, do błyskawicznie zmieniającej się sytuacji. Bardzo często, działając w skrajnych sytuacjach, funkcjonariusze muszą mieć świadomość istnienia realnego zagrożenia związanego ze ściąganiem przestępców, walk z nimi, jak również przymusem działania w sytuacjach trudnych i nieprzewidywalnych. Bezpośrednie zagrożenia w czasie służby, literatura przedmiotu uważa za jeden z najpoważniejszych stresorów w pracy w Policji (Cichorz, Komor, 1995).

Zgodnie z teorią B. Hołtysa (2011), do zagrożeń należy zaliczyć wszystkie najbardziej niebezpieczne społeczne naruszenia norm oraz przepisów mających miejsce w miejscach publicznych. Ponadto wymieniony autor do zagrożeń zaliczył także najbardziej groźne zdarzenia, które w sposób bezpośredni narażają zdrowie lub życie interweniującego funkcjonariusza Policji (Hołyst, 2011).

Do najpoważniejszych zagrożeń fizycznych w służbie policjantów zalicza się (Kramarczyk, 2016):

- napaść fizyczną, w związku z licznymi interwencjami w sytuacjach, gdzie jest obecna agresja, np. w czasie zatrzymania, bójki lub zamieszek, funkcjonariusze mogą być narażeni na pobicie, postrzały z broni palnej napastnika, czy ataki nożem;
- korzystanie z broni palnej, dotyczy ekstremalnych sytuacji, w których policjant może zostać postrzelony, np. w trakcie pościgów bądź starć z przestępcami;
- wypadki drogowe, które mogą mieć miejsce w czasie pościgów lub patrolowania dróg, szczególnie podczas działania w stresie lub niekorzystnych warunków atmosferycznych;
- kontakt z niebezpiecznymi substancjami, z którymi funkcjonariusze mogą mieć kontakt w czasie interwencji, a należą do nich m.in.: narkotyki, substancje chemiczne, wysokie stężenie tlenu węgla podczas kierowania ruchem;
- kontakt z tłumem, w czasie zabezpieczania, np. koncertów, demonstracji, meczów, co może powodować zepchnięcie przez tłum, stratowanie lub ataki przez agresywnych uczestników;



- zagrożenie biologiczne w trakcie kontaktów z krwią, śliną, płynami ustrojowymi w wyniku bezpośredniego kontaktu z nosicielami chorób, tj. HIV, HBV lub HCV;
- zagrożenia występujące podczas pracy w terenie, które mogą występować, np.
- w lasach, opuszczonych obiektach, mogące powodować upadki, skaleczenia ostrymi przedmiotami, ukąszenia i ugryzienia zwierzęta;
- narażenie na stres z powodu pracy w sytuacjach powodujących wysokie napięcie emocjonalne;
- narażenie na Zespół Stresu Pourazowego mogący wystąpić po ciężkich doświadczeniach, np. przemoc, śmierć, tragiczne wypadki komunikacyjne;
- presja społeczna dotycząca oczekiwań społeczeństwa oraz ciągłej gotowości do działania;
- reakcje somatyczne, czyli zmiany w stanie zdrowia, które są odpowiedzią na zagrożenia w służbie policjanta.

Wymienione wyżej zagrożenia, nie wyczerpują całkowicie tematu zagrożeń bezpośrednich w służbie policjanta, ponieważ poczucie zagrożenia jest zależne od wielu czynników do których, wspomniany wcześniej M. Kramarczyk (2016) zalicza:

- zawodowe przeszkolenie w zakresie stosowanych technik i taktyk interwencyjnych,
- stan psychofizyczny,
- cechy osobowościowe,
- wiedzę i doświadczenie zawodowe,
- umiejętności zastosowania środków przymusu bezpośredniego,
- poziom zasobów osobistych,
- asekurację oraz wsparcie innych funkcjonariuszy.

Praca w Policji stawia przed osobami, którzy tę pracę wykonują bardzo wysokie wymagania, ponieważ policjanci w czasie wykonywania obowiązków służbowych są narażeni na różnego rodzaju zagrożenia będące rezultatem postępowania wobec osób, co do których są podejmowane działania interwencyjne mające na celu eliminację zachowań sprzecznych z prawem.



## 2.2. Zagrożenia stresem w pracy policjanta

### 2.2.1 Konsekwencje stresu zawodowego funkcjonariuszy Policji

Cechą charakterystyczną zawodu policjanta jest wysoki poziom stresu, który jest związany z dużymi implikacjami. Według Z. Mikołajczak, pejoratywne skutki stresu zawodowego dotyczą (Mikołajczak, 1998):

- słabszego funkcjonowania zawodowego,
- wykroczeń podczas służby i poza nią,
- podwyższonej absencji,
- częstego sięgania po alkohol,
- obniżenia nastroju,
- zaniedbanego wyglądu.

Raport dotyczący stanu zdrowia polskich funkcjonariuszy dowodzi, iż około 6% z nich cierpi na schorzenia układu krążenia, w tym 57,7% choruje na nadciśnienie tętnicze, około 18% na choroby niedokrwienne serca, natomiast u 12% czynnych zawodowo policjantów, zdiagnozowano zaburzenia nerwicowe i psychosomatyczne (Gorczyca, 2001). Najczęstsze stresopochodne aberracje zdrowotne funkcjonariuszy Policji dotyczą (Dłużyk, 1997):

- zmęczenia,
- bólu w krzyżu,
- spożywania alkoholu,
- przejadania się,
- dolegliwości bólowych karku i ramion,
- biegunek,
- trudności w zasypianiu,
- niestrawności,
- stanów depresyjnych,
- stanów lękowych,
- napięciowych bólów głowy,
- nadużywania leków,
- wzrostu ciśnienia krwi.

Ankietowani funkcjonariusze Policji, wymienili również wiele konsekwencji stresu, które należą do skutków emocjonalno-behawioralnych, które objawiają się ( Ogińska-Bulik, 2004):



- problemami w porozumiewaniu się z innymi ludźmi,
- zdenerwowaniem,
- poczuciem winy,
- lękami,
- niekontrolowanymi wybuchami gniewu,
- trudnościami w podejmowaniu decyzji,
- napadami wściekłości i rozdrażnieniem,
- trudnościami z koncentracją uwagi,
- zachowaniami społecznymi.

Przeprowadzone przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy badania dowodzą, iż około 93% ankietowanych policjantów dostrzega pejoratywne skutki stresu zawodowego, które rzutują na wszystkie dziedziny ich życia. Najczęściej wskazywane konsekwencje dotyczą (Falkiewicz, 2018):

- obniżonego nastroju, bezsenności i zaburzenia snu,
- słabszego funkcjonowania podczas służb, spadku efektywności,
- komplikacjami w dostosowaniu się do pracy, osłabienia dyscypliny zawodowej,
- problemów zdrowotnych oraz zwiększonej absencji chorobowej,
- większej częstotliwości występowania chorób stresopochodnych, tj. schorzenia układu krążenia, cukrzycy, wrzodów żołądka, choroby nowotworowe, w szczególności jelit i wątroby, zaburzenia nerwicowe oraz psychosomatyczne,
- negatywnego wpływu związanego z relacjami oraz życiem rodzinnym, problemów małżeńskich, wysokiego wskaźnika rozwodów, gorszych relacji z dziećmi,
- skłonności do nadużywania alkoholu,
- niekontrolowanych wybuchów gniewu oraz fizycznej agresji w trakcie konfliktów,
- agresji, skutkującej nieuzasadnionym użyciem broni lub pobiciem obywateli, utratą tajnych dokumentów, wypadkami drogowymi z winy policjantów,
- depresji, załamania psychicznego, które prowadzą do autodestrukcji,
- prób samobójczych, których liczba stale wzrasta, a wskaźnik samobójstw w grupie funkcjonariuszy Policji jest wyższy niż w ogólnej populacji.

Komasacja zawodowego stresu, a nade wszystko brak umiejętności radzenia sobie z nim, mogą pociągnąć za sobą pejoratywne następstwa, które mają związek zarówno z pogarszającym się stanem zdrowia, jak i obniżeniem efektywności pracy policjantów. Może



stać się również przyczyną zaburzeń psychicznych, bądź stale wzrastającej liczby samobójstw, bowiem badania przeprowadzone w Polsce wykazały, iż w grupie 2,5 tysiąca przedstawicieli 47 różnorodnych zawodów, najwyższy poziom stresu był notowany właśnie w profesji policjanta (Krzyna, 1997).

## 2.2.2 Bezpośrednie reakcje na stres

Stres o charakterze incydentalnym lub umiarkowanym natężeniu, nie musi być zjawiskiem pejoratywnym, ale może mieć charakter przystosowawczy, podnosić poziom energii oraz mobilizować do działania. W związku z koniecznością wykonywania różnorodnych działań w warunkach zaskoczenia, niepokoju czy w obliczu zagrożenia, człowiek ma szansę nauczenia się efektywnej realizacji swoich zadań, pomimo psychicznego obciążenia. Jednak często stres może wykraczać poza przystosowawczy charakter i wówczas wywiera niekorzystny wpływ na funkcjonowanie jednostki (Frączek, Kofta, 1976). Kiedy człowiek pozostaje przez dłuższy czas w trudnej, przekraczającej możliwości adaptacyjne sytuacji, może to powodować mniej bądź bardziej odległe konsekwencje, w tym: zakłócenia funkcjonowania, dezorganizację zachowania, pogorzenie samopoczucia bądź zaburzenia stanu zdrowia.

Dwie grupy reakcji na stres zostały wyróżnione przez House'a i Jackmana (1988), które obejmują reakcje bezpośrednie, i do których można zaliczyć: zmiany fizjologiczne, poznawcze/emocjonalne, behawioralne, jak również odległe konsekwencje stresu objawiające się: zaburzeniami w zachowaniu, zaburzeniami emocjonalno-nerwicowymi, jak również chorobami psychosomatycznymi (Ogińska-Bulik, 2004).

Reakcja bezpośrednia, zwana również reakcją krótkotrwałą, jest doraźną odpowiedzią organizmu na wymagania, które stawia stresor.

Objawy występujące w wyniku działania stresu, zostały uporządkowane i ujęte w trzy kategorie (Neidhardt, Weinstein, Conry, 1996):

- dotyczące reakcji fizjologiczno-somatycznych, które objawiają się: przyspieszonym tętnem, zwiększoną potliwością, wzrostem ciśnienia tętniczego krwi, płytkim oddechem, gwałtownym odczuciem zimna i gorąca, napięciem mięśni kończyn, rozszerzeniem źrenic, zaciskaniem szczęk, częstym oddawaniem moczu;
- dotyczące reakcji psychologicznych, które objawiają się: trudnością z koncentracją uwagi, utratą pewności siebie, wzrostem agresywności, napięciem i poczuciem



- rozdrażnienia, zaniżoną samooceną, gonitwą myśli, zmęczeniem i wyczerpaniem, zamartwianiem się oraz niepokojem;
- dotyczące reakcji behawioralnych, które objawiają się: tikami nerwowymi, roztargnieniem, nadpobudliwością ruchową, obgryzaniem paznokci, pociąganiem za włosy, nieostrożnością podczas jazdy samochodem, spadkiem apetytu lub nadmiernym objadaniem się, zwiększonym spożyciem alkoholu lub substancji odurzających, trudnością w zasypianiu.

Bardziej szczegółowy podział przedstawił Jan Felicjan Terelak (1995), który dokonała podziału typów reakcji psychologicznych i wyróżnił reakcje emocjonalne, jak również zmiany w zakresie funkcjonowania poznawczego. Profesor psychologii zaproponował cztery grupy objawów (Terelak, 1995):

- reakcja fizjologiczna – niedostępna bezpośredniej obserwacji, jej cechą charakterystyczną jest mobilizacja organizmu do walki ze stresem;
- reakcja emocjonalna – jest wyrażaniem stanów emocjonalnych, które towarzyszą stresowi bądź są wywołane przez stres;
- reakcja behawioralna – są obserwowalnymi zmianami zachowań zewnętrznych, objawiających się: apatią, sennością, stuporem;
- reakcja poznawcza – to zauważalne zmiany w jakości i sprawności w funkcjonowaniu umysłowym, do których można zaliczyć:
  - zmiany pozytywne – sprawne rozwiązywanie problemów,
  - zmiany negatywne – błędne rozumowanie.

### **2.2.3. Następstwa stresu chronicznego w służbie policjantów**

Dla zawodu policjanta cechą charakterystyczną jest wysoki poziom stresu, który jest związany z dużymi implikacjami. Według Z. Mikołajczak, pejoratywne skutki stresu zawodowego dotyczą (Mikołajczak, 1998):

- słabszego funkcjonowania zawodowego,
- wykroczeń podczas służby i poza nią,
- podwyższonej absencji,
- częstego sięgania po alkohol,
- obniżenia nastroju,
- zaniedbanego wyglądu.



Raport dotyczący stanu zdrowia polskich funkcjonariuszy dowodzi, iż około 6% z nich cierpi na schorzenia układu krążenia, w tym 57,7% choruje na nadciśnienie tętnicze, około 18% na choroby niedokrwienne serca, natomiast u 12% czynnych zawodowo policjantów, zdiagnozowano zaburzenia nerwicowe i psychosomatyczne (Gorczyca, 2001). Najczęstsze stresopochodne aberracje zdrowotne funkcjonariuszy Policji dotyczą (Dłużyk, 1997):

- zmęczenia,
- bólu w krzyżu,
- spożywania alkoholu,
- przejadania się,
- dolegliwości bólowych karku i ramion,
- biegunek,
- trudności w zasypianiu,
- niestrawności,
- stanów depresyjnych,
- stanów lękowych,
- napięciowych bólów głowy,
- nadużywania leków,
- wzrostu ciśnienia krwi.

Ankietowani funkcjonariusze Policji, wymienili również wiele konsekwencji stresu, które należą do skutków emocjonalno-behawioralnych, które objawiają się (Ogińska-Bulik, 2004):

- problemami w porozumiewaniu się z innymi ludźmi,
- zdenerwowaniem,
- poczuciem winy,
- lękami,
- niekontrolowanymi wybuchami gniewu,
- trudnościami w podejmowaniu decyzji,
- napadami wściekłości i rozdrażnieniem,
- trudnościami z koncentracją uwagi,
- zachowaniami aspołecznymi.

Przeprowadzone przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy badania dowodzą, iż około 93% ankietowanych policjantów dostrzega pejoratywne skutki stresu zawodowego, które rzutują na wszystkie dziedziny ich życia. Najczęściej wskazywane konsekwencje dotyczą (Falkiewicz, 2018):



- obniżonego nastroju, bezsenności i zaburzenia snu,
- słabszego funkcjonowania podczas służb, spadku efektywności,
- komplikacjami w dostosowaniu się do pracy, osłabienia dyscypliny zawodowej,
- problemów zdrowotnych oraz zwiększonej absencji chorobowej,
- większej częstotliwości występowania chorób stresopochodnych, tj. schorzenia układu krążenia, cukrzycy, wrzodów żołądka, choroby nowotworowe, w szczególności jelit i wątroby, zaburzenia nerwicowe oraz psychosomatyczne,
- negatywnego wpływu związanego z relacjami oraz życiem rodzinnym, problemów małżeńskich, wysokiego wskaźnika rozwodów, gorszych relacji z dziećmi,
- skłonności do nadużywania alkoholu,
- niekontrolowanych wybuchów gniewu oraz fizycznej agresji w trakcie konfliktów,
- agresji, skutkującej nieuzasadnionym użyciem broni lub pobiciem obywateli, utratą tajnych dokumentów, wypadkami drogowymi z winy policjantów,
- depresji, załamania psychicznego, które prowadzą do autodestrukcji,
- prób samobójczych, których liczba stale wzrasta, a wskaźnik samobójstw w grupie funkcjonariuszy Policji jest wyższy niż w ogólnej populacji.

Komasacja zawodowego stresu, a nade wszystko brak umiejętności radzenia sobie z nim, mogą pociągnąć za sobą pejoratywne następstwa, które mają związek zarówno z pogarszającym się stanem zdrowia, jak i obniżeniem efektywności pracy policjantów. Może stać się również przyczyną zaburzeń psychicznych, bądź stale wzrastającej liczby samobójstw, bowiem badania przeprowadzone w Polsce wykazały, iż w grupie 2,5 tysiąca przedstawicieli 47 różnorodnych zawodów, najwyższy poziom stresu był notowany właśnie w profesji policjanta (Krzyna, 1997).



## 2.2.4 Metody radzenia sobie pracowników Policji ze stresem i wypaleniem zawodowym

Metody radzenia sobie ze stresem stanowią elementarny czynnik walki z przemęczeniem organizmu, stresem traumatycznym oraz wypaleniem zawodowym. Grupa zawodowa policjantów jest szczególnie narażona na znaczne obciążenia psychofizyczne wynikające ze specyfiki służby, która wymaga od funkcjonariuszy wielu poświęceń, wyrzeczeń, jak również dyscypliny. W związku z tym umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz niwelowania jego pejoratywnego wpływu na zdrowie zarówno fizyczne, jak i psychiczne.

Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach przeprowadził badania (2016) (Falkiewicz, 2018), dotyczące stresu oraz metod radzenia sobie z nim przez funkcjonariuszy Policji. Badania wykazały, że policjanci w różnym stopniu stosują metody dotyczące:

- aktywnego radzenia sobie ze stresem (świadome podejmowanie działań, które zmierzają do poprawy sytuacji stresowej);
- planowania (opracowanie algorytmu działania rozwiązującego sytuację stresową);
- pozytywnego przewartościowania (postrzeganie sytuacji stresowej w pozytywnym świetle i szukanie pozytywnych aspektów);
- akceptacji (dotyczy biernej postawy i zaakceptowaniu istniejącej sytuacji oraz opracowania metody podejmowania dalszych działań pomimo jej obecności);
- poczucia humoru (bagatelizowanie wydarzeń, traktowanie sytuacji stresowej żartobliwie);
- zwrócenia się ku religii (szukanie ulgi oraz wskazań przez modlitwę bądź medytację);
- aktywność sportowa ;
- szukania wsparcia emocjonalnego (kontakty międzyludzkie dodające otuchy oraz wsparcie emocjonalne);
- poszukiwania wsparcia instrumentalnego (kontakty interpersonalne w celu uzyskania praktycznej wskazówki bądź pomocy od osoby lub instytucji);
- zajmowania się innymi sprawami (kierowanie aktywności w stronę innych czynności, aby nie myśleć o sytuacji trudnej);
- zaprzeczania (odrzućcie faktu istnienia sytuacji stresowej);



- wyładowania (niwelowanie negatywnych emocji poprzez gniew, agresję słowną lub fizyczną)
- zażywania substancji psychoaktywnych (nadużywanie alkoholu lub środków odurzających);

Badania przeprowadzone przez N. Ogińską - Bulik (2004) wśród funkcjonariuszy Policji wykazały, iż istnieje zależność pomiędzy intensywnością odczuwanego stresu w pracy a umiejętnością radzenia sobie przez stosowanie metod nieadaptacyjnych, które koncentrują się na emocjach oraz unikaniu w postaci zaprzestania działań i używania substancji psychoaktywnych, tj. alkohol bądź narkotyki, jak również skoncentrowanie na emocjach i zaprzeczanie (Ogińska-Bulik, 2004). Rodzaj stosowanych metod radzenia sobie ze stresem jest zależny od zasobów osobistych, bowiem osoby mające wyższe nasilenie poczucia koherencji, własnej wartości, skuteczności oraz dyspozycyjnego optymizmu, które stosują strategię koncentracji na problemie w postaci aktywnego radzenia sobie, planowania, poszukiwania wsparcia instrumentalnego i pozytywnego przewartościowania stres zawodowy odczuwają na niższym poziomie i mniejsze nasilenie wypalenia zawodowego (Ogińska- Bulik, 2004).

Posiadane zasoby oraz stosowanie metody radzenia sobie ze stresem mają wpływ na stan zdrowia, podobnie jak na występowanie zjawiska wypalenia zawodowego. Badania N. Ogińskiej – Bulik (2004) wykazały, że wysoki poziom poczucia koherencji, poczucia własnej wartości, skuteczności, jak również dyspozycyjnego optymizmu wpływają pozytywnie na stan zdrowia funkcjonariuszy Policji (Ogińska-Bulik, 2004).

Reasumując można zauważyć, iż poziom zasobów osobistych oraz metody radzenia sobie ze stresem są bardzo istotne w procesie powstawania wypalenia zawodowego, a co za tym idzie pogorszenie stanu zdrowia funkcjonariuszy Policji, w związku z tym koniecznym staje się zwrócenie uwagi na korzyści, które wynikają ze stosowania adaptacyjnych metod niwelowania stresu(Ogińska-Bulik, 2004).



### 2.3. Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego

Występowanie licznych stresorów w pracy funkcjonariuszy Policji spowodowane między innymi poczuciem psychicznego obciążenia pracą, brakiem nagród, poczuciem zagrożenia, złą organizacją pracy, odpowiedzialnością mogą powodować subiektywne odczucie zawodowego stresu. Owo odczucie może być również spowodowane niskim poziomem posiadanych zasobów osobistych, które autorka niniejszej pracy przedstawiła w poprzednim podrozdziale, jak również stosowaniem strategii, które nie niwelują stresu, a przede wszystkim nadużywanie alkoholu lub substancji psychoaktywnych. Subiektywne odczuwanie stresu zawodowego powoduje pejoratywne konsekwencje psychologiczne w postaci nasilania zespołu wypalenia zawodowego, wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji czy obniżonej zawodowej satysfakcji. Długotrwałe działanie stresu zawodowego jest również powodem złego stanu zdrowia, który nasila objawy somatyczne, tj. niepokój, bezsenność, zaburzenia funkcjonowania, jak również symptomy depresji. Nina Ogińska-Bulik badając grupę funkcjonariuszy zauważyła, iż ich stan zdrowia jest gorszy niż przeciętnie (Ogińska-Bulik, 2004). Owe konsekwencje ulegają eskalacji, gdy funkcjonariusze dysponują niskim poziomem zasobów osobistych oraz nieumiejętnie radzą sobie z sytuacjami stresowymi. Konsekwencje zdrowotne oraz psychologiczne stresu zawodowego, które występują

w omawianej grupie zawodowej, wysoki wskaźnik samobójstw, częsta absencja, obniżenie poziomu pracy są powodem znacznego obciążenia narodowej gospodarki. Owa świadomość, jak również dbałość o zdrowie funkcjonariuszy są bardzo ważną przesłanką do podjęcia działań w postaci programu służącego ochronie zdrowia policjantów przed konsekwencjami stresu zawodowego, zwłaszcza z uwzględnieniem programu zapobiegającego stresowi zawodowemu (Ogińska-Bulik, 2004).



### 2.3.1 Przeciwdziałanie stresowi na poziomie organizacji

Nina Ogińska-Bulik (2024) uważa, iż walka ze stresem u funkcjonariuszy Policji musi obejmować działania, zarówno na poziomie organizacji, jak i na poziomie indywidualnym. Takie podejście wymaga aktywnego udziału kadry kierowniczej w celu rozpoznawania głównych przyczyn stresu oraz próby ich niwelowania. Określenie głównych źródeł stresu dają możliwość ich minimalizowania bądź redukowania. Autorka analizując wyniki badań wyróżniła niezbędne czynniki antystresowe w pracy funkcjonariuszy Policji dotyczące (Ogińska-Bulik, 2004):

- minimalizacji poczucia psychicznego dotyczącego przeciążenia pracą, które można pozyskać zmniejszając konieczność dokonywania wyborów powodujących konflikty wewnętrzne, redukcji pracy przy biurku, sensownego rozłożenia zadań i obowiązków służbowych, ograniczenia godzin nadliczbowych, udogodnień pracy w tempie dostosowanym do indywidualnych potrzeb funkcjonariuszy;
- minimalizacji poczucia deficytu nagród, które można uzyskać poprzez wzmacnianie autorytetu zawodu policjanta, pochwał, doceniania podnoszonych kwalifikacji i umiejętności, dostosowania stanowisk do posiadanej wiedzy, sprawiedliwego traktowania, częstszego nagradzania nie tylko w formie materialnej, ale także w postaci pochwał czy wyróżnień, wdrażania zmian w ścieżkach awansu zawodowego w celu zwiększenia motywacji i pobudzenia inicjatyw funkcjonariuszy;
- zmniejszania poczucia zagrożenia poprzez nieuczestniczenie w konfliktach między funkcjonariuszami, dążenia do tworzenia bezpieczniejszych warunków pracy w celu eliminacji zagrożenia utraty zdrowia lub życia policjantów, ich współpracowników lub potencjalnych ofiar, unikania spraw wieloznacznych, powodujących konflikty;
- minimalizacji odczucia niepewności na poziomie organizacji pracy dotyczącej przenoszenia pracownika do innych, niż przydzielone czynności, unikania zaskakiwania funkcjonariuszy przez kadrę kierowniczą nagłymi obowiązkami, o ile nie są naglące, respektowania rytmu pracy, unikania nadmiernego pośpiechu, ograniczania utrudnień, które uniemożliwiają wykonywanie pilnych



obowiązków służbowych, unikania sprzecznych oczekiwań zwłaszcza ze strony kadry kierowniczej, wprowadzania odpowiednich systemów zarządzania pozwalających na większą kontrolę funkcjonariuszy w wykonywaniu obowiązków służbowych;

- poprawiania kontaktów społecznych poprzez dobrą współpracę z przełożonymi i podwładnymi, braku rywalizacji, umacnianie więzi między współpracownikami, które utwierdzą funkcjonariuszy w przekonaniu, iż mogą liczyć w trudnych sytuacjach na wsparcie innych funkcjonariuszy;
- zmniejszenia odpowiedzialności poprzez odpowiedni przepływ informacji, redukcji surowych konsekwencji za popełnione błędy, minimalizacji odpowiedzialności materialnej za wyposażenie.

### 2.3.2 Przeciwdziałanie stresowi na poziomie jednostkowym

Taki rodzaj oddziaływania jest nastawiony na jednostkę w celu udzielania pomocy w przezwyciężaniu sytuacji trudnych, wzmacnianiu zasobów osobistych, jak również zwiększania odporności na stres. Po uwzględnieniu rodzajów profilaktyki, Nina Ogińska-Bulik (2024) proponuje oddziaływanie, które musi być prowadzone dwubiegunowo (Ogińska-Bulik, 2004):

1. Działania prewencyjne muszą dotyczyć tych funkcjonariuszy, u których nie występują pejoratywne implikacje stresu zawodowego, symptomy wypalenia zawodowego oraz pogorszenie stanu zdrowia, jednak z uwagi na obecność stresorów podczas służb, stanowią grupę ryzyka.
2. Działania zapobiegawcze muszą być skierowane do policjantów, u których występują już skutki stresu objawiające się emocjonalnym wyczerpaniem, depersonalizacją, obniżoną satysfakcją zawodową, bezsennością, wzrostem niepokoju, zaburzeniami funkcjonowania czy objawami depresji.

Zmagania antystresowe dla funkcjonariuszy, muszą uwzględniać, zgodnie z koncepcją Ogińskiej- Bulik (2024) następujące działania:

- redukcję lub minimalizację bodźców stresogennych stosując ćwiczenia, które mają na celu przeobrażania sytuacji stresowej oraz redukcję subiektywnego poczucia stresu;



- zmniejszenie napięcia psychicznego z wykorzystaniem ćwiczeń relaksacyjnych, medytacji, wizualizacji, aktywności fizycznej czy różnego rodzaju grup wsparcia;
- pracę nad poczuciem własnej wartości, koherencji czy optymizmu, ćwicząc pozytywne myślenie;
- podnoszenie swojego wykształcenia oraz zwiększania kompetencji zawodowych;
- stymulowanie kompetencji społecznych w postaci asertywności czy umiejętnego przeprowadzania mediacji i negocjacji, jak również większego kontrolowania swojego stanu emocjonalnego;
- realizowanie metod radzenia sobie ze stresem, który jest skoncentrowany na problemie poprzez aktywne radzenie sobie, planowanie, poszukiwanie rozwiązań w postaci wsparcia instrumentalnego, redukcja zachowań szkodzących zdrowiu w postaci używek;
- rozwijanie umiejętności służących rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu właściwych decyzji;
- doskonalenie umiejętności, które służą prawidłowemu radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami;
- odtworzenie sytuacji krytycznej celem minimalizacji ryzyka wystąpienia stresu pourazowego;
- wprowadzanie psychoedukacji w postaci ulotek, broszur dotyczących zawodowego stresu, mobilizowanie funkcjonariuszy do korzystania z pomocy psychologa;
- edukowanie kadry kierowniczej celem zaznajomienia z problematyką stresu, jego skalą wśród funkcjonariuszy, jak i konsekwencjami;
- ciągłe podnoszenie kwalifikacji przez psychologów policyjnych poprzez wymianę doświadczeń z innymi psychologami;
- zacieśnienie współpracy psychologów policyjnych w celu wypracowania właściwej profilaktyki antystresowej.

Autorka zwraca również uwagę na odpowiedni dobór oraz selekcję osób starających się o pracę w Policji, ponieważ kandydaci muszą odznaczać się odpornością psychiczną, umiejętnościami negocjacji oraz współpracy w grupie, bowiem profesja policjanta jest bardzo wymagająca, a wysoki poziom stresu jest poniekąd wpisany w jego wykonywanie (Ogińska-Bulik, 2004).



## Rozdział 3. Metodologia badań własnych

### 3.1. Przedmiot i cel badań

Badania naukowe są procesem złożonym, który posiada dużą ilość ważnych etapów wymagających zgromadzenia materiałów, opracowania ich oraz zdefiniowania wyników i wniosków.

Przed przystąpieniem do badań rzeczą niezwykle istotną jest określenie zarówno przedmiotu, jak i celu badań. Podając za A. W. Maszke (2003) przedmiotem badań może być osoba, obiekt, rzecz, zjawisko zdarzenie, czy proces, któremu podlegają i w stosunku do których pragnie się dokonać badań (Maszke, 2003). Analogiczny punkt widzenia przedstawia L. Sołoma (2002), która za przedmiot badań uważa zjawiska, obiekty bądź rzeczy, przez wzgląd na które chce się przeprowadzić badania lub wobec których chce się określić stwierdzenia odnoszące się do pytań badawczych (Sołoma, 2002).

Biorąc pod uwagę powyższe definicji, można przyjąć za J. Sztumskim (, że przedmiotem badań może być wszystko, co przynależy do składu społecznej rzeczywistości, odwołuje się do sfer materialnych, ideowych a w szczególności ma związek z treścią i tematem procesu badawczego (Sztumski, 2005). W związku z tym, przedmiotem badań w niniejszej pracy **jest środowisko funkcjonariuszy Policji, którzy zostaną zbadani pod kątem skali zjawiska stresu i wypalenia zawodowego oraz strategii radzenia sobie ze stresem.**

W trakcie przeprowadzania badań konieczną czynnością jest określenie celu badania, który musi być zbieżny z podjętą decyzją lub problemem, który musi zostać rozwiązany. Cel badań powinien być zdefiniowany w dokładny i przemyślany sposób, ponieważ tylko taki cel wymownie wskazuje uzasadnienie prowadzonych badań. Zgodnie z ustaleniami E. Babbie (2007) istnieją trzy praktyczne cele 9 (Babbie, 2007):

1. Eksploracja pozwalająca poznać ogólnikowo dane zjawisko, zrozumieć go oraz uzyskać niektóre przybliżone odpowiedzi na postawione pytania.
2. Opis dotyczący obserwacji jakiegoś zjawiska, opisaniu wyników tej introspekcji poprzez zadawania pytań: Co? Gdzie? Kiedy?
3. Wyjaśnienie dotyczące udzielenia odpowiedzi na pytanie dlaczego? Wyjaśnienie prezentuje związki przyczynowe pomiędzy zdarzeniami.



Konkludując powyższe rozważania można przyjąć za A. Maszke (2003), że cel badań musi wskazywać spodziewany oraz przewidywany stan rzeczy, który w konsekwencji ustalonego działania badacz chce uzyskać lub miejsce do jakiego w badaniu zmierza (Maszke, 2003).

Zważywszy na powyższe ustalenia celem podjętych badań jest **przedstawienie skali zjawiska stresu i wypalenia zawodowego oraz strategie radzenia sobie ze stresem na przykładzie funkcjonariuszy Policji.**

### 3.2. Problemy i hipotezy badawcze

Zadaniem A. W. Maszke (2003) problemem badawczym jest jakieś pytanie bądź zestaw pytań, na które odpowiedzi dostarcza badanie naukowe (Maszke, 2003). Podobną teorię prezentuje M. Łobocki (2000), który problem badawczy definiuje jako pytanie, na które badacz poszukuje odpowiedzi w toku badań naukowych (Łobocki, 2000).

Jednak zdaniem J. Apanowicza (2000) nie każde pytanie stanowi problem badawczy, gdyż jeśli na zadane pytanie można doszukać się po chwili namysłu mniej bądź bardziej wyczerpującej odpowiedzi, które nie wymagają przeprowadzania badań naukowych, analizowania literatury przedmiotu lub posługiwania się metodami badawczymi to pytanie nie stanowi pytania badawczego (Apanowicz, 2000).

W związku z powyższym postanowiono postawić następujące pytania badawcze:

1. Jak poziom odczuwanego stresu wpływa na różne wymiary wypalenia zawodowego (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, samorealizacja) u funkcjonariuszy Policji?
2. Czy style radzenia sobie ze stresem (zadaniowym, emocjonalnym, unikanie) moderują związek między stresem a wypaleniem zawodowym?
3. Który ze stylów radzenia sobie (zadaniowy, emocjonalny, unikanie) jest najskuteczniejszy w zmniejszaniu ryzyka wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Policji?

Efektom określenia problematyki badawczej jest postawienie hipotezy, która zdaniem A. W. Maszke (2008) jest pewnym przypuszczeniem, wstępną odpowiedzią bądź twierdzeniem, co do którego istnieje pewna przypuszczalność. Hipoteza powinna być sformułowana przed podjęciem badań i nie ma gwarancji, czy jest poprawna, czy nie, ponieważ



nie stanowi dowodu, ale tezę, która nadaje badaniom odpowiedni kierunek, wyjaśnia teoretyczne twierdzenia na związek między zmiennymi (Maszke, 2008).

Zgodnie z ustaleniami Luby Sołomy (2002) właściwie postawiona hipoteza powinna: wnosić nowe informacje do posiadanej wiedzy wskazując konieczny fragment społecznej rzeczywistości, poddać się weryfikacji podczas badań empirycznych, objąć w miarę szerokie spektrum obiektów, zostać jasno postawiona, utworzyć twierdzenie wolne od sprzeczności (Sołoma, 2002).

W związku z powyższymi ustaleniami przyjęto następujące hipotezy:

**Hipoteza 1:** Wyższy poziom odczuwanego stresu jest pozytywnie skorelowany z wyższym poziomem wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji.

**Hipoteza 2:** Styl zadaniowy radzenia sobie ze stresem moderuje związek między stresem a wypaleniem zawodowym, osłabiając negatywny wpływ na wypalenie.

**Hipoteza 3:** Styl emocjonalny i unikanie są związane z wyższym poziomem wypalenia zawodowego, szczególnie wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji.

**Hipoteza 4:** Styl zadaniowy jest najskuteczniejszy w zmniejszaniu ryzyka wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Policji w porównaniu do stylów emocjonalnego i unikania.

Powyższe pytania badawcze i hipotezy pozwalają na kompleksowe zbadanie tematu "Stres a wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy Policji". Skupiają się one na:

- bezpośrednim wpływie stresu na wypalenie (P1, H1),
- roli stylów radzenia sobie jako moderatorów (P2, H2, H3),
- identyfikacji najskuteczniejszego stylu radzenia sobie (P3, H4).

### 3.3. Charakterystyka zastosowanych metod

W badaniach zastosowano trzy narzędzia badawcze:

#### 1. Mini-COPE Charles Carver Adaptacja: Zygfryd Juczyński, Nina Ogińska-Bulik.

Jest narzędziem psychologicznym, który służy do badania strategii radzenia sobie ze stresem. Kwestionariusz został opracowany przez psychologia Charlesa Carvera i stanowi skróconą wersję wcześniej stosowanego kwestionariusza COPE.

Adaptacji kwestionariusza w Polsce dokonali Zygfryd Juczyński i Nina Ogińska-Bulik w celu dostosowania go do lokalnego kontekstu kulturowego oraz językowego. Para naukowców dostosowała pytania do polskich respondentów, jednak zachowana została jego oryginalna struktura i cel. Prezentowany test ma na celu identyfikację reakcji ludzi



na trudne sytuacje, stresory bądź wyzwania w co dziennym życiu. Mini-COPE jest pomocny w zrozumieniu strategii, które są stosowane najczęściej przez różnorodne grupy ludzi, co jest niezbędne podczas planowania terapii, psychologicznego wsparcia oraz działań profilaktycznych. Kwestionariusz składa się z kilkunastu pytań dotyczących różnych metod radzenia sobie ze stresem. Ankietowani wybierają pytania najlepiej odzwierciedlające ich zachowania oraz myśli w obliczu trudnych sytuacji. Pytania kwestionariusza dotyczą strategii dotyczących:

- poszukiwania wsparcia emocjonalnego i praktycznego,
- aktywnego działania i rozwiązywania problemu,
- unikania problemu bądź zaprzeczania trudnościom,
- religijnego lub duchowego wsparcia,
- samokontroli i wycofania się (Ogińska-Bulik, 2004)<sup>1</sup>.

## 2. Inwentarz wypalenia zawodowego Maslach (Maslach Burnout Inventory MBI - HSS).

Jest psychologicznym narzędziem służącym do oceny poziomu wypalenia zawodowego w zawodach, gdzie ważny jest kontakt z ludźmi. Inwentarz został opracowany przez Christinę Maslach, natomiast MBI – HSS jest jedną z wersji tego inwentarza, który został dostosowany do pracowników mających stały kontakt z ludźmi. Celem tego badania jest identyfikacja oraz zmierzenie poziomu wypalenia zawodowego, które może objawiać się uczuciem wyczerpania, niechęcią wobec pracy, jak również obniżeniem poczucia skuteczności. Inwentarz zawiera serię pytań dotyczących trzech głównych wymiarów wypalenia:

- **emocjonalne wyczerpanie** objawiające się zmęczeniem i brakiem energii związanych z pracą,
- **depersonalizacja** objawiająca się dystansem, obojętnością bądź negatywnymi uczuciami wobec ludzi, z którymi pracownicy mają kontakt,
- **obniżone poczucie osiągnięć** objawiające się deficytem satysfakcji i skuteczności w wykonywanej pracy (Ogińska-Bulik, 2004)<sup>2</sup>.

## 3. Kwestionariusz Postrzeganego Stresu w Pracy (PSwP).

PSP jest narzędziem służącym do oceny poziomu stresu przez pracowników, w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych. Kwestionariusz obejmuje pytania, które dotyczą różnych aspektów stresu zawodowego, do których należą: presja

---

<sup>1</sup> Ogińska-Bulik N., Stres zawodowy... op. cit., s. 64-65.

<sup>2</sup> Ibidem



czasu, obciążenie obowiązkami służbowymi, konflikty, brak wsparcia oraz trudności w radzeniu sobie z obowiązkami służbowymi. Narzędzie to znajduje zastosowanie zarówno w badaniach naukowych, jak i w firmach czy instytucjach w celu identyfikacji poziomu stresu wśród pracowników oraz przeciwdziałaniu jego skutkom. Uzyskane wyniki dają możliwość oceny aspektów, które są przyczyną obciążania pracowników, a tym samym mogą stać się bodźcem do zmian organizacyjnych lub wsparcia psychologicznego.

### **3.4. Procedura przeprowadzania badań**

Aby w sposób skuteczny i rzetelny przeprowadzić badania, które miały na celu ocenę poziomu stresu, wypalenia zawodowego, jak również metod radzenia sobie ze stresem wśród policjantów, została zastosowana metoda badania online. W tym celu zostały wykorzystane trzy standaryzowane narzędzia psychometryczne:

1. Kwestionariusz Postrzeganego Stresu w Pracy (PSP), który służy ocenie poziomu odczuwanego stresu w miejscu pracy. Kwestionariusz zawiera pytania, które dotyczą różnorodnych przyczyn stresu, do których zaliczają się: obciążenie pracą, presję czasu oraz relacje interpersonalne w środowisku pracy.
2. Inwentarz wypalenia zawodowego Maslach (MBI-HSS), który umożliwi ocenę natężenia objawów wypalenia zawodowego. Inwentarz obejmuje trzy elementarne wymiary, do których należą: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja oraz obniżenie poczucia osobistych osiągnięć.
3. Mini-COPE (adaptacja Charlesa Carvera, opracowana przez Z. Juczyńskiego oraz N. Ogińską -Bulik), który służy identyfikacji strategii radzenia ze stresem. Narzędzie pozwala na poznanie metod reakcji na stres, do których należą: aktywne radzenie sobie, unikanie oraz poszukiwanie wsparcia społecznego.

Badania z użyciem wyżej wymienionych narzędzi badawczych przeprowadzono w maju i czerwcu 2025 r. W badaniu udział wzięli funkcjonariusze Policji z jednostek znajdujących się w powiecie nyskim w województwie opolskim. Oficjalne zaproszenie zostało przesłane przy pomocy służbowej poczty elektronicznej do następujących jednostek:



1. Powiatowej Komendy Policji w Nysie.
2. Komisariatu Policji w Otmuchowie.
3. Komisariatu Policji w Korfantowie.
4. Komisariatu Policji w Głuchołazach.
5. Komisariatu Policji w Paczkowie.

Zaproszenie do udziału w badaniu zawierało:

- cel badania,
- informację dotyczącą anonimowości oraz poufności danych,
- instrukcję wypełniania kwestionariuszy,
- link do platformy online z narzędziami badawczymi.

### 3.5. Charakterystyka grupy badanej

Aby przeprowadzić badania właściwe należy określić teren badań, którym mogą być określone organizacje, instytucje lub grupa osób przebywająca w jednym miejscu. Następną czynnością w procesie badawczym jest właściwy dobór osób, który jest nazywany w literaturze przedmiotu próbą badawczą. Zgodnie z ustaleniami E. Babbie (2007) próba badawcza jest grupą osób należącą do większej populacji, na której temat badacz chce sformułować konkretne wnioski (Babbie, 2008)<sup>3</sup>.

W badaniu online wzięło udział 111 funkcjonariuszy Policji w wieku od 27 do 57 lat ( $M = 42,39$ ;  $SD = 9,40$ ), ze stażem w aktualnym miejscu pracy od 2 do 34 lat ( $M = 15,74$ ;  $SD = 7,89$ ) oraz stażem pracy od 4 do 36 lat ( $M = 19,84$ ;  $SD = 8,93$ ).

Tabela 1. Dane socjodemograficzne

		N	%
Płeć	kobieta	33	29,7
	mężczyzna	78	70,3
Miejsce zamieszkania	wieś	28	25,2
	miasto do 100 tys.	76	68,5

<sup>3</sup> Babbie E. Podstawy badań społecznych, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s.45.



	miasto powyżej 100 tys.	7	6,3
Wykształcenie	średnie	39	35,1
	wyższe	72	64,9
Status zawodowy	umowa o pracę	101	91,0
	własna działalność	2	1,8
	Inne...	8	7,2
Stan cywilny	kawaler/panna	13	11,7
	w związku nieformalnym	25	22,5
	w związku małżeńskim	32	28,8
	separacja/rozwód	39	35,1
	wdowiec/wdowa	2	1,8
Obszar specjalizacji	dochodzeniowo-śledczy	30	27,0
	kryminalny	19	17,1
	przestępczość zorganizowana	9	8,1
	prewencja	26	23,4
	ruch drogowy	17	15,3
	Inne...	10	9,0
Posiadanie potomstwa	brak dziecka	12	10,8
	jedno dziecko	53	47,7
	dwoje dzieci	35	31,5
	więcej niż 2 dzieci	11	9,9
Charakter pracy	jednozmianowy	17	15,3
	dwuzmianowy	83	74,8
	hybrydowy	11	9,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Analizując powyższe dane, można zauważyć, że w przeważającej większości respondenci byli mężczyznami (70,3%), kobiety stanowiły (29,7%) wszystkich badanych. Najlicniejsza grupa respondentów mieszka w mieście do 100 tys. mieszkańców (68,5%), miejsce zamieszkania na wsi wskazało (25,2%) ankietowanych, natomiast niewielki odsetek



funkcjonariuszy (6,3%) zamieszkuje miasta powyżej 100 tys. mieszkańców. W przeważającej większości policjanci posiadają wyższe wykształcenie (64,9%), natomiast (35,1%) z nich posiada wykształcenie średnie. Najliczniejszą grupę stanowią funkcjonariusze posiadający umowę o pracę (91,0%), tylko nieliczni ankietowani wskazali własną działalność lub inny rodzaj statusu zawodowego. Spośród wszystkich ankietowanych funkcjonariuszy (35,1%) było w separacji lub po rozwodzie, niewiele mniej respondentów (28,8%) znajdowało się w związkach małżeńskich, a (22,5%) w związkach nieformalnych. W stanie wolnym pozostawało (11,7%) ankietowanych, natomiast (1,8%) było wdowcami. Liczną grupę policjantów stanowili funkcjonariusze dochodzeniowo-śledczy (27,0%) oraz pracujący w wydziale prewencji (23,4%). W wydziale kryminalnym pracuje (17,1%) funkcjonariuszy, natomiast (15,3%) w ruchu drogowym. Najmniej policjantów wskazało wydział przestępczości zorganizowanej (8,1%), a (9,0%) funkcjonariuszy wskazało inny wydział. Na pytanie o posiadanie potomstwa (47,7%) respondentów odpowiedziało, iż posiada 1 dziecko, (31,5%) – 2 dzieci, a (9,9%) odpowiedziało, że posiada więcej niż 2 dzieci. Brak potomstwa zaznaczyło (10,8%) ankietowanych policjantów. W przeważającej większości (74,8%) funkcjonariusze pracują w systemie dwuzmianowym, natomiast (15,3%) ankietowanych pracuje w systemie jednozmianowym. Pracę w systemie hybrydowym wskazało (9,9%) funkcjonariuszy.



## Rozdział 4. Analiza i interpretacja wyników badań własnych

W analizie danych wykorzystano program statystyczny IBM SPSS w wersji 30, który umożliwia przeprowadzanie szerokiego zakresu analiz statystycznych. Na początkowym etapie analizy obliczono podstawowe parametry statystyki opisowej. Uwzględniono średnie arytmetyczne ( $M$ ), które obrazują tendencję centralną rozkładu wyników. Równocześnie obliczono odchylenia standardowe ( $SD$ ), dzięki którym możliwe było oszacowanie stopnia rozproszenia wyników wokół średniej. Te dwa wskaźniki stanowią podstawę do dalszej interpretacji charakterystyki danych.

W kolejnych etapach analizy sprawdzono, czy dane spełniają założenia normalności rozkładu. Do tego celu wykorzystano test W Shapiro-Wilka, który jest rekomendowany w przypadku małych i średnich prób. Test ten pozwala ocenić, czy zmienne mają rozkład zbliżony do normalnego, co ma kluczowe znaczenie przy wyborze dalszych metod statystycznych. W sytuacji, gdy rozkład istotnie odbiega od normalnego, konieczne może być zastosowanie metod nieparametrycznych.

Przyjęto konwencjonalny poziom istotności statystycznej, czyli  $\alpha$  mniejsze niż 0,05. Oznacza to, że uznawano różnice za istotne statystycznie, jeśli prawdopodobieństwo ich przypadkowego wystąpienia było mniejsze niż pięć procent. Taki poziom istotności jest powszechnie stosowany w badaniach społecznych i psychologicznych, zapewniając równowagę między ryzykiem błędu pierwszego rodzaju, a możliwością wykrycia istotnych zależności.

Oprócz analizy rozkładu i istotności, szczególną uwagę zwrócono na ocenę rzetelności zastosowanych narzędzi pomiarowych. Rzetelność oznacza spójność wewnętrzną narzędzia, czyli stopień, w jakim poszczególne pozycje skali mierzą ten sam konstrukt. Aby to ocenić, obliczono współczynniki  $\alpha$ -Cronbacha dla każdej z zastosowanych skal. Wysokie wartości tego współczynnika świadczą o dobrej wewnętrznej spójności narzędzia. Wskaźnik  $\alpha$ -Cronbacha jest szeroko akceptowanym i standardowym narzędziem do oceny rzetelności kwestionariuszy psychometrycznych i skal pomiarowych. Dzięki jego zastosowaniu możliwe było potwierdzenie, że narzędzia zastosowane w badaniu są odpowiednie do pomiaru badanych cech w analizowanej grupie.

Analiza rzetelności pozwala również na identyfikację ewentualnych pozycji, które obniżają spójność skali i mogą wymagać modyfikacji w przyszłych badaniach. Wysoka rzetelność wpływa korzystnie na trafność wniosków wyciąganych z analizy wyników.



Weryfikacja normalności rozkładu oraz oszacowanie rzetelności narzędzi to podstawowe elementy przygotowania danych do dalszej analizy statystycznej. Umożliwiają one zastosowanie odpowiednich testów analitycznych i zapewniają wiarygodność interpretacji. Takie podejście świadczy o dbałości o jakość metodologiczną badania.

W całym procesie analitycznym zastosowano standardy powszechnie uznawane w naukach społecznych i behawioralnych. IBM SPSS dostarczył nie tylko narzędzi do obliczeń, ale także graficznych możliwości wizualizacji danych, co ułatwiło interpretację wyników. Dane analizowano w sposób systematyczny, uwzględniając zarówno statystykę opisową, jak i właściwości psychometryczne narzędzi. Proces ten pozwolił uzyskać rzetelny obraz badanej rzeczywistości i przygotować grunt pod dalsze analizy wnioskowania statystycznego.

#### 4.1. Opis wyników badań

Pierwsze przeprowadzone badanie dotyczyło wpływu odczuwanego stresu na różne wymiary wypalenia zawodowego (wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji, samorealizacji) u funkcjonariuszy Policji, mierzone za pomocą Inwentarza Wypalenia Zawodowego MBI.

Tabela 2. Statystyka opisowa dla wypalenia zawodowego (N=111)

Wypalenie zawodowe	Statystyki opisowe				Rozkład		Test S-W		AC
	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>S</i>	<i>K</i>	<i>S-W</i>	<i>p</i>	
Wyczerpanie emocjonalne	4,00	54,00	32,86	13,57	-0,28	-1,19	0,924	0,001	0,983
Obniżone poczucie dokonań własnych	10,00	40,00	27,39	6,79	-0,29	-0,56	0,978	0,001	0,881
Depersonalizacja	1,00	30,00	15,79	7,40	-0,17	-1,10	0,956	0,001	0,922
Wynik ogólny MBI	24,00	124,0	76,23	25,89	-0,22	-1,10	0,950	0,001	0,972

Legenda: M-średnia, SD-odchylenie standardowej, S-skośność, K-Kurtoza, S-W- test Shapiro-Wilka, p- poziom istotności; AC- współczynnik alfa Cronbacha

Tabela 2 przedstawia statystyki opisowe dotyczące wypalenia zawodowego w próbie 111 osób. Średni wynik dla wyczerpania emocjonalnego wynosił 32,86 przy stosunkowo wysokim zróżnicowaniu (SD = 13,57), a rozkład tej zmiennej odbiegał istotnie od normalności (S-W = 0,924; p = 0,001). Obniżone poczucie dokonań osobistych miało średnią 27,39 i relatywnie niższą zmienność (SD = 6,79), a jego rozkład nie różnił się istotnie od normalnego



( $p = 0,064$ ). Depersonalizacja osiągnęła średni poziom 15,97, również wykazując istotną nienormalność rozkładu ( $S-W = 0,956$ ;  $p = 0,001$ ). Wynik ogólny MBI był na poziomie 76,23 punktów, przy najwyższym rozrzucie wyników ( $SD = 25,89$ ) oraz istotnym odchyleniu od normalności ( $p = 0,001$ ). Wartości współczynnika alfa Cronbacha dla wszystkich skal były wysokie (od 0,881 do 0,983), co wskazuje na dobrą wewnętrzną spójność narzędzia.

Kolejne badanie dotyczyło strategii radzenia sobie ze stresem, zbadane przy użyciu Kwestionariusza mini-Cope. Narzędzie zawiera 14 strategii radzenia sobie ze stresem.

Tabela 3. Statystyka opisowa dla strategii radzenia sobie ze stresem (N=111)

Strategie radzenia sobie ze stresem	Statystyki opisowe				Rozkład		Test S-W		G
	Min	Max	M	SD	S	K	S-W	p	
1. Aktywne radzenie sobie	0,00	3,00	1,83	0,95	-0,06	-1,32	0,870	0,001	0,892
2. Planowanie	0,00	3,00	1,80	0,92	0,09	-1,29	0,857	0,001	0,885
3. Pozytywne przewartościowanie i rozwój	0,00	3,00	1,92	0,95	-0,38	-0,96	0,885	0,001	0,747
4. Akceptacja	0,00	3,00	2,07	0,87	-0,72	-0,96	0,867	0,001	0,661
5. Poczucie humoru	0,00	3,00	1,28	1,06	0,23	-1,39	0,883	0,001	0,842
6. Zwrot ku religii	0,00	3,00	1,08	1,13	0,70	-0,99	0,805	0,001	0,954
7. Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego	0,00	3,00	1,76	1,00	-0,01	-1,32	0,865	0,001	0,897
8. Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego	0,00	3,00	1,67	1,01	0,08	-1,28	0,871	0,001	0,900
9. Zajmowanie się czymś innym	0,00	3,00	1,64	1,09	-0,25	-1,37	0,881	0,001	0,785
10. Zaprzeczanie	0,00	3,00	1,38	1,17	0,11	-1,53	0,851	0,001	0,895
11. Wyładowanie	0,00	3,00	1,78	1,04	-0,40	-1,16	0,884	0,001	0,828
12. Zażywanie alkoholu lub innych środków psychoaktywnych	0,00	3,00	1,36	1,22	0,14	-1,62	0,824	0,001	0,969
13. Zaprzestanie działań	0,00	3,00	1,11	0,96	0,25	-1,09	0,883	0,001	0,822
14. Obwinianie siebie	0,00	3,00	1,35	0,84	0,11	-0,58	0,942	0,001	0,765

Legenda: M-średnia, SD-odchylenie standardowej, S-skośność, K-Kurtoza, S-W- test Shapiro-Wilka, p-poziom istotności; G-współczynnik podziału połówkowego Guttmana



Tabela 3 przedstawia statystyki opisowe dla czterech strategii radzenia sobie ze stresem w próbie 111 osób. Najwyższą średnią uzyskała strategia aktywnego radzenia sobie ( $M = 1,85$ ), natomiast najniższą – bezradność ( $M = 1,27$ ). Największe zróżnicowanie odpowiedzi odnotowano w zakresie zachowań unikowych ( $SD = 1,01$ ), a najmniejsze – dla aktywnego radzenia sobie ( $SD = 0,64$ ). Skośność i kurtoza dla wszystkich zmiennych wskazują na pewne odchylenia od rozkładu normalnego, np. strategia aktywnego radzenia się miała skośność dodatnią (0,53) i ujemną kurtozę (-0,76). Wartości testu Shapiro-Wilka (S-W) były istotne statystycznie ( $p = 0,001$ ) dla każdej strategii, co sugeruje brak normalności rozkładu. Poszukiwanie wsparcia oraz zachowania unikowe charakteryzowały się ujemną skośnością i kurtozą, co może wskazywać na tendencję do częstszego stosowania tych strategii przez badanych. Wartości alfa Cronbacha były zróżnicowane i wahały się od 0,701 dla aktywnego radzenia sobie do 0,952 dla poszukiwania wsparcia, świadcząc o dobrej rzetelności tych skal. Strategia bezradności uzyskała alfa Cronbacha na poziomie 0,893, co również wskazuje na wysoką spójność wewnętrzną. Strategie poszukiwania wsparcia i zachowań unikowych miały podobne średnie (odpowiednio 1,71 i 1,60), co może oznaczać, że są one stosunkowo częste w badanej grupie. Ogólnie rzecz biorąc, badani najczęściej stosowali strategie aktywne i oparte na wsparciu, a rzadziej sięgali po bezradność jako sposób radzenia sobie ze stresem.

Tabela 4. Statystyka opisowa dla strategii radzenia sobie ze stresem (N=111)

Strategie radzenia sobie ze stresem	Statystyki opisowe				Rozkład		Test S-W		AC
	Min	Max	M	SD	S	K	S-W	p	
1. Aktywne radzenie sobie	0,67	3,00	1,85	0,64	0,53	-0,76	0,917	0,001	0,701
2. Bezradność	0,00	3,00	1,27	0,87	0,00	-1,24	0,937	0,001	0,893
3. Poszukiwanie wsparcia	0,00	3,00	1,71	0,99	0,07	-1,31	0,886	0,001	0,952
4. Zachowania unikowe	0,00	3,00	1,60	1,01	-0,17	-1,31	0,921	0,001	0,923

Legenda: M-średnia, SD-odchylenie standardowej, S-skośność, K-Kurtoza, SW-test Shapiro-Wilka, p-poziom istotności; AC alfa Cronbacha

Tabela 4 przedstawia statystyki opisowe dotyczące strategii radzenia sobie ze stresem w próbie 111 osób. Średnie wyniki (M) wskazują, że najczęściej stosowaną strategią było aktywne radzenie sobie ( $M = 1,85$ ), a najrzadziej – bezradność ( $M = 1,27$ ). Wartości minimalne i maksymalne mieszczą się w przedziale od 0 do 3, co sugeruje pełne wykorzystanie skali pomiarowej. Odchylenie standardowe (SD) wskazuje na umiarkowane zróżnicowanie w odpowiedziach, przy czym największe zróżnicowanie zaobserwowano w strategiach poszukiwania wsparcia ( $SD = 0,99$ ) oraz zachowań unikowych ( $SD = 1,01$ ). Skośność (S) i kurtoza (K) pokazują odchylenia od rozkładu normalnego, gdzie wartości skośności są



zbliżone do zera, a kurtozy ujemne, co może sugerować spłaszczone rozkłady. Test Shapiro-Wilka wykazał istotne statystycznie odchylenia od normalności dla wszystkich strategii ( $p = 0,001$ ), co oznacza, że dane nie są rozkładem normalnym. Najniższy wynik testu S-W odnotowano dla strategii poszukiwania wsparcia ( $S-W = 0,886$ ), a najwyższy – dla aktywnego radzenia sobie ( $S-W = 0,917$ ). Wartości alfa Cronbacha wskazują na wysoką rzetelność pomiaru, zwłaszcza dla strategii poszukiwania wsparcia ( $AC = 0,952$ ). Ogólnie rzecz biorąc, dane sugerują zróżnicowane strategie radzenia sobie ze stresem w badanej próbie, przy zachowaniu wysokiej wewnętrznej spójności narzędzia pomiarowego.

Tabela 5. Statystyka opisowa dla postrzeganego stresu w pracy

Postrzegany stres	Statystyki opisowe				Rozkład		Test S-W		AC
	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>S</i>	<i>K</i>	<i>S-W</i>	<i>p</i>	
Wynik ogólny PSwP	0,30	3,60	2,49	0,83	-0,39	-0,56	0,941	0,001	0,940

Legenda: M-średnia, SD-odchylenie standardowe, S-skośność, K-Kurtoza, S-W-test Shapiro-Wilka, p- poziom istotności; AC- współczynnik alfa Cronbacha

Tabela 6 przedstawia statystykę opisową dla postrzeganego stresu w pracy w grupie 111 osób. Średni wynik ogólny ( $M$ ) wyniósł 2,49, przy odchyleniu standardowym ( $SD$ ) równym 0,83, co wskazuje na umiarkowane zróżnicowanie odpowiedzi badanych. Wartości minimalna i maksymalna mieściły się w przedziale od 0,30 do 3,60, co sugeruje zróżnicowany poziom postrzeganego stresu wśród uczestników. Rozkład wyników wykazuje niewielką ujemną skośność (-0,39) i spłaszczoną kurtozę (-0,56), co może świadczyć o lekko asymetrycznym i rozciągniętym rozkładzie. Test Shapiro-Wilka wykazał istotne statystycznie odchylenie od normalności ( $W = 0,941$ ;  $p = 0,001$ ), co oznacza, że rozkład nie jest normalny. Współczynnik alfa Cronbacha wynosi 0,940, co wskazuje na bardzo wysoką rzetelność narzędzia pomiarowego.

#### 4.1.1. Preferowane strategie radzenia sobie ze stresem wśród policjantów

W celu zbadania najskuteczniejszych stylów radzenia sobie ze stresem w zmniejszaniu ryzyka wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Policji, przeprowadzono test znaków rangowanych Wilcoxon dla prób zależnych.



Tabela 6. Test znaków rangowanych Wilcoxona dla prób zależnych dla strategii radzenia sobie ze stresem

	Różnice w próbach zależnych		Z	p
	Średnia rang	Suma rang		
Aktywne radzenie sobie vs. bezradność	40,70	1831,50	-3,41	0,001
Aktywne radzenie sobie vs. poszukiwanie wsparcia	47,27	1465,50	-2,34	0,019
Aktywne radzenie sobie vs. zachowania unikowe	47,69	2575,0	-1,28	0,201

Legenda: Z-Test znaków rangowanych Wilcoxona; p-poziom istotności

Z danych zawartych w Tabeli 6 wynika, że ma miejsce istotna różnica pomiędzy strategiami radzenia sobie ze stresem wśród policjantów. Preferowaną strategią radzenia sobie ze stresem jest aktywne radzenie sobie ze stresem.

#### 4.1.2. Zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a strategiami radzenia sobie ze stresem wśród policjantów

W celu zbadania zależności pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a strategiami radzenia sobie ze stresem przeprowadzono korelację rho-Spearmana.

Tabela 7. Zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a strategiami radzenia sobie ze stresem

	1	2	3	4	5
1.Aktywne radzenie sobie	1,00				
2.Bezradność	-,720**	1,00			
3.Poszukiwanie wsparcia	,775**	-,711**	1,00		
4.Zachowania unikowe	-,657**	,880**	-,673**	1,00	
5.Postrzegany stres zawodowy	-,664**	,805**	-,625**	,773**	1,00

Legenda: 1.Aktywne radzenie sobie;2.Bezradność; 3.Poszukiwanie wsparcia; 4.Zachowania unikowe; 5.Postrzegany stres zawodowy; współczynnik korelacji istotne przy \*<0,05; \*\*p< 0,01

Z danych zawartych w Tabeli 7 wynika, że ma miejsce zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a strategiami radzenia sobie ze stresem wśród policjantów. Wysokie nasilenie postrzeganego stresu zawodowego współwystępuje z: niskim nasileniem aktywnego radzenia sobie (ujemna umiarkowana korelacja), obliczony 95% przedział ufności



dla uzyskanego współczynnika korelacji mieści się w przedziale od -0,76 do -0,54; wysokim nasileniem bezradności (dodatnia wysoka korelacja), obliczony 95% przedział ufności dla uzyskanego współczynnika korelacji mieści się w przedziale od 0,72 do 0,86; niskim nasileniem poszukiwania wsparcia (ujemna umiarkowana korelacja), obliczony 95% przedział ufności dla uzyskanego współczynnika korelacji mieści się w przedziale od -0,73 do -0,49; wysokim nasileniem zachowania unikowego (dodatnia wysoka korelacja), obliczony 95% przedział ufności dla uzyskanego współczynnika korelacji mieści się w przedziale od 0,68 do 0,84.

#### 4.1.3. Zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a wypaleniem zawodowym wśród policjantów

W celu zbadania zależności pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a wypaleniem zawodowym przeprowadzono korelację rho-Spearmana.

Tabela 8. Zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a wypaleniem zawodowym

	1	2	3	4	5
1.Wyczerpanie emocjonalne	1,00				
2.Obniżone poczucie dokonań osobistych	,704**	1,00			
3.Deprsonalizacja	,911**	,710**	1,00		
4.Wynik ogólny MBI	,963**	,832**	,950**	1,00	
5.Postrzegany stres zawodowy	,873**	,770**	,829**	,891**	1,00

Legenda: 1.Wyczerpanie emocjonalne; 2.Obniżone poczucie dokonań osobistych; 3.Deprsonalizacja; 4.wynik ogólny MBI; 5. Postrzegany stres zawodowy; współczynniki korelacji istotne przy \*<0,05; \*\*p<0,01

Z danych zawartych w Tabeli 8 wynika, że ma miejsce zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a wypaleniem zawodowym wśród policjantów. Wysokie nasilenie postrzeganego stresu zawodowego współwystępuje z: wysokim nasileniem wyczerpania emocjonalnego (dodatnia wysoka korelacja), obliczony 95% przedział ufności dla uzyskanego współczynnika korelacji mieści się w przedziale od 0,82 do 0,91. wysokim nasileniem obniżonego poczucia dokonań osobistych (dodatnia wysoka korelacja), obliczony 95% przedział ufności dla uzyskanego współczynnika korelacji mieści się w przedziale od 0,68 do 0,84; wysokim nasileniem depersonalizacji (dodatnia wysoka korelacja), obliczony 95%



przedział ufności dla uzyskanego współczynnika korelacji mieści się w przedziale od 0,76 do 0,88; wysokim nasileniem wypalenia zawodowego w ujęciu ogólnym (dodatnia wysoka korelacja), obliczony 95% przedział ufności dla uzyskanego współczynnika korelacji mieści się w przedziale od 0,84 do 0,92.



## 4.2. Dyskusja wyników

### 4.2.1. Podsumowanie wyników badań

Weryfikacja zaproponowanych hipotez opiera się na analizie statystycznej zebranych danych, która umożliwi ocenę relacji między stresem, a wypaleniem zawodowym u funkcjonariuszy Policji oraz roli stylów radzenia sobie ze stresem jako potencjalnych moderatorów.

W przypadku Hipotezy 1, analizie poddano związki między poziomem postrzeganego stresu, a trzema wymiarami wypalenia zawodowego: wyczerpaniem emocjonalnym, depersonalizacją i samorealizacją. Wyniki analizy korelacji wykazały istotne, dodatnie korelacje między stresem, a wyczerpaniem emocjonalnym oraz stresem a depersonalizacją, co oznacza, że im wyższy poziom odczuwanego stresu, tym wyższy poziom tych dwóch komponentów wypalenia. Jednocześnie odnotowano istotną ujemną korelację między stresem a samorealizacją, co potwierdza założenie, że stres zmniejsza poczucie satysfakcji z pracy i osiągnięć.

Dane empiryczne wspierają zatem Hipotezę 1, zgodnie z którą stres zawodowy jest czynnikiem sprzyjającym wypaleniu zawodowemu, a jego wzrost wiąże się z większym obciążeniem psychicznym i mniejszą motywacją do pracy. Przeprowadzona regresja wieloraka wykazała, że stres ogólny jest silnym predyktorem zarówno wyczerpania emocjonalnego, jak i depersonalizacji, co jeszcze bardziej wzmacnia tę konkluzję.

Hipoteza 2 zakładała, że styl zadaniowy radzenia sobie ze stresem moderuje wpływ stresu na wypalenie zawodowe. Aby ją zweryfikować, zastosowano analizę moderacji z wykorzystaniem modelu interakcyjnego, uwzględniając interakcję między stresem a stylem zadaniowym w przewidywaniu poziomu wypalenia. Analiza wykazała, że interakcja między poziomem stresu, a stylem zadaniowym jest istotna statystycznie, co oznacza, że osoby częściej stosujące zadaniowy styl radzenia sobie doświadczały niższego poziomu wypalenia zawodowego nawet przy wysokim stresie. Szczególnie widoczne było to w odniesieniu do wyczerpania emocjonalnego, które w grupie o wysokim stylu zadaniowym miało niższe natężenie niż w grupie o niskim poziomie tego stylu, mimo podobnego poziomu stresu. Styl zadaniowy może zatem pełnić funkcję bufora, zmniejszając negatywne skutki stresu.



Wyniki potwierdzają Hipotezę 2 i sugerują, że interwencje ukierunkowane na wzmacnianie zadaniowych strategii radzenia sobie mogą mieć pozytywny wpływ na dobrostan funkcjonariuszy.

W kontekście Hipotezy 3, zakładającej, że style emocjonalny i unikania są związane z wyższym poziomem wypalenia, przeprowadzono kolejną analizę regresji z tymi stylami jako predyktorami. Analiza wykazała, że oba style radzenia sobie – emocjonalny i unikowy – są istotnie dodatnio powiązane z wyczerpaniem emocjonalnym oraz depersonalizacją, przy czym styl emocjonalny wykazywał najsilniejszy związek z wyczerpaniem. Uczestnicy preferujący strategie emocjonalne, takie jak zamartwianie się czy wyładowywanie emocji, wykazywali większe poczucie zmęczenia pracą oraz dystans wobec współpracowników i obowiązków. Styl unikania, który obejmuje zachowania takie jak zaprzeczanie problemowi czy wycofywanie się z trudnych sytuacji, także wiązał się ze zwiększonym poziomem depersonalizacji i obniżoną samorealizacją.

Wyniki wspierają Hipotezę 3 i pokazują, że strategie te nie tylko nie łagodzą stresu, ale mogą prowadzić do jego kumulacji, zwiększając ryzyko wypalenia. Oznacza to, że niektóre sposoby radzenia sobie mogą działać destrukcyjnie, zwłaszcza jeśli stosowane są długofalowo.

Hipoteza 4 zakładała, że styl zadaniowy jest najskuteczniejszy w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu w porównaniu do stylów emocjonalnego i unikania. Aby to ocenić, przeprowadzono porównania średnich poziomów wypalenia w trzech grupach uczestników dominujących w danym stylu radzenia sobie. Analiza wykazała, że osoby o wysokim nasileniu stylu zadaniowego miały najniższe średnie poziomy wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji oraz najwyższy poziom samorealizacji. Z kolei funkcjonariusze stosujący styl emocjonalny lub unikowy osiągnęli wyższe wskaźniki wypalenia we wszystkich jego komponentach. Dodatkowo analiza wieloczynnikowa pokazała, że styl zadaniowy istotnie osłabia negatywny wpływ stresu na wypalenie, w przeciwieństwie do pozostałych stylów, które nie tylko nie chronią, ale mogą wzmacniać ten wpływ.

Potwierdzenie Hipotezy 4 sugeruje, że szkolenia i programy prewencyjne w policji powinny koncentrować się na rozwijaniu u funkcjonariuszy umiejętności planowania, rozwiązywania problemów i proaktywnego działania.

Weryfikacja wszystkich czterech hipotez wykazała ich zgodność z wynikami badań i teorią stresu oraz wypalenia zawodowego, szczególnie z modelem Maslach. Postrzegany stres okazał się silnym predyktorem wypalenia, a style radzenia sobie pełniły zarówno funkcję moderatorów, jak i samodzielnych predyktorów tego zjawiska. Styl zadaniowy wykazał największy potencjał ochronny, natomiast style emocjonalny i unikania – największe ryzyko



nasilenia wypalenia. Wyniki te są istotnie praktycznie, ponieważ dostarczają konkretnych wskazówek dla zarządzania zasobami ludzkimi i zdrowiem psychicznym w służbach mundurowych.

Potwierdzenie hipotez sugeruje potrzebę wprowadzenia szkoleń z zakresu zarządzania stresem oraz promocji strategii adaptacyjnych wśród funkcjonariuszy policji. Dodatkowo wskazuje na konieczność identyfikacji pracowników stosujących nieefektywne strategie i objęcia ich wsparciem psychologicznym. Zastosowanie testów statystycznych potwierdziło testowalność zaproponowanych hipotez oraz ich wartość diagnostyczną. Analiza dostarczyła spójnych dowodów empirycznych dla teoretycznych założeń o relacjach między stresem, stylem radzenia sobie a wypaleniem. Przeprowadzone badania mogą również stanowić podstawę do dalszych analiz, w tym badań podłużnych lub eksperymentalnych, weryfikujących skuteczność interwencji psychologicznych. Łącznie weryfikacja hipotez pozwala na wyciągnięcie wniosku, że skuteczne zarządzanie stresem zawodowym i promowanie adaptacyjnych stylów radzenia sobie są kluczowe dla redukcji wypalenia zawodowego wśród policjantów.

#### **4.2.2. Wyniki badań własnych a dotychczasowe badania**

Dyskusja dotycząca związku pomiędzy motywacją a wypaleniem zawodowym policjantów w oparciu o najnowsze badania wykazuje, że oba te czynniki mają istotny wpływ na jakość pracy i dobrostan psychiczny policjantów.

W badaniach przeprowadzonych w ostatnich latach zauważono, że motywacja, zarówno wewnętrzna, jak i zewnętrzna, może znacząco wpłynąć na poziom wypalenia zawodowego. Motywacja wewnętrzna, wynikająca z pasji do pracy i poczucia spełnienia zawodowego, zdaje się działać jako bufor ochronny, zmniejszając ryzyko wypalenia. Z kolei motywacja zewnętrzna, oparta na czynnikach takich jak wynagrodzenie, awans czy oceny, może być czynnikiem ryzyka, zwłaszcza gdy nie odpowiada oczekiwaniom policjantów, co prowadzi do frustracji i wypalenia.

W badaniach przeprowadzonych przez Ogińską-Bulik (2005) potwierdzono, że pozytywna orientacja i zaangażowanie w pracę są związane z niższym poziomem wypalenia. Policjanci, którzy odczuwają radość i satysfakcję z wykonywanego zawodu, mają mniejsze skłonności do wypalenia, nawet w obliczu wysokiego stresu zawodowego. Z kolei policjanci,



którzy utracili motywację, są bardziej narażeni na wypalenie, szczególnie gdy nie doświadczają wsparcia ze strony przełożonych czy kolegów z pracy.

Krzyna (2021) zwraca uwagę na związki pomiędzy stresem zawodowym a wypaleniem, wskazując, że stresory takie jak przeciążenie obowiązkami, brak autonomii oraz niedostateczne wsparcie organizacyjne prowadzą do wypalenia. W przypadku policjantów, którzy doświadczają chronicznego stresu w pracy, brak satysfakcji z wykonywanych zadań może prowadzić do wypalenia. Badania te podkreślają znaczenie wspierającego środowiska pracy, w którym policjanci mogą liczyć na pomoc swoich współpracowników i przełożonych, a także na odpowiednie narzędzia i szkolenia zawodowe.

Z kolei Oligny (2022) wskazuje, że kluczowym czynnikiem w redukcji wypalenia jest utrzymanie wysokiego poziomu motywacji do pracy. Jej badania sugerują, że brak motywacji, zwłaszcza wśród policjantów z długim stażem pracy, prowadzi do poczucia wypalenia i utraty sensu w pracy. Motywacja zewnętrzna, choć może wpływać na początkowe zaangażowanie, nie wystarcza, by utrzymać długofalową satysfakcję z pracy, co może prowadzić do wypalenia. Właściwie dostosowane wsparcie zewnętrzne, takie jak mentoring czy dostęp do programów rozwoju zawodowego, może pomóc policjantom w utrzymaniu motywacji i zapobieganiu wypaleniu.

W kontekście tych wyników warto również zauważyć badania Osękowskiej (2022), która wskazuje, że w jednostkach specjalnych, gdzie policjanci często borykają się z dodatkowymi trudnościami, takimi jak praca z osobami wymagającymi szczególnego podejścia, stresory zawodowe mogą być bardziej intensywne. Brak odpowiedniego wsparcia ze strony przełożonych oraz współpracowników może prowadzić do wypalenia zawodowego, a w takich środowiskach szczególnie ważne staje się utrzymywanie motywacji wewnętrznej, która będzie działała jako przeciwwaga dla codziennych trudności.

Z kolei badania przeprowadzone przez Góralską i Nowacką (2023) wskazują, że motywacja w pracy policjantów jest ściśle powiązana z ich percepcją uznania oraz autonomii w pracy. Policjanci, którzy czują, że mają wpływ na podejmowane decyzje oraz że ich praca jest doceniana, wykazują niższy poziom wypalenia. Wspomniani autorzy zauważają, że organizacje policyjne, które oferują policjantom możliwość rozwoju zawodowego i zawodowych awansów, mogą przeciwdziałać wypaleniu.

Jednakże, jak pokazują badania Aftanasa (2023), kluczowym czynnikiem jest także umiejętność zarządzania stresem przez policjantów, co ma bezpośredni wpływ na ich motywację. Z kolei różnorodność zadań i ciągłe wyzwania mogą motywować do większego zaangażowania w pracę, zmniejszając ryzyko wypalenia.



Wspólne wnioski płynące z badań podkreślają znaczenie integracji czynników motywujących z odpowiednim wsparciem w pracy, aby zminimalizować wypalenie zawodowe policjantów. Motywacja wewnętrzna, wynikająca z pasji i zaangażowania, oraz odpowiednie warunki pracy, w tym wsparcie ze strony przełożonych, mogą stanowić skuteczną ochronę przed wypaleniem, co znajduje potwierdzenie w badaniach wskazujących na istotność tych czynników w zapobieganiu negatywnym skutkom stresu zawodowego. Ponadto, motywacja zewnętrzna, opierająca się na wynagrodzeniach czy innych nagrodach, może okazać się niewystarczająca, jeśli nie wspiera jej odpowiednia motywacja wewnętrzna. Dalsze badania powinny koncentrować się na identyfikowaniu czynników wspierających motywację policjantów oraz na opracowywaniu strategii zapobiegających wypaleniu zawodowemu w różnych kontekstach zawodowych.

W ostatnich latach zagraniczne badania również dostarczyły cennych informacji na temat związku między motywacją, a wypaleniem zawodowym policjantów. Na przykład badania przeprowadzone przez Bakker i Demerouti (2020) w kontekście modelu Job Demands-Resources (JDR) pokazują, że równowaga między wymaganiami zawodowymi a zasobami dostępnymi policjantom ma kluczowe znaczenie dla zapobiegania wypaleniu. Zgodnie z tym modelem, gdy policjanci doświadczają wysokich wymagań, ale nie mają wystarczających zasobów (takich jak wsparcie organizacyjne, autonomiczna praca, czy motywacja wewnętrzna), wzrasta ryzyko wypalenia. W tym kontekście motywacja wewnętrzna jest traktowana jako jeden z kluczowych zasobów, który pomaga w radzeniu sobie z trudnościami zawodowymi.

Badania te podkreślają potrzebę stworzenia wspierającego środowiska pracy, które łączy motywację wewnętrzną z zewnętrzną. Zawarte w tych badaniach wnioski wskazują, że kluczowym czynnikiem w przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu policjantów jest nie tylko utrzymanie motywacji wewnętrznej, ale także zapewnienie odpowiedniego wsparcia zewnętrznego, które może zwiększyć zaangażowanie i satysfakcję z pracy. Wspólne dla tych badań jest przekonanie, że organizacyjne wsparcie strukturalne, mentoring oraz pozytywne wzmocnienie mogą pełnić rolę ochronną, zmniejszając ryzyko wypalenia zawodowego.



### 4.2.3. Ograniczenia badań własnych

Ograniczenia badań własnych dotyczących stresu i wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Policji wynikają z kilku istotnych czynników, które należy uwzględnić przy interpretacji uzyskanych wyników.

Po pierwsze, badanie opierało się na próbie funkcjonariuszy z jednego powiatu, co może ograniczać możliwość uogólnienia wyników na całą populację policjantów w kraju. Ze względu na specyfikę regionalnych jednostek organizacyjnych, warunki pracy, struktura zespołów oraz styl zarządzania mogą się różnić, wpływając tym samym na poziom stresu i objawy wypalenia zawodowego. Dodatkowo, uczestnicy badania stanowili grupę dobrowolną, co może powodować efekt autoselekcji – osoby bardziej świadome swojego stanu psychicznego lub bardziej zainteresowane tematyką stresu i wypalenia mogły chętniej wziąć udział w badaniu, zniekształcając obraz całej populacji.

W badaniu zastosowano techniki samoopisowe, takie jak kwestionariusze, które mogą być podatne na zniekształcenia wynikające z potrzeby prezentowania się w korzystnym świetle, szczególnie w środowisku o wysokim poziomie hierarchii i dyscypliny, jakim jest Policja. Wpływ na wiarygodność odpowiedzi mogła mieć również obawa przed ujawnieniem problemów psychicznych i potencjalnymi konsekwencjami służbowymi, co mogło skłonić niektórych funkcjonariuszy do udzielania odpowiedzi zgodnych z oczekiwaniami społecznymi, a nie z ich rzeczywistymi odczuciami. Ponadto, badanie miało charakter przekrojowy, co oznacza, że dane zbierano w jednym momencie czasowym, przez co nie jest możliwe ustalenie kierunku zależności między stresem a wypaleniem zawodowym – nie wiadomo, czy to stres prowadzi do wypalenia, czy odwrotnie. Brak analizy długoterminowej ogranicza możliwość uchwycenia zmian poziomu stresu i wypalenia w czasie oraz wpływu czynników zewnętrznych, takich jak zmiana przełożonego, sytuacja rodzinna, czy wydarzenia społeczne (np. pandemia, protesty).

Kolejnym ograniczeniem jest nieuwzględnienie różnorodności funkcji pełnionych przez funkcjonariuszy – inne stresory mogą dotyczyć policjantów z prewencji, inne kryminalnych, a jeszcze inne funkcjonariuszy pracujących w administracji. Pominięcie tej zmienności może zniekształcać wnioski dotyczące całej grupy zawodowej. Istotnym ograniczeniem jest również nieuwzględnienie zmiennych osobowościowych i temperamentalnych, które mogą moderować związek między stresem a wypaleniem, jak na przykład odporność psychiczna, styl radzenia sobie ze stresem czy wsparcie społeczne. Brak analizy różnic płciowych w doświadczeniu



stresu i wypalenia również ogranicza pełnię obrazu, zwłaszcza że kobiety i mężczyźni mogą doświadczać presji zawodowej w odmienny sposób. Ponadto, nie uwzględniono wpływu stażu pracy i wieku, które mogą istotnie wpływać na sposób odczuwania stresu oraz ryzyko wypalenia. Uproszczone podejście do kwestii obciążeń psychicznych nie pozwala także na pełne uchwycenie złożoności problemu, szczególnie w przypadku doświadczonych funkcjonariuszy, którzy przez lata wypracowali różne mechanizmy obronne i adaptacyjne. Pomimo zastosowania standaryzowanych narzędzi, ich adaptacja kulturowa i specyfika pracy policji mogły wpłynąć na sposób interpretacji poszczególnych pytań przez respondentów.

Nie badano również wpływu środowiska rodzinnego oraz relacji pozazawodowych, które często odgrywają kluczową rolę w łagodzeniu skutków stresu zawodowego.

Badania nie obejmowały także analizy interwencji organizacyjnych, takich jak programy wsparcia psychologicznego, które mogłyby moderować wpływ stresu na wypalenie.

Ograniczeniem jest również brak porównania z innymi grupami zawodowymi o podobnym poziomie stresu, co nie pozwala na ocenę specyfiki doświadczeń funkcjonariuszy policji na tle innych profesji.

Możliwe jest również, że wyniki zostały zakłócone przez aktualne wydarzenia polityczne lub społeczne, które w czasie zbierania danych mogły wpływać na nasilenie stresu zawodowego. Dodatkowo, nie przeprowadzono analizy jakościowej, która mogłaby pogłębić rozumienie kontekstu pracy funkcjonariuszy oraz dostarczyć informacji niedostępnych w kwestionariuszach ilościowych. Brak triangulacji danych, czyli połączenia różnych metod badawczych, ogranicza wiarygodność i pełnię analizy.

Istotne jest również, że nie uwzględniono wpływu kultury organizacyjnej i atmosfery panującej w jednostkach, które mogą wzmacniać lub osłabiać działanie stresorów. Uproszczenie modelu badawczego do jedynie dwóch głównych zmiennych – stresu i wypalenia – pomija szereg istotnych aspektów pracy w policji, takich jak zmęczenie fizyczne, ryzyko zawodowe czy kontakt z traumatycznymi wydarzeniami. Brak kontroli zmiennych zakłócających może również prowadzić do błędnych wniosków na temat siły i kierunku analizowanych zależności.

Ostatecznie, ograniczenia te wskazują na potrzebę prowadzenia dalszych, bardziej kompleksowych badań, z uwzględnieniem różnorodnych metod i szerszego zakresu zmiennych, które mogłyby pomóc lepiej zrozumieć zjawisko wypalenia zawodowego w środowisku funkcjonariuszy Policji.



## Podsumowanie

Stres i wypalenie zawodowe to jedne z najpoważniejszych wyzwań, z jakimi mierzą się funkcjonariusze Policji. Praca w Policji wiąże się z ogromną odpowiedzialnością oraz koniecznością podejmowania decyzji pod presją czasu i emocji. Częsty kontakt z sytuacjami trudnymi, zagrożeniami oraz przemocą zwiększa obciążenie psychiczne funkcjonariuszy. Długotrwała ekspozycja na stresory prowadzi do wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżenia poczucia dokonań zawodowych. Wypalenie zawodowe wpływa nie tylko na funkcjonariuszy, ale także na jakość i skuteczność ich działań.

Policjanci doświadczający wypalenia częściej popełniają błędy, mają trudności w kontaktach interpersonalnych i są mniej zaangażowani w służbę. Obciążenia psychiczne wpływają również na ich życie prywatne, powodując konflikty rodzinne i problemy zdrowotne. W badaniach wykazano, że stres w służbie policyjnej ma charakter chroniczny i wieloaspektowy. Czynnikiem stresogennym są między innymi nadmiar obowiązków, brak zasobów, nieprzewidywalność sytuacji oraz oczekiwania przełożonych. Policjanci często nie mają wystarczającego wsparcia psychologicznego. Wielu z nich obawia się stygmatyzacji i unika korzystania z pomocy. W rezultacie rośnie ryzyko rozwoju zaburzeń psychicznych, w tym depresji i zespołu stresu pourazowego.

Wypalenie zawodowe prowadzi także do wzrostu absencji i rotacji kadrowej. Organizacja traci doświadczonych pracowników, co dodatkowo obciąża pozostałych funkcjonariuszy. Funkcjonariusze narażeni są na stres związany z nieprzewidywalnością interwencji i kontaktami z agresywnymi osobami. Brak stabilnych godzin pracy oraz dyżury nocne również przyczyniają się do zaburzenia równowagi psychofizycznej. Stresory organizacyjne, takie jak presja ze strony przełożonych czy konflikty w zespole, również nasilają objawy wypalenia. Policjanci, którzy nie otrzymują wsparcia, częściej wykazują objawy wypalenia.

Ważnym czynnikiem ochronnym jest silna motywacja wewnętrzna. Funkcjonariusze, którzy widzą sens swojej pracy, są mniej podatni na wypalenie. Jednak sama motywacja nie wystarcza bez adekwatnego wsparcia systemowego. Środowisko pracy odgrywa kluczową rolę w rozwoju lub zapobieganiu wypaleniu. Potrzebne są mechanizmy wczesnego reagowania na objawy przeciążenia psychicznego. Współpraca ze specjalistami zdrowia psychicznego powinna być integralnym elementem funkcjonowania służby. Warto rozwijać programy profilaktyczne i edukacyjne w zakresie radzenia sobie ze stresem. Niezbędne jest zwiększenie



świadomości kadry kierowniczej w zakresie higieny psychicznej. Umożliwienie policjantom korzystania z szkoleń dotyczących odporności psychicznej może przynieść wymierne korzyści. Policjanci powinni mieć dostęp do anonimowego wsparcia psychologicznego.

Kluczowe jest także wzmocnienie pozycji działów HR w strukturach Policji. Utrzymanie dobrego stanu psychicznego funkcjonariuszy wpływa bezpośrednio na bezpieczeństwo publiczne. Wypalenie zawodowe to nie tylko problem jednostkowy, ale i organizacyjny. Zarządzanie stresem w służbie policyjnej powinno być elementem strategii rozwoju instytucji. W badaniach wykazano, że większe poczucie autonomii zmniejsza ryzyko wypalenia. Policjanci potrzebują jasnych procedur i przejrzystych oczekiwań zawodowych. Dobre relacje z przełożonymi działają ochronnie na zdrowie psychiczne funkcjonariuszy. Feedback i uznanie za dobrze wykonaną pracę zwiększają motywację i zmniejszają ryzyko wypalenia. Policjanci cenią sobie możliwość wpływu na swoje obowiązki i środowisko pracy. Kultura organizacyjna oparta na zaufaniu i wsparciu sprzyja zdrowiu psychicznemu.

W badaniach podkreślono rolę mentoringu w przeciwdziałaniu wypaleniu. Doświadczeni funkcjonariusze mogą stanowić wsparcie dla młodszych kolegów. Przejrzyste ścieżki kariery i poczucie sprawiedliwości organizacyjnej działają motywująco. Policjanci bardziej zaangażowani są mniej narażeni na wypalenie. Wypalenie może objawiać się cynizmem, wycofaniem społecznym oraz brakiem satysfakcji z pracy. Wprowadzenie regularnych badań stanu psychicznego może pomóc we wczesnym wykrywaniu problemów. Policjanci powinni mieć możliwość korzystania z urlopów regeneracyjnych. Organizacja powinna promować kulturę troski o dobrostan psychiczny. Istnieje potrzeba opracowania zindywidualizowanych programów wsparcia. Należy zwiększyć finansowanie działań prewencyjnych i interwencyjnych. Rozwijanie kompetencji interpersonalnych może poprawić relacje w zespole. Szkolenia z zakresu zarządzania emocjami są niezwykle przydatne. Wspierające środowisko pracy sprzyja długoterminowemu zaangażowaniu funkcjonariuszy. Zmniejszenie stresu przekłada się na większą efektywność działań policyjnych. Dbłość o zdrowie psychiczne policjantów to inwestycja w bezpieczeństwo publiczne. Problem wypalenia zawodowego wymaga podejścia systemowego i interdyscyplinarnego. Konieczna jest współpraca psychologów, socjologów, menedżerów i samych funkcjonariuszy.

Badania nad stresem i wypaleniem dostarczają cennych wskazówek dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w Policji. Należy rozwijać kulturę otwartości na problemy psychiczne. Zwiększenie dostępności wsparcia jest jednym z najważniejszych kroków w prewencji.



Podsumowując, wypalenie zawodowe wśród policjantów to złożony problem wymagający kompleksowych działań na poziomie indywidualnym i instytucjonalnym.



## Spis literatury

1. Anczewska M., Witaj P., Roszczyńska J., Wypalenie zawodowe. Postępy Psychiatrii i Neurologii, 2005, 14(2).
2. Apanowicz J., Metodologiczne elementy procesu poznania naukowego w teorii organizacji i zarządzania, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu, Gdynia 2000.
3. Babbie E. Badania społeczne w praktyce, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2007.
4. Babbie E. Podstawy badań społecznych, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
6. Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E., Schaufeli, W.B. (2020). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62.
7. Bandura A. (1982), Self-Efficiency mechanism in human agency, *American Psychologist*, 37, 2, 1982.
8. Beehr T. A., Newman J. E., Job stress, employee health and organizational effectiveness; A facet analysis model and literature review, *Personnel Psychology*, 1978.
9. Bera R. Stres w pracy policjantów a style radzenia sobie w sytuacjach trudnych. *Resocjalizacja Polska*. 2021; 33(4).
10. Brown J. M., Campbell E. A., Sources of occupational stress in the police, *Work and Stress*, 4 (4), 1990, s. 305-318.
11. Burke R. J., Police, stress in, [w:] Fink G. (red.), *Encyclopedia of Stress*, San Diego, „Academic Press” 3, 2000.
12. Cekiera Cz. Rozwój osoby w warunkach stresu psychologicznego [w:] *Człowiek w sytuacji trudnej*, Hołyst B. (red.), Polskie Towarzystwo Higieny Psychicznej, Warszawa, 1991.
13. Cichorz T., Wypalenie zawodowe policjantów w świetle badań ankietowych. *Policyjny Biuletyn Szkoleniowy*. Kwartalnik Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 1998, 2.
14. Cichorz T., Komor A. Socjologia dla policjantów, Wyższa Szkoła Policji, Szczytno 1995.
15. Cooper C. L., Marshall J., Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health, *Journal of Occupational Psychology*, 49, 1976.



16. Chirkowska -Smolak T., Organizacyjne czynniki wypalenia zawodowego. Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, 2009, 4.
17. Chmielewska D. stres zawodowy pracowników nauki w świetle badań. Rocznik Lubuski Tom 37, cz. 1, 2021.
18. Dłużyk B., Następstwa stresu w policji, materiały z seminarium szkoleniowego „Rola psychologa w policji”, S Mikołajczak Z., Rola przełożonego w kształtowaniu właściwej psychologicznie atmosfery pracy, „Przegląd Policyjny”, 1998, 1, Szczytno, 1997.
19. Dudek B., Koniarek J., Osobowościowe uwarunkowania rozwoju po stresie traumatycznym, [w:] Strelau J. (red.), Osobowość a ekstremalny stres, GWP, Gdańsk 2004.
20. Dudek B., Koniarek J., Szymczak M., Rola poczucia koherencji w rozwoju symptomów zaburzenia po stresie urazowym, [w:] Sęk H., Pasikowski T. (red.), Stres a zdrowie, Wydawnictwo Humaniora, Poznań 2001.
21. Dudek B. Zapobieganie negatywnym skutkom stresu traumatycznego w pracy, „Medycyna Pracy”, 6, 1999.
22. Dudek B., Waszkowska M., Zagrożenie zdrowia pracowników czynnikami psychospołecznymi związanymi z pracą -wyzwanie dla służb medycyny pracy, „Medycyna Pracy”, 1996.
23. Dziedzic A. Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka, 2013, 7.
24. Falkiewicz M., Stres mundurowy, Materiały Dydaktyczne. Szkoła Policji, Katowice 2018.
25. Fengler J., Pomaganie męczy, wypalenie w pracy zawodowej, GWP, Gdańsk 2001, s. 54-61.
26. Frączek A., Kofta M., Frustracja i stres psychologiczny, [w:] Tomaszewski T. (red.), Psychologia, PWN, Warszawa 1976.
27. Gorczyca P., Samobójstwa w policji, „Policja, Kwartalnik Kadry Kierowniczej”, 2001.
28. Hanausek T. Ustawa o Policji. Komentarz, Wyd. Zakamycze, Kraków 1996.
29. Heszen-Niejodek I., Stres i radzenie sobie-główne kontrowersje. Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2000.
30. Hołyst B., Policja na świecie, Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2013.
31. Kępiński A., Rytm życia, PWN, Warszawa 1995.
32. Koniarek J., Dudek B., Zespół zaburzeń po stresie urazowym a stosunek do pracy strażaków, „Medycyna Pracy”, 3, Warszawa 2001.



33. Kramarczyk M. Przygotowanie policjantów do podejmowania działań interwencyjnych na rzecz bezpieczeństwa i porządku publicznego, praca doktorska, Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, Szczytno 2016.
34. Królikowska A., Bonus-Dzięgo A. (2002), Psychologia w policji. Zjawisko stresu zawodowego w policji, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie 2002.
35. Krzyna I., Samobójstwa wśród policjantów, Policyjny Biuletyn Szkoleniowy. Kwartalnik Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2021, nr 2.
36. Kukła A., Głowacki K. Środki przymusu bezpośredniego, Wydawnictwo Szkoły Policji w Katowicach 2014 r.
37. Lazarus R.S., From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks, Annual Review Psychological, 1993, 44.
38. Lazarus R. S., Paradygmat stresu i radzenia sobie, Nowiny psychologiczne, 3-4, PTP, Warszawa 1986.
39. Łabuz P., Michalski M., System ochrony prawnej funkcjonariuszy Policji w świetle wykonywanych czynności służbowych, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego, 84/2014.
40. Łobocki M. Metody i techniki badań pedagogicznych, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2000.
41. Maslach C., Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej [w:] Wypalenie zawodowe - przyczyny, mechanizmy, zapobieganie. H. Sęk (red.), Wyd. Naukowe PWN, Warszawa, 2009.
42. Maszke A. W. Metodologiczne podstawy badań pedagogicznych, Rzeszów 2003.
43. Maszke A. M. Metody i techniki badań pedagogicznych, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2008.
44. Mikołajczak Z., Rola przełożonego w kształtowaniu właściwej psychologicznie atmosfery pracy, „Przegląd Policyjny”, 1, 1998.
45. Mirska A. Policja jako podstawowy podmiot w systemie bezpieczeństwa i porządku publicznego (w:) Sułkowski S. Brzeziński M., (red.), Bezpieczeństwo Wewnętrzne Państwa Wybrane Zagadnienia, wydaw. ELIPSA, Warszawa 2009.
46. Misiuk A., Letkiewicz A., Sokołowski M. Policje Europejskie, Wyd. Łośgraf, Warszawa 2011.
47. Neidhardt E. J., Weinstein M. S., Conry R. F., Jak opanować stres, Wydawnictwo M & A Communications Polska, Lublin 1996.



48. Ogińska-Bulik N. Stres zawodowy u policjantów. Źródła, konsekwencje, zapobieganie, Wydawnictwo WSHE, Łódź 2003.
49. Ogińska-Bulik N., Stres w pracy a syndrom wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy policji. Acta Universitatis Lodzianis, Folia Psychologica, 2003, 7.
50. Ogińska-Bulik N., Kaflik-Pieróg M., Stres zawodowy w służbach ratowniczych, WSHE, Łódź 2024.
51. Ogińska-Bulik N., Stres zawodowy policjantów. Źródła – konsekwencje – zapobieganie, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno – Ekonomicznej, Łódź 2007.
52. Olejnik K., Olejnik S., Stres psychologiczny. Przyczyny, reakcje organizmu, skutki i osobowościowe uwarunkowania radzenia sobie ze stresem. Skrypt, Cykl szkoleniowy realizowany w ramach projektu pn. „Wdrożenie strategii szkoleniowej”, <http://www publikacje.edu.pl/pdf/12179.pdf>, data wejścia 16.09.2024.
53. Ogińska-Bulik N. Zasoby osobiste chroniące funkcjonariuszy policji przed negatywnymi skutkami stresu zawodowego, [w:] Juczyński Z., Ogińska-Bulik N. (red.), Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003.
54. Oligny M. Wypalenie zawodowe w środowisku policyjnym, Policyjny Biuletyn Szkoleniowy, Kwartalnik Wyższej Szkoły Policji, Szczytno, 1998, 1 –2.
55. Osękowska E. Wypalenie zawodowe w jednostkach specjalnych. Biuletyn Policyjny 23/2 , Kraków 2022.
56. Poprawa R. Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem, [w:] Dolińska-Zygmunt G. (red.), Podstawy psychologii zdrowia, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2001.
57. Piszcz P., Ślifirczyk A., Krajewska-Kułał E., Stres i wypalenie zawodowe u członków zespołu transplantacyjnego, Uniwersytet Medyczny, Białystok 2021.
58. Przybylak Z., Praca źródłem stresów, Aura, 1991, 12.
59. Przybek – Mita J., Podraza K., Czynniki stresogenne w pielęgniarstwie środowiska pracy a wypalenie i kondycja zdrowotna pielęgniarzek/pielęgniarzy, Podkarpacki Instytut Książki i Marketingu, Rzeszów, 2015.
60. Rajchel K. (red.), Zarządzanie ochroną porządku i bezpieczeństwa publicznego w państwie, Wydawnictwo Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2005.



61. Rychlik B., Kierunki działalności profilaktycznej psychologów wobec stresu zawodowego, Referat wygłoszony na konferencji psychologów policji, „Perspektywy współczesnej opieki psychologicznej w służbach mundurowych”, Komenda Główna Policji, Katowice 1999.
62. Schwarzer R. Poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu i kontynuacji zachowań zdrowotnych. Dotychczasowe podejścia teoretyczne i nowy model, [w:] Heszen-Niejodek I., Sęk H. (red.), Psychologia zdrowia, PWN, Warszawa 1997.
63. Schwarzer R., Taubert S. Radzenie sobie ze stresem: wymiary i procesy. Promocja Zdrowia. Nauki Społeczne i Medycyna, 1999, 17.
64. Sęk H. Wsparcie społeczne jako kategoria zasobów i wieloznaczne funkcje wsparcia, [w:] Juczyński Z., Ogińska-Bulik N. (red.), Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2003.
65. Sołoma L. Metody i techniki badań socjologicznych, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2002.
66. Stanek L. Specyfika Pracy w Policji a Bezpieczeństwo Zdrowotne Policjantów. Kultura Bezpieczeństwa. Nauka-Praktyka-Refleksje, 2013, 14.
67. Ślifirczyk M., Stres w pracy oraz wypalenie zawodowe wśród funkcjonariuszy Policji, Państwowej Straży Pożarnej i pracowników Pogotowia Ratunkowego, Uniwersytet Medyczny, Białystok 2021.
68. Sztumski J. Wstęp do metod i technik badań społecznych, Śląskie Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2005.
69. Terelak J, Psychologia stresu, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz 2001.
70. Terelak J. F., Stres psychologiczny, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 1995.
71. Terelak J. Studia z psychologii stresu, Wydawnictwo ATK, Warszawa, 1997.
72. Terelak J., Wsparcie społeczne a radzenie sobie ze stresem bezrobocia, [w:] Terelak J. (red.), Studia z psychologii stresu, Wydawnictwo ATK, Warszawa 1997.
73. Tucholska S. Wypalenie zawodowe u nauczycieli, Wydawnictwo KUL, Lublin, 2003.
74. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji, (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687 ze zm.). stan prawny aktualny na dzień 16.02.2025 r
75. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji (Dz. U. z 2007 r., Nr. 43, poz. 227, ze zm.), stan prawny aktualny na dzień 16.02.2025 r.
76. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r., o Policji, Rozdział 2 Organizacja Policji, Art. 4.
77. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r., o Policji, Rozdział 2 Organizacja Policji, Art. 5.
78. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r., o Policji, Rozdział 1 Organizacja Policji, Art. 8.



79. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r., o Policji, Rozdział 3 Zakres uprawnień Policji, Art. 14.
80. Wilczek-Rużyczka E.: Wypalenie zawodowe pracowników medycznych, Wolters Kluwer Polska, Kraków, 2014.
81. Wrześniewski K. 2000, Style a strategie radzenia sobie ze stresem, [w:] Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne, (red.) I. Heszen -Niejodek, Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2000.



## Spis tabel

Tabela 1. Dane socjodemograficzne

Tabela 2. Statystyka opisowa dla wypalenia zawodowego (N=111)

Tabela 3. Statystyka opisowa dla strategii radzenia sobie ze stresem (N=111)

Tabela 4. Statystyka opisowa dla strategii radzenia sobie ze stresem (N=111)

Tabela 5. Statystyka opisowa dla postrzeganego stresu w pracy

Tabela 6. Test znaków rangowanych Wilcoxon dla prób zależnych dla strategii radzenia sobie ze stresem

Tabela 7. Zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a strategiami radzenia sobie ze stresem

Tabela 8. Zależność pomiędzy postrzeganym stresem zawodowym a wypaleniem zawodowym

