

MICHALINA PIETREK
Instytut Bezpieczeństwa i Zarządzania
Akademii Pomorskiej w Słupsku
michalinapietrek@wp.pl
DOI: 10.13166/WSGE/KZ/KGPU9586

GRZEGORZ PIETREK
Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny
w Siedlcach
Instytut Nauk o Zarządzaniu i Jakości
grzegorz.pietrek@uph.edu.pl
DOI: 10.13166/WSGE/KZ/KGPU9586

Professional burnout as a significant factor influencing the effectiveness of police service in the Pomeranian garrison



Wypalenie zawodowe jako istotny czynnik wpływający na efektywność służby policjantów garnizonu pomorskiego

Abstract: This paper aims to indicate how important the issue of occupational burnout is from the point of view of human resource management in the police. This paper defines the research problem as follows: What is the main factor that reduces the effectiveness of policemen's service and what is the reason for it? Therefore, a very simplified working hypothesis can be formulated: burnout in the service of a policeman is one of the main factors affecting efficiency, and the most important cause is stress.

Bearing in mind the above research intentions, it was assumed that their implementation would be possible with the use of theoretical methods (statistical data analysis, synthesis, abstraction, comparison, induction, deduction, reduction and inference). Due to the limited time and scope of the study, empirical methods were not applied directly. A substitute for them is the use of some of the survey research carried out in the past (diagnostic survey).

It is also necessary to indicate the necessity to introduce research limitations. It was resigned from describing the Police as a formation, its structure, tasks, etc., assuming that it would be an unjustified "stretching" of this synthetic study.

Keywords: burnout, human resource management, security, administration.

Streszczenie: Praca niniejsza ma na celu wskazanie, jak istotne z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzki w policji jest zagadnienie wypalenia zawodowego. W ramach niniejszej pracy zdefiniowano problem badawczy w brzmieniu: *Jaki jest główny czynnik obniżający efektywność służby policjantów i co jest tego przyczyną?*. Można w związku z tym sformułować bardzo uproszczoną hipotezę roboczą o treści: wypalenie zawodowe w służbie policjanta jest jednym z głównych czynników wpływających na efektywność, a najistotniejszą przyczyną jest stres.

Mając na względzie powyższe zamierzenia badawcze, przyjęto, że ich realizacja będzie możliwa przy zastosowaniu metod teoretycznych (analiza danych statystycznych, synteza, abstrahowanie, porównanie, indukcja, dedukcja, redukcja oraz wnioskowanie). Z uwagi na ograniczoność czasu i zakresu opracowania nie zastosowano wprost metod empirycznych. Za ich namiastkę można przyjąć wykorzystanie części przeprowadzonych w przeszłości badań ankietowych (sondaż diagnostyczny). Konieczne jest także wskazanie na niezbędność wprowadzenia ograniczeń badawczych. Zrezygnowano bowiem z opisywania Policji jako formacji, jej struktury, zadań itd., przyjmując, że byłoby to nieuzasadnionym „rzwiekaniem” tego syntetycznego opracowania.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, zarządzanie zasobami ludzkimi, bezpieczeństwo, administracja.

Wprowadzenie

Posiadanie pracy, nawet dobrze płatnej, nie uodparnia człowieka na stres. Wręcz przeciwnie – stres jest nieodłączny w pracy. Środowisko zawodowe jest drugim po rodzinie środowiskiem, które wpływa na życie i zdrowie ludzi. Stres zawodowy sprawia, że pracownik jest mniej skoncentrowany, spada jego wydajność. Najbardziej natomiast cierpi jego zdrowie i samopoczucie. Przewlekły stres często powoduje duży spadek motywacji do pracy, a to prowadzi do wypalenia zawodowego, które jest jednym z najpoważniejszych następstw stresu pod względem psychologicznym. Wyczerpanie emocjonalne ma charakterystyczne cechy takie jak: nadmierne zmęczenie lub wyczerpanie zasobów emocjonalnych, objawia się ono ogólnym zmęczeniem, zwiększoną drażliwością i brakiem energii, radości. Osoba, która przeżywa wypalenie zawodowe, całkowicie przestaje odczuwać jakąkolwiek satysfakcję z pracy, tra-

ci entuzjazm i poczucie utraty tego, co wcześniej stanowiło wyzwanie, traci też motywację i pewność siebie. Często osoba dotknięta wypaleniem zawodowym nie ma chęci i energii do rozpoczęcia nowego dnia i spotkania się z ludźmi. Wypalenie zawodowe jest powodowane stresorami chronicznymi, które pojawiają się stopniowo, ich natężenie nie jest zbyt silne, ale jest zarazem długotrwałe. Wypalenie wiąże się z pracą, która stawia duże wymagania.

Na syndrom wypalenia zawodowego składają się trzy czynniki:

- ▀ wyczerpanie emocjonalne – wiąże się ono z nadmiernym obciążeniem emocjonalnym wywołanym przez pracę,
- ▀ depersonalizacja – jej przejawem są cynizm i ignorowanie innych ludzi, ich potrzeb i problemów,
- ▀ obniżone poczucie osobistych osiągnięć – inaczej rozumiane jako poczucie braku odpowiednich kompetencji oraz braku sukcesu zawodowego¹.

Mechanizm wypalenia zawodowego opiera się na zasadzie błędnego koła przyczynowo-skutkowego. Przebiega to w trzech fazach:

- ▀ faza pierwsza to długo trwające nadmierne obciążenie pracą, z którym człowiek nie radzi sobie, nawet zwiększając swoją aktywność. Powoduje to zmęczenie, irytację i wyczerpanie emocjonalne,
- ▀ drugą fazę cechuje pojawienie się negatywnych zachowań wobec współpracowników. Są one obroną przed stresem, przejawiają się za pomocą zdystansowania się wobec problemów,
- ▀ trzecia faza, nazywana wypaleniem terminalnym charakteryzuje się tym, że zmiana w zachowaniu, postawie czy motywacji jest już stała.

Istotne dla wypalenia zawodowego i osoby, której ono dotyczy, jest zajmowane przez nią stanowisko oraz staż pracy. Nie ma związku między płcią a syndromem wypalenia zawodowego. Głównymi przyczynami wypalenia zawodowego są z jednej strony przeciążenia w pracy, które wynikają z nadmiaru obowiązków i występujących konfliktów interpersonalnych, z drugiej

¹ N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy u policjantów*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2009, s. 31.

strony są to niedostatki jednostki wiążące się z radzeniem sobie ze stresem, osobistą niezależnością, umiejętnością podejmowania szybkich i trafnych decyzji. Dopasowanie człowieka i pracy często gwarantuje ukształtowanie postawy zaangażowania i gotowości do współpracy². Taka dopasowana praca stwarza warunki osobistego rozwoju, natomiast sytuacja przeciwna, czyli chroniczne niedopasowanie pracy zawodowej i człowieka, powoduje stałe narastanie stresu prowadzącego w konsekwencji do wypalenia zawodowego. Wypalenie zawodowe nie jest ujmowane tylko jako pochodna psychicznych obciążeń w relacji pracodawca – pracownik, ale również jako efekt niedopasowania pracownika i pracy w sześciu obszarach: obciążenie, wynagrodzenia, wartości, kontrola, wspólnotowość, sprawiedliwość. Dopasowanie w tych obszarach jest przyczyną wzrostu zaangażowania pracownika w pracę i wykonywanie przez niego czynności. Wypalenie jest więc konsekwencją nadmiernego obciążenia w pracy, niedostatecznego wynagrodzenia, doświadczania konfliktów wyznawanych wartości, braku kontroli i sprawiedliwości. Kiedy przed pracownikiem stawiane są wymagania, które znacznie przekraczają jego możliwości, staje się to nadmiernym obciążeniem pracą. Ma to miejsce w sytuacji, kiedy od pracownika oczekuje się, że wykona więcej czynności w krótkim czasie, nie dysponując przeznaczonymi do tego środkami. Brakiem kontroli wykazują się sytuacje, kiedy pracownik nie posiada wystarczającej kontroli i wpływu na wykonywaną pracę, natomiast podlega ciągłemu nadzorowi oraz musi przestrzegać sztywnych zasad. Kiedy pracownik wykonuje zadania, które wymagają od niego zwiększonego wysiłku, a nie dostanie on żadnego dodatkowego wynagrodzenia, nazywane jest to niedostatecznym wynagrodzeniem. W tym przypadku nie chodzi jedynie o gratyfikacje pieniężne, ale również o dobre słowo i pochwałę ze strony współpracowników i przełożonych. Kiedy struktura organizacyjna i jej funkcjonowanie nie opiera się na jasnych zasadach i regułach, które zapewniają wzajemny szacunek i uznanie, mowa jest o braku sprawiedliwości. Brakiem sprawiedliwości jest również sytuacja, kiedy praca nie jest równomiernie rozłożona między pracowników lub nie jest równomiernie nagradzana.

² B. Hołyst, *Policja na świecie*, LexisNexis, Wyd. 1, Warszawa 2011, s. 367.

Konfliktem wartości cechują się sytuacje, kiedy wymogi stawiane przez pracodawcę są rozbieżne z uznawanymi przez jednostkę wartościami. Są to np. sytuacje, kiedy pracownik zobligowany jest do nieetycznych działań lub zachowań albo wymaga się od niego kłamstwa i oszukiwania.

Wypalenie prowadzi do spustoszeń w psychice. Jest to problem w głównej mierze zawodowy, a winę za to ponoszą w dużym stopniu struktury organizacyjne. Codzienne zaangażowanie w problemy ludzkie wiążące się z pracą powoduje silne napięcie emocjonalne. Proces wypalenia jest konsekwencją tego napięcia powstającego u osób, które nadmiernie poświęcają się dla innych. Osoby takie tracą wcześniejszą troskę o drugiego człowieka, zmniejsza się ich motywacja i nie mają chęci do działania. Wypalenie ma dwie natury: pierwsza, czyli ogólny stres kulturowo-społeczny, który określan jest rozczarowaniem egzystencjalnym. Drugim obliczem jest specyficzny stres zawodowy, związany z konkretnym środowiskiem pracy. Zjawisko wypalenia egzystencjalnego jest częste w wieku średnim, kiedy człowiek przeprowadza bilans osiągnięć. Przy wypaleniu zawodowym często występują bunt i gniew spowodowane psychicznym wyczerpaniem, poczuciem bycia wykorzystanym przez inne osoby. Osoby wypalone zawodowo często obwiniają się bez powodu, ponieważ tracą kontrolę, nie czują głębszego sensu w działaniu. Stanowi to swobodną rezygnację, odpuszczenie i pogodzenie się z aktualnym stanem rzeczy.

Praca policjanta jest szczególnie niebezpieczna i wykonywana w uciążliwych warunkach. Poziom stresu wśród funkcjonariuszy Policji rośnie z roku na rok. Policjanci często zwracają uwagę na warunki pracy, np.: praca zmianowa, korupcja, pozostawanie w ciągłej gotowości, a przede wszystkim presja ze strony społeczeństwa. Praca funkcjonariusza Policji to również odpowiedzialność, a także ryzyko utraty życia lub zdrowia. Dlatego też, aby zostać policjantem, należy wykazać się sprawnością nie tylko fizyczną, ale również psychiczną. Policjant w swojej pracy często spotyka się z sytuacjami, które wzbudzają u niego intensywne emocje, wymagają wtargnięcia w czyjąś sferę prywatności czy też zmuszają do naruszenia nietykalności cielesnej. Aby wykonywać efektywnie swoją pracę, policjanci często wytwarzają wewnętrzne mechanizmy obronne oparte na technikach dehumanizacji, czyli traktowanie przedmiotowo innych osób. Traktują osoby, z którymi się stykają, w obiek-

tywny sposób, łatwiej jest im wtedy przeprowadzić niezbędne rozmowy i czynności, a jednocześnie nie odczuwają oni dyskomfortu psychicznego. Problem pojawia się wtedy, gdy stres oraz napięcie emocjonalne stają się zbyt silne. Wtedy częsty staje się fakt wypalenia emocjonalnego i utraty wszelkich ludzkich odczuć wobec osób, którym służą. W związku ze spotykaniem się w codziennej pracy z agresją, przemocą czy też śmiercią policjant jest szczególnie narażony na stres, depresję czy różnego rodzaju choroby psychiczne. Kumulacja stresu wzmacnia skłonności do jego odreagowania w sposób niekoniecznie dobry, tj. agresja w pracy czy wobec członków rodziny. Wypalenie jest również połączone z negatywnymi przejawami stresu, np. autoagresja prowadząca do uzależnień od alkoholu i innych substancji, a w skrajnych przypadkach do samobójstwa. Główną konsekwencją wypalenia zawodowego wśród policjantów jest spadek ich efektywności, która jest determinantą właściwego pełnienia służby polegającej na zapewnieniu bezpieczeństwa i porządku publicznego.

W wielu badaniach przeprowadzonych na temat stresu w pracy policjanta badani wskazywali na fakt, iż bardziej stresogenne dla nich są kontakty z ludźmi, przełożonymi niż sama specyfika pracy, ponieważ kontakt interpersonalny odgrywa istotną rolę podczas wykonywania obowiązków. Kontakty z przełożonymi to głównie sytuacje negatywne, kiedy to przełożeni wydają polecenia, wykazują niezadowolenie z wykonanej pracy i nie potrafią docenić starań i uzyskanych wyników, dostrzegają tylko negatywne aspekty. Wśród policjantów niższego szczebla, głównie dotyczy to korpusu szeregowych i podoficerów policji, panuje przekonanie, że uzyskanie awansu zawodowego musi być poparte „układami”. Kolejnym czynnikiem stresowym jest fakt, iż duża liczba policjantów uważa, że zajmowane przez nich stanowisko wymaga dużo niższych kwalifikacji niż te, które posiadają, natomiast wymaga się od nich wielu umiejętności personalnych takich jak: umiejętność komunikowania się i uważnego słuchania, negocjacji, empatii, cierpliwości, taktu, kultury osobistej oraz dyskrecji. Praca policjantów podlega bardzo surowej ocenie, zarówno ze strony społeczeństwa, jak i przełożonych, ale szczególnie ze strony mediów. Policjant powinien być ostoją spokoju, nie dać się ponieść negatywnym emocjom, bez względu na sytuację, w jakiej się znajduje.

Wśród policjantów jedną z głównych przyczyn wypalenia zawodowego jest spadek satysfakcji zawodowej, który prowadzi do ciągłego niezadowolenia z wykonywanej pracy, a często również do rezygnacji z niej. Policjanci, którzy nie są zadowoleni z wykonywanej przez siebie pracy, są materiałem na jednostki wypalone. Policjanci, którzy są ambitni, przywódczy i wiele wymagają zarówno od siebie, jak i od innych, są szczególnie narażeni na wypalenie zawodowe. Częsta nieobecność policjanta na służbie, odcięcie się od współpracowników, „zamknięcie się w sobie”, nadmierna kontrola czy też nietolerancja wobec zachowań współpracowników powinna stanowić wyraźny sygnał, że może to doprowadzić do wypalenia zawodowego.

Nina Ogińska-Bulik w książce *Stres w pracy policjantów* podjęła się stworzenia klasyfikacji głównych stresorów w służbie policjantów. Autorka ta wymieniła kilka kategorii, które mają ogólny charakter i nie obejmują poszczególnych szczebli służbowych, ale społeczność policjantów jako całość. Pierwsza kategoria to relacje w miejscu pracy i stres z nimi związany. Obejmuje ona szeroko rozumiane pojęcie relacji. Dotyczy nie tylko kontaktów z przełożonymi czy też podwładnymi, ale również braku wsparcia w miejscu pracy. Druga kategoria to sposób wykonywania pracy, presja czasu, zmianowość i wymagana konieczność podjęcia decyzji *ad hoc*. Trzecia kategoria to stresory związane z jednoczesnym funkcjonowaniem w organizacji i poza nią. Wywołuje to konflikt między życiem zawodowym i prywatnym, policjantowi trudno jest oddzielić pracę od roli ojca czy męża. Kolejna kategoria jest związana ze stresorami dotyczącymi kariery zawodowej i samorozwoju. Policjant niekiedy nie ma szans na awans lub są one bardzo niskie. Piąta kategoria związana jest z pełnieniem ról organizacyjnych. Często są to sprzeczne ze sobą wymagania i oczekiwania ze strony przełożonych. Przedostatnia kategoria wiąże się z systemem prawnym. Zalicza się do niej długie oczekiwanie na rozprawę sądowe, brak sprawiedliwości wyroków. Ostatnia kategoria to stresory wiążące się z oczekiwaniami ze strony społeczeństwa. W społeczeństwie panuje stereotyp policjanta jako odważnego i odpornego psychicznie człowieka, który zapanuje nad sobą w każdej sytuacji³.

³ N. Ogińska-Bulik, *op. cit.*, s. 48.

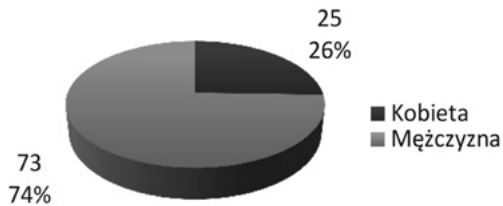
Sprawozdanie z badań oraz omówienie wyników

Badania na temat zjawiska stresu i syndromu wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy Policji przeprowadzono w ramach projektu badawczego prowadzonego w Katedrze Nauk o Bezpieczeństwie Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku w roku 2019. W badaniu uczestniczyło 98 funkcjonariuszy Policji, w większości studiujących na kierunku bezpieczeństwo wewnętrzne tejże uczelni, a pełniących służbę w garnizonie gdańskim, oraz kilku wykładowców uczelni (czynnych zawodowo policjantów). Kwestionariusz ankiety został przekazany badanym w formie elektronicznej, następnie zebrane dane skopiowane zostały do arkusza programu Microsoft Excel, który umożliwił utworzenie odpowiednich wykresów i tabel.

Rysunek 1 obrazuje badaną zbiorowość z podziałem na płeć.

Rysunek 1. Płeć badanych

Picture 1. The sex of the respondents

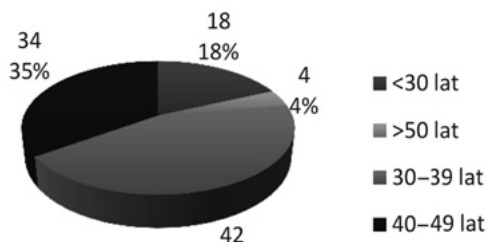


Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Na podstawie badań, które zostały przeprowadzone, można stwierdzić, że w grupie 98 badanych osób 25 (26%) stanowiły kobiety, 73 osoby (74%) to mężczyźni. Zważywszy na fakt, iż kobiety stanowią około 15% całej formacji ich udział procentowy w badaniu jest dość wysoki. Rysunek 2 przedstawia kształtowanie się grup wiekowych wśród badanej populacji.

Rysunek 2. Wiek badanych

Picture 2. Age of the respondents

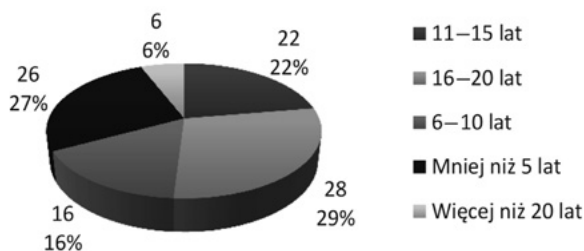


Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Rysunek 3 przedstawia staż służby wśród badanych funkcjonariuszy. Zauważyć trzeba, że od 1 stycznia 2013 r. funkcjonariusz Policji, aby móc przejść na emeryturę, musi przepracować minimum 25 lat oraz osiągnąć wiek 55 lat. Wcześniej wystarczyło odbycie 15 lat służby, bez względu na wiek, aby móc przejść na emeryturę.

Rysunek 3. Staż pracy w Policji

Picture 3. Work experience in the Police

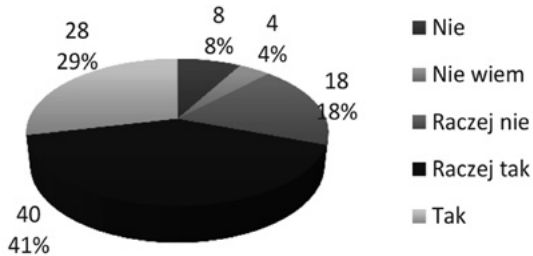


Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Wśród badanych funkcjonariuszy 26 osób (27%) to młodzi policjanci, którzy nie przepracowali jeszcze 5 lat w Policji. 16 osób posiadało staż pomiędzy 6 a 10 latami służby, stanowi to 16% badanej populacji. Stażem między 11 a 15 lat pochwalić się mogły 22 badane osoby (22%). 28 osób (29%) przepracowało w Policji od 16 do 20 lat. Jedynie 6 osób posiadało staż większy niż 20 lat, a wynik ten stanowił 6% ogółu.

Rysunek 4 ma na celu pokazanie, jak kształtowały się odpowiedzi na pytanie: „Czy Twoja praca jest stresująca?”. Odpowiedzi, jakich ankietowani mogli udzielić, było 5, tj. nie, raczej nie, nie wiem, raczej tak oraz tak.

Rysunek 4. Stresowość pracy zawodowej
Picture 4. Work stressfulness



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

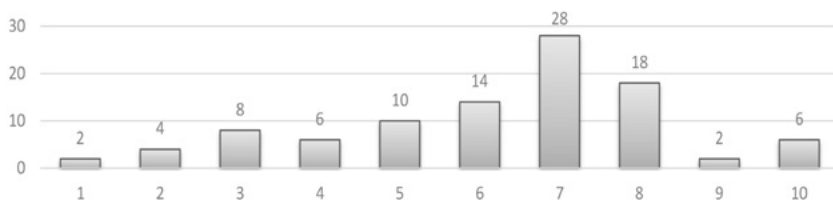
Wyraźna większość badanych odpowiedziała, że ich praca jest raczej stresująca (40 osób, 41%). Wyraźnie twierdząco na to pytanie odpowiedziało 29% (28 osób) badanych. 18 (18%) osób nie potrafiło określić, czy ich praca jest stresująca lub nie jest. 4 osoby (4%) odpowiedziały, że ich praca raczej nie jest stresująca, natomiast zdecydowanie temu zaprzeczyło 8 osób (8%).

Analizując wyniki, można stwierdzić, że praca w Policji stanowi duże obciążenie stresem. Badani policjanci w wyraźnej większości potwierdzili ten fakt. Prawie $\frac{3}{4}$ (70%) badanych osób odpowiedziało, że służba w Policji jest stresująca. Jedynie 12 osób (12%) zaprzeczyło temu pytaniu.

Rysunek 5 przedstawia kształtowanie się odpowiedzi na pytanie o odczuwanie przez rodzinę badanego jego zdenerwowania, które powstaje w pracy. Odpowiedzi były analogiczne do poprzedniego pytania: nie, raczej nie, nie wiem, raczej tak i tak.

Rysunek 5. Zdenerwowanie powstałe w pracy i jego odczuwanie przez rodzinę

Picture 5. The nervousness that arises at work and it is felt by the family



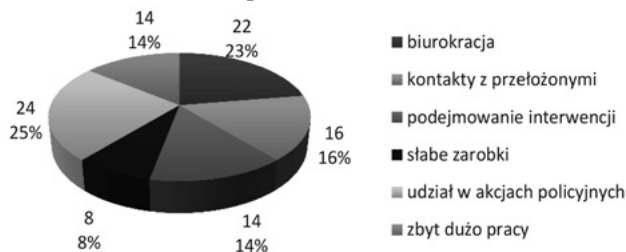
Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Przeprowadzone badania wykazują, że odpowiedzi na to pytanie rozłożyły się równomiernie. Stanowczo zaprzeczyło 20 osób, co stanowi 1/5 badanych osób. Kolejne 24 osoby (25%) udzieliły odpowiedzi: raczej nie, co pozwala twierdzić, że sytuacje, w których rodzina odczuwa zdenerwowanie spowodowane pracą, zdarzały się sporadycznie. 16 osób (16%) nie potrafiło na to pytanie odpowiedzieć jednoznacznie i udzieliło odpowiedzi: nie wiem. 24 osoby (25%) odpowiedziały, że takie zachodzą dość często, ale nie są normą. Stanowczo twierdzącej odpowiedzi na to pytanie udzieliło 14 osób (14%), co stanowiło najmniej liczną grupę.

Rysunek 6 obrazuje poziom stresu w zawodzie policjanta. Skala, spośród której można było określać poziom stresu, zaczynała się od wartości 1, która oznaczała najniższy poziom stresu lub jego brak, natomiast wartość 10 oznaczała wartość najwyższą.

Rysunek 6. Poziom stresu w wykonywanym zawodzie

Picture 6. The level of stress in the profession



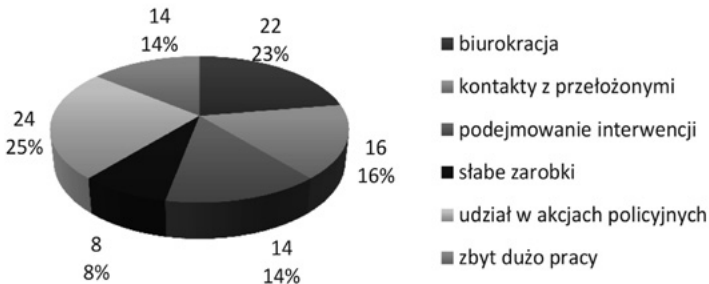
Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Wyniki kształtowały się następująco: 2 osoby zakreśliły wartość 1, 4 osoby wybrały wartość 2, kolejnych 8 osób twierdzi, że poziom stresu w ich pracy można określić wartością 3. Wartość 4 wybrało 6 osób. Połowę maksymalnej wartości (5) wybrało 10 osób. 14 osób określiło poziom stresu na wartość 6. Największa liczba badanych (28 osób) stwierdziła, że poziom stresu w ich pracy można określić wartością 7. Drugą pod względem ilości odpowiedzi była wartość 8, a wybrało ją 18 osób. 2 osoby wybrały wartość 9, natomiast najwyższą wartość 10 zaznaczyło 6 osób.

Na postawie powyższego wykresu można stwierdzić, że stres w pracy policjanta jest na porządku dziennym. Największa ilość (68 osób) wybrało wartości powyżej połowy skali. Jedynie 2 osoby uznały, że w ich pracy stres nie występuje lub jest zjawiskiem bardzo rzadkim. 28 osób wybrało wartości pomiędzy 2 a 5, czyli odpowiedzi sugerujące, że stres w pracy występuje, ale nie jest na tyle uporczywy, lub radzenie sobie z nim nie wymaga zwiększonego wysiłku.

Kolejne pytanie miało na celu uzyskanie informacji, co wywołuje największy stres w pracy policjanta. Pytanie składało się z odpowiedzi jednokrotnego wyboru. Pytanie miało 7 wariantów odpowiedzi. Były to: biurokracja, kontakty z przełożonymi, podejmowanie interwencji, słabe zarobki, udział w akcjach policyjnych i zbyt dużo pracy. Kształtowanie się odpowiedzi na to pytanie obrazuje rysunek 7.

Rysunek 7. Czynniki wpływające na występowanie stresu w zawodzie policjanta
Picture 7. Factors influencing the occurrence of stress in the profession of a policeman



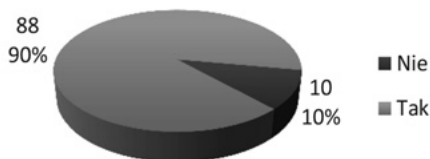
Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Najwięcej, bo 24 osoby (25%) wybrały odpowiedź: udział w akcjach policyjnych, 22 osoby (23%) spośród wszystkich możliwych wskazały odpowiedź: biurokracja. 16 osób (16%) odpowiedziało: kontakty z przełożonymi. 14 osób (14%) udzieliło odpowiedzi: zbyt dużo pracy, tyle samo wybrało odpowiedź: podejmowanie interwencji. Najmniej, bo tylko 8 osób (8%), wskazało odpowiedź: słabe zarobki.

Odpowiedzi, jakich udzielali ankietowani, były podzielone, nie można jednoznacznie stwierdzić, co w największym stopniu powoduje u policjanta stres. Najwięcej osób wskazało na odpowiedź o udziale w akcjach policyjnych. Każda akcja wiąże się z niewiadomą. Policjant nie może przewidzieć, jak zachowa się osoba, wobec której podejmuje interwencję, czy posiada broń lub inne niebezpieczne przedmioty. Wraz z podjęciem decyzji o wszczęciu akcji policyjnej policjant podejmuje ryzyko utraty zdrowia lub nawet życia. Naturalne jest, że człowiek odczuwa w takich sytuacjach stres. Policjant również, dlatego też tę odpowiedź wybrał co czwarty ankietowany.

W ankiecie pojawiło się również pytanie o zajęcia organizowane przez Policję, które mają rozładować stres. Odpowiedzi, jakie ankietowani mogli wybrać, to: tak oraz nie. Wykres 8 przedstawia kształtowanie się odpowiedzi na to pytanie.

Rysunek 8. Organizowanie przez Policję zajęć pozwalających rozładować stres
Picture 8. Arranging activities by the Police to relieve stress



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

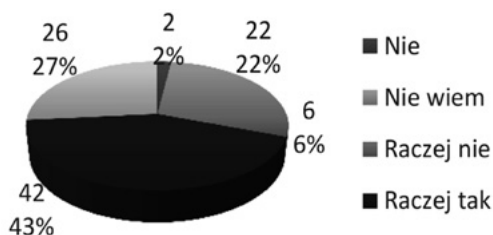
Zdecydowana większość (88 osób, 90%) opowiedziała się za organizacją przez Policję zajęć, które mogłyby rozładować napięcie i zmniejszyć stres. Jedynie 10 ankietowanych odpowiedziało: nie. Pozwala to stwierdzić, że policjanci chętnie korzystają z pomocy, którą oferuje im pracodawca.

Policjanci mają do dyspozycji psychologa policyjnego. Jeśli Policja byłaby skłonna organizować zajęcia sportowe, wymagające użycia dużej ilości energii, np. boks, policjanci mogliby „wyżyć się”, przez co zredukowałby się chwilowy nadmiar stresu.

Rysunek 9 obrazuje odpowiedź na pytanie o zadowolenie z pracy. Odpowiedzi, jakich można było udzielić, są analogiczne do poprzedniego pytania, czyli: tak, nie, nie wiem, raczej tak i raczej nie.

Rysunek 9. Zadowolenie z pracy

Picture 9. Job satisfaction



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

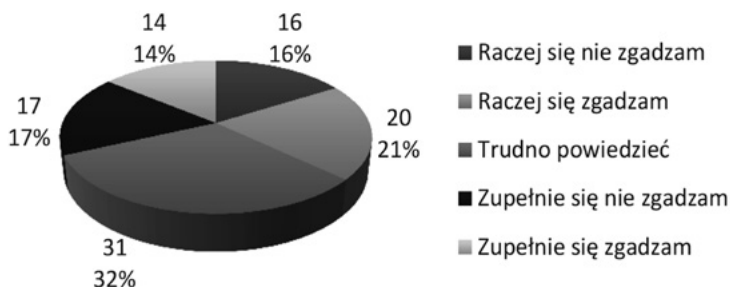
Blisko 75% ankietowanych jest zadowolonych lub raczej zadowolonych ze swojej pracy. 26 osób (27%) odpowiedziało, że jest zadowolone ze swojej pracy. 42 osoby (43%) odpowiedziały, że raczej są zadowolone. 22 osoby (22%) nie potrafiły określić, czy są zadowolone z pracy, czy też nie i udzieliły odpowiedzi: nie wiem. 6 osób (6%) odpowiedziało: raczej nie. Jedynie 2 osoby (2%) odpowiedziały zdecydowanie nie. Oznacza to, że policjanci są zadowoleni z wykonywanej przez siebie pracy. Sprawia im ona przyjemność, mimo swoich wad. Niewielka liczba ankietowanych przyznała, że ich praca nie sprawia im satysfakcji.

Kolejny wykres (rysunek 10) przedstawia odpowiedzi uzyskane na pytanie o trudności w wykonywaniu obowiązków, rozplanowanie i skoordynowanie pracy oraz o informacje, które są niezbędne policjantom do prawidłowego wykonywania ich pracy. Wspomnianymi trudnościami mogą być np. brak miejsca (pomieszczenia), gdzie można by wypełnić wszystkie formularze, czy

sporządzać raporty i notatki. Wspominając o skoordynowaniu i rozplanowaniu pracy, mowa jest o sytuacjach, kiedy policjanci nie zdążą wykonać do końca wszystkich obowiązków związanych z jedną sprawą, a już są wysyłani na kolejne interwencje. Informacjami niezbędnymi do wykonywania pracy może być w przypadku patrolu interwencyjnego np. dokładnie przekazany przez dyspozytora adres miejsca podjęcia interwencji. Odpowiedzi, jakich ankietowani mogli udzielić, to: zupełnie się zgadzam, raczej się zgadzam, trudno powiedzieć, raczej się nie zgadzam, zupełnie się nie zgadzam.

Rysunek 10. Występują trudności w realizowaniu obowiązków. Praca nie jest odpowiednio planowana i skoordynowana. Są braki w informacjach niezbędnych do wykonania zadań

Picture 10. There are difficulties in fulfilling the duties. Work is not properly planned and coordinated. There are gaps in the information necessary to complete the tasks



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Odpowiedzi na to pytanie były dość równomiernie rozłożone. 20 osób (20%) odpowiedziało, że raczej zgadza się z twierdzeniem, że występują trudności w realizacji obowiązków, a praca nie jest skoordynowana i rozplanowana. 14 osób (14%) udzieliło odpowiedzi: zdecydowanie się zgadzam. Największa grupa osób – 31 (32%) udzieliła odpowiedzi: trudno powiedzieć. 16 osób (16%) odpowiedziało, że raczej się nie zgadza, a 17 osób (17%), że zupełnie się nie zgadza.

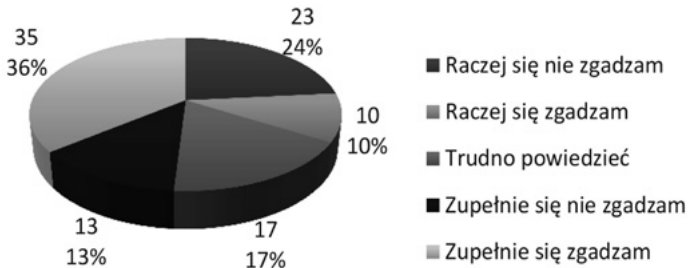
Pomijając grupę, która nie odpowiedziała na to pytanie ani przecząco, ani twierdząco, połowa pozostałych badanych odpowiedziała, że w swojej

pracy zauważa wspomniane w pytaniu problemy (34 osoby), druga połowa odpowiedziała, że takich problemów nie zauważa (33 osoby). Udzielone odpowiedzi nie pozwalają jednoznacznie stwierdzić, czy w pracy policjantów występują jakieś trudności, czy ich praca jest właściwie planowana i skoordynowana.

Kolejny wykres (rysunek 11) obrazuje kształtowanie się odpowiedzi na pytanie dotyczące nadmiernego obciążenia pracą i wykonywania jej pod presją czasu. Odpowiedzi, jakich ankietowani mogli udzielić, były analogiczne do poprzednich pytań, czyli: zupełnie się zgadzam, raczej się zgadzam, trudno powiedzieć, raczej się nie zgadzam oraz zupełnie się nie zgadzam.

Rysunek 11. Pracownicy są nadmiernie obciążeni obowiązkami, pracują intensywnie pod presją czasu

Picture 11. Employees are overburdened with duties, they work intensively under time pressure



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

35 osób stanowiących 36% badanej grupy zdecydowanie potwierdziło fakt, iż policjanci są nadmiernie obciążeni pracą i wykonują ją pod presją. Kolejne 10 osób (10%) udzieliło odpowiedzi: raczej tak. 17 osób (17%) nie opowiedziało się po żadnej ze stron i udzieliło odpowiedzi: trudno powiedzieć. 23 osoby (24%) uznały, że sytuacje nadmiernego obciążenia pracą są sporadyczne i udzieliły odpowiedzi: raczej się nie zgadzam, natomiast 13 osób (13%) udzieliło odpowiedzi: zdecydowanie się nie zgadzam.

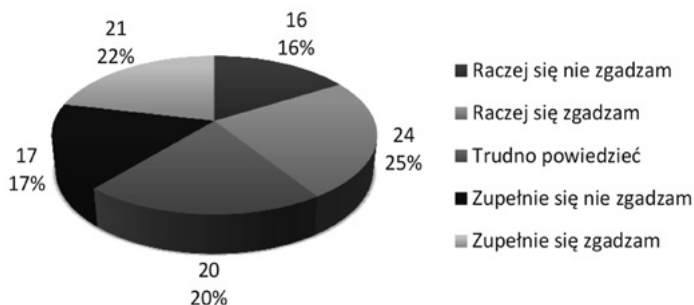
Udzielone odpowiedzi wskazują, że większa część badanych (45%) codziennie lub prawie codziennie czuje się nadmiernie obciążona pracą.

37% badanej grupy twierdzi odwrotnie. Ich praca nie jest dla nich obciążająca. Duża część badanych (17%) udzieliła neutralnej odpowiedzi, co można zrozumieć jako fakt, iż policjanci często czują się nadmiernie obciążeni pracą, ale nie jest to dla nich uciążliwe i nie przywiązują do tego faktu większej uwagi.

Następny wykres (rysunek 12) obrazuje odpowiedzi na pytanie o warunki wykonywanej pracy oraz dostęp do sprzętu i narzędzi niezbędnych do jej wykonywania. Odpowiedzi, jakie zostały przedstawione do wyboru przy tym pytaniu, to: zupełnie się zgadzam, raczej się zgadzam, trudno powiedzieć, raczej się nie zgadzam oraz zupełnie się nie zgadzam.

Rysunek 12. Praca wykonywana jest w warunkach niebezpiecznych oraz niekomfortowych. Są braki w sprzęcie i narzędziach koniecznych do bezpiecznej realizacji obowiązków

Picture 12. Work is performed in dangerous and uncomfortable conditions. There are shortcomings in the equipment and tools necessary for the safe performance of duties



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

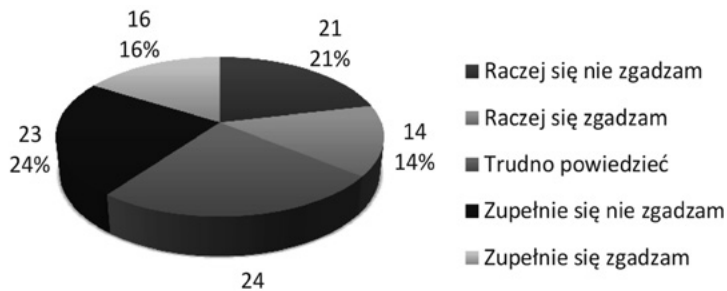
21 osób (21%) zdecydowanie zgodziło się z twierdzeniem, że praca policjanta jest wykonywana w niebezpiecznych i niekomfortowych warunkach, a do jej bezpiecznego realizowania brakuje odpowiedniego sprzętu i narzędzi. 24 osoby stanowiące 25% grupy udzieliło odpowiedzi: raczej się zgadzam. 1/5 badanych (20 osób) wybrało bezstronną odpowiedź: trudno powiedzieć. 16 osób (16%) zaznaczyło odpowiedź: raczej się nie zgadzam, a ostatnia grupa stanowiąca 17 osób (17%) zdecydowanie zaprzeczyła, aby ich praca odbywała się w niebezpiecznych albo niekomfortowych warunkach. 46% badanej

grupy stwierdziło, że policjanci wykonują swoją pracę w niebezpiecznych i niekomfortowych dla nich warunkach, a także nie posiadają odpowiedniego sprzętu i narzędzi do bezpiecznego jej wykonywania. 33% ankietyowanych zaprzeczyło temu, że wykonują swoją pracę w niebezpiecznych warunkach lub dla nich niekomfortowych. Nieco mniejszą grupę stanowiło 20 osób, których neutralna odpowiedź może oznaczać, że policjant wykonuje swoją pracę w warunkach niebezpiecznych, ale nie jest to dla niego niekomfortowe, a nawet może zwiększać poziom adrenaliny.

Rysunek 13 pokazuje odpowiedzi na pytanie o to, czy praca policjantów wymusza nieetyczne postępowanie, które przeczy uznawanym przez nich wartościom. Odpowiedzi możliwe do wybrania były analogiczne do poprzedniego pytania: raczej się zgadzam, raczej się nie zgadzam, trudno powiedzieć, zupełnie się zgadzam oraz zupełnie się nie zgadzam.

Rysunek 13. Praca wymusza nieetyczne postępowanie przeczące wyznawanym przez policjantów wartościom

Picture 13. Work forces unethical behavior that contradicts the values professed by policemen



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

16 osób (16%) ankietyowanych zaznaczyło odpowiedź zupełnie się zgadzam, co oznacza, że według nich ich praca wymusza nieetyczne postępowanie, które zdecydowanie przeczy wyznawanym przez nich wartościom. 14 osób (14%) odpowiedziało, że raczej zgadza się z tym twierdzeniem.

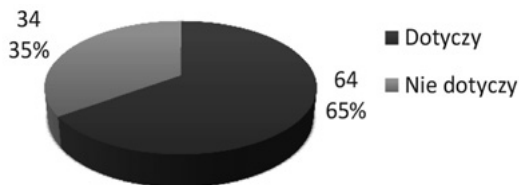
¼ ankietowanych (24 osoby) udzieliła odpowiedzi: trudno powiedzieć. 21% badanej grupy (21 osób) uznało, że raczej nie zauważa, aby ich praca wymagała nieetycznego postępowania. 23 osoby (24%) zdecydowanie zaprzeczyły.

Łącznie 45% ankietowanych uznało, że praca policjanta nie wymusza nieetycznego postępowania, które przeczyłoby wyznawanym przez nich wartościom. 30% stwierdziło, że ich praca wymaga nieetycznego postępowania, które jest sprzeczne z wartościami, które wyznają. Duża grupa osób nie opowiedziała się po żadnej ze stron. Można z całą pewnością powiedzieć, że praca policjanta jest etyczna, a sytuacje, kiedy wykonywane czynności przeczą wyznawanym wartościom, są sporadyczne i w dużej mierze zależą od indywidualnych poglądów reprezentowanych przez policjantów.

Rysunek 14 obrazuje kształtowanie się odpowiedzi na stwierdzenie: moja praca mnie denerwuje. Pytanie to ma wykazać, jak dużą część stanowią policjanci, u których praca zawodowa wywołuje zdenerwowanie.

Rysunek 14. Moja praca mnie denerwuje

Picture 14. My job makes me nervous



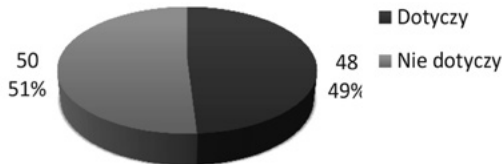
Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019

Zdecydowana większość policjantów (64 osoby) stanowiąca 65% stwierdziła, że ich praca jest denerwująca. Pozostałe 34 osoby, które stanowiły 35% badanej grupy, uznały, że praca ich nie denerwuje.

Następny wykres (rysunek 15) przedstawia odpowiedzi na pytanie o zależność między pracą a poczuciem psychicznego wyczerpania. Odpowiedzi, jakie zostały przedstawione do wyboru ankietowanym, były takie same jak w poprzednim pytaniu. Ankietowani mogli odpowiedzieć jedynie twierdząco lub przecząco. Pytanie to ma na celu zobrazowanie skali wyczerpania psychicznego spowodowanego pracą zawodową wśród funkcjonariuszy Policji.

Rysunek 15. Moja praca sprawia, że czuję się psychicznie wyczerpany/-a

Picture 15. My job makes me mentally exhausted



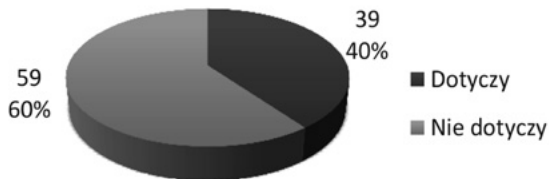
Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Pytanie o skalę poczucia psychicznego wyczerpania charakteryzowało się podobnym rozkładem odpowiedzi jak poprzednie pytanie. 50 osób (51%) udzieliło odpowiedzi, że nie czują się psychicznie wyczerpane z powodu swojej pracy, natomiast pozostała część ankietowanych (48 osób, 49%) potwierdziła, że ich praca sprawia, że czują się psychicznie wyczerpani.

Rysunek 16 to obraz przedstawiający odpowiedzi na pytanie o emocjonalne reakcje wywołane przez pracę. Warianty odpowiedzi, jakie mieli do wyboru ankietowani, były analogiczne do poprzedniego pytania.

Rysunek 16. Praca wywołuje u mnie emocjonalne reakcje

Picture 16. Work provokes emotional reactions in me



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

40% ankietowanych (39 osób) odpowiedziało, że ich praca spowodowała to, iż w różnych sytuacjach reagują bardzo emocjonalnie. 60% (59 osób) uznało, że nie zauważa u siebie takich objawów.

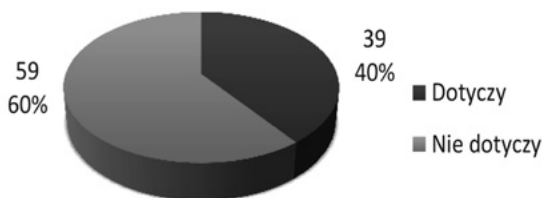
Emocjonalnymi reakcjami może być np. płaczliwość, kiedy coś idzie nie według planu, lub nadmierna agresja. Bardzo często policjanci, którzy są rodzicami, reagują w sposób niewłaściwy na sytuacje występujące

w domu i ich życiu rodzinnym. Kiedy dziecko zrobi coś, co nie spodoba się rodzicowi – policjantowi, ten często reaguje nadmierną agresją, mniejszym problemem jest to, kiedy agresja ta przyjmuje postać krzyku, gorzej jest, kiedy policjant zaczyna używać siły fizycznej, aby pokazać swojemu dziecku, że źle postąpiło. Oczywiście kiedy opadną emocje, tacy policjanci żałują swojego wcześniejszego postępowania i próbują znaleźć wytłumaczenie dla takiej reakcji.

Na kolejnym wykresie (rysunek 17) przedstawiono odpowiedzi na twierdzenie: moja praca nie sprawia mi przyjemności. Jak powszechnie wiadomo, zadowolony z pracy pracownik jest wydajniejszy i wykonuje swoją pracę dużo lepiej. Ankietowani mogli odpowiedzieć na to pytanie: nie dotyczy lub dotyczy.

Rysunek 17. Praca nie sprawia mi przyjemności

Picture 17. I do not enjoy work



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

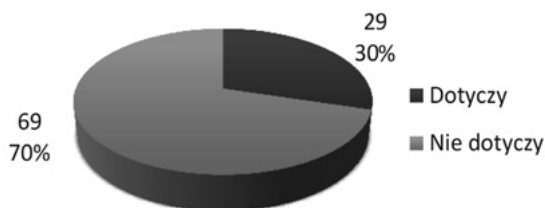
Odpowiedzi rozłożyły się identycznie jak w poprzednim pytaniu. 40% (39 osób) odpowiedziało twierdząco, że ich praca nie sprawia im już przyjemności, a pozostałe 59 osób (60%) stwierdziło, że ich praca jest tak samo przyjemna jak na samym początku.

Można użyć stwierdzenia, że 40% funkcjonariuszy, którzy stwierdzili, że ich praca nie sprawia im przyjemności, to ci sami, którzy odpowiedzieli twierdząco w poprzednim pytaniu. Może to oznaczać, że kiedy praca nie sprawia zatrudnionemu przyjemności, zwiększa to u niego problemy z koncentracją potrzebną do wykonania powierzonych obowiązków.

Ostatni rysunek (18) pokazuje odpowiedzi zaznaczone przy twierdzeniu: moja praca nie sprawia mi satysfakcji. Warianty odpowiedzi, jakie przedstawione zostały badanej grupie, to: dotyczy oraz nie dotyczy.

Rysunek 18. Moja praca nie sprawia mi satysfakcji

Picture 18. I'm not satisfied with my job



Źródło: badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Odpowiedzi rozłożyły się analogicznie do poprzedniego pytania. 30% (29 osób) odpowiedziało, że faktycznie ich praca nie sprawia im przyjemności. Pozostałe 70% (69 osób) zaznaczyło wariant drugi. Takie kształtowanie odpowiedzi w dwóch ostatnich pytaniach napawa optymizmem, że aż 2/3 funkcjonariuszy w polskiej Policji lubi wykonywaną przez siebie pracę. Pozwala to twierdzić, że swoją pracę wykonują sumiennie i czerpią z niej przyjemność.

Podsumowanie i wnioski

Niniejsze opracowanie powstało w celu przedstawienia problemu, jakim jest syndrom wypalenia zawodowego wśród policjantów. Syntetycznie zdefiniowano pojęcia takie jak cel, problem badawczy i hipoteza badawcza.

Można wysnuć następujące wnioski: wypalenie zawodowe jest częstym zjawiskiem wśród policjantów; niestety nie mówi się o tym głośno, a policjanci często nie przyznają się do tego sami przed sobą – kończy się to niejednokrotnie niestety tragicznie – śmiercią policjanta lub bliskich mu osób.

Można uznać, że policjanci nie uważają, że ich praca charakteryzuje się negatywnymi zjawiskami. Zdecydowanie lubią swoją pracę i sprawia im ona

satysfakcję oraz przyjemność. Zgadzają się z tym, że wykonują swoją pracę w niebezpiecznych warunkach. Negatywny aspekt jest także taki, że zdecydowana większość uznała, iż ich służba jest denerwująca, sprawia odczucie dyskomfortu, powoduje np. problemy ze snem oraz wewnętrzną obawę.

Badania przeprowadzone w ramach projektu – WSB Gdańsk 2019.

Bibliografia

Hołyst B. (2011). *Policja na świecie*, LexisNexis, Wyd. 1, Warszawa

Ogińska-Bulik N. (2009). *Stres zawodowy u policjantów*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź

