Stres w pracy, poczucie skuteczności a zespół wypalenia zawodowego

## Raport z badań, 2018

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Wstęp**

Wraz z rozwojem cywilizacyjnym, rośnie wpływ obciążeń psychologicznych i zagrożeń w miejscu pracy. Stres zawodowy jest drugim co do częstości zgłaszanym problemem zdrowotnym (po dolegliwościach układu mięśniowo - szkieletowego) i w blisko 50 - 60 % przypadków odpowiada za absencję w pracy. W zasadzie nie ma grupy zawodowej, która nie byłaby narażona na stres w pracy, a w dalszej konsekwencji - na ryzyko wypalenia zawodowego. Grupą o wysokim jego poziomie są m.in. strażacy. Wg danych Drabka (2010) 87 % strażaków w czasie pełnienia swoich obowiązków zawodowych przynajmniej raz w ciągu służby było uczestnikiem lub świadkiem zdarzenia traumatycznego (wiążącego się z zagrożeniem zdrowia lub życia).

Wynikiem długotrwałego borykania się pracowników z nasilonym stresem jest postępujące wyczerpanie fizyczne i emocjonalne, co stanowi kluczowy czynnik, sprzyjający wystąpieniu wypalenia zawodowego (Kraczla, 2013). Istnieje wiele definicji wypalenia zawodowego. Jedna z czołowych badaczek tego zagadnienia, Christina Maslach, definiuje je jako *psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi* (Maslach, 2011). Wyczerpanie emocjonalne wiąże się z doświadczaniem zmienności nastroju, zmęczenia, poczucia nadmiernego obciążenia emocjonalnego. Poprzez depersonalizację rozumiemy nadmierne dystansowanie się w relacjach zawodowych oraz zobojętniały lub negatywny stosunek wobec osób i ich problemów. Obniżone poczucie osiągnięć osobistych to spadek poczucia własnych kompetencji, zadowolenia i efektywności zawodowej (Maslach, 2011).

Jakkolwiek stres zawodowy jest powszechny, większe ryzyko wypalenia dotyczy tych osób, które miały wzniosłe cele, duże oczekiwania i silną motywację do swojej pracy/służby. Jeff Schmidt podsumowuje te rozważania stwierdzeniem: „Nie możesz się wypalić, jeśli nigdy nie płonąłeś” (por. Kraczla, 2013). Ponadto wypalenie zawodowe w większym stopniu dotyczy grup zawodowych, dla których charakterystyczny jest bliski, angażujący kontakt z ludźmi oraz silnie emocje w interakcjach z innymi (Lubrańska, 2012).

Oba wyżej wymienione czynniki, tj. traktowanie pracy z dużym poczuciem sensu/misyjności oraz angażujący kontakt z innymi, są charakterystyczne dla grupy zawodowej strażaków. Stąd analiza problemu wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy PSP jest szczególnie istotna.

Niniejszy raport przedstawia analizę wyników oraz główne wnioski praktyczne z ogólnopolskich badań nad problemem wypalenia zawodowego u strażaków. Podstawowe cele badawcze obejmowały:

* Analizę związków pomiędzy stresem w pracy a poczuciem wypalenia zawodowego
* Analizę związków pomiędzy poczuciem własnej skuteczności w pracy a poziomem wypalenia zawodowego
* Analizę udziału zmiennych socjodemograficznych w poziomie wypalenia zawodowego

Dane uzyskane z badania posłużyły do sformułowania wniosków praktycznych, dotyczących opracowania szkoleń profilaktyki wypalenia zawodowego.

**Pytania badawcze i hipotezy w badaniu**

Badania miały na celu odpowiedzieć na podstawowe pytania badawcze:

**Pytanie 1) W jaki sposób doświadczany stres będzie wiązał się z poziomem wypalenia zawodowego strażaków?**

 Szereg badań i doniesień wskazuje, że długotrwałe i powtarzające się obciążenie w pracy, najczęściej związanej z ludźmi, jako jedno z głównych źródeł wypalenia zawodowego. Zaangażowanie w pracę, intensywny kontakt z drugim człowiekiem oraz wysokie standardy własne predysponują do nasilonego obciążenia, a tym samym do wypalenia. Dodatkowymi czynnikami ryzyka, występującymi w zawodzie strażaka, może być negowanie własnego obciążenia, odsuwanie własnych potrzeb w imię pomocy innym, zachwiana równowaga między życiem prywatnym a zawodowym (Bartkowiak, 2005; Maslach, 2011). Zasadne wydaje się postawienie hipotezy H1:

**H1:** Wysoki poziom stresu będzie wpływał na zwiększenie poziomu wyplenia

**Pytanie 2) W jaki sposób poczucie własnej skuteczności będzie wiązało się z poziomem wypalenia zawodowego strażaków?**

 Brak poczucia kontroli i sprawstwa stanowią jedne z głównych źródeł wypalenia (Maslach i Leiter, 2011). Jednocześnie obniżone poczucie własnej skuteczności i przekonanie o braku wpływu na swoje życie (zarówno zawodowe, jak i prywatne) to jedne z objawów wypalenia zawodowego (Maslach, 2011). W badaniach Lubrańskiej (2012) grupy zawodowe pracujące z ludźmi wskazywały jednocześnie na wysoki poziom obciążenia, ale i wysoki poziom poczucia własnej skuteczności w pracy, co było tłumaczone jako czynnik chroniący przed wypaleniem. Zasadne wydaje się postawienie hipotezy H2:

**H2:** Wysokie poczucie własnej skuteczności będzie wpływało na zmniejszenie poziomu wypalenia.

**Pytanie 3) W jaki sposób zmienne socjodemograficze będą wiązały się z poziomem wypalenia zawodowego strażaków?**

Do tego pytania badawczego nie formułujemy hipotez, gdyż nie ma danych, ujmujących związek wypalenia zawodowego ze zmiennymi socjodemograficznymi. Traktujemy to pytanie jako eksploracyjne - poszerzające wiedzę o danym zagadnieniu.

Pytanie 4) Czy poczucie własnej skuteczności pośredniczy w związku pomiędzy stresem i poziomem wypalenia zawodowego strażaków?

Poczucie własnej skuteczności traktuje się jako jeden z ważniejszych zasobów osobistych w radzeniu sobie ze stresem. Wg Sęk (2000) wypalenie jest nie tyle bezpośrednim skutkiem przewlekłego stresu, ile stresu pracy niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradczą. Zasadne wydaje się postawienie hipotezy H3:

**H3:** Poczucie własnej skuteczności może pośredniczyć w związku stres – wypalenie, pełniąc funkcję ochronną

**Zmienne ujęte w badaniu**

W badaniu brano pod uwagę następujące zmienne:

* Poziom odczuwanego stresu
* Poczucie własnej skuteczności
* Wypalenie zawodowe – 4 aspekty:
* Wyczerpanie psychofizyczne
* Brak zaangażowania w relacje z klientami
* Poczucie braku skuteczności zawodowej
* Rozczarowanie
* Zmienne socjodemograficzne:
* Przedział wiekowy
* Stan cywilny
* Liczba dzieci
* Sytuacja mieszkaniowa (osoby wspólnie mieszkające z badanym)
* Miejsce zamieszkania
* Wykształcenie ogólne
* Wykształcenie pożarnicze
* Staż służby w PSP
* Rozkład czasu służby
* Korpus
* Funkcja
* Liczba wyjazdów w 2016 roku

Sposób pomiaru zmiennych (narzędzia) prezentuje tabelka poniżej.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Zmienne | Narzędzie | Charakterystyka |
| Poziom odczuwanego stresu  | Kwestionariusz PSS – 10 | PSS-10 służy do pomiaru odczuwanego stresu. Zawiera 10 pytań dotyczących różnych subiektywnych odczuć związanych z problemami i zdarzeniami osobistymi, zachowaniami i sposobami radzenia sobie. Skala: 0 - 40 punktów.  |
| Poczucie własnej skuteczności  | Kwestionariusz GSES | GSES składa się z 10 stwierdzeń. Mierzy siłę ogólnego przekonania jednostki o skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami.Skala: 0 - 40 punktów. |
| Poziom wypalenia zawodowego | Kwestionariusz LBQ | LBQ składa się z 24 pozycji opisujących odczucia osoby badanej dotyczące jej pracy zawodowej. Odpowiedzi udziela się na skali 6-stopniowej, której kolejne punkty odnoszą się do częstości, z jaką pojawiają się te odczucia. LBQ pozwala na ocenę czterech aspektów wypalenia zawodowego: Wyczerpanie psychofizyczne (wymiar dotyczący oceny własnych zasobów psychofizycznych), Brak zaangażowania w relacje z klientami (wymiar opisujący jakość relacji z klientami), Poczucie braku skuteczności zawodowej (wymiar odnoszący się do oceny własnych kompetencji zawodowych) i Rozczarowanie (wymiar oczekiwań egzystencjalnych). |
| Zmienne socjodemograficzne | Ankieta z odpowiedziami do wyboru |  |

Tab. 1 Zmienne i narzędzia używane w badaniu

W przypadku standardowych narzędzi, jak kwestionariusze PSS - 10, GSES oraz LBQ, im wyższa liczba uzyskanych punktów, tym wyższy poziom mierzonej zmiennej.

**Procedura badania**

Procedura rozpoczynała się wyjaśnieniem uczestnikom celu badania oraz uzyskaniem świadomej zgody na udział w badaniu, a następnie rozdaniem zestawu testów do wypełnienia. Po ich wypełnieniu przeprowadzający badanie dziękował za udział.

**Uczestnicy badania**

W badaniu wzięło udział 580 strażaków zawodowych, mężczyzn, w wieku 20 - 58 rż (*M* = 35,26 *SD* = 6,74)[[1]](#footnote-1). Próba ta stanowiła blisko 2 % całkowitej populacji strażaków w Polsce (29 745). Dane zebrano wśród strażaków z 12. województw, o zróżnicowanej sytuacji osobistej i zawodowej. Szczegółowe dane nt. charakterystyki uczestników przedstawiono poniżej.

Rys. 1 Dane nt. wieku badanych strażaków

Rys. 2 Dane nt. województwa badanych strażaków

W podsumowaniu można zauważyć, że najwięcej strażaków pochodziło z województwa mazowieckiego (83 osoby, tj. 15 %). Mniejsza liczba ilość uczestników pochodziła z sześciu województw: śląskiego, warmińsko - mazurskiego, opolskiego, pomorskiego, lubelskiego oraz kujawsko - pomorskiego: 55 - 60 osób (10 %). Najmniejsza liczba osób rekrutowana była w pięciu województwach: wielkopolskim, podlaskim, podkarpackim, małopolskim i świętokrzyskim: 29 - 30 osób (5 %).

Rys. 3 Dane nt. wykształcenia ogólnego badanych strażaków

Rys. 4 Dane nt. miejsca zamieszkania badanych strażaków

Rys. 5 Dane nt. stanu cywilnego badanych strażaków

Rys. 6 Dane nt. sytuacji mieszkaniowej (mieszkam z.....) badanych strażaków

Rys. 7 Dane nt. liczby dzieci badanych strażaków

Rys. 8 Dane nt. wykształcenia pożarniczego badanych strażaków

Rys. 9 Dane nt. stażu służby w PSP badanych strażaków

Rys. 10 Dane nt. stażu służby w PSP badanych strażaków

 Poniżej w tabelce przedstawiono stosunek uczestników badania z danego korpusu do ogólnej liczby zatrudnionych w PSP.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Korpus | Liczba zatrudnionych w PSP | % wśród uczestników badania |
| szeregowy | 1946 | 2 |
| podoficer | 14609 | 2 |
| aspirant | 6713 | 2 |
| oficer młodszy | 4103 | 1 |
| oficer starszy | 2355 | 1 |

Tab. 2 Stosunek uczestników badania z danego korpusu do ogólnej liczby zatrudnionych w PSP.

Rys. 11 Dane nt. rozkładu czasu służby oraz funkcji badanych strażaków

**Wyniki uzyskane w badaniu**

Przeprowadzono analizy odpowiedzi strażaków dla trzech zmiennych: skali subiektywnie odczuwanego stresu, poczucia własnej skuteczności oraz wypalenia zawodowego. W tabelach poniżej przedstawiono podstawowe wartości uzyskiwane przez strażaków w poszczególnych

testach, tj. średnią (*M*), odchylenie standardowe (*SD*), wartości minimalne (*Min*) i maksymalne (*Max*) oraz wartość mediany (*Me*). Mediana jest wartością w statystyce, wskazującą, że połowa naszych wyników ma wartość poniżej wartości mediany, a druga połowa ma wartość powyżej wartości mediany.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *M* | *SD* | *Min* | *Max* | *Me* |
| Rozkład wyników skali PSS - 10 |  |  |  |  |  |
|  | 14,87 | 5,72 | 1 | 32 | 14 |

Tab. 3 Podstawowe wartości dla poziomu subiektywnie odczuwanego stresu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *M* | *SD* | *Min* | *Max* | *Me* |
| Rozkład wyników skali GSES |  |  |  |  |  |
|  | 31,89 | 3,58 | 20 | 40 | 31 |

Tab. 4 Podstawowe wartości dla poziomu poczucia własnej skuteczności

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *M* | *SD* | *Min* | *Max* | *Me* |
| Skale kwestionariusza LBQ |  |  |  |  |  |
| Wyczerpanie | 15,71 | 5,61 | 3 | 33 | 15 |
| Brak zaangażowania w relacje | 16,55 | 4,40 | 4 | 30 | 16 |
| Poczucie braku skuteczności zawodowej | 13,47 | 4,39 | 4 | 32 | 13 |
| Rozczarowanie | 13,71 | 6,13 | 5 | 34 | 13 |

Tab. 5 Podstawowe wartości dla czterech wymiarów wypalenia zawodowego

Z powyższych analiz wypływają następujące wnioski: poziom odczuwanego stresu wśród badanych strażaków można uznać za względnie niski, do umiarkowanego (najwyższy uzyskany wynik to 32 punkty na 40 możliwych). Połowa strażaków uzyskuje wynik poniżej 14 punktów (gdzie minimalny możliwy do uzyskania wynik to 10 punktów).

Poczucie własnej skuteczności u badanych strażaków jest względnie wysokie. Średni wynik wynosi blisko 32 punkty (przy skali narzędzia 0 - 40). Minimalny uzyskiwany wynik to 20 punktów, zatem znajdujący się dokładnie pośrodku skali.

**Analiza różnic w poziomie odczuwanego stresu, poczuciu własnej skuteczności oraz wypaleniu zawodowego ze względu na zmienne socjodemograficzne**

Sprawdzano, czy poziom odczuwanego stresu, poczucie własnej skuteczności oraz poziom wypalenia zawodowego różnią się u strażaków z odmienną sytuacją osobistą i zawodową. Pod uwagę brano zmienne socjodemograficzne ujęte w badaniu, tj:

- przedział wiekowy

- stan cywilny

- liczba posiadanych dzieci

- sytuacja mieszkaniowa

- miejsce zamieszkania

- wykształcenie ogólne

- wykształcenie pożarnicze

- staż służby w PSP

- rozkład czasu służby

- korpus

- funkcja

- województwo

W prezentowanym raporcie ograniczono się do podania poziomów istotności (*p*) oraz zaprezentowania wartości średnich rangowanych dla wyników istotnych. Różnicę w statystyce uznaje się za istotną, gdy wartość statystyki p ≤ 0,05. Analizy przeprowadzono w oparciu o średnie rangowane w celu uniezależnienia się od rozkładu zmiennej oraz zmniejszenia wrażliwości na obserwacje odstające.

**Poziom odczuwanego stresu a zmienne socjodemograficzne**

W tabeli poniżej zaprezentowano zestawienie porównań dla poziomu odczuwanego stresu ze względu na zmienne socjodemograficzne. Czcionką pogrubioną oznaczono zmienne, ze względu na które uzyskano istotne różnice. Dla większej przejrzystości, różnice nieistotne oznaczono jako *ni* (wartość *p* > 0,05)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Poziom odczuwanego stresu | Zmienna różnicująca | wartość p |
| **przedział wiekowy** | **< 0,001** |
| **stan cywilny** | **0,05** |
| **liczba dzieci** | **0,01** |
| sytuacja mieszkaniowa | *ni* |
| miejsce zamieszkania | *ni* |
| wykształcenie ogólne | *ni* |
| wykształcenie pożarnicze | *ni* |
| **staż służby w PSP** |  **< 0,001** |
| rozkład czasu pracy | *ni* |
| **korpus** |  **< 0,001** |
| funkcja | *ni* |
| województwo | *ni* |

Tab. 6 Różnice w poziomie odczuwanego stresu ze względu na zmienne socjodemograficzne

Strażacy z młodszych grup wiekowych deklarowali niższy poziom stresu niż strażacy z grup starszych.

Osoby zamężne odczuwały najwyższy poziom stresu w porównaniu z pozostałymi grupami ze względu na stan cywilny.

Deklarowany poziom stresu zwiększał się wraz z powiększaniem rodziny o kolejne dzieci, oraz ze wzrostem stażu pracy.

Pod względem korpusu, najwyższy poziom stresu odczuwali starsi oficerowie, a najniższy strażacy szeregowi. Istotne różnice zilustrowano na rysunkach poniżej.

Rys. 12 Różnice w poziomie odczuwanego stresu ze względu na wiek [średnia rang]

Rys. 13 Różnice w poziomie odczuwanego stresu ze względu na stan cywilny [średnia rang]

Rys. 14 Różnice w poziomie odczuwanego stresu ze względu na liczbę dzieci [średnia rang]

Rys. 15 Różnice w poziomie odczuwanego stresu ze względu na staż pracy w PSP [średnia rang]

Rys. 16 Różnice w poziomie odczuwanego stresu ze względu na korpus [średnia rang]

**Poczucie własnej skuteczności a zmienne socjodemograficzne**

Dla analizowanych zmiennych statystyka *p* przyjmowała wartości większe niż graniczne 0,05. Pozwala to na wniosek o braku istotnych różnic w poczuciu własnej skuteczności dla zmiennych socjodemograficznych (dla przedziału wiekowego, *p* = 0,76; dla stanu cywilnego, *p* = 0,80; dla liczby dzieci, *p* = 0,55; dla sytuacji mieszkaniowej, *p* = 0,91; dla miejsca zamieszkania, *p* = 0,77; dla wykształcenia ogólnego, *p* = 0,57; dla wykształcenia pożarniczego, *p* = 0,60; dla stażu służby w PSP, *p* = 0,91; dla korpusu, *p* = 0,94; dla województwa, *p* = 0,17; dla rozkładu czasu pracy, *p* = 0,70; dla pełnionej funkcji, *p* = 0,37).

**Poziom wypalenia zawodowego a zmienne socjodemograficzne**

W tabeli poniżej zaprezentowano zestawienie porównań dla każdego z czterech aspektów wypalenia zawodowego ze względu na zmienne socjodemograficzne. Czcionką pogrubioną oznaczono zmienne, ze względu na które uzyskano istotne różnice.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekty wypalenia | Zmienne różnicujące | wartość p |
| wyczerpanie | przedział wiekowy | *ni* |
| **brak zaangażowania w relacje**  | **0,03** |
| poczucie braku skuteczności zawodowej | *ni* |
| **rozczarowanie** | **0,01** |

Tab. 7 Różnice w poziomie wypalenia zawodowego ze względu na przedział wiekowy

Najwyższe poczucie braku zaangażowania w relacje deklarowali strażacy w przedziale wiekowym do 30 rż oraz strażacy z grupy najstarszej, 50 i więcej lat. Rozczarowanie osiąga najwyższy poziom w dwóch grupach wiekowych: 31 - 39 rż oraz 50 i więcej lat. Nie odnotowano różnic ze względu na wiek dla wyczerpania oraz dla braku poczucia skuteczności zawodowej. Istotne różnice przedstawiono na rysunkach poniżej.

Rys. 17 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na wiek [średnia rang]

Rys. 18 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na wiek [średnia rang]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekty wypalenia | Zmienne różnicujące | wartość p |
| wyczerpanie | liczba dzieci | *ni* |
| brak zaangażowania w relacje  | *ni* |
| **poczucie braku skuteczności zawodowej** | **0,04** |
| **rozczarowanie** | **0,01** |

Tab. 8 Różnice w poziomie wypalenia zawodowego ze względu na liczbę dzieci

Zarówno poczucie braku skuteczności zawodowej, jak i rozczarowanie rosły wraz ze wzrostem liczby posiadanych dzieci. Nie odnotowano wpływu liczby dzieci na wyczerpanie oraz brak zaangażowania w relacje. Istotne różnice przedstawiono na rysunkach poniżej.

Rys. 19 Różnice w poczuciu braku skuteczności zawodowej ze względu na liczbę dzieci [średnia rang]

Rys. 20 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na liczbę dzieci [średnia rang]

Wykształcenie ogólne różnicowało strażaków tylko ze względu na poziom zaangażowania w relacje. Najniżej swoje zaangażowanie w relacje oceniały osoby z wykształceniem policealnym.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekty wypalenia | Zmienne różnicujące | wartość p |
| wyczerpanie | wykształcenie ogólne | *ni* |
| **brak zaangażowania w relacje**  | **0,01** |
| poczucie braku skuteczności zawodowej | *ni* |
| rozczarowanie | *ni* |

Tab. 9 Różnice w poziomie wypalenia zawodowego ze względu na wykształcenie ogólne

Różnice zailustrowano na wykresie poniżej.

Rys. 21 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na wykształcenie ogólne [średnia rang]

Podobnie rzecz się miała z wykształceniem pożarniczym, które także wpływało jedynie na różnice w poziomie braku zaangażowania w relacje, ale nie na pozostałe wskaźniki wypalenia. Różnice zailustrowano na wykresie poniżej. Brak zaangażowania w relacje był najwyższy u strażaków którzy odbyli szkolenie w zawodzie.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekty wypalenia | Zmienne różnicujące | wartość p |
| wyczerpanie | wykształcenie pożarnicze | *ni* |
| **brak zaangażowania w relacje**  | **0,02** |
| poczucie braku skuteczności zawodowej | *ni* |
| rozczarowanie | *ni* |

Tab. 10 Różnice w poziomie wypalenia zawodowego ze względu na wykształcenie pożarnicze

Rys. 22 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na wykształcenie pożarnicze [średnia rang]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekty wypalenia | Zmienne różnicujące | wartość p |
| **wyczerpanie** | staż służby | **0,01** |
| **brak zaangażowania w relacje**  | **0,02** |
| **poczucie braku skuteczności zawodowej** | **0,04** |
| **rozczarowanie** | **< 0,01** |

 Staż służby wpływał istotnie na wszystkie wskaźniki wypalenia zawodowego.

Tab. 11 Różnice w poziomie wypalenia zawodowego ze względu na staż służby

Wskaźniki zwiększały się wraz ze wzrostem stażu pracy, by ponownie zmaleć w przypadku osób z najdłuższym stażem, powyżej 25 lat. Szczegóły zilustrowano poniżej.

Rys. 23 Różnice w poczuciu wyczerpania ze względu na staż pracy w PSP [średnia rang]

Rys. 24 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na staż pracy w PSP [średnia rang]

Rys. 25 Różnice w poczuciu braku skuteczności zawodowej ze względu na staż pracy w PSP [średnia rang]

Rys. 26 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na staż pracy w PSP [średnia rang]

Korpus różnicował strażaków ze względu na trzy aspekty wypalenia: poziom wyczerpania, brak zaangażowania w relacje oraz rozczarowanie.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekty wypalenia | Zmienne różnicujące | wartość p |
| **wyczerpanie** | korpus | **0,01** |
| **brak zaangażowania w relacje**  | **0,01** |
| poczucie braku skuteczności zawodowej | *ni* |
| **rozczarowanie** | **< 0,001** |

Tab. 12 Różnice w poziomie wypalenia zawodowego ze względu na korpus

Rys. 27 Różnice w poczuciu wyczerpania ze względu na korpus [średnia rang]

Rys. 28 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na korpus [średnia rang]

Rys. 29 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na korpus [średnia rang]

Rozkład czasu służby różnicował jedynie ze względu na brak zaangażowania w relacje, ale nie pozostałe wskaźniki wypalenia.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekty wypalenia | Zmienne różnicujące | wartość p |
| wyczerpanie | rozkład czasu służby | *ni* |
| **brak zaangażowania w relacje**  | **0,01** |
| poczucie braku skuteczności zawodowej | *ni* |
| rozczarowanie | *ni* |

Tab. 13 Różnice w poziomie wypalenia zawodowego ze względu na rozkład czasu służby

Strażacy w zmianowym systemie pracy deklarowali wyższy poziom braku zaangażowania w relacje.

Rys. 30 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na rozkład czasu służby [średnia rang]

Analogiczne wyniki uzyskano ze względu na funkcje. Różnicowała ona poczucie braku zaangażowania w relacje, ale nie pozostałe wskaźniki wypalenia.

Tab. 13 Różnice w poziomie wypalenia zawodowego ze względu na rozkład czasu służby

Różnice przedstawiono na rysunku poniżej. Strażacy pełniący funkcję wykonawczą wykazywali wyższy poziom braku zaangażowania w relacje niż strażacy dowódcy.

Rys. 31 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na funkcje [średnia rang]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekty wypalenia | Zmienne różnicujące | wartość p |
| wyczerpanie | funkcja | *ni* |
| **brak zaangażowania w relacje**  | **0,01** |
| poczucie braku skuteczności zawodowej | *ni* |
| rozczarowanie | *ni* |

Strażacy nie różnili się w poziomie wypalenia zawodowego ze względu na stan cywilny, sytuację mieszkaniową oraz miejsce zamieszkania.

**Analiza związków pomiędzy zmiennymi**

Przeprowadzono analizę korelacji pomiędzy zmiennymi ilościowymi używanymi w badaniu, tj.: poziomem odczuwanego stresu, poczuciem uogólnionej własnej skuteczności, wskaźnikami wypalenia zawodowego oraz liczbą wyjazdów strażaków w 2016 roku. Analiza korelacji pozwala na ustalenie siły związku między zmiennymi. Wartości korelacji można rozumieć następująco:

- 0,1 - 0,3 - słaby związek

- 0,4 - 0,7 - umiarkowany związek

- 0,8 - 1,00 - silny związek

Korelacja dodatnia oznacza, że wzrostowi (spadkowi) jednej zmiennej towarzyszy wzrost (spadek) drugiej zmiennej. Korelacja ujemna oznacza, że wzrost jednej zmiennej łączy się ze spadkiem drugiej zmiennej.

 Zgodnie z przewidywaniami, uzyskano istotne dodatnie korelacje pomiędzy poziomem odczuwanego stresu a wskaźnikami wypalenia zawodowego. Ponadto, poziom odczuwanego stresu korelował ujemnie z poczuciem własnej skuteczności. Im wyższy poziom odczuwanego stresu, tym wskaźniki wypalenia zawodowego nasilają się, a poczucie własnej skuteczności maleje.

 Poczucie własnej skuteczności korelowało ponadto ujemnie ze wskaźnikami wypalenia zawodowego. Wysokie poczucie własnej skuteczności wiąże się z obniżeniem wypalenia zawodowego.

 Jeśli chodzi o ilość wyjazdów strażaków, odnotowano tylko jedną istotną korelację: z poczuciem własnej skuteczności. Większa ilość wyjazdów wiąże się z większym poczuciem własnej skuteczności, aczkolwiek siła tego związku jest niska, *r* = 0,11, *p* < 0,01. Szczegółowe dane przedstawiono w Tabeli poniżej.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| zmienna | OS | PWS | W | BZWR | BPSZ | R | LW  |
|  | *r* | *r* | *r* | *r* | *r* | *r* | *r* |
| OS  | - | -,420\*\* | ,4948\* | ,301\*\* | ,364\*\* | ,457\*\* | *ni* |
| PWS | -,420\*\* | - | -,354\*\* | -,273\*\* | -,377\*\* | -,305\*\* | ,113\*\* |
| W | ,494\*\* | -,354\*\* | - | ,547\*\* | ,489\*\* | ,720\*\* | *ni* |
| BZWR | ,301\*\* | -,273\*\* | ,547\*\* | - | ,427\*\* | ,465\*\* | *ni* |
| BPSZ | ,364\*\* | -,377\*\* | ,489\*\* | ,427\*\* | - | ,554\*\* | *ni* |
| R | ,457\*\* | -,305\*\* | ,720\*\* | ,465\*\* | ,554\*\* | - | *ni* |
| LW | *ni* | ,113\*\* | *ni* | *ni* | *ni* | *ni* | - |

Tab. 14 Wyniki analizy korelacji dla zmiennych ilościowych.\* p ≤ 0,05. \*\* p ≤ 0,001. OS - Odczuwany stres. PWS - Poczucie Własnej Skuteczności. W - wyczerpanie. BZWR - Brak zaangażowania w relacje. BPSZ - Brak poczucia skuteczności zawodowej. R - rozczarowanie. LW - liczba wyjazdów.

Analiza korelacji pozwala wnioskować o współwystępowaniu, ale nie związku przyczynowo - skutkowym. W celu dalszej eksploracji związków wypalenia ze zmiennymi ujętymi w badaniu, postanowiono wykorzystać analizę wariancji. Analiza wariancji pozwala na ujawnienie związku przyczynowego - skutkowego, poprzez analizę wpływu zmiennych niezależnych na zmienne zależne.

**Podział strażaków na grupy o różnym poziomie stresu oraz o różnym poziomie poczucia własnej skuteczności**

Utworzono następujące grupy: 1) strażacy o niskim poziomie odczuwanego stresu, 2) strażacy o wysokim poziomie odczuwanego stresu 3) strażacy o niskim poczuciu własnej skuteczności 4) strażacy o wysokim poczuciu własnej skuteczności.

 Punkt podziału w obu przypadkach stanowiła wartość mediany. Strażacy o wynikach poniżej mediany zostali włączeni do grupy o niskim nasileniu cechy. Strażacy o wynikach powyżej mediany zostali włączeni do grupy o wysokim nasileniu cechy. Różnice w nasileniu stresu oraz poczucia własnej skuteczności przedstawiono na rysunkach poniżej.

Rys. 32 Różnice w poziomie nasilenia stresu wśród strażaków z grup o jego wysokim i niskim nasileniu

Rys. 33 Różnice w poziomie nasilenia poczucia własnej skuteczności wśród strażaków z grup o jej wysokim i niskim nasileniu

W celu znalezienia odpowiedzi o wpływ stresu i poczucia własnej skuteczności na poziom wypalenia zawodowego, przeprowadzono analizę wariancji. Jako zmienne niezależne wprowadzono poziom odczuwanego stresu (niski, wysoki) oraz poczucie własnej skuteczności (niskie, wysokie). Zmiennymi zależnymi były cztery aspekty wypalenia.

 Analiza wariancji pozwala na sprawdzenie niezależnego wpływu pojedynczych czynników na zmienną zależną (tzw. efekty główne) oraz na sprawdzenie łącznego wpływu wszystkich czynników (tzw. efekty interakcji).

 Dla wszystkich wskaźników wypalenia zawodowego uzyskano istotne efekty główne poziomu odczuwanego stresu oraz poczucia własnej skuteczności. Ponadto dla dwóch wskaźników, braku poczucia skuteczności zawodowej oraz rozczarowania, uzyskano istotne efekty interakcyjne. Wyniki opisano szczegółowo dla każdego ze wskaźników wypalenia. W prezentowanym raporcie ograniczono się do podania poziomów istotności (*p*) oraz zaprezentowania wartości średnich dla wyników istotnych.

**Analiza wpływu odczuwanego stresu i poczucia własnej skuteczności na wyczerpanie**

Odczuwany stres (*p* < 0,001) oraz poczucie własnej skuteczności (*p* < 0,001) istotnie wpływały na poziom wyczerpania. Osoby o niskim poziomie stresu cechuje niższy poziom wyczerpania (*M* = 13,69, *SD* = 4,26) niż osoby o wysokim poziomie stresu (*M* = 17,66, *SD* = 5,95).

Osoby o wysokim poczuciu własnej skuteczności deklarują niższy poziom wyczerpania (*M* = 14,73, *SD* = 5,25) niż osoby o niskim poczuciu własnej skuteczności (*M* = 16,62, *SD* = 5,63). Istotne efekty zilustrowano na wykresach poniżej.

Rys. 34 Różnice w poczuciu wyczerpania ze względu na odczuwany stres [średnia]

wyczerpanie

Rys. 35 Różnice w poczuciu wyczerpania ze względu na poczucie własnej skuteczności [średnia]

wyczerpanie

**Analiza wpływu stresu i poczucia własnej skuteczności na brak zaangażowania w relacje**

Odczuwany stres (*p* < 0,001) oraz poczucie własnej skuteczności (*p* = 0,02) istotnie wpływały na brak zaangażowania w relacje. Osoby o niskim poziomie stresu deklarowały niższy poziom braku zaangażowania w relacje (*M* = 15,63, *SD* = 3,99) niż osoby o wysokim poziomie stresu (*M* = 17,52, *SD* = 4,54).

 Osoby o wysokim poczuciu własnej skuteczności deklarują niższy poziom braku zaangażowania w relacje (*M* = 16,16, *SD* = 4,44) niż osoby o niskim poczuciu własnej skuteczności (*M* = 16,98, *SD* = 4,28). Istotne efekty zilustrowano na wykresach poniżej.

Rys. 36 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na odczuwany stres [średnia]

brak zaangażowania w relacje

Rys. 37 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na poczucie własnej skuteczności [średnia]

brak zaangażowania w relacje

**Analiza wpływu stresu i poczucia własnej skuteczności na poczucie braku skuteczności zawodowej**

Odczuwany stres (*p* < 0,001) oraz poczucie własnej skuteczności (*p* < 0,001) istotnie wpływały na poczucie braku skuteczności zawodowej. Osoby o niskim poziomie stresu deklarowały niższe poczucie braku skuteczności zawodowej (*M* = 12,30, *SD* = 3,91) niż osoby o wysokim poziomie stresu (*M* = 14,45, *SD* = 4,48).

 Osoby o wysokim poczuciu własnej skuteczności deklarują niższe poczucie braku skuteczności zawodowej (*M* = 12,48, *SD* = 4,05) niż osoby o niskim poczuciu własnej skuteczności (*M* = 14,27, *SD* = 4,43). Istotne efekty zilustrowano na wykresach poniżej.

Rys. 38 Różnice w poczuciu braku skuteczności zawodowej ze względu na odczuwany stres [średnia]

brak skuteczności zawodowej

Rys. 39 Różnice w poczuciu braku skuteczności zawodowej ze względu na poczucie własnej skuteczności [średnia]

brak skuteczności zawodowej

Ponadto odnotowano istotny efekt interakcyjny stresu i poczucia skuteczności (*p* = 0,02). Zarówno wśród osób o wysokim, jak i o niskim poziomie stresu, wyższe poczucie własnej skuteczności wiązało się z mniejszym poczuciem braku skuteczności zawodowej, niż niższe poczucie własnej skuteczności. Różnice ilustruje wykres.

Rys. 40 Różnice w poczuciu braku skuteczności zawodowej ze względu na poziom stresu i poczucie własnej skuteczności [średnia]

brak skuteczności zawodowej

**Analiza wpływu stresu i poczucia własnej skuteczności na poczucie rozczarowania**

Odczuwany stres (*p* < 0,001) oraz poczucie własnej skuteczności (*p* < 0,001) istotnie wpływały na poczucie rozczarowania. Osoby o niskim poziomie stresu deklarowały niższy poziom rozczarowania (*M* = 11,58, *SD* = 4,85) niż osoby o wysokim poziomie stresu (*M* = 15,65, *SD* = 6,46).

 Osoby o wysokim poczuciu własnej skuteczności deklarują niższe poczucie rozczarowania (*M* = 12,70, *SD* = 5,70) niż osoby o niskim poczuciu własnej skuteczności (*M* = 14,53, *SD* = 6,24 ). Istotne efekty zilustrowano na wykresach poniżej.

Rys. 41 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na odczuwany stres [średnia]

rozczarowanie

Rys. 42 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na poczucie własnej skuteczności [średnia]

rozczarowanie

Ponadto odnotowano istotny efekt interakcyjny stresu i poczucia skuteczności (*p* = 0,05). Wysokie poczucie własnej skuteczności wiązało się z niższym poziomem rozczarowania, ale tylko w grupie osób o wysokim poziomie stresu (*p* < 0,001). Wśród osób o niskim poziomie stresu, nie wykazano różnic w poziomie rozczarowania ze względu na poczucie skuteczności (*p* = 0,18). Różnice ilustruje wykres.

Rys. 43 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na poziom stresu i poczucie własnej skuteczności [średnia]

rozczarowanie

**Analiza wpływu odczuwanego stresu, poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych socjodemograficznych na poziom wypalenia zawodowego**

W celu znalezienia odpowiedzi o wpływ stresu i poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych socjodemograficznych na poziom wypalenia zawodowego, przeprowadzono analizę wariancji. Zmiennymi zależnymi były cztery aspekty wypalenia.

Jako zmienne niezależne wprowadzono poziom odczuwanego stresu (niski, wysoki) oraz poczucie własnej skuteczności (niskie, wysokie) oraz zmienne socjodemograficzne. Do analiz wybrano jedynie te zmienne socjodemograficzne, ze względu na które strażacy różnili się poziomem wypalenia.

**Analiza wpływu odczuwanego stresu, poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych socjodemograficznych na poziom wyczerpania**

Strażacy różnili się poziomiem wyczerpania ze względu na następujące zmienne socjodemograficzne: staż pracy oraz korpus. Badano wpływ tych zmiennych oraz poziomu stresu i poczucia własnej skuteczności na wyczerpanie.

 Istotnym efektem był wpływ stresu (*p* < 0,001). Osoby o niskim poziomie odczuwanego stresu odczuwają niższy poziom wyczerpania (*M* = 13,87, *SD* = 4,28) niż osoby o wysokim poziomie odczuwanego stresu (*M* = 17,62, *SD* = 5,98). Różnice ilustruje wykres.

Rys. 44 Różnice w poczuciu wyczerpania ze względu na odczuwany stres [średnia]

wyczerpanie

 Ponadto ujawniono łączny wpływ stresu i przynależności do określonego korpusu na poziom wyczerpania (*p* = 0,03). Poziom stresu istotnie wpływa na poczucie wyczerpania w grupie szeregowych (*p* = 0,01), podoficerów (*p* = 0,01) i aspirantów (*p* < 0,001), ale nie u oficerów młodszych (*p* = 0,10) ani starszych (*p* = 0,88). Im wyższy poziom stresu tym wyższy poziom wyczerpania w tych grupach. Istotne różnice ilustruje wykres.

Rys. 45 Różnice w poczuciu wyczerpania ze względu na korpus i odczuwany stres [średnia]

wyczerpanie

 Ponadto ujawniono łączny wpływ trzech zmiennych na wyczerpanie: stresu, stażu pracy i korpusu (*p* = 0,04). Poziom stresu istotnie wpływa na poczucie wyczerpania w następujących grupach:

- szeregowych o stażu służby do 3 lat (*p* = 0,04),

- podoficerów o stażu służby 4 - 8 lat (*p* = 0,02), 9 - 15 lat (*p* < 0,001) oraz 16 - 25 lat (*p* < 0,001)

- w grupie aspirantów o stażu służby do 3 lat (*p* = 0,03) oraz 4 - 8 lat (*p* = 0,001)

- w grupie oficerów młodszych o stażu służby 4 - 8 lat (*p* = 0,001) oraz 16 - 25 lat (*p* = 0,001)

- w grupie oficerów starszych o stażu służby 9 - 15 lat (*p* = 0,02).

Im wyższy poziom stresu w tych grupach, tym wyższy poziom wyczerpania. Jedyny wyjątek dotyczy grupy oficerów starszych o stażu służby 9 - 15 lat, gdzie niski poziom stresu wiązał się z wyższym poziomem wyczerpania niż wysoki poziom stresu.

 Istotne wyniki przedstawiono na wykresie poniżej.

Rys. 46 Różnice w poczuciu wyczerpania ze względu na korpus, staż pracy i odczuwany stres [średnia]

wyczerpanie

**Analiza wpływu odczuwanego stresu, poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych socjodemograficznych na brak zaangażowania w relacje**

Strażacy różnili się brakiem zaangażowania w relacje ze względu na wiek, wykształcenie (ogólne i pożarnicze), staż służby, rozkład czasu i funkcję.

Z uwagi na dużą ilość zmiennych socjodemograficznych, przeprowadzono dwie analizy dla braku zaangażowania w relacje. W pierwszej analizie szukano odpowiedzi o wpływ stresu i poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych demograficznych (przedział wiekowy, wykształcenie ogólne, wykształcenie pożarnicze) na brak zaangażowania w relacje.

 Odnotowano tylko jeden istotny wpływ, odczuwanego stresu (*p* = 0,01). Osoby o niskim poziomie odczuwanego stresu deklarowały niższy poziom braku zaangażowania w relacje (*M* = 15,63, *SD* = 4,01) niż osoby o wysokim poziomie odczuwanego stresu (*M* = 17,86, *SD* = 4,41).

Rys. 47 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na odczuwany stres [średnia]

brak zaangażowania w relacje

W drugiej analizie szukano odpowiedzi o wpływ stresu i poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych „zawodowych” (staż służby, rozkład czasu służby, funkcja) na brak zaangażowania w relacje.

Podobnie jak w pierwszej analizie, potwierdzono istotny wpływ, odczuwanego stresu (*p* = 0,001) na poziom zaangażowania w relacje. Osoby o niskim poziomie odczuwanego stresu deklarowały niższy poziom braku zaangażowania w relacje (*M* = 14,70, *SD* = 4,00) niż osoby o wysokim poziomie odczuwanego stresu (*M* = 16,89, *SD* = 4,65).

 Ponadto wykazano wpływ stażu służby na brak zaangażowania w relację na poziomie tendencji, tj. bardzo blisko istotności statystycznej (*p* = 0,06). Szczegółowa analiza wykazała istotną różnice pomiędzy dwoma grupami strażaków o różnym stażu pracy: pracującymi 16 - 25 lat oraz pracującymi 4 - 8 lat (*p* = 0,03). Osoby o krótszym stażu pracy deklarowały wyższy brak zaangażowania w relacje (*M* = 17,40, *SD* = 3,37) niż osoby o dłuższym stażu pracy (*M* = 15,53, *SD* = 4,40). Różnicę przedstawiono na rysunku poniżej.

Rys. 48 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na staż służby [średnia]

brak zaangażowania w relacje

Ponadto odnotowano łączny wpływ poczucia własnej skuteczności i funkcji na brak zaangażowania w relacje (*p* = 0,02). Funkcja istotnie wpływa na zaangażowanie w relacje, ale tylko w grupie o wysokim poczuciu własnej skuteczności (*p* = 0,02). W tej grupie strażacy - wykonawcy deklarowali wyższy poziom braku zaangażowania w relacje (*M* = 16,77, *SD* = 4,33 ) niż strażacy - dowódcy (*M* = 14,64, *SD* = 4,30). Istotne różnice ilustruje wykres.

Rys. 49 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na poczucie własnej skuteczności i funkcję [średnia]

brak zaangażowania w relacje

Odnotowano także łączny wpływ trzech zmiennych na brak zaangażowania w relacje: stresu, poczucia własnej skuteczności i rozkładu czasu pracy (*p* = 0,03). Dalsze analizy wykazały następującą istotne różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje:

- w grupie osób o wysokim poziomie stresu i niskim poczuciu własnej skuteczności (*p* = 0,02): zmianowy system pracy wiązał się z wyższym poziomem braku zaangażowania w relacje niż codzienny.

Rys. 50 Różnice w poczuciu braku zaangażowania w relacje ze względu na stres, poczucie własnej skuteczności i rozkład czasu pracy [średnia]

brak zaangażowania w relacje

**Analiza wpływu odczuwanego stresu, poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych socjodemograficznych na poczucie braku skuteczności zawodowej**

Strażacy różnili się poziomem braku skutczności zawodowej ze względu na następujące zmienne socjodemograficzne: liczba dzieci, staż pracy oraz korpus. Badano wpływ tych zmiennych oraz poziomu stresu i poczucia własnej skuteczności na poczucie braku skuteczności zawodowej.

 Odnotowano tylko jeden istotny wpływ, wpływ stresu (*p* = 0,02). Osoby o niskim poziomie odczuwanego stresu deklarują niższy poziom poczucia braku skuteczności zawodowej (*M* = 12,59, *SD* = 3,92) niż osoby o wysokim poziomie odczuwanego stresu (*M* = 14,14, *SD* = 4,49). Różnice ilustruje wykres.

Rys. 51 Różnice w poczuciu braku skuteczności zawodowej ze względu na stres [średnia]

brak skuteczności zawodowej

**Analiza wpływu odczuwanego stresu, poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych socjodemograficznych na poczucie rozczarowania**

Strażacy różnili się poczuciem rozczarownaia ze względu na następujące zmienne socjodemograficzne: przedział wiekowy, liczba dzieci, staż służby, korpus.

Podobnie jak w przypadku poczucia braku zaangażowania w relacje, z uwagi na dużą ilość zmiennych socjodemograficznych, przeprowadzono dwie analizy dla poczucia rozczarowania. W pierwszej analizie szukano odpowiedzi o wpływ stresu i poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych demograficznych (przedział wiekowy, liczba dzieci) na poczucie rozczarowania.

Uzyskano tylko jeden istotny wpływ, stresu (*p* = 0,02). Osoby o niskim poziomie odczuwanego stresu deklarują niższy poziom rozczarowania (*M* = 10,94, *SD* = 4,85) niż osoby o wysokim poziomie odczuwanego stresu (*M* = 16,27, *SD* = 5,49). Różnice ilustruje wykres.

Rys. 52 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na stres [średnia]

rozczarowanie

W drugiej analizie skupiono na wpływie stresu i poczucia własnej skuteczności oraz zmiennych zawodowych (staż służby, korpus) na poczucie rozczarowania.

Potwierdzono efekt główny stresu dla rozczarowania (*p* < 0,001). Osoby o niskim poziomie odczuwanego stresu deklarowały niższy poziom rozczarowania (*M* = 11,13, *SD* = 4,83) niż osoby o wysokim poziomie odczuwanego stresu (*M* = 15,02, *SD* = 6,51).

 Odnotowano wpływ stażu pracy na rozczarowanie (tendencja: *p* = 0,06). Dalsze analizy wykazały jedną istotną różnicę wśród strażaków o różnym stażu pracy: pomiędzy strażakami o stażu pracy do 3 lat, a strażakami o stażu pracy 9 - 15 lat (*p* = 0,04). Osoby o krótszym stażu pracy deklarowały niższy poziom rozczarowania (*M* = 10,67, *SD* = 3,21) niż osoby o dłuższym stażu (*M* = 14,76, *SD* = 4,77). Różnice ilustruje wykres.

Rys. 53 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na staż służby [średnia]

rozczarowanie

 Ponadto ujawniono łączny wpływ stresu i korpusu (*p* = 0,04). Ujawniono istotne różnice w korpusach szeregowych (p = 0,001), podoficerów (p < 0,001) i aspirantów (p = 0,01). W tych grupach wyższy poziom stresu wiązał się z wyższym poziomem rozczarowania. W grupach oficerów poziom stresu nie wpływał na poczucie rozczarowania. Istotne różnice przedstawiono na wykresie poniżej.

Rys. 54 Różnice w poczuciu rozczarowania ze względu na stres i korpus [średnia]

rozczarowanie

**Analiza udziału zmiennych pośredniczących**

W celu sprawdzenia hipotezy o potencjalnym ochronnym wpływie poczucia własnej skuteczności na związek stresu z wypaleniem zawodowym, użyto analiz związków pośredniczących.

Analiza wariancji (opisana wyżej) sprawdza łączny wpływu kilku zmiennych na zmienną zależną, ale nie pozwala na precyzyjne określenie siły i kierunku wpływu każdej z nich z osobna.

W takim wypadku sprawdzają się analizy związków posredniczących. Pozwalają one precyzyjne stwierdzenie, która ze zmiennych rzeczywiście pośredniczy w relacji stres - wypalenie zawodowe.

Do analizy wykorzystano model przedstawiony poniżej, tj. analizę pośredniczącego wpływu poczucia własnej skuteczności na relację pomiędzy stresem a wypaleniem. Sprawdzano, czy poczucie własnej skuteczności może wpłynąć na zmianę siły lub kierunku związku stres - wypalenie.

Aby móc wnioskować o pośredniczącym wpływie poczucia własnej skuteczności, muszą być spełnione następujące założenia:

* Strzałka A - zasadnicza zależność pomiędzy stresem a wypaleniem musi być istotna
* Świadectwem, że poczucie własnej skuteczności pośredniczy w zależności stres - wypalenie jest istotność strzałki C
* Nie ma przy tym znaczenia, czy zależność poczucie skuteczności - wypalenie, obrazowana strzałką B, jest istotna, czy nie.

*A*

poziom stresu

*B*

wypalenie

poczucie własnej skuteczności

*C*

poziom stresu\* poczucie własnej skuteczności

Sprawdzenie tych założeń przeprowadzono dla każdego z czterech aspektów wypalenia. Poniżej przedstawiono wyniki i wnioski. Opisano poziom istotności *p* oraz siłę związku między zmiennymi *b.* Należy ją rozumieć analogicznie jak korelację.

**Analiza udziału zmiennych pośredniczących dla wyczerpania**

Wpływ poziomu stresu na wyczerpanie (strzałka A) jest istotny (*p* = 0,001, *b1* = 0,92). Związek zmiennej pośredniczącej (poczucie własnej skuteczności) i wyczerpania (strzałka B) nie jest istotny (*p* = 0,82). Istotny jest natomiast efekt interakcji (poziom stresu\*poczucie własnej skuteczności) dla wyczerpania (*p* = 0,05, *b3* = - 0,02). Wynik ten pozwala na wyciągnięcie wniosku, że zmienna poczucie własnej skuteczności pełni funkcję pośredniczącą w związku poziom stresu - wyczerpanie. Szczegóły przedstawiono na rysunku.

Rys. 55. Siła wpływu zmiennej poczucie własnej skuteczności na relacje pomiędzy zmiennymi poziom stresu i wyczerpanie

poziom stresu

*0,92*

*ni*

wyczerpanie

poczucie własnej skuteczności

*-0,02*

poziom stresu\* poczucie własnej skuteczności

Poczucie własnej skuteczności wpływa na zmianę kierunku oraz obniżenie siły zależności stres - wyczerpanie. Wykres ilustrujący tę zależność przedstawiono na rysunku 56.

Rys. 56. Kierunek wpływu zmiennej poczucie własnej skuteczności na relacje pomiędzy zmiennymi poziom stresu i wyczerpanie

Jak widać z zamieszczonego rysunku, niższe poczucie własnej skuteczności wiąże się z większym poziomem wyczerpania, zarówno dla strażaków doświadczających niskiego, jak i wysokiego poziomu stresu.

**Analiza udziału zmiennych pośredniczących dla braku zaangażowania w relacje**

Nie uzyskano istotnych związków pomiędzy poziomem stresu a brakiem zaangażowania w relacje, *p* = 0,15. Nie wykazano także zależności pomiędzy brakiem zaangażowania w relacje a interakcją poziom stresu\*poczucie własnej skuteczności, *p* = 0,50. Poczucie własnej skuteczności nie pośredniczy w związku pomiędzy stresem a brakiem zaangażowania w relacje.

**Analiza udziału zmiennych pośredniczących dla braku poczucia skuteczności zawodowej**

Wpływ poziomu stresu na brak poczucia skuteczności zawodowej (strzałka A) jest istotny (*p* = 0,005, *b1* = 0,61). Związek zmiennej pośredniczącej (poczucie własnej skuteczności) i brak poczucia skuteczności zawodowej (strzałka B) nie jest istotny, *p* = 0,25. Istotny jest natomiast efekt interakcji (poziom stresu\*poczucie własnej skuteczności) dla poczucia skuteczności zawodowej, *p* = 0,05, *b3* = - 0,01. Wynik ten pozwala na wyciągnięcie wniosku, że zmienna poczucie własnej skuteczności pełni funkcję pośredniczącą w związku poziom stresu - wyczerpanie. Szczegóły przedstawiono na rysunku.

 Rys. 57. Siła wpływu zmiennej poczucie własnej skuteczności na relacje pomiędzy zmiennymi poziom stresu i brak poczucia skuteczności zawodowej

brak poczucia skuteczności zawodowej

poziom stresu

*0,61*

*ni*

poczucie własnej skuteczności

*-0,01*

poziom stresu\* poczucie własnej skuteczności

Poczucie własnej skuteczności wpływa na zmianę kierunku oraz obniżenie siły zależności stres - brak poczucia skuteczności zawodowej. Wykres ilustrujący tę zależność przedstawiono na rysunku.

Rys. 58. Kierunek wpływu zmiennej poczucie własnej skuteczności na relacje pomiędzy zmiennymi poziom stresu i brak poczucia skuteczności zawodowej

Jak widać z zamieszczonego rysunku, niższe poczucie własnej skuteczności wiąże się z większym poziomem poczucia braku skuteczności zawodowej, zarówno dla strażaków doświadczających niskiego, jak i wysokiego poziomu stresu. Wraz ze wzrostem poziomu stresu poczucie braku skuteczności zawodowej wzrasta.

**Analiza udziału zmiennych pośredniczących dla rozczarowania**

Wpływ stresu na rozczarowanie (strzałka A) jest istotny (*p* = 0,004, *b1* = 1,64). Związek zmiennej pośredniczącej (poczucie własnej skuteczności) i rozczarowania (strzałka B) nie jest istotny, *p* = 0,66. Istotny jest natomiast efekt interakcji (poziom stresu\*poczucie własnej skuteczności) dla rozczarowania (*p* = 0,03, *b3* = - 0,02). Wynik ten pozwala na wyciągnięcie wniosku, że zmienna poczucie własnej skuteczności pełni funkcję pośredniczącą w związku poziom stresu - rozczarowanie. Szczegóły przedstawiono na rysunku.

Rys. 59. Siła wpływu zmiennej poczucie własnej skuteczności na relacje pomiędzy zmiennymi poziom stresu i rozczarowanie

*1,64*

rozczarowanie

poziom stresu

*ni*

poczucie własnej skuteczności

*-0,02*

poziom stresu\* poczucie własnej skuteczności

Poczucie własnej skuteczności wpływa na zmianę kierunku oraz obniżenie siły zależności stres - rozczarowanie. Wykres ilustrujący tę zależność przedstawiono na rysunku 60.

Rys. 60. Kierunek wpływu zmiennej poczucie własnej skuteczności na relacje pomiędzy zmiennymi poziom stresu i rozczarowanie

Jak widać z zamieszczonego rysunku, niższe poczucie własnej skuteczności wiąże się z większym poziomem rozczarowania, zarówno dla strażaków doświadczających niskiego, jak i wysokiego poziomu stresu. Wraz ze wzrostem poziomu stresu poczucie rozczarowania wzrasta.

**Podsumowanie uzyskanych wyników**

W podsumowaniu uzyskanych wyników można zawrzeć następujące wnioski:

1) Potwierdzenie hipotezy H1 (*Wysoki poziom stresu będzie wpływał na zwiększenie poziomu wypalenia*)

- W przypadku wszystkich analiz uzyskiwano konsekwentnie wyższe wskaźniki wypalenia zawodowego u strażaków o wysokim poziomie stresu, w porównaniu ze strażakami o niskim poziomie stresu

2) Częściowe potwierdzenie hipotezy H2 (*Wysokie poczucie własnej skuteczności będzie wpływało na zmniejszenie poziomu wyplenia*)

- Wysokie poczucie własnej skuteczności wpływało na zmniejszenie poziomu wypalenia, w analizach uwzględniających wpływ poczucia własnej skuteczności i stresu

- Strażaków o wysokim poczuciu własnej skuteczności cechował niższy poziom wypalenia, szczególnie wyraźny u strażaków z grupy wysokiego stresu (patrz: wyniki dla rozczarowania)

- Wpływ poczucia własnej skuteczności na wypalenie zanika przy uwzględnieniu w analizach zmiennych socjodemograficznych. Prawdopodobnie z powodu uwzględnienia w analizach dużej ilości zmiennych o wielu poziomach, wpływ poczucia własnej skuteczności „rozmywa się”

3) Jeśli chodzi o związek wypalenia zawodowego i zmiennych socjodemograficznych, uzyskano bardzo zróżnicowane wyniki

- Największe znaczenie dla wypalenia wydaje się mieć staż służby oraz korpus

- Staż służby wpływa na poziom braku zaangażowania w relacje oraz rozczarowanie. Dłuższy staż służby może zwiększać poczucie rozczarowania, ale zmniejszać brak zaangażowania w relacje.

- Staż służby wpływa na wypalenie łącznie ze zmiennymi stresu i przynależności do określonego korpusu

- W korpusie szeregowych najbardziej narażeni na wypalenie przy wysokim poziomie stresu są strażacy o najkrótszym stażu służby (do 3 lat)

 - W korpusie aspirantów najbardziej narażeni na wypalenie przy wysokim poziomie stresu są strażacy o stażu pracy, tj. do 8 lat

 - W korpusie podoficerów ryzyko wypalenia ze względu na stres przesuwa się na grupy o „środkowym” stażu pracy: 4 - 8, 9 - 15 oraz 16 - 25 lat. Podobną zależność można obserwować w korpusie oficerów.

- Większe ryzyko wypalenia przy wysokim poziomie stresu dotyczy korpusu szeregowych, podoficerów i aspirantów (wyczerpanie i rozczarowanie). Oficerowie wydają się być chronieni (być może rolę odgrywa charakter obowiązków w określonym korpusie)

4) Częściowe potwierdzenie hipotezy H3 (*Poczucie własnej skuteczności może pośredniczyć w związku stres – wypalenie, pełniąc funkcję ochronną*)

*- Poczucie własnej skuteczności pełni funkcję ochronną przy doświadczaniu silnego stresu dla wszystkich aspektów wypalenia, poza brakiem zaangażowania w relacje*

**Wnioski praktyczne**

Z uwagi na to, że stres to nieodłączny element pracy strażaków, a jego wysoki poziom stanowi istotne ryzyko wypalenia, wskazane byłyby cykliczne szkolenia dla przeciwdziałania temu zjawisku. Szkolenia powinny skupiać się na realizacji dwóch podstawowych celów:

 1) Profilaktyka i radzenie sobie ze stresem

 2) Wzmacnianie poczucia własnej skuteczności

Autorzy zajmujący się kwestią stresu zawodowego i wypalenia zwracają uwagę na konieczność szczegółowego określenia źródeł stresu wśród pracowników. Pozwala to na stworzenie modelu oceny ryzyka, umożliwiającego planowanie interwencji w konkretnych organizacjach (Potocka, 2010).To z kolei umożliwia planowanie interwencji, szytych niejako „na miarę”, dostosowanych do konkretnych pracowników i ich trudności. Jak ujęto w raporcie Europejskiej Agencji Zdrowia i Pracy (2006), *najłatwiej dostępnymi danymi na temat tego typu zagrożeń są relacje własne osób na nie narażonych – a analizowanie wiedzy i tego czego doświadczają pracownicy jest kluczowym elementem procesu pomiaru.*

Tym samym bezwzględnie wskazana byłoby diagnoza potrzeb strażaków w zakresie stresorów w miejscu pracy. Umożliwiałaby ona zebranie informacji od strażaków o konkretnych trudnościach, z jakimi stykają się w pracy i skupienie się w szczególności na rozwijaniu sposobów radzenia sobie z nimi. Jednocześnie, uwzględnienie w szkoleniach konkretnych, zgłaszanych stresorów, umacniałoby jednocześnie w strażakach poczucie wpływu – a zatem poczucie własnej skuteczności.

Przykładowo, analiza wypowiedzi strażaków na publicznym forum wskazuje, że dla części z nich najtrudniejszym elementem pracy nie jest stres związany z wyjazdami, ale relacje interpersonalne w miejscu pracy, niezrozumiałość procedur i dodatkowe zadania biurokratyczne.

Inne wypowiedzi również wskazują na stresor jakim jest osłabienie ilości i jakości relacji interpersonalnych w miejscu pracy, a także idealistyczne oczekiwania co do zawodu strażaka[[2]](#footnote-2).

Z uwagi na te aspekty, radzenie sobie ze stresem powinno być szczególnie nastawione na radzenie sobie z takim aspektem wypalenia jak brak zaangażowania w relacje. Istotna wydaje się większa integracja strażaków z różnych korpusów.

Wyniki prezentowanych analiz potwierdzają, że strażacy z korpusów szeregowych, podoficerów i aspirantów są w większym stopniu narażeni na wypalenie przy wysokim poziomie stresu niż oficerowie.

 Aspekt budowania satysfakcjonujących relacji w miejscu pracy wydaje się szczególnie istotny dla strażaków o stażu pracy 4 – 8 lat, u których brak zaangażowania w relacje jest istotnie wyższy niż w pozostałych grupach zróżnicowanych ze względu na staż pracy.

Innym ważnym elementem zmniejszania doświadczanego stresu, a tym samym takich aspektów wypalenia jak poczucie braku skuteczności zawodowej i rozczarowanie wydaje się formowanie realistycznych oczekiwań na temat pracy zawodowej i jej warunków (obowiązki poza wyjazdami, pensja, możliwości awansu etc).

 Realistyczne oczekiwania powinny też obejmować własne sprawstwo w wykonywaniu obowiązków zawodowych.

Formowanie realistycznych oczekiwań wydaje się szczególnie istotnie w grupie strażaków o dłuższym stażu pracy (16 – 25 lat), u których poziom rozczarowania wzrasta.

Autorzy zajmujący się prewencją stresu zawodowego, zwracają uwagę na trzy podstawowe cele konieczne do realizacji w programie szkolenia dla strażaków (por. Waszkowska, Merecz i Drabek, 2010).

1. Świadomość czynników obecnych w miejscu pracy, odpowiedzialnych za rozwój wypalenia zawodowego
2. Rozpoznawanie objawów wypalenia zawodowego u siebie i współpracowników
3. Reagowanie na przejawy wypalenia zawodowego

Te trzy aspekty celów szkoleniowych zostaną omówione szerzej.

**1. Świadomość czynników obecnych w miejscu pracy, odpowiedzialnych za rozwój wypalenia zawodowego**

Spośród stresorów w miejscu pracy można wyróżnić dwa podstawowe czynniki: cechy indywidualne pracownika oraz strukturę i funkcjonowanie organizacji (Smith i Carayon, *The Balance Theory of Job Design*, 2000).

Do cech indywidualnych pracownika można zaliczyć m.in. osobowość, stan zdrowia, zdolności i umiejętności, motywacja, cele, potrzeby doświadczenia życiowe.

Struktura i funkcjonowanie organizacji będzie obejmować m.in:

* Zadania w organizacji (wymagania pracy, presja, przeciążenie ilościowe pracą, kontrola pracy, brak zróżnicowania w pracy, brak wyzwań)
* Narzędzia i technologia (np.: np.: brak adekwatnych umiejętności i zdolności do korzystania z dostępnych narzędzi, co prowadzi do obniżenia motywacji do pracy; ergonomiczne dopasowanie narzędzi czy też ogólnie stanowiska pracy),
* Fizyczny aspekt środowiska (hałas, temperatura , zanieczyszczenie powietrza itp.)
* Czynniki organizacyjne (sposób wprowadzania zmian w organizacji i wdrażania pracowników, wsparcie społeczne, perspektywa rozwoju, awans, poczucie stałości pracy, nadgodziny itp).

Z kolei Cox i współpracownicy (2006) dzielą stresory w miejscu pracy na dwie zasadnicze kategorie: pierwsza odnosi się do kontekstu pracy, druga zaś do treści pracy. Stresogenne właściwości pracy związane z kontekstem to między innymi:

* Kultura i funkcjonowanie organizacji (słaba komunikacja, niski poziom wsparcia w rozwiązywaniu problemów i rozwoju osobistym, brak definicji celów organizacyjnych)
* Rola w organizacji (np. niejasność i konflikt roli)
* Trudności w rozwoju kariery (stagnacja i niepewność kariery, brak awansu lub nadmierny awans, niska płaca, brak pewności zatrudnienia, niska ocena społeczna pracy)
* Zakres decyzji/kontrola (np.: ograniczone uczestnictwo w procesie podejmowania decyzji, brak kontroli w pracy)
* Stosunki interpersonalne w pracy (np.: społeczna lub fizyczna izolacja, słabe relacje z przełożonymi, konflikty interpersonalne, brak wsparcia społecznego)
* Relacja praca-dom (np.: sprzeczne wymagania ze strony domu i pracy, małe wsparcie ze strony domu).

Zagrożenia psychospołeczne wynikające z treści pracy to między innymi:

* Środowisko pracy oraz wyposażenie stanowiska (np.: problemy dotyczące rzetelności, dostępności, odpowiedniości, a także konserwacji oraz napraw sprzętu i urządzeń)
* Projekt zadania (np.: brak zróżnicowania lub krótkie cykle pracy, praca o dużym stopniu fragmentacji lub pozbawiona znaczenia, niedostateczne wykorzystanie umiejętności, wysoki stopień niepewności)
* Obciążenie pracą/tempo pracy (np.: przeciążenie lub niedociążenie pracą, brak kontroli tempa pracy, znaczna presja czasu)
* Rozkład czasu pracy (np.: praca zmianowa, pozbawiony elastyczności harmonogram pracy, nieprzewidywalne godziny pracy)

Szereg spośród wymienionych stresorów dotyczy strażaków. W wyniku szkolenia strażacy powinni być świadomi występowania konkretnych stresorów w ich miejscu pracy oraz w ich indywidualnych zachowaniach/cechach. Kolejnym krokiem do prewencji wypalenia jest uświadomienie sobie i wyczulenie na potencjalne skutki działania stresorów, a w dalszej konskwencji - wypalenia zawodowego.

**2) Rozpoznawanie objawów wypalenia zawodowego u siebie i współpracowników**

Konsekwencją wzajemnej interakcji i oddziaływań wymienionych grup czynników jest zbyt duże przeciążenie (stres), co z kolei powoduje skutki fizjologiczne (np. zmiany hormonalne, zmiany w napięciu mięśni - w konsekwencji prowadzące do zmian zdrowotnych), psychologiczne (zakłócenia na poziomie poznawczym, problemy z podejmowanie decyzji, zmiany nastroju, przeżywanie negatywnych emocji) i behawioralne (nie podejmowanie zachowań mających na celu radzenie sobie ze stresem, spadek motywacji do pracy) (por. Smith i Carayon, 2000).

 Wypalenia zawodowe, będące dalszą konsekwencją chronicznego i silnego obciążenia stresem, ma pewne cechy charakterystyczne, na które należy uwrażliwić strażaków. Przede wszystkim jest zjawiskiem powszchnym (por. dane ze wstępu do niniejszego raportu). Wypalenie zawodowe rozwija się przez dłuższy okres czasu. Cechuje się frustracją i wyczerpaniem, utratą energii i spadkiem motywacji (por. Marschal, 2011). Nie należy mylić go z przemęczeniem spowodowanym pracą.

Niezależnie od stresorów przyczyniających się do wypalenia, objawy wypalenia zawsze będą podobne, niezależnie od specyficznego obszaru, generującego oznaki wypalenia.

 Wg. Sapilak (2012) można wyróżnić pięć faz wypalenia z charakterystycznymi dla nich objawami:

1. Stadium fizjologiczne – jest to faza symptomów fizjologicznych, tj. bóle, niedomaganie, utrata apetytu, wyczerpanie, kłopoty ze snem.

2. Stadium społeczne – jest to etap, dla którego charakterystyczne są: drażliwość, izolowanie się, niepewność w relacjach międzyludzkich, pretensje i żal do innych.

3. Stadium intelektualne – w tej fazie dochodzi do zaburzeń procesów poznawczych, co objawia się trudnościami w przyjmowaniu i przekazywaniu informacji oraz popełnianiem błędów w myśleniu logicznym.

4. Stadium psychoemocjonalne – na tym etapie pojawiają się zmiany behawioralne, tj. nadużywanie alkoholu, tytoniu, leków, zażywanie narkotyków, lekceważenie swoich obo- wiązków, spadek odpowiedzialności i poczucia ryzyka.

5. Stadium duchowe – ta faza związana jest z utratą wiary w podstawowe zasady i war- tości, objawia się wewnętrzną pustką i brakiem zainteresowania innymi ludźmi.

 Należy uwrażliwić strażaków, że przechodzenie z jednego stadium do drugiego ma charakter płynny i często odbywa się poza świadomością jednostki. Zawsze jednak osoba dotknięta wypaleniem doświadcza wymienionych objawów, z wyczerpaniem jako najbardziej charakterystycznym. Co istotne, problemy te występują zarówno na płaszczyźnie życia zawodowego, jak i w czasie wolnym od pracy. Wpływają zatem na zachowania jednostki w miejscu pracy, ale również na środowisko rodzinne.

 Wypalenie szczególnie dotyczy pracy charakteryzującą się bliskimi, angażującymi kontaktami z innymi ludźmi oraz interakcjami nasyconymi emocjami (jak praca strażaka). Ponadto większe jego ryzyko dotyczy pracowników rozpoczynających pracę z pełnym zaangażowaniem, wzniosłymi ideałami, poczuciem misji czy sensu życia (Pines , 2010).

 Wypalenie można traktować jako końcowy efekt zderzenia idealizmu z rzeczywistością i stopniowej utraty złudzeń. Stąd ważne jest postulowane wcześniej wykształcanie realistycznych oczekiwań strażaków co do ich pracy. Ostatnim etapem szkolenia, po nabyciu przez strażaków uwrażliwienia na stresory w miejscu pracy oraz charakterystykę i objawy zespołu wypalenia, jest aktywne reagowanie na jego przejwy.

**3. Reagowanie na przejawy wypalenia zawodowego**

W szeregu publikacji poświęconych tematowi, powtarza się potrzeba systematycznego prowadzenia działalności edukacyjnej nt. stresorów w miejscu pracy oraz rozwijaniu umiejętności efektywnego radzenia sobie ze stresem wśród strażaków (por. Waszkowska, Merecz i Drabek, 2010). Realizuje się je poprzez rozwijanie umiejętności aktywnego radzenia sobie ze stresorami, szeroko rozumiane wsparcie w miejscu pracy.

 Najbardziej skuteczne programy to te, które są tworzone i realizowane przez wielodyscyplinarne zespoły włączając liderów związkowych, zarząd przedsiębiorstw, pracowników, przebiegające z użyciem wielu różnych metod. Wszechstronne oddziaływania pozwalają na lepsze dopasowanie pracy i człowieka, co jest warunkiem zachowanie przez niego dobrego zdrowia i zapewnienie organizacji prawidłowego, efektywnego funkcjonowania (por. . Waszkowska, Merecz i Drabek, 2010).

W części organizacji wprowadzono z dobrym skutkiem aktywne zajęcia antystresowe dla pracowników, jak:

* relaksacja
* masaże
* zajęcia sportowe
* techniki medytacyjne
* biofeedback
* indywidualne doradztwo psychologiczne
* elementy krótkoterminowej terapii poznawczo – behawioralnej i racjonalno - emotywnej

Do profilaktyki i radzenia sobie ze stresem można dodać pewne działania ogólne, nastawione na zmniejszenie wyczerpania psychofizycznego, takie jak:

- Zmniejszenie intensywności oddziaływania stresu w pracy poprzez rozwijanie dbania o równowagę między pracą a życiem osobistym (*work – life balance*)

- Wyrabianie nawyków codziennego dbania o relaks i odpoczynek

- Wyrabianie nawyków efektywnego gospodarowania czasem

- Rozwijanie świadomości i wzmacniania zasobów osobistych strażaków

 - Umiejętność rozróżniania czynników kontrolowalnych od niekontrolowalnych

- Rozwijanie umiejętności sięgania po zasoby zewnętrzne, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia społecznego

- Szczególny nacisk na ww. działania powinien być położony w grupie oficerów młodszych o stażu pracy 4 – 8 lat, którzy wykazywali najwyższy poziom wyczerpania.

Efektywność wszystkich tych działań zwiększa się wraz z dłuższym czasem trwania w organizacji. Incydentalne interwencje antystresowe dają krótkotrwałe efekty, a im bardziej program prewencyjny osadzony jest w realiach codziennego funkcjonowania firmy, staje się stałym elementem funkcjonowania firmy tym większych korzyści można się spodziewać.

 W przypadku występujących symptomów w wypalenia, zasadne jest wdrożenie kompleksowego wsparcia (psychologicznego, socjalnego, prawnego), w celu udzielenia pracownikowi konkretnych informacji nt. możliwości zawieszenia/wzięcia urlopu zdrowotnego w pracy, otrzymania świadczeń finansowych etc.

 Kompleksowy program przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu powinien obejmować nie tylko program indywidualny dla strażaków, ale też uwzględnienie stresorów związanych z samą organizacją. Wskazane byłoby oddziaływanie na pracownika, organizację oraz relacje pomiędzy nimi. Kluczowe znaczenie zdaje się mieć analiza źródeł i przyczyn stresu oraz określenie zakresu możliwych do wdrożenia zmian w danej organizacji.

 **Literatura cytowana**

Bartkowiak G. (2005). Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E. (2006). Badania nad stresem związanym z pracą. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Raport. Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg.

Drabek, M. (2010). Poziom narażenia na stres pochodzenia zawodowego w zakładach pracy– na podstawie badań IMP im. prof. J. Nofera w Łodzi. *Raport. Program Operacyjny Kapitał Ludzki.*

Kraczla, M. (2013). Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, 69 - 81.

Lubrańska, A. (2012). Środowisko pracy a wypalenie zawodowe – analiza wzajemnych relacji na przykładzie badań reprezentantów różnych obszarów aktywności. Acta Universitatis Lodziensis, Folia Psychologica, 16, 35 - 45.

Maslach C., Leiter M.P (2011). Prawda o wypaleniu zawodowym, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Maslach, Ch. (2011). Burnout and engagement in the workplace: new perspectives. The European Health Psychologist, 13, 44 - 47.

Pines, A. M. (2010). Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej, [w:] Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Potocka, A. (2010). Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I - rozważania teoretyczne. *Raport. Program Operacyjny Kapitał Ludzki.*

Sapilak, B. J. (2012). Wypalenie zawodowe personelu medycznego, [w:] Stres oraz wypalenie zawodowe, A. Steciwko, A. Mastalerz-Migas (red), Elsevier Urban & Partner, Wrocław 2012.

Sęk, H. (2000), Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania, [w:] H. Sęk (red.), Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie, PWN, Warszawa, 149-167

Smith, M. J., Carayon, P. (2000). Work organization and ergonomics. Applied Ergonomics, 6, 649 - 662.

Waszkowska, M.,Merecz, D., Drabek, M. (2010). Programy prewencji stresu zawodowego – strategie, techniki, ocena skuteczności. Prewencja stresu zawodowego na poziomie organizacji. *Raport. Program Operacyjny Kapitał Ludzki.*

1. Dane nt wieku podało 441 uczestników badania (76 %) [↑](#footnote-ref-1)
2. http://www.strazak.pl/index.php?topic=20686.0 [↑](#footnote-ref-2)