

NINA OGIŃSKA-BULIK<sup>\*/\*\*</sup>, MARTYNA KAFLIK-PIERÓG<sup>\*\*</sup>

<sup>\*</sup>Zakład Psychoprofilaktyki

Instytut Psychologii UŁ

<sup>\*\*</sup>Katedra Psychologii

Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi

## **STRES W PRACY, POCZUCIE WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI A ZESPÓŁ WYPALENIA ZAWODOWEGO U STRAŻAKÓW**

### **WPROWADZENIE**

Badania nad stresem, którego doświadcza człowiek w miejscu pracy trwają od wielu lat. Dotyczą one zarówno czynników stresogennych, uwarunkowań reakcji stresowych, sposobów radzenia sobie ze stresem jak i konsekwencji jego występowania. Pogarszanie się efektywności pracy i stanu zdrowia, nadmierna absencja i fluktuacja, malejąca motywacja do pracy czy wzrost podejmowanych prób samobójczych to tylko niektóre skutki stresu zawodowego (Gorczyca 2001; Koniarek, Dudek 2001).

Jedną z negatywnych konsekwencji stresu, a raczej braku umiejętności radzenia sobie z nim jest – obok syndromu stresu pourazowego (PTSD – Post Traumatic Stress Disorder) – zespół wypalenia zawodowego. O ile jednak PTSD stanowi następstwo szczególnej postaci stresu ostrego (Koniarek 2000), o tyle wypalenie zawodowe dotyczy raczej stresu przewlekłego.

Ch. Maslach (Sęk 2000, s. 15) definiuje wypalenie zawodowe jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób, pracujących z ludźmi w pewien określony sposób”. Zastrow (za: Fengler 2000) jako przyczyny wypalenia podaje zbyt dużą liczbę godzin pracy, zawodową ślepą uliczkę, zbyt dużo pracy administracyjnej, izolację od kolegów, brak kontaktów w życiu prywatnym, nierealistyczne oczekiwania zawodowe. Przyjmuje on, że stres i wypalenie są zjawiskami pokrewnymi.

Według A. Pines (2000) wypalenie dotyczy ludzi, którzy rozpoczęli swoją pracę zawodową mając wzniosłe cele, duże oczekiwania i silną motywację, którzy spodziewali się czerpać ze swojej pracy poczucie znaczenia. H. Sęk (2000) dodaje, iż wypalenie wiąże się z poczuciem własnej skuteczności rozumianym jako przekonanie jednostki, że jest ona w stanie na tyle efektywnie przeprowadzić daną czynność, by osiągnąć oczekiwany wynik. Według niej wypalenie jest nie tyle bezpośrednim skutkiem przewlekłego stresu, ile stresu pracy niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradczą. Opinie te zdaje się potwierdzać Meier (za: Fengler 2000), który uważa, że osoba nie wierząca we własną skuteczność jest bardziej narażona na wypalenie zawodowe.

Zespół wypalenia może dotyczyć przedstawicieli wielu grup zawodowych. Poprzedzone długotrwałym wzrostem wymagań bez środka równoważącego dotyka pracowników socjalnych, lekarzy, terapeutów, prawników, policjantów, stewardessy. Grupą zawodową narażoną na działanie czynników stresogennych i ponoszenie jego konsekwencji w postaci wypalenia, jak można przypuszczać, są także pracownicy straży pożarnej. Wykonywanie pracy w porze nocnej, akcje ratownicze w gorących, zadymionych pomieszczeniach, narażanie własnego zdrowia i życia, bezpośredni kontakt ze śmiercią i ludzkimi dramataми, sytuacje konfliktowe, pośpiech, natłok informacyjny, sfrustrowane potrzeby, odpowiedzialność za życie i mienie ratowanych ludzi – to tylko niektóre z powodów czyniące zawód strażaka wyjątkowo narażonym na stres i jego skutki (Czarnecka, Dobrodziej 1998; Dudek 1999).

Interesujące wydaje się pytanie, które czynniki stresu w pracy są istotnie związane ze zjawiskiem wypalenia zawodowego w grupie strażaków oraz jaką rolę pomiędzy stresem w pracy a jego konsekwencjami w postaci zespołu wypalenia zawodowego pełni poczucie własnej skuteczności, traktowane jako jeden z ważniejszych zasobów osobistych w radzeniu sobie ze stresem. Zakłada się bowiem, że wysoki poziom poczucia własnej skuteczności może pociągać za sobą zmniejszenie nasilenia zespołu wypalenia zawodowego u strażaków, nawet przy wysokim poziomie odczuwanego stresu w pracy.

Celem podjętych badań było ustalenie:

- czy istnieje zależność pomiędzy stresem odczuwanym w miejscu pracy i poczuciem własnej skuteczności a poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego w grupie strażaków,
- jakie jest nasilenie poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego w zależności od poziomu odczuwanego stresu i poczucia własnej skuteczności,
- czy poczucie własnej skuteczności różnicuje nasilenie poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego strażaków o różnym poziomie odczuwanego stresu.

## METODA BADAŃ

W badaniach wzięło udział 100 funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej z terenu Łodzi. Średnia wieku badanej grupy wynosiła 34 lata ( $SD = 5,57$ ), średni staż pracy na obecnym stanowisku wynosił 10 lat ( $SD = 3,74$ ), natomiast całkowity staż pracy – 13 lat ( $SD = 5,80$ ).

W badaniach zastosowano następujące techniki badawcze:

– kwestionariusz do Subiektywnej Oceny Pracy – autorstwa B. Dudka i współpracowników (Dudek i in. 1999). Technika ta służy do badania poczucia stresu zawodowego. Składa się na nią 55 pozycji wyznaczających ogólny poziom stresu w miejscu pracy i poziom nasilenia 10 czynników stresogennych;

– kwestionariusz Wypalenia Zawodowego MBI (Maslach Burnout Inventory), autorstwa Ch. Maslach i S. Jackson, w polskiej adaptacji T. Pasikowskiego (Pasikowski 2000). Technika składa się z 22 pozycji i mierzy 3 wymiary wypalenia zawodowego: emocjonalne wyczerpanie, depersonalizację oraz obniżone poczucie osiągnięć osobistych;

– Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES (Generalized Self-Efficacy Scale), w polskiej wersji R. Schwarzera i współpracowników (Juczyński 2001), składająca się z 10 twierdzeń, stanowiących jeden czynnik. Skala GSES mierzy siłę ogólnego przekonania jednostki co do skuteczności radzenia sobie z sytuacjami trudnymi i przeszkodami.

## WYNIKI BADAŃ

Analizę wyników badań przeprowadzono za pomocą pakietu statystycznego SPSS. Nie stwierdzono różnic istotnych statystycznie w zakresie stresu w pracy, poczucia własnej skuteczności i poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego, w zależności od wieku i stażu pracy badanych, toteż analizy wykonano dla całej 100-osobowej grupy strażaków.

Pierwszy etap analiz uzyskanych wyników badań polegał na obliczeniu średnich wartości poszczególnych zmiennych w badanej grupie. Wyniki prezentowane są w tab. 1.

Uzyskane średnie wyniki odczuwanego stresu w badanej grupie strażaków są wyższe niż w badaniach normalizacyjnych przeprowadzonych przez zespół z Instytutu Medycy Pracy w Łodzi (Dudek i in. 1999, s. 36), co wskazuje na występowanie wysokiego poziomu stresu. Do wysoce stresujących czynników w pracy strażaków (wyniki wyższe w porównaniu z normami) należą: brak nagród w pracy, poczucie niepewności wywołane organizacją w pracy, kontakty społeczne, poczucie zagrożenia, nieprzyjemne warunki pracy oraz odpowiedzialność.

Tabela 1

Średnie i odchylenia standardowe analizowanych zmiennych

Zmienne	<i>M</i>	<i>SD</i>
Wiek	34,49	5,57
Staż obecny	7,97	3,74
Staż ogółem	13,00	5,80
Stres w pracy (ogółem)	112,52	23,88
– poczucie psychicznego obciążenia pracą	15,94	5,48
– brak nagród w pracy	14,64	5,45
– poczucie niepewności wywołane organizacją pracy	15,23	4,36
– kontakty społeczne	9,85	2,61
– poczucie zagrożenia	10,86	2,86
– uciążliwości fizyczne	7,99	2,48
– nieprzyjemne warunki pracy	5,96	2,51
– brak kontroli	7,78	1,78
– brak wsparcia	4,37	1,62
– odpowiedzialność	8,98	2,69
Poczucie własnej skuteczności	30,61	5,06
Emocjonalne wyczerpanie	8,36	6,39
Depersonalizacja	3,55	4,30
Poczucie osiągnięć osobistych	23,49	10,46

*M* – średnia arytmetyczna, *SD* – odchylenie standardowe.

Tabela 2

Współczynniki korelacji pomiędzy wiekiem, stażem pracy, odczuwanym stresem, poczuciem skuteczności a poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego

Zmienne niezależne	Wyczerpanie emocjonalne	Depersonalizacja	Poczucie osiągnięć osobistych
Wiek	-0,02	-0,06	-0,05
Staż obecny	0,15	-0,01	-0,08
Staż ogółem	-0,01	-0,10	-0,07
Stres w pracy (ogółem)	0,34**	0,46**	-0,02
– poczucie psychicznego obciążenia pracą	0,41**	0,39**	0,12
– brak nagród w pracy	0,37**	0,43**	0,01
– poczucie niepewności wywołane organizacją pracy	0,50**	0,24*	0,16
– kontakty społeczne	0,29*	0,33**	-0,04
– poczucie zagrożenia	0,37**	0,34**	0,05
– uciążliwości fizyczne	0,20	0,28*	0,17
– nieprzyjemne warunki pracy	0,04	0,06	0,12
– brak kontroli	0,26*	0,18	-0,01
– brak wsparcia	0,30*	0,15	0,05
– odpowiedzialność	0,26*	0,36**	-0,04
Poczucie skuteczności	-0,35**	-0,22	-0,14

\*  $p < 0,01$ ; \*\*  $p < 0,001$ .

Badani strażacy charakteryzują się nieco wyższym niż przeciętne poczuciem własnej skuteczności (średni wynik na poziomie 7 stena według norm, Juczyński 2001).

Następnie obliczono współczynniki korelacji pomiędzy wiekiem, stażem pracy, odczuwanym stresem, poczuciem własnej skuteczności a poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego (tab. 2).

Przedstawione współczynniki korelacji ukazują istotny statystycznie związek pomiędzy większością czynników związanych ze stresem w pracy a emocjonalnym wyczerpaniem (poza dwoma czynnikami: uciążliwościami fizycznymi i nieprzyjemnymi warunkami pracy) i depersonalizacją (poza trzema czynnikami: uciążliwościami fizycznymi, nieprzyjemnymi warunkami pracy, brakiem wsparcia). Daje się zauważyć prosta zależność – im silniej odczuwany jest stres w miejscu pracy, tym wyższy jest poziom emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji. Najsilniej z emocjonalnym wyczerpaniem koreluje poczucie psychicznego obciążenia, brak nagród, poczucie niepewności wywołane organizacją pracy, poczucie zagrożenia, podczas gdy z depersonalizacją – psychiczne obciążenie, brak nagród, kontakty społeczne, zagrożenie i poczucie odpowiedzialności.

Przedstawione współczynniki korelacji nie ujawniły natomiast zależności pomiędzy czynnikami stresu a poczuciem osiągnięć osobistych w badanej grupie. Prezentowane wyniki analiz wskazują także na istotny statystycznie związek pomiędzy poczuciem skuteczności a jednym z trzech wymiarów wypalenia – wyczerpaniem emocjonalnym. Jest to zależność ujemna, co oznacza, że wraz ze wzrostem poczucia skuteczności maleje wyczerpanie emocjonalne.

Następnie sprawdzono, czy nasilenie odczuwanego stresu w pracy wraz z jego czynnikami różnicuje poziom poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego. W tym celu wyłoniono 2 grupy strażaków, tj. o wysokim i niskim poziomie odczuwanego stresu oraz jego poszczególnych czynników (kryterium podziału to 0,5 odchylenia standardowego od średniej), a następnie sprawdzono za pomocą testu *t*-Studenta, istotność różnic między średnimi wymiarów wypalenia zawodowego (patrz tab. 3).

Wyniki przeprowadzonych analiz wskazują, że grupę strażaków o wysokim poziomie odczuwanego stresu charakteryzuje wyższy poziom emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji w porównaniu do strażaków o niskim poziomie odczuwanego stresu.

Szczegółowe obliczenia zwracają uwagę na istotnie wyższy poziom emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji u strażaków charakteryzujących się wysokim poziomem poczucia psychicznego obciążenia pracą, braku nagród w pracy, poczucia niepewności, kontaktów społecznych, poczucia zagrożenia, uciążliwości fizycznych w porównaniu do strażaków o niskim poziomie wymienionych czynników stresu. Zmienną wyraźnie różnicującą grupę strażaków z wysokimi wynikami w zakresie odpowiedzialności, braku kontroli i wsparcia

od badanych z niskimi wynikami jest emocjonalne wyczerpanie. Strażacy charakteryzujący się wysokimi wynikami w zakresie wymienionych czynników stresu osiągnęli istotnie wyższe wskaźniki emocjonalnego wyczerpania.

Tabela 3

Średnie wartości poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego w zależności od poziomu odczuwanego stresu w pracy i jego czynników

	Poziom stresu zawodowego i jego czynników				
	niski		wysoki		<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Stres w pracy ogółem					
Emocjonalne wyczerpanie	5,48	4,78	12,84	5,88	0,00**
Depersonalizacja	1,76	2,54	6,19	5,46	0,00**
Poczucie osiągnięć osobistych	23,15	11,42	21,78	9,74	0,60
Poczucie psychicznego obciążenia pracą					
Emocjonalne wyczerpanie	4,30	3,37	11,12	7,14	0,00**
Depersonalizacja	1,60	2,37	4,88	5,20	0,00**
Poczucie osiągnięć osobistych	20,63	10,90	25,50	9,88	0,07
Brak nagród w pracy					
Emocjonalne wyczerpanie	5,64	5,08	10,72	6,63	0,00**
Depersonalizacja	1,74	2,03	5,47	5,61	0,00**
Poczucie osiągnięć osobistych	22,26	11,56	24,44	10,81	0,44
Poczucie niepewności wywołane organizacją pracy					
Emocjonalne wyczerpanie	5,78	4,78	12,47	7,40	0,00**
Depersonalizacja	2,72	4,90	5,44	4,43	0,02*
Poczucie osiągnięć osobistych	21,30	11,76	24,25	9,46	0,26
Kontakty społeczne					
Emocjonalne wyczerpanie	6,34	5,00	11,84	6,26	0,00**
Depersonalizacja	3,27	3,26	6,04	5,74	0,04*
Poczucie osiągnięć osobistych	22,41	11,18	22,20	8,81	0,94
Poczucie zagrożenia					
Emocjonalne wyczerpanie	5,52	4,81	12,47	6,66	0,00**
Depersonalizacja	2,06	2,76	6,80	5,61	0,00**
Poczucie osiągnięć osobistych	23,93	11,89	24,73	9,41	0,77
Uciążliwości fizyczne					
Emocjonalne wyczerpanie	7,33	6,46	10,94	5,90	0,02*
Depersonalizacja	2,79	2,84	5,09	5,89	0,05*
Poczucie osiągnięć osobistych	22,45	9,32	26,59	9,76	0,08

Tabela 3 (cd.)

	Poziom stresu zawodowego i jego czynników				
	niski		wysoki		<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Nieprzyjemne warunki pracy					
Emocjonalne wyczerpanie	10,00	7,35	11,27	6,52	0,51
Depersonalizacja	3,15	3,63	3,61	4,70	0,69
Poczucie osiągnięć osobistych	21,11	9,73	23,58	12,04	0,42
Brak kontroli					
Emocjonalne wyczerpanie	7,10	5,78	11,96	6,90	0,02*
Depersonalizacja	3,20	3,53	5,30	5,35	0,13
Poczucie osiągnięć osobistych	25,10	10,33	24,69	8,14	0,89
Brak wsparcia					
Emocjonalne wyczerpanie	6,86	5,23	12,94	6,75	0,00**
Depersonalizacja	2,94	4,22	4,78	3,37	0,09
Poczucie osiągnięć osobistych	22,69	11,00	23,89	8,90	0,67
Odpowiedzialność					
Emocjonalne wyczerpanie	6,00	4,96	10,89	5,83	0,00**
Depersonalizacja	2,46	3,05	5,28	5,44	0,11
Poczucie osiągnięć osobistych	23,64	9,43	22,03	9,27	0,50
Poczucie własnej skuteczności					
Emocjonalne wyczerpanie	11,11	6,97	6,54	5,85	0,00**
Depersonalizacja	5,05	4,82	2,63	3,63	0,02*
Poczucie osiągnięć osobistych	24,54	9,31	23,06	12,58	0,57

\*  $p < 0,01$ ; \*\* $p < 0,001$ ;  $p$  – poziom istotności;  $M$ ,  $SD$  – jak w tab. 1.

Kolejnym etapem analizy uzyskanych wyników badań było ustalenie czy poczucie własnej skuteczności różnicuje poziom poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego u strażaków o niskim i wysokim poziomie odczuwanego stresu. Zakładano bowiem, że może ono pełnić rolę chroniącą strażaków przed negatywnymi skutkami stresu zawodowego w postaci wypalenia zawodowego. W tym celu wykorzystano dwu- i jednoczynnikową analizę wariancji.

Efekt interakcji poczucia własnej skuteczności i poszczególnych wymiarów wypalenia okazał się nieistotny, lecz efekty proste wskazały, że poziom poczucia własnej skuteczności różnicuje nasilenie emocjonalnego wyczerpania u osób o niskim poziomie stresu. Średnie wartości poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego w zależności od poziomu własnej skuteczności u strażaków o niskim poziomie odczuwanego stresu zamieszczono w tab. 4,

a o wysokim – w tab. 5. Strażacy charakteryzujący się niskim poziomem odczuwanego stresu i jednocześnie wysokim poziomem własnej skuteczności uzyskują niższe wyniki w zakresie emocjonalnego wyczerpania, w porównaniu do strażaków o niskim i średnim poziomie poczucia własnej skuteczności. Jednakże zmienna ta nie różnicuje żadnego z wymiarów wypalenia zawodowego u osób o wysokim poziomie odczuwanego stresu.

Tabela 4

Średnie wartości poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego w zależności od poziomu własnej skuteczności u osób o niskim poziomie odczuwanego stresu

Wypalenie zawodowe	Poczucie własnej skuteczności						F
	niskie		średnie		wysokie		
	M	SD	M	SD	M	SD	
Emocjonalne wyczerpanie	9,80	7,91	5,05	3,47	4,72	4,17	2,70*
Depersonalizacja	3,80	3,76	1,78	2,15	1,44	2,38	1,80 <sup>a</sup>
Poczucie osiągnięć osobistych	25,20	5,84	24,27	9,41	21,94	12,77	0,28 <sup>a</sup>

\*  $p < 0,07$ ;  $gr1 > gr2$  i  $gr3$ ; <sup>a</sup> – wynik nieistotny statystycznie; F – wartość statystyki F; M, SD – jak w tab. 1.

Tabela 5

Średnie wartości poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego w zależności od poziomu własnej skuteczności u osób o wysokim poziomie odczuwanego stresu

Wypalenie zawodowe	Poczucie własnej skuteczności						F <sup>a</sup>
	niskie		średnie		wysokie		
	M	SD	M	SD	M	SD	
Emocjonalne wyczerpanie	15,25	6,53	12,23	5,15	10,00	5,36	1,84
Depersonalizacja	6,16	2,91	7,07	7,46	5,33	4,67	0,21
Poczucie osiągnięć osobistych	26,00	11,09	20,61	7,99	17,16	8,95	1,98

<sup>a</sup> – wyniki nieistotne statystycznie; F – wartość statystyki F; M, SD – jak w tab. 1.



## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Uzyskane wyniki badań wskazują, że strażacy są grupą zawodową o mniejszym nasileniu zjawiska wypalenia zawodowego, w porównaniu z innymi zawodami usług społecznych, w których istotną rolę odgrywają bliskie kontakty z innymi ludźmi, procesy zaangażowania i wymiany emocjonalnej. Świadczy o tym fakt, że średnie wyniki dwóch głównych wymiarów wypalenia, tj. emocjonalnego zaangażowania i depersonalizacji są niższe, w porównaniu z grupą nauczycieli, lekarzy, czy policjantów. Badani strażacy uzyskali poziom emocjonalnego wyczerpania niższy niż nauczyciele:  $M = 22,0$  (Pasikowski 2000), pielęgniarki:  $M = 14,6-27,1$  (Beisert 2000), lekarze:  $M = 18,31$  (Dierendonck i in. 2000), a także policjanci:  $M = 14,8$  (Ogińska-Bulik 2003). Podobnie w przypadku depersonalizacji, badani strażacy charakteryzują się niższymi wynikami niż nauczyciele, lekarze i policjanci, lecz wykazują wyniki zbliżone do pielęgniarek. Strażacy uzyskali nieco niższe wskaźniki poczucia osiągnięć osobistych w porównaniu z nauczycielami, lekarzami i policjantami, ale wyższe niż grupa pielęgniarek.

Oczywiście należy pamiętać, że zespół wypalenia zawodowego uwarunkowany jest nie tylko wykonywanym zawodem, poziomem stresu w miejscu pracy, ale także różnicami indywidualnymi, w tym czynnikami osobowości.

Jednym z powodów, które mogą decydować o niższym wypaleniu zawodowym strażaków w porównaniu z innymi grupami zawodowymi, wydaje się fakt, że silny poziom stresu w przypadku funkcjonariuszy straży pożarnej nie ma charakteru stałego, ciągłego. Występuje on głównie w sytuacjach związanych z uczestnictwem w akcjach ratowniczych. Wykonywanie zawodu strażaka, poza akcjami ratowniczymi, nie zdaje się obfitować w sytuacje stresogenne. Można więc przypuszczać, że strażacy mniej narażeni są na konsekwencje stresu chronicznego, w większym natomiast – na skutki stresu ostrego związane z doświadczaniem sytuacji traumatycznych.

Uzyskane wyniki badań wykazały, że istnieje istotna, pozytywna zależność pomiędzy większością czynników stresu odczuwanego w miejscu pracy a emocjonalnym wyczerpaniem i depersonalizacją. Natomiast nie odnotowano związku pomiędzy stresem w pracy a poczuciem osiągnięć osobistych. Wyniki te różnią się od rezultatów badań dotyczących funkcjonariuszy policji (Ogińska-Bulik 2003). W badanej przez Autorkę grupie policjantów większość czynników stresu w pracy (poza uciążliwościami fizycznymi i nieprzyjemnymi warunkami pracy) istotnie zaniżała poczucie osiągnięć osobistych.

W badanej grupie strażaków poczucie własnej skuteczności koreluje ujemnie z wyczerpaniem emocjonalnym, co oznacza, że wraz ze wzrostem poczucia własnej skuteczności, maleje wyczerpanie emocjonalne. Nie od-

notowano natomiast istotnej statystycznie zależności pomiędzy poczuciem własnej skuteczności a pozostałymi wymiarami wypalenia zawodowego. Rezultaty te różnią się od wyników uzyskanych przez H. Sęk (2000) i M. Beisert (2000). W badanej grupie nauczycieli jak i pielęgniarek poczucie własnej skuteczności przeciwdziało zarówno wypaleniu całkowitemu, depersonalizacji jak i obniżaniu się poczucia osiągnięć osobistych.

Rolę poczucia własnej skuteczności, jako czynnika pośredniczącego pomiędzy stresem w pracy a stanem zdrowia, sprawdzano w grupie funkcjonariuszy policji (Ogińska-Bulik 2002). Okazało się, że zmienna ta nie jest predyktorem stanu zdrowia i nie różnicuje wskaźników stanu zdrowia jednostek o wysokim poziomie odczuwanego stresu w pracy. Wskazuje to, że poczucie skuteczności nie chroni funkcjonariuszy policji przed negatywnymi skutkami stresu zawodowego w postaci pogorszenia stanu zdrowia. Wydaje się, że z podobną sytuacją mamy do czynienia w badanej grupie strażaków. Poziom poczucia własnej skuteczności, traktowanego jako jeden z ważniejszych zasobów osobistych w radzeniu sobie ze stresem nie różnicuje nasilenia żadnego z wymiarów wypalenia w grupie osób o wysokim poziomie odczuwanego stresu. Wskazuje to, że poczucie własnej skuteczności nie chroni strażaków narażonych na stresory w miejscu pracy przed rozwojem zespołu wypalenia zawodowego.

Można przypuszczać, że badani strażacy, pomimo wysokiego poziomu odczuwanego stresu zawodowego, skutecznie sobie z nim radzą. Być może posiadają inne, poza poczuciem własnej skuteczności, zasoby osobiste, chroniące ich przed zespołem wypalenia. Zagadnienie to wymaga więc dalszych badań, w których istotne wydaje się ustalenie nie tylko strategii radzenia sobie ze stresem stosowanych przez strażaków, ale także uwzględnienie roli takich zasobów osobistych, jak poczucie koherencji, poczucie własnej wartości, dyspozycyjny optymizm czy wsparcie społeczne.

## BIBLIOGRAFIA

- Beisert M. (2000), *Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalenia się u pielęgniarek*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, PWN, Warszawa, 182–215
- Czarnecka A., Dobrodziej C. (1998), *Zespół zaburzeń po stresie urazowym w służbach ratowniczych*, „Przegląd Ratowniczy”, **6**, 20–21
- Dierendonck D., Schaufeli W., Sixma H. (2000), *Wypalenie zawodowe wśród lekarzy ogólnych z perspektywy równości*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, PWN, Warszawa, 182–215
- Dudek B. (1999), *Stres przewlekły i traumatyczny*, „Medycyna Pracy” **6**, 559–570
- Dudek B., Waszkowska M., Hanke W. (1999), *Ochrona zdrowia pracowników przed negatywnymi skutkami stresu zawodowego*, Wydawnictwo Instytutu Medycyny Pracy, Łódź
- Fengler J. (2000), *Pomaganie mężczyznom*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk

- Gorczyca P. (2001), *Samobójstwa w policji*, „Policja”. (Szczytno) Kwartalnik Kadry Kierowniczej, 2, 50–53.
- Juczyński Z. (2001), *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa
- Koniarek J. (2000), *Stres urazowy*, „Medycyna Pracy”, 3, 269–276
- Koniarek J., Dudek B. (2001), *Zespół zaburzeń po stresie urazowym a stosunek do pracy strażaków*, „Medycyna Pracy”, 3, 177–183
- Ogińska-Bulik N. (2002), *Zasoby osobiste chroniące funkcjonariuszy policji przed negatywnymi skutkami stresu zawodowego*, referat wygłoszony na ogólnopolskiej Konferencji Sekcji Psychologii Zdrowia PTP i Sekcji Medycyny Psychosomatycznej PTL, „Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki”, Kołobrzeg, 10–12 maja
- Ogińska-Bulik N. (2003), *Stres w pracy a syndrom wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy policji*, w niniejszej publikacji
- Pasikowski T. (2000), *Polska adaptacja Maslach Burnout Inventory*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, PWN, Warszawa, 135–148
- Pines A. (2000), *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, PWN, Warszawa, 32–58
- Sęk H. (2000), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, PWN, Warszawa, 149–167

NINA OGIŃSKA-BULIK, MARTYNA KAFLIK-PIERÓG

#### OCCUPATIONAL STRESS, SELF-EFFICACY BELIEF AND BURNOUT SYNDROME IN FIRE-FIGHTERS

The aim of the study was to establish the relationship between stress at work, self-efficacy belief and burnout syndrome in fire-fighters. 100 subjects participated in the study. The mean of age was 34 years. The Perceived Job Stress Characteristics Questionnaire, Generalized Self-Efficacy Scale and Maslach Burnout Inventory were used in the study. Positive relationship between stress at work, and two dimensions of burnout syndrome: emotional exhaustion and depersonalization was revealed. Self-efficacy belief appeared factor differentiating level of emotional exhaustion but only in fire-fighters with low level of occupational stress.

**Key words:** occupational stress, self-efficacy, burnout, fire-fighters.