

Teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla a wypalenie zawodowe u pracowników służby więziennej

Aleksandra Jędrzysek-Geisler

Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie

<https://orcid.org/0000-0002-8360-8622>

pppposterus@gmail.com

Hobfoll's conservation of resources theory and burnout among prison service

Since the 70's of the previous century, the phenomenon of professional burnout is interested in an increasing group of researchers around the world. There is a lot of empirical evidence that burnout is a serious threat to mental health and the ability of workers to work. The aim of the conducted study was to find an answer to the question of whether there is a relationship between losses and gains personal resources among prison service and determining which of the resources gained or lost remain in relation to individual components of occupational burnout. The research sample comprised 98 employees of the Prison Service from the Warmian-Masurian, Podlasie, and Pomeranian Voivodships and Mazowieckie. The following research tools were used in the study: Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) and the Profit and Loss Self-Assessment Questionnaire (based on the theory of Stevan Hobfoll). Data analysis showed that losses of hedonistic and vital resources correlate negatively with all burnout scales, and profits with cynicism. Internal resource gains depend on exhaustion and cynicism. Family resources turned out to be in relation to cynicism. Gains of power and prestige are positively related to all dimensions of occupational burnout. Economic resource gains remain dependent on a sense of achievement.

Key words: burnout; stress; losses and gains of personal resources

Wprowadzenie

Wypalenie zawodowe (ang. *burnout*) jest tematem, który od lat 70. ubiegłego stulecia zajmuje coraz więcej miejsca we współczesnych rozważaniach i interdyscyplinarnych badaniach. W wielu krajach na świecie jest zjawiskiem coraz częściej spotykanym (Narumoto, Nakamura, Kitabayashi, Shibata, Nakamae, Fukui, 2008). Wypalenie dotyczy średnio około 30% osób zatrudnionych i niesie za sobą wiele indywidualnych i społecznych konsekwencji. Są to przede wszystkim wielkie straty osobiste, ale także ogromne straty finansowe. Destrukcyjny wymiar wypalenia w kontekście skutków indywidualnych oraz niezmiernie ważnych konsekwencji społecznych czyni tę problematykę bardzo istotnym zagadnieniem. Zasadniczym krokiem w niedopuszczaniu do często dramatycznych konsekwencji jest stosowna profilaktyka. Aby działania profilaktyczne były odpowiednie, niezbędna jest znajomość przyczyn powstawania wypalenia zawodowego. Istotne może być tu rozpatrywanie wyczerpania się zasobów jako kluczowego mechanizmu w wyjaśnianiu wypalenia zawodowego (Dudek, Koniarek, Szymczak, 2007). Szczególnie przydatna do takich analiz, a dalej w aspekcie rekrutacji i profilaktyki, może być Teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla (Conservation of Resources Theory, COR).

Zawód funkcjonariusza służby więziennej należy do profesji szczególnie narażonych na doświadczanie wypalenia zawodowego i w tej grupie zawodowej występuje częściej niż w populacji ogólnej (Bourbonnais, Jauvin, Dussault, Vezina, 2007). Praca w więziennictwie to przede wszystkim bezpośredni kontakt ze skazanymi, ogromna biurokracja, źle przygotowane przepisy, hałas, nieprzyjemny zapach, doświadczanie wysoce traumatycznych zdarzeń, roszczeniowość osadzonych, a nawet przemoc z ich strony (Wieczorek, 2017), notoryczny stres, brak czasu na realizację obowiązkowych zadań, przeciążenie obowiązkami, braki kadrowe oraz duża rotacja kadry (Urlińska, Urlińska, 2015). Dodatkowa trudność pracy w tym zawodzie, jak pisze Małgorzata Kuć (2004, s. 54), „wynika również ze szczególnego charakteru społecznego kontaktu występującego w instytucji izolacyjnej, jaką jest zakład karny i nakładanie się na siebie kilku płaszczyzn tego kontaktu”: „skazani — personel; przełożeni — podwładni; skazani i personel — społeczeństwo”. Poza tym funkcjonariusze służby więziennej muszą cały czas funkcjonować w określonej roli społecznej, radzić sobie z oczekiwaniami, do których są zobligowani przez społeczeństwo (Urlińska, Urlińska, 2015).

1. Specyfika pracy personelu więziennego

Praca w więziennictwie to praca, w której poza bardzo specyficznymi warunkami i zagrożeniami wymagane jest głębokie, odpowiedzialne zaangażowanie

się w relacje z drugim człowiekiem oraz ciągły proces wymiany emocjonalnej (Jędrzysek, 2020).

Z danych statystycznych Służby Więziennej wynika, że na dzień 30 czerwca 2019 r. w służbie więziennej zatrudnionych było 26 712 funkcjonariuszy, w tym ponad 23% kobiet. Prawie 79% funkcjonariuszy to osoby ze stażem pracy poniżej 14 lat. W 2018 roku w zakładach karnych i aresztach śledczych przebywało średnio 74 tys. osób.

Centralny Zarząd Służby Więziennej Zespół Służby Medycyny Pracy i BHP w Biurze Kadr i Szkolenia przedstawił najczęstsze stresory w zawodzie. Prezentowane czynniki zidentyfikowano na podstawie analiz dokonanych przez psychologów służby medycyny pracy Służby Więziennej za pomocą autorskich ankiet, a także w wyniku obserwacji własnych i wypowiedzi funkcjonariuszy, pracowników podczas wizytacji stanowisk, oraz podczas poradnictwa psychologicznego w ramach badań profilaktycznych. Najczęściej wymieniane czynniki i źródła stresu to m.in. niski prestiż zawodu, bezpośredni i regularny kontakt z osadzonymi (agresja, w tym także agresja fizyczna, w wyniku której może dojść do obrażeń ciała; roszczeniowość), poczucie niesprawiedliwości w służbie (traktowanie przez przełożonych), konflikty interpersonalne z przełożonymi, współpracownikami i pomiędzy działami służby, działania wpisujące się w zakres mobbingu (kadra średnia), poczucie zagrożenia osobistego, niskie uposażenie (ograniczona możliwość dodatkowego zarobkowania ze względu na dyspozycyjność), brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników, brak wzmocnienia pozytywnego, protekcja, nepotyzm, „kolesiostwo”, brak czytelnych i konkretnych kryteriów oceny pracy (Jędrzysek, 2020).

Zakład karny jako jednostka penitencjarna stanowi specyficzne miejsce pracy. Miejsce to szczególnie charakteryzują atrybuty wyróżniające je spośród innych społecznie uznawanych zawodów. Do tych atrybutów zaliczyć można izolację, monitoring, ciągłą obserwację, specjalne procedury regulujące i ograniczające możliwość poruszania się po terenie jednostki, charakterystyczne dźwięki zamykanych krat, drzwi, często z ograniczonym dostępem naturalnego światła czy określony zapach, które czynią pracę wysoce stresogenną i przytłaczającą. Uciążliwość związana jest także z warunkami pracy na poszczególnych stanowiskach i posterunkach (Jędrzysek, 2020).

Charakterystyczną cechą pracy funkcjonariusza służby więziennej stanowi narażenie zdrowia i życia poprzez kontakt z czynnikami biologicznymi. Dla przykładu, 2018 roku wykryto wśród osadzonych 86 przypadków HIV/AIDS, 485 gruźlicy, 769 chorób wenerycznych, 1335 wszawicy i 1109 świerzbu. Funkcjonariusze, którzy mają stały kontakt z osadzonymi, szczególnie ci, którzy na przykład dokonują w ramach swoich obowiązków kontroli osobistych, praktycznie permanentnie narażają swoje zdrowie, co z pewnością czyni ich pracę szczególnie obciążającą.

Praca w służbie więziennej to również częste bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia samych funkcjonariuszy (Weber-Rajek, Sygit-Kowalkowska, Radziwińska, Ossowski, 2017). Zdarzają się czynne napaści na funkcjonariuszy na służbie (w 2018 roku aż 148, za: Michalska, Michalski, 2020), a jeszcze częściej bycie świadkiem samoagresji lub prób samobójczych osadzonych.

W 2018 roku z powodu autoagresji życie straciło 26 osadzonych, a 168 próbowało popełnić samobójstwo. Atmosfera w relacjach interpersonalnych, zarówno między samymi osadzonymi, jak i pracownikami oraz osadzonymi, w instytucjach więziennych jest trwale nacechowana postawami i nastrojami emocjonalnymi zabarwionymi depresyjnością i agresywnością. Mocne wybuchy emocji i agresywne zachowania są w tym środowisku spotykane często i nie stanowią niczego wyjątkowego (Szaszkiwicz, Leśniak, 2015). Główne dolegliwości osób przebywających w zakładach penitencjarnych (pozbawienie wolności, dobra materialne, brak autonomii, zaburzone poczucie bezpieczeństwa, ograniczenia, a nawet zerwanie kontaktów z bliskimi, przebywanie w zamkniętej przestrzeni, dzielonej z innymi, represyjny system nakazów i zakazów, naruszanie prywatności, lęk, poczucie osamotnienia, wyobcowania, stygmatyzacji i depersonalizacji) mają charakter przygnębiający i depresyjny, a przede wszystkim ograniczają bądź uniemożliwiają zaspokajanie wielu podstawowych potrzeb.

Z kolei to, jak pisze Krystyna Ostrowska (2013), zgodnie z teorią frustracji-agresji, sformułowaną przez grupę badaczy z Yale University (Dollard, Miller, Doob, Mowrer, Sears, 1939), skutkuje nasileniem agresji w różnej formie (werbalnej, fizycznej, psychicznej, seksualnej). Dodatkowo za murami więzienia obie grupy wzajemnie na siebie oddziałują i pojawia się tak zwany mechanizm psychologiczny indukcji emocjonalnej, czyli wzajemnego udzielania się stanów psychicznych i silnych emocji. Przebywanie w towarzystwie więźniów, często skutkuje wzmożonym poczuciem zagrożenia, nieustannie analizowanie sytuacji skutkuje dużym napięciem psychicznym. Owo napięcie jest jednym z ważniejszych źródeł stresu personelu więziennego (Ciosek, 2001).

Wzrasta liczba osób skazanych za ciężkie zbrodnie, w tym kary dożywotniego pozbawienia wolności oraz liczba skazanych zaliczanych do kategorii niebezpiecznych, z zaburzeniami osobowości, również osadzonych z kręgu przestępczości zorganizowanej (Pomiankiewicz, 2010). W 2001 roku na wyrok dożywotniego pozbawienia wolności skazanych zostało 59 osób, a w 2018 roku 427 osób.

Na skutek użycia broni ze skutkiem śmiertelnym, samobójstwa lub próby samobójczej, poważnego zakłócenia porządku, w którym zagrożone jest życie funkcjonariusza bądź bycie świadkiem przemocy między więźniami lub/i innym funkcjonariuszem, może rozwinąć się zespół stresu pourazowego (Ray, 2001). Z badań amerykańskich oraz fińskich funkcjonariuszy wynika, że zespołu stresu pourazowego doświadcza około 26-27% pracowników zakładów karnych (Spinaris, Denhof, Kellaway, 2019).

Do wymagań pracy funkcjonariusza służby więziennej zalicza się także pełną sprawność psychoruchową, dyspozycyjność do pracy w święta oraz w trybie nocnym. Istotnym źródłem stresu jest również hierarchiczny system, mała decyzyjność, konieczność podporządkowywania się dość ścisłym, a niekiedy rygorystycznym przepisom regulaminowym, wykonywania rozkazów przełożonych i narażenie na mobbing. W zakresie mobbingu funkcjonariusze penitencjarni w brytyjskich badaniach uzyskali najwyższy wynik ze wszystkich badanych grup zawodowych (Hoel, Cooper, 2000). Z badań w Polsce, które przeprowadziły Dorota Merecz-Kot i Joanna Cębrzyńska (2008) wynika, że ofiarami mobbingu było prawie 29% badanych funkcjonariuszy.

Dodatkowo niezwykle ważny jest fakt, że wizerunek funkcjonariusza służby więziennej w opinii publicznej jest ciągle negatywny (Piotrowski, 2010a), a sami pracownicy bardzo rzadko mają okazję identyfikowania choćby niewielkich, ale „widocznych” sukcesów w własnej pracy, co też prowadzi do ponoszenia wysokich kosztów psychicznych. Praca bezpośrednio z osadzonymi może być niezwykle obciążająca również dlatego, że są to osoby, które często „wnoszą ze sobą do zakładów karnych i aresztów śledczych bagaż swoich negatywnych doświadczeń emocjonalnych, społecznych, zaburzeń osobowości, zaburzenia adaptacyjne do warunków izolacji, skłonność do agresywnych zachowań itd.” (Pomiankiewicz, 2010, s. 49). Z drugiej strony, przy poprawnych relacjach z osadzonymi, przy poznaniu często bardzo poważnych problemów osadzonych funkcjonariusz może być nimi emocjonalnie obciążony. Niejednokrotnie funkcjonariusze są świadkami przemocy i cierpienia niektórych więźniów, którzy są krzywdzeni przez innych. Drastycznych przejawów podkultury więziennej w postaci znęcania się nad osadzonymi w 2018 roku ujawniono 41 przypadków, wzięło w nich udział 115 uczestników. Nina Ogińska-Bulik (2006) wśród najczęstszych stresorów personelu więziennego wymienia obciążenie psychiczne, brak nagród oraz zagrożenie życia i zdrowia.

2. Wypalenie zawodowe

Wypalenie zawodowe po raz pierwszy zostało opisane w latach 70. poprzedniego stulecia przez amerykańskiego psychiatrę – Herberta Freudenberga. Obecnie najczęściej wykorzystywany znany i cytowany jest wielowymiarowy model wypalenia zawodowego zaproponowany w latach 80. XX wieku przez Susan Jackson i Christinę Maslach (1981). Autorki podają, iż wypalenie jest psychologicznym zespołem, występującym u osób pracujących z ludźmi w pewien określony sposób, na który składają się wyczerpanie, depersonalizacja (nowsze „cy-nizm”) i obniżone poczucie dokonania osobistych.

Wyczerpanie emocjonalne (ang. *exhaustion*) to subiektywne odczucie nadmiernego wyeksploatowania emocjonalnego, w którym jednostka w znacznym

stopniu utraciła osobiste zasoby. Nadmierne przeciążenie, niechęć do pracy, spadek aktywności, zmęczenie oraz zwiększona drażliwość i impulsywność są najbardziej charakterystyczne dla tej składowej wypalenia. Pracownik czuje się wyeksploatowany i nie widzi możliwości regeneracji sił, na tyle brakuje mu energii, że z dużym problemem rozpoczyna kolejny dzień pracy, a spotkanie z odbiorcami jego usług jest znaczną trudnością. Wyczerpanie najczęściej traktowane jest jako kluczowy aspekt wypalenia, a w niektórych jednowymiarowych koncepcjach wyczerpanie jest jedynym elementem syndromu (Maslach, 2009).

Depersonalizacja/cynizm (*depersonalization*) jest elementem, który przejawia się zwiększeniem psychologicznego dystansu, związany jest z powierzchownością, sformalizowaniem kontaktów interpersonalnych. Jest formą obrony jednostki przed wchodzeniem w kolejne obciążające emocjonalne relacje interpersonalne.

Obniżone poczucie osiągnięć osobistych (*reduced personal accomplishment*) to niezadowolenie jednostki z własnych osiągnięć, poczucie braku kompetencji i skuteczności zawodowej. Obniżone poczucie osiągnięć osobistych jest subiektywnym poznawczym aspektem wypalenia zawodowego.

Od początku badań nad wypaleniem Maslach prezentuje społeczno-poznawcze podejście, uważa, że syndrom jest skutkiem doświadczania przez jednostkę stresu, który włączony jest w kontekst relacji społecznych i związany jest z subiektywną oceną rzeczywistości. Najpierw autorka akcentowała przede wszystkim znaczenie relacji pracownik – odbiorca usług, szczególnie w zawodach społecznych, które mogą być niezmiernie wyczerpujące ze względu na emocjonalne obciążenie. Później stwierdziła, że wysokie wymagania odnośnie umiejętności personalnych (umiejętność aktywnego słuchania, komunikowania się, negocjowania, cierpliwość, takt, kultura osobista) stawiane nie tylko w zawodach społecznych, ale i innych, polegających na bezpośredniej interakcji z drugim człowiekiem, mogą być przyczyną wyczerpania jednostki. W związku z tym należy pamiętać, że centralnym punktem w rozpatrywaniu funkcjonowania człowieka w roli zawodowej są takie związki interpersonalne, jak relacje z odbiorcami usług, współpracownikami oraz przełożonymi, i to one są najistotniejsze w procesie wypalenia. Mogą działać dwojako – z jednej strony mogą być źródłem napięć, z drugiej – gratyfikacji. Jako te drugie stają się pomocne w zmaganiu się ze stresem i zapobiegają pojawianiu się wypalenia. Takie nieprawidłowe relacje między jednostką a otoczeniem, związane z interakcyjnymi koncepcjami stresu, były punktem wyjścia do opracowania nowego, uniwersalnego paradygmatu wypalenia (*general theory of burnout*). Analiza wielu danych empirycznych pozwoliła Maslach na wyciągnięcie wniosku, że warunki pracy mają bezpośredni związek z wyczerpaniem emocjonalnym, z kolei zasoby jednostki korelują z depersonalizacją oraz spadkiem poczucia osiągnięć (Jędrzysek, 2000).

Zgodnie z ogólną teorią wypalenia dopasowanie osoba – praca zawodowa jest kluczowe dla poprawnego funkcjonowania jednostki w roli zawodowej. W tej

koncepcji praca ujmowana jest w szerszym – sytuacyjnym i organizacyjnym – kontekście, a pracownik nie tylko jako układ osobowościowych właściwości, a dynamiczny podmiot doświadczający emocji, zmagający się z trudnymi sytuacjami. Odpowiednie dopasowanie osoby i pracy jest podstawą harmonii działania i przystosowania pracownika do warunków organizacji, a w dalszej konsekwencji zaangażowania i rozwoju osobistego. Odwrotna sytuacja, czyli duża rozbieżność między pracą a osobą (*job-person mismatches*), skutkuje narastaniem stresu zawodowego, a dalej wypaleniem (Jędrzysek, 2000).

Takie niedostosowanie może być związane z następującymi obszarami: obciążeniem pracą, kontrolą, wynagrodzeniem, wspólnotowością, sprawiedliwością i wartościami. Składowe te najczęściej nie występują samodzielnie, a nakładają się, wpływają na siebie wzajemnie lub osłabiają, a wypalenie jest pochodną różnych ich konfiguracji.

3. Teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla

Teoria zachowania zasobów, zaproponowana przez Stevana Hobfolla w 1989 roku, jest drugą z wiodących obecnie teorii stresu, prezentuje ewolucyjne podejście do tego zjawiska. Autor uważa, że stres jest utrwaloną swoistą reakcją, która od początku istnienia człowieka jest niezbędna do przetrwania. Jedynie szybko reagujące jednostki miały szanse przetrwać i przekazać tę właściwość potomnym. Aby przetrwać, człowiek musiał mieć odpowiednie warunki (zasoby) wynikające z jego natury i kultury grupy, w którą był wpisany (Bielawska-Batorowicz, Dudek, 2012).

W ujęciu Hobfolla ochrona zasobów oraz ich zdobywanie jest podstawowym celem aktywności człowieka. Stres jest wewnętrznym stanem wynikającym z utraty zasobów lub wtedy, gdy podjęte inwestycje zasobów nie przynoszą oczekiwanego zysku. W sytuacji, gdy istnieje groźba utraty zasobów, gdy faktycznie zasoby są pomniejszane, lub gdy zainwestowane zasoby nie przynoszą zysków, pojawia się stres (Hobfoll, 2012). Owe cenione rzeczy (zasoby) są uniwersalne i dotyczą zdrowia, dobrego samopoczucia, rodziny, pokoju i innych związanych z instynktem przetrwania. Należą do nich przedmioty (np. samochód, mieszkanie), warunki (np. zatrudnienie, małżeństwo), cechy osobowości (np. określone umiejętności, skuteczność osobista) i pokłady energii (np. wiedza, pieniądze) (Heszen-Niejodek, 2007). Można również podzielić zasoby na wewnętrzne (poczucie własnej wartości, kompetencje, optymizm) oraz zewnętrzne (wsparcie społeczne, status ekonomiczny). Jeszcze inna kasyfikacja zasobów związana jest z przetrwaniem i tu dzieli się zasoby na pierwotne, wtórne i trzeciego rzędu. Pierwotne to te, które są w bezpośredniej relacji z egzystencją – pożywienie, schronienie, bezpieczeństwo, wtórne to te, które przyczyniają się do zdobywania pierwotnych – przynależność do określonej grupy, wsparcie społeczne. Wyróżnia

się także zasoby trzeciego rzędu – pieniądze, oznaki statusu społecznego, miejsce pracy – one umożliwiają dostęp do zasobów wtórnych (np. przynależności do określonej grupy).

„Teoria COR podkreśla centralne znaczenie zarówno cykliw straty, jak i zyskiwania, oraz wskazuje, że rozumienie obu tych procesów jest kluczowe dla rozumienia ludzkiego reagowania na stres” (Hobfoll, 2012, s. 19). Hobfoll wskazuje kilka podstawowych zasad z tym związanych:

Zasada 1 – Pierwszeństwo straty zasobów. Zgodnie z tą zasadą jednostki przede wszystkim starają się uniknąć straty zasobów, a sytuacja ich pomniejszenia jest istotnie bardziej znacząca dla człowieka niż sytuacja, w której nastąpił zysk zasobów. Oznacza to, że strata jest bardziej dotkliwa i ma większy wpływ na człowieka niż zysk w obrębie zasobów.

Zasada 2 – Inwestowanie zasobów. Według tej zasady aktywność jednostki nastawiona jest na pomnażanie zasobów. Dzięki ich gromadzeniu ludzie zabezpieczają się przed stratą oraz odbudowują je po ewentualnym ich pomniejszeniu (Jędrzysek, 2020).

W ramach tej zasady Hobfoll (2012) wyznacza trzy implikacje:

Po pierwsze – osoby posiadające więcej zasobów są mniej narażone na ich utratę i mają większe szanse osiągnięcia zysków. Z kolei ci, którzy mają mniej zasobów, są bardziej podatni na ich stratę i mniej zdolni do ich pomnażania. Z tą implikacją związana jest koncepcja „bagażu zasobów” (karawanów zasobów) *resource caravans*, zgodnie z którą zasoby mogą łączyć się w zespoły, bagaże lub karawany, rozwijając i wzmacniając się. W trakcie życia, w środowiskach wzmacniających zasoby, bagaż zaczyna się powiększać, a w następstwie tego jednostka może bardziej rozwijać swoje zasoby. Dodatkowo twórca teorii przedstawia „koncepcję szlaków” (*caravan passageways*), w której mówi, że owe szlaki to środowiskowe uwarunkowania, które w pewnym sensie chronią i rozmnażają zasoby osób, rodzin i organizacji bądź pomniejszają lub zubożają posiadane zasoby.

Implikacja druga – brak wystarczającej ilości zasobów sprawia również, że strata początkowa pociąga za sobą kolejne. „Ubóstwo i strata rodzą kolejne straty, natomiast bogactwo (wraz ze zdolnością do inwestycji) rodzi kolejne zasoby lub chroni dotychczasowe” (Strelau, 2007, s. 369).

Po trzecie – jednostki mające duże ilości zasobów są bardziej zdolne do ich pomnażania, a zysk początkowy pociąga za sobą dalsze zyski. Dwie ostatnie implikacje związane są bezpośrednio ze spiralą osiągnięć, czyli sytuacją, w której jednostki o dużych zasobach są w stanie je pomnażać, z kolei przy niskim poziomie zasobów osoba nie jest w stanie takiej spirali uruchomić.

Zasada 3 – Znaczenie zysku wzrasta w sytuacji straty zasobów. Mimo że zgodnie z zasadą 1 człowiek dotkliwiej odczuwa stratę zasobów, a mniej zysku, im bardziej człowiek doświadcza straty, tym bardziej wzrasta wielkość wpływu

zysków zasobów. „W ten sposób zyskiwanie zasobów, które w mniej stresujących okolicznościach mogłyby być postrzegane jako nieistotne, stają się linią ratowniczą dla przeżycia i wyzdrowienia” (Hobfoll, 2012, s. 26).

Radzenie sobie w sytuacjach trudnych zgodnie z teorią COR polega na zarządzaniu zasobami, ich przemieszczaniem, zastępowaniem i inwestowaniem. Jak stwierdza Heszen-Niejodek (2012), zamiast procesu radzenia sobie, mamy do czynienia wówczas z procesem zachowania zasobów. Ich dynamika wynika z ogólnych warunków życiowych, ale także wpływu okoliczności powodujących przewlekłe i nagłe straty. Przyjmowane przez jednostkę strategie zachowania zasobów polegają wówczas na wykorzystaniu dostępnych zasobów w celu adaptacji. Zgodnie z opisanymi wcześniej drugą i trzecią implikacją skuteczną adaptacja zależy od ilości posiadanych zasobów.

Zgodnie z teorią COR głównym celem każdej aktywności człowieka jest uzyskiwanie, utrzymywanie i ochrona zasobów, czyli tego, co jest dla ludzi cenne. Szczególnie ważne jest unikanie straty zasobów i właśnie walka o ich utrzymanie ma zasadniczy i powszechny wpływ na funkcjonowanie człowieka. Okoliczności, w których zdobycie lub utrzymanie posiadanych zasobów jest utrudnione albo niemożliwe, bądź gdy ilość zasobów zostaje bardzo ograniczona – wywołują odczuwanie stresu. Zatem jednostka zagrożona bądź tracąca zasoby narażona jest na pojawienie się stresu, który jest jednym z predyktorów wystąpienia wypalenia zawodowego.

Koncepcja ta początkowo odnosiła się jedynie do silnego stresu, jednak coraz częściej jest również wykorzystywana przy rozważaniach nad wypaleniem zawodowym. Zgodnie z teorią Hobfolla, dzięki oszacowaniu kosztów ponoszonych przez pracownika w określonej pracy można uzyskać obiektywną, indywidualną ocenę stresogenności wykonywania danego zajęcia, która mogłaby być punktem wyjścia przy selekcji lub stosowaniu działań prewencyjnych, zapobiegających stresowi, a w konsekwencji wypaleniu zawodowemu. Należy pamiętać, że ilość i rodzaj posiadanych zasobów jest kwestią indywidualną, stąd w równie trudnych warunkach pracy część osób doświadcza zespołu wypalenia, a inna nie.

4. Badania własne

4.1. Cel badania

Celem badania było ustalenie, czy istnieje relacja między stratą i zyskiem zasobów osobistych z wypaleniem zawodowym pracowników służby więziennej oraz określenie, które z zyskanych bądź utraconych zasobów, pozostają w korelacji z poszczególnymi składowymi wypalenia zawodowego. W konsekwencji analiz przedstawione zostaną rekomendacje z zakresu profilaktyki dla instytucji służby więziennej.

4.2. Problemy i pytania badawcze

Pierwszy problem badawczy dotyczy związku między wypaleniem zawodowym a samooceną strat i zysków zasobów osobistych oraz stażem pracy w grupie badanych strażników więziennych. Drugi problem badawczy dotyczy różnic w nasileniu wypalenia zawodowego ze względu na staż pracy. Uszczegółowione problemy badawcze dotyczące relacji odnoszą się do:

1. Zależności samooceny zysków zasobów osobistych oraz samooceny strat zasobów osobistych z wypaleniem zawodowym.
2. Zależności pomiędzy stażem pracy (do 10 lat i powyżej 10 lat) a wypaleniem zawodowym.

Drugi rodzaj problemów związany jest różnicami występującymi w nasileniu poszczególnych skal wypalenia ze względu na staż pracy. Problemy te dotyczą:

3. Różnic w nasileniu wypalenia zawodowego u strażników więziennych o różnej długości stażu pracy.

Postawiono dwa podstawowe pytania badawcze.

1. Czy istnieje związek samooceny zysków i strat zasobów osobistych oraz stażu pracy z wypaleniem zawodowym w grupie badanych strażników więziennych?
2. Czy istnieją różnice w nasileniu wypalenia zawodowego strażników więziennych ze względu na staż pracy?

4.3. Hipotezy badawcze

Na podstawie postawionych powyżej pytań i problemów badawczych sformułowano jedną hipotezę główną:

W grupie badanych strażników więziennych występuje związek wypalenia zawodowego z samooceną zysków i strat osobistych oraz stażem pracy.

W odniesieniu do hipotezy głównej postawiono dwie hipotezy – jedną dotyczącą związku, drugą dotyczącą różnic, oraz hipotezy szczegółowe, które mają charakter hipotez wskazujących na zależności między zmiennymi, hipotez dotyczących wartości zmiennych:

H 1. Istnieje związek samooceny strat i zysków zasobów osobistych oraz stażu pracy z wypaleniem zawodowym.

Hipotezy szczegółowe dotyczące związku między zmiennymi

- H 1.1.** Straty zasobów osobistych pozostają w dodatnim związku z wypaleniem zawodowym badanych strażników więziennych.
- H 1.2.** Zyski w zakresie zasobów osobistych wiążą się z niższym wypaleniem zawodowym badanych strażników więziennych.
- H 1.3.** Staż pracy badanych strażników więziennych jest w związku z wypaleniem zawodowym.
- H 2. Wypalenie zawodowe u badanych strażników więziennych jest różne w zależności od stażu pracy.**
- H 2.1.** Badani funkcjonariusze z krótszym stażem pracy są bardziej wyczerpani emocjonalnie i przejawiają więcej cynizmu w stosunku do pracy.
- H 2.2.** Badani funkcjonariusze z dłuższym stażem pracy mają wyższe poczucie osiągnięć osobistych.

4.4. Zastosowane narzędzia badań

W badaniu wykorzystano następujące narzędzia badawcze:

1. Maslach Burnout Inventory MBI – GS, to samoopisowy kwestionariusz, zawierający 16 stwierdzeń dotyczących odczuć. Ocenia trzy wymiary wypalenia: 5 stwierdzeń odnosi się do emocjonalnego wyczerpania, 5 do cynizmu, a 6 do poczucia osiągnięć osobistych. Odpowiedzi udzielane są według 7-punktowej skali częstości występowania danego odczucia, od nigdy do codziennie. Im wyższy wynik w skali wyczerpania i depersonalizacji, tym większe nasilenie, im wyższy w skali poczucia dokonań, tym większa satysfakcja z wykonywanej pracy.
2. Kwestionariusz COR Stevana Hobfolla. Eksperymentalna wersja jest re-adaptacją wersji amerykańskiej. Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat COR (polska adaptacja) – część pierwsza kwestionariusza (A) składa się z listy 40 zasobów i instrukcji. Respondenci w odniesieniu do każdej pozycji korzystając z 5-punktowej skali (opisany każdy punkt od 1 – nieważne; do 5 – bardzo ważne) ocenili na ile to, co opisano w danej pozycji, jest dla nich ważne. W części B kwestionariusza badany ocenia w 5-punktowej skali w odniesieniu do każdej z 40 pozycji, czy i w jakim stopniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy zaszły zmiany na gorsze (strata) lub na lepsze (zysk).

W przypadku braku zmian oznaczał tę sytuację w kolumnie „Brak zmian”. Kwestionariusz składa się z trzech skal:

- Skala Ważności – umożliwia badanej osobie wskazanie, jak ważny jest dla niej dany zasób;
- Skala Strat – pozwala wskazać te zasoby, w których w określonym czasie nastąpiło pogorszenie (strata) i oszacować poziom straty;

- Skala Zysków – pozwala wskazać te zasoby, w których w określonym czasie nastąpiła poprawa (strata) i oszacować poziom zysku.

Trzy skale pozwalają przypisać osobie badanej dwa wyniki. Pierwszy, zwany wielkością straty danej osoby, to suma iloczynów dwóch czynników: ważności zasobu x poziom poniesionej straty. Drugi wynik, zwany wielkością zysków, to suma iloczynów dwóch czynników: ważności zasobu x poziom zysku w danym zasobie.

3. Metryczka własnego autorstwa, która służy do ustalenia stażu pracy.

4.5. Dobór do próby osób badanych i przebieg badania

Badanie przeprowadzono w okresie od kwietnia do grudnia 2019 roku. Wzięli w nim udział funkcjonariusze służby więziennej (oddziałowi i pracownicy działu penitencjarnego) z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, pomorskiego i mazowieckiego (o wyborze decydowała dostępność do respondentów). W związku z tym, że zdecydowaną większość w służbie więziennej stanowią mężczyźni, zdecydowano na badanie tylko strażników płci męskiej. Badanie miało formę badania indywidualnego, uczestnicy zostali poinformowani o dobrowolności i anonimowości udziału, następnie ci, którzy wyrazili chęć uczestnictwa otrzymali do wypełnienia dwa kwestionariusze i metryczkę. Respondenci wypełniali ankiety przede wszystkim w domu.

4.6. Charakterystyka badanej próby

Próba badanych liczyła 101 strażników więziennych, w tym 54 ze stażem pracy poniżej 10 lat oraz 44 pracujących ponad 10 lat. Ze względu na liczne braki odpowiedzi analizie poddano 98 kwestionariuszy, 3 odrzucono.

Badane osoby były w wieku od 25 do 41 lat. Średnia wieku całej populacji 100 respondentów wyniosła 34,92 lata ($SD = 3,78$). Najmniejszy staż pracy to 4 miesiące, największy 14 lat, średnia w grupie wyniosła 8,76 roku ($SD = 4,27$). Pod względem stażu pracy populacja była zróżnicowana następująco: <10 lat – 55,10%, >10 lat – 44,90% (tabela 1).

Tabela 1

Staż pracy badanych

Cała grupa		Staż pracy (w latach)			
		<10		>10	
<i>N</i> = 98	%	<i>n</i> = 54	%	<i>n</i> = 44	%
98	100	54	55,10	44	44,90

N; *n* – liczba osób; % – procent badanych

5. Wyniki badań własnych

5.1. Ocena nasilenia wypalenia zawodowego

Analiza wyników (tabela 2) pozwala stwierdzić, że średni wynik oceny wyczerpania jest wysoki dla grupy funkcjonariuszy ze stażem poniżej 10 lat ($\bar{x} = 20,50$; $SD = 9,26$), natomiast przeciętny dla grupy funkcjonariuszy ze stażem powyżej 10 lat ($\bar{x} = 12,33$; $SD = 1,53$). Podobnie wynik w skali cynizmu/depersonalizacji – dla grupy ze stażem poniżej 10 lat jest rezultatem wysokim ($\bar{x} = 19,25$; $SD = 13,60$), dla próby powyżej 10 lat stażu pracy przeciętnym ($\bar{x} = 11,00$; $SD = 1,73$). W skali poczucia osiągnięć osobistych grupa ze stażem pracy poniżej 10 lat osiągnęła wynik przeciętny ($\bar{x} = 16,75$; $SD = 12,45$), natomiast funkcjonariusze pracujący powyżej 10 lat uzyskali wynik mieszczący się w granicach wysokich ($\bar{x} = 25,00$; $SD = 1,73$). Wyniki wyczerpania całej badanej grupy mieszczą się w przedziale przeciętnych ($\bar{x} = 14,95$; $SD = 6,70$), cynizmu – wysokich ($\bar{x} = 16,04$; $SD = 9,11$), a poczucia osiągnięć osobistych – niskich ($\bar{x} = 22,92$; $SD = 9,04$).

Tabela 2

Wyczerpanie emocjonalne, cynizm i poczucie osiągnięć osób badanych

Grupa/wymiar wypalenia	Wyczerpanie		Cynizm		Poczucie osiągnięć	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
Staż <10 lat $n = 54$	20,50	9,26	19,25	13,60	16,75	12,45
Staż >10 lat $n = 44$	12,33	1,53	11,00	1,73	25,00	1,73
Cała grupa $N = 98$	14,95	6,70	16,04	9,11	22,92	9,04

N ; n – liczba osób; \bar{x} – średnia; SD – odchylenie standardowe

5.2. Weryfikacja hipotez

Samoocena strat zasobów osobistych a wypalenie zawodowe

W grupie badanych funkcjonariuszy służby więziennej stwierdzono istotne statystycznie korelacje straty zasobów hedonistycznych i witalnych z wyczerpaniem ($r = 0,62$; $p < 0,01$), cynizmem ($r = 0,64$; $p < 0,01$) oraz poczuciem osiągnięć osobistych ($r = -0,56$; $p < 0,05$) (tabela 3). Powyższe wyniki częściowo potwierdzają hipotezę o dodatniej zależności wypalenia zawodowego ze stratami zasobów osobistych, czyli im większe straty zasobów, tym większe nasilenie wypalenia zawodowego. Dodatnia zależność poczucia strat zasobów z wypaleniem zawodowym

dotyczy jedynie zasobów hedonistycznych i witalnych, pozostałe zasoby okazały się nie być w relacji z żadnym z wymiarów wypalenia.

Tabela 3

Samoocena strat zasobów osobistych a wypalenie zawodowe w grupie badanych (podano istotne)

Skala wypalenia Zasób	Wyczerpanie <i>r</i>	Cynizm <i>r</i>	Poczucie osiągnięć osobistych <i>r</i>
Zasoby hedonistyczne i witalne	0,62**	0,64**	-0,56*

r – wartości współczynnika *r*-Pearsona; * 0,05; ** 0,01; N = 98

Samoocena zysków zasobów osobistych a wypalenie zawodowe

W grupie badanych funkcjonariuszy służby więziennej stwierdzono istotne statystycznie korelacje zysków zasobów hedonistycznych i witalnych z cynizmem ($r = -0,34$; $p < 0,05$), zysków zasobów wewnętrznych i duchowych z wyczerpaniem ($r = -0,34$; $p < 0,05$) i cynizmem ($r = -0,37$; $p < 0,01$), zasobów rodzinnych z cynizmem ($r = -0,38$; $p < 0,01$), zasobów władzy i prestiżu z wyczerpaniem ($r = -0,43$; $p < 0,01$), cynizmem ($r = -0,61$; $p < 0,01$) i poczuciem osiągnięć osobistych ($r = 0,45$; $p < 0,01$) oraz zasobów ekonomiczno-politycznych z poczuciem osiągnięć osobistych ($r = 0,48$; $p < 0,01$) (tabela 4). Powyższe wyniki częściowo potwierdzają hipotezę o dodatniej zależności wypalenia zawodowego z zyskami zasobów osobistych, czyli im większe zyski zasobów, tym mniejsze nasilenie wypalenia zawodowego. Dodatnia zależność poczucia zysków zasobów ze wszystkimi skalami wypalenia dotyczy jedynie zasobów władzy i prestiżu. Zyski zasobów wewnętrznych i duchowych pozostają w relacji z wyczerpaniem i cynizmem, hedonistycznych i witalnych oraz rodzinnych pozostają w relacji jedynie z cynizmem, a zasobów ekonomiczno-politycznych z poczuciem osiągnięć.

Tabela 4

Samoocena zysków zasobów osobistych a wypalenie zawodowe w grupie badanych (podano istotne)

Skala wypalenia Zasób	Wyczerpanie <i>r</i>	Cynizm <i>r</i>	Poczucie osiągnięć osobistych <i>r</i>
Zasoby hedonistyczne i witalne	-0,16	-0,34*	0,02
Zasoby wewnętrzne i duchowe	-0,34*	-0,37**	0,11
Zasoby rodzinne	-0,20	-0,38**	0,15
Zasoby władzy i prestiżu	-0,43**	-0,61**	0,45**
Zasoby ekonomiczno-polityczne	0,09	0,03	0,48**

r – wartości współczynnika *r*-Pearsona; * 0,05; ** 0,01; N = 98

Bardziej szczegółowa analiza pozwoliła określić poszczególne straty i zyski zasobów w ramach skorelowanych z wypaleniem zasobów. Z wyczerpaniem w dodatniej zależności pozostają straty możliwości atrakcyjnego spędzania czasu wolnego ($r = 0,27$; $p < 0,01$), straty poczucia rozwoju osobistego ($r = 0,24$; $p < 0,05$), straty możliwości realizowania zainteresowań, hobby ($r = 0,26$; $p < 0,05$), straty posiadania energii życiowej „napędu” ($r = 0,26$; $p < 0,05$), straty posiadania pieniędzy na przyjemności ($r = 0,23$; $p < 0,05$) oraz straty osiągnięcia zamierzonych celów w pracy zawodowej ($r = 0,28$; $p < 0,01$). Z kolei z cynizmem w dodatniej relacji pozostają straty możliwości realizacji zainteresowań, hobby ($r = 0,26$; $p < 0,05$) oraz straty posiadania energii życiowej „napędu” ($r = 0,29$; $p < 0,05$). Z wymiarem poczucia osiągnięć osobistych ujemnie korelują straty w zakresie poczucia rozwoju osobistego ($r = -0,27$; $p < 0,01$), pieniędzy na przyjemności ($r = -0,23$; $p < 0,05$) oraz osiągnięcia zamierzonych celów w pracy zawodowej ($r = -0,25$; $p < 0,05$).

Wśród zysków zasobów z wyczerpaniem ujemnie koreluje mądrość życiowa ($r = -0,25$; $p < 0,05$), a także posiadanie władzy ($r = -0,27$; $p < 0,01$) oraz szansa awansu w pracy ($r = -0,27$; $p < 0,01$). Z cynizmem w ujemnej relacji są zyski w zakresie poczucia rozwoju osobistego ($r = -0,32$; $p < 0,01$), możliwości realizacji zainteresowań, hobby ($r = -0,27$; $p < 0,05$), posiadania energii życiowej „napędu” ($r = -0,23$; $p < 0,05$), pieniędzy na przyjemności ($r = -0,21$; $p < 0,05$), mądrości życiowej ($r = -0,23$; $p < 0,05$), posiadanie oparcia w rodzinie ($r = -0,23$; $p < 0,01$), dobrych relacji z najbliższymi ($r = -0,21$; $p < 0,05$) oraz posiadania władzy ($r = -0,24$; $p < 0,05$). Z poczuciem osiągnięć osobistych w dodatniej relacji są zyski dochodu wystarczającego na bieżące wydatki ($r = 0,29$; $p < 0,01$), posiadanie zabezpieczenia materialnego na wypadek dramatycznych zmian życiowych ($r = 0,32$; $p < 0,01$) i szansy awansu w pracy ($r = 0,32$; $p < 0,01$) (Tabela 7).

5.3. Staż pracy a wypalenie zawodowe

Analiza danych z tabeli 2 wykazała, że staż pracy poniżej i powyżej 10 lat nie różnicuje istotnie badanych funkcjonariuszy więziennych względem wyczerpania, cynizmu i poczucia osiągnięć osobistych. Tym samym nie potwierdzono hipotezy, że wypalenie zawodowe u badanych jest różne w zależności od stażu pracy.

6. Dyskusja wyników i implikacje praktyczne

Stres związany z pracą i rozpatrywanie zjawiska wypalenia zawodowego ujęte zostało w aspekcie teorii zachowania zasobów COR Stevana Hobfolla. Koncepcja ta została wybrana ze względu na możliwość rozpatrywania wypalenia jako konsekwencji funkcjonowania w danej sytuacji życiowej (zawodowej), biorąc za istotną samoocenę strat i zysków zasobów osobistych. Hobfoll mniejszą

wagę przykładu stresogennym warunkom życia, a kieruje ją głównie na koszty, jakie człowiek musi ponieść, starając się przystosować do zaistniałych zmian. Taki sposób interpretacji rzeczywistości daje szansę poznania faktycznych trudności, z jakimi musi zmierzyć się człowiek, precyzyjnie określając straty i zyski. Według koncepcji Hobfolla ochrona zasobów oraz ich zdobywanie jest podstawowym celem aktywności człowieka, a stres jest wewnętrznym stanem wynikającym ze straty zasobów. Hobfoll podkreśla centralne znaczenie zarówno cykli straty, jak i zyskiwania, i wskazuje, że oba te procesy są kluczowe dla reagowania na stres, a co się z tym wiąże – rozpatrywania zjawiska wypalenia zawodowego. Analiza wyników potwierdziła częściowo stawianą hipotezę o korelacji strat i zysków zasobów z wypaleniem zawodowym. Część strat i część zysków okazała się być w relacji ze składowymi wypalenia zawodowego.

Straty zasobów hedonistycznych i witalnych okazały się korelować ujemnie ze wszystkimi skalami wypalenia, a zyski z cynizmem. Zasoby te są pewną formą nagrody, są czymś wyjątkowo przyjemnym dla jednostki, które mogą pobudzać i mogą być traktowane jako nagroda za włożony wysiłek. Pomagają przede wszystkim usunięciu zmęczenia i nabraniu sił, stąd naturalnie – gdy je tracimy – rośnie nasze wyczerpanie, aby chronić resztę zasobów zaczynamy się dystansować, a przez to spada nasze poczucie osiągnięć. Zgodnie z drugą implikacją teorii Hobfolla: „Ubóstwo i strata rodzą kolejne straty, natomiast bogactwo (wraz ze zdolnością do inwestycji) rodzi kolejne zasoby lub chroni dotychczasowe” (Strelau, 2007, s. 369). Według Hobfolla zyski generują zyski, zatem pracownik, który ma możliwość realizowania hobby, posiada „napęd” energię życiową lub ma pieniądze na przyjemności może inwestować kolejne swoje zasoby w aktywność zawodową i musi się dystansować (niższy cynizm). Poza tym możliwość rozwoju osobistego „stymuluje, zaspokaja potrzebę różnorodności, gdzie ubogie warunki fizyczne, kraty i warunki izolacji mogą być rekompensowane wyższymi wymaganiami intelektualnymi, tym samym chronią przed napięciem, zniechęceniem i poczuciem braku przydatności i umiejętności, czyli osiowych symptomów wypalenia zawodowego” (Kasprzak, Koper, 2015, s. 361).

Zyski zasobów wewnętrznych pozostają w zależności z wyczerpaniem i cynizmem. W efekcie rozwoju jednostka pomnaża swoje zasoby (wiedzy, umiejętności), w związku z czym może skuteczniej radzić sobie z problemami, stresorami i wyzwaniem, czuje się mniej wyczerpana i nie musi dystansować się obronnie. Zaspokojenie potrzeb związanych z samorozwojem ma liczne konsekwencje dla motywacji i produktywności pracownika (Kasprzak, 2013). Na przykład funkcjonariusz, który ma większą mądrość życiową, rozumie więcej zachowań, sytuacji itd., najprawdopodobniej mniej zasobów będzie musiał użyć, by skutecznie rozwiązać jakąś trudną sytuację w pracy, czyli według modelu JD-R przy wysokich wymaganiach będzie miał więcej zasobów osobistych, by funkcjonować efektywnie w roli zawodowej (Jędrzysek, 2020).

Zasoby rodzinne okazały się być w relacji z cynizmem. W skutecznym zmaganiu się z sytuacją trudną jednostka zmuszona jest do optymalnego mobilizowania zasobów zaradczych (energetycznych), które wymagają uzupełnienia, a niezmiernie istotne znaczenie w procesie uzupełniania tych utraconych zasobów ma wsparcie (Steuden 1999). Wiele badań (Bakker, Hakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007) potwierdza rolę wsparcia jako moderatora relacji wymagania pracy – wypalenie. Pracownik, który zyskał zasób – wsparcie, sam nie musi zmagać się z trudami zawodu, chronić za wszelką cenę reszty zasobów i w związku z tym nie musi się dystansować. Spostrzegane wsparcie może wpływać na subiektywne doświadczanie stresu, zmieniać ocenę sytuacji lub zmniejszać nasilenie negatywnych ocen pierwotnych (Sęk, Cieślak, 2011). Spostrzeganie zysków zasobów wsparcia (nie koniecznie otrzymywanie), w związku z tym, że pracownik czuje się bezpieczny, nie odczuwa lęku czy wyobcowania, wpływa bezpośrednio na jego dobrostan, niezależnie od czynników sytuacyjnych. Być może również emocjonalny wymiar wsparcia, przekazanie w toku interakcji emocji podtrzymujących, odzwierciedlających troskę, uwrażliwia na drugą osobę i związany jest ze wzrostem podmiotowego traktowania odbiorców swoich usług przez funkcjonariuszy. Poza tym ujemna zależność zysków zasobów rodzinnych z depersonalizacją wynika być może z tego, że gdy ktoś ma dobry kontakt ze swoimi najbliższymi, doświadczają więcej emocji pozytywnych, a – jak pisze Strelau (2007) – emocje pozytywne nie tylko nie wyczerpują zasobów, ale je odnawiają. Doświadczanie pozytywnych emocji prowadzi do wzrostu zasobów osobistych, które stanowią bufor stresu (Fredrickson, 2001). Zatem osoba taka nie boi się, że utraci zasoby, nie musi stosować mechanizmu obronnego przejawiającego się w zachowaniach depersonalizacyjnych. Pozytywne emocje ułatwiają przyjmowanie perspektywy innych ludzi, co służy kooperacji i przyczynia się do większej prospołeczności (Trzebińska, 2008). Wiele badań wskazuje na szereg konsekwencji przeżywania pozytywnych emocji, w tym odporność na trudności życiowe i rozwój osobisty (Fredrickson, 2002). Biorąc powyższe pod uwagę, można założyć, że zyski tych zasobów buforują wymagania pracy, dzięki czemu pracownik jest mniej wypalony. Często najważniejsza dla jednostki jest rodzina, a występujące w tej relacji więzi emocjonalne oraz pewna stabilność przekładają się na dobre funkcjonowanie w innych obszarach życia (Poraj, 2009). Badania Janusza Kirenko i Teresy Zubrzyckiej-Maciąg (2014) wskazują, że osoby stanu wolnego w nieco większym stopniu są bardziej podatne na wypalenie.

Zyski zasobów władzy i prestiżu dodatnio związane są ze wszystkimi wymiarami wypalenia zawodowego. W odniesieniu do modelu JD-R pozycja społeczna i władza są pewnymi rodzajami zasobów, które przy wysokich wymaganiach, jakie stawia dana profesja mogą chronić pracownika przed wypaleniem, a praca w służbie więziennej niewątpliwie stawia wielce wysokie wymagania.

W nawiązaniu do teorii Hobfolla, status społeczny należy do zasobów trzeciego rzędu, które umożliwiają dostęp do zasobów wtórnych (np. przynależności do określonej grupy), a te z kolei pomagają zdobywać zasoby pierwotne (związane z egzystencją). W związku z czym zysków zasobów z kategorii pozycji społecznej i władzy, szczególnie w instytucji hierarchicznej jednostka może odczuwać jako niezwykle istotne i to na różnych płaszczyznach (Jędrzysek, 2020).

Zysk ekonomiczny pozostaje w zależności z poczuciem osiągnięć. Rekompensuje bowiem, w pewnym sensie, wysiłki, co pozwala czuć się docenionym za działania, choć nie zawsze starania zostały odpowiednio nagrodzone. Zgodnie z modelem braku równowagi między wysiłkiem a nagrodą (Effort-Reward Imbalance model, ERI) (Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer, Peter, 2004) pracownik, który zainwestował swoje zasoby, oczekuje również odpowiedniej gratyfikacji finansowej. Jednym z istotnych czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu (wyczerpaniu) jest niski status materialny (Sekułowicz, 2002). W myśl teorii JD-R specyficzne właściwości środowiska (tu charakterystyczne dla służby więzienne) mogą stać się wymaganiami, które negatywnie wpływają na zaangażowanie pracowników, a odpowiednią gratyfikacją finansową może częściowo pełnić funkcję motywacyjną, co za tym idzie – większe zaangażowanie w pracę, a w konsekwencji lepszą ocenę osiągnięć osobistych (Jędrzysek, 2020).

Przedstawione wyniki mogą okazać się użyteczne przede wszystkim w obszarze działań prewencyjnych. Potwierdzono część wyników dotychczasowych badań dotyczących związku wypalenia z konkretnymi stratami i zyskami zasobów osobistych. Zatem w ramach profilaktyki wypalenia można wykorzystać uzyskane wyniki i łatwiej podejmować odpowiednie czynności zapobiegawcze, a także naprawcze. Funkcjonariusz, który doświadczył strat zasobów hedonistycznych i witalnych jest szczególnie podatny na wypalenie zawodowe, i właśnie na odbudowywaniu tych zasobów powinny być skupione działania prewencyjne. Strażnik, który miał okazję pomnożyć zasoby hedonistyczne i witalne, wewnętrzne i duchowe, rodzinne oraz władzy i prestiżu będzie prezentował mniej cynizmu. Z kolei ten, który pomnożył zasoby wewnętrzne i duchowe oraz władzy i prestiżu będzie mniej wyczerpany, a ten, który zyskał zasoby władzy i prestiżu lub/i ekonomiczno-polityczne będzie miał wyższe poczucie osiągnięć. Warto zauważyć, że straty zasobów hedonistycznych i witalnych są bardzo istotne dla wszystkich składowych wypalenia, tak jak zyski z kategorii władzy i prestiżu.

Zgodnie z tym, co rekomendowała Helena Sęk (2009), w zapobieganiu wypaleniu należy wykorzystać dwie strategie. Pierwsze mają na celu obniżenie czynników ryzyka (tu: ograniczenie ponoszonych przez funkcjonariuszy strat zasobów hedonistycznych i witalnych: możliwości atrakcyjnego spędzania czasu wolnego, rozwoju osobistego, możliwości realizacji zainteresowań, hobby, posiadania energii życiowej – „napędu”, pieniędzy na przyjemności, osiągnięcia zamierzonych

celów w pracy zawodowej, kolejne działania powinny zmierzać w kierunku wzmocnienia zasobów osobistych strażników: mądrości życiowej, posiadania władzy, szansy awansu w pracy, poczucie rozwoju osobistego, możliwości realizacji zainteresowań, hobby, posiadania energii życiowej – „napędu”, pieniędzy na przyjemności, posiadania oparcia w rodzinie, dobrych relacji z najbliższymi, dochodu wystarczającego na bieżące wydatki, posiadania zabezpieczenia materialnego na wypadek dramatycznych zmian życiowych oraz szansy awansu w pracy (Jędrzysek, 2020).

Podsumowując powyższe analizy należałoby:

- zapewnić funkcjonariuszom taki poziom wynagrodzenia, który pozwoli na bieżące wydatki, zabezpieczy materialnie na wypadek dramatycznych zmian życiowych, atrakcyjne spędzanie czasu wolnego, możliwość realizacji zainteresowań, hobby, pieniędzy na przyjemności, tak aby mogli ciągle uzupełniać swoje zasoby osobiste, które z racji wymagań zawodu muszą permanentnie inwestować;
- wprowadzić możliwość regularnego spędzania czasu funkcjonariuszy z rodziną oraz rozwijania poprawnych więzi rodzinnych przez uczestnictwo w zajęciach grupowych oraz indywidualnych, w tym istotne: wyjazdowych, prowadzonych przez psychologów, nie tylko dla funkcjonariuszy, ale całych rodzin;
- wzmocnić kompetencje dyrektorów w zakresie przywództwa, w tym udzielania pracownikom regularnej informacji zwrotnej na temat ich pracy, ze szczególnym uwzględnieniem realizacji celów zawodowych (w tym tych krótkoterminowych – bieżących) oraz możliwej autonomii pracowników,
- zachęcać i wspierać w różnych formach rozwój zawodowy funkcjonariuszy przez podnoszenie kwalifikacji (studia, inne formy), a co za tym idzie – wspomagać szanse awansu;
- łączyć proponowane rekomendacje z systemowymi zmianami w zakresie kształcenia przyszłych funkcjonariuszy, gdzie już kandydaci do zawodu będą wyposażani w odpowiednie kompetencje miękkie (Jędrzysek, 2020).

6. Ograniczenia badań

Niniejsze opracowanie zawiera pewne ograniczenia, które mogą dostarczać wskazówek do wykonywania przyszłych badań.

Pierwsze z nich dotyczy doboru próby badanych osób – w niniejszym projekcie badano funkcjonariuszy zakładów karnych, nie badano pracujących w aresztach śledczych.

Kolejnym ograniczeniem jest dobór próby ze względu na płeć. W badaniu udział wzięli jedynie funkcjonariusze płci męskiej.

Istotnym jest także fakt, że badania przeprowadzono w czterech województwach.

Następna słabość to kwestionariusze samoopisowe, które stanowiły narzędzia do badania. Tego typu testy wymuszają udzielenie odpowiedzi wprost na zadane pytanie, często z jednej lub kilku odpowiedzi. Wiąże się to z tym, że odwołują się do dostępnych w świadomości skryptów czy schematów, co w konsekwencji może powodować wyciąganie fałszywych wniosków. Dlatego też w przyszłych badaniach cenne byłoby wziąć pod uwagę możliwości zastosowania różnych metod pomiaru, by uzyskać bardziej rzetelne wyniki.

Prezentowane badania zostały zrealizowane przede wszystkim na podstawie modelu korelacyjnego, co pozwoliło na wykrycie istotnych związków i ich kierunków między zmiennymi objaśniającymi i zmienną objaśnianą. Jednak schemat korelacyjny uniemożliwia wnioskowanie przyczynowo-skutkowe.

Bibliografia

- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bielawska-Batorowicz E., Dudek B. (2012). Wprowadzenie. W: E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek (red.). *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla. Polskie doświadczenia* (s. 7-14). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Bourbonnais, R., Jauvin, N., Dussault, J., Vezina, M. (2007). Psychosocial Work Environment, Interpersonal Violence at Work and Mental Health among Correctional Officers. *Law Psychiatry*, 30, 355-368.
- Ciosek, M. (2000). *Psychologia sądowa i penitencjarna*. Warszawa: PWN.
- Dollard, J., Miller, N. E., Doob, L. W., Mowrer, O. H., Sears, R. R. (1939). *Frustration and aggression*. Londyn: Yale University Press.
- Dudek, B., Koniarek, J., Szymczak, W. (2007). Stres związany z pracą a teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla. *Medycyna Pracy*, 58(4), 318-325.
- Fredrickson, B.L. (2002). Positive emotions. W: C. R. Snyder, S. J. Lopez (red.). *Handbook of positive psychology* (s. 120-134). New York: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Freunderberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freunderberger, H. J., Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, N.Y: Anchor Press.
- Heszen-Niejodek, I. (2012). Paradygmat stresu i radzenia sobie Lazarusa i Hobfolla – podejścia badawcze przeciwstawne czy komplementarne? W: E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek (red.). *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla. Polskie doświadczenia* (s. 51-65). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Heszen-Niejodek I. (2007). Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie. W: J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (s. 465-492). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hoel, H., Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: University of Manchester.
- Hobfoll, S. E. (2012). Teoria zachowania zasobów i jej implikacje dla problematyki stresu, zdrowia i odporności. W: E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek (red.). *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla – polskie doświadczenia* (s. 17-50). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Jędryszek, A. (2000). Straty i zyski zasobów osobistych a wypalenie zawodowe u pracowników Służby Więziennej. *The Prison Systems Review*, 107, 175-218.

- Kasprzak, E. (2013). *Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory kariery zawodowej*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Kasprzak, E., Koper, M. (2015). Psychospołeczne warunki pracy a wypalenie zawodowe wśród funkcjonariuszy służby więziennej. *Przegląd Naukowo-Metodyczny: Edukacja dla Bezpieczeństwa*, 2, 351-365.
- Kirenko, J., Zubrzycka-Maciąg, T. (2014). *Współczesny nauczyciel. Stadium wypalenia zawodowego*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Kuć M. (2004). Rola służb penitencjarnych w polityce kryminalnej. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.). *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Maslach, C. (2009). Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie* (s. 13-32). Warszawa: PWN.
- Maslach, C., Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 81(2), 99-113.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym*. Warszawa: PWN.
- Merecz-Kot, D., Cębrzyńska, J. (2008). Agresja i mobbing w służbie więziennej. *Medycyna Pracy*, 59(6), 443-451.
- Michalska, A., Michalski, D. (2020). *Zachowania niepożądane w zakładach karnych. Wybrane zagadnienia*. Warszawa – Olsztyn: Wydawnictwo AEH.
- Narumoto, J., Nakamura, K., Kitabayashi, Y., Shibata, K., Nakamae, T., Fukui, K. (2008). Relationship among burnout, coping style and personality: Study of Japanese professional caregivers for elderly. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 62, 174-176.
- Ogińska-Bulik, N. (2006). *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*. Warszawa: Difin.
- Okła, W., Steuden, S. (1999). Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających. *Roczniki Psychologiczne*, 2, 5-17.
- Ostrowska, K. (2014). Ukryty lęk jako źródło zaburzeń w społecznym funkcjonowaniu jednostki. *Profilaktyka Społeczna i Resocjalizacyjna*, 23, 141-149.
- Piotrowski, A. (2010a). Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy służby więziennej. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Piotrowski, A. (2010b). Wizerunek medialny służby więziennej. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 67-68, 85-93.
- Pomiankiewicz, J. (2010). Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy służby więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 67-68, 47-60.
- Poraj, G. (2009). *Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Ray, G. (2001). Emotions the hidden behind a badge. *Corrections Today*, 10, 98-105.

- Sekułowicz, M. (2002). *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przewyciężanie*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Sęk, H. (2009). Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: H. Sęk (red.). *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie* (s. 83-113). Warszawa: PWN.
- Sęk H, Cieślak R. (2011). Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.). *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 11-28). Warszawa: PWN.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499.
- Służba Więzienna. (2019, 27 grudnia). *Statystyka*. Pobrano z: <https://sw.gov.pl/dzial/statystyka>
- Służba Więzienna. (2019, 27 grudnia). *Zespół Służby Medycyny Pracy i BHP*. Pobrano z: <http://docplayer.pl/20301177-Centralny-zarzad-sluzby-wiezienn-ej-zespol-sluzby-medycyny-pracy-i-bhp-w-biurze-kadr-i-szkolenia.html>
- Spinaris, C. G., Denhof, M. D., Kellaway, J. A. (2012). *Posttraumatic Stress Disorder in United States Corrections Professionals: Prevalence and Impact on Health and Functioning*. Pobrano z http://desertwaters.com/wp-content/uploads/2013/09/PTSD_Prev_in_Corrections_09-03-131.pdf
- Standyk, B. L. (2003). *PTSD in Corrections Employees in Saskatchewan*. Pobrano z <http://www.rpnas.com/wp-content/uploads/PTSDInCorrections.pdf>
- Strelau, J. (2007). Osobowość a wypalenie zawodowe. W: J. M. Brzeziński, L. Cierpiałkowska (red.). *Zdrowie i choroba* (s. 274-308). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Szaszkiewicz, M., Leśniak, M. (2015). Więzienie jako instytucja opresyjna i sytuacja depresyjna. *Państwo i Społeczeństwo*, 2, 11-22.
- Trzebińska, E. (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: WAIp.
- Urlińska, M. M., Urlińska, M. (2015). Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną. *Pedagogia Christiana*, 2(36), 125-141.
- Weber-Rajek, M., Sygit-Kowalkowska, E., Radzimińska, A., Ossowski, R. (2017). Psychospołeczne zagrożenia w pracy funkcjonariuszy służby więziennej – przegląd literatury. *Studia Prawnoustrojowe*, 36, (41-52).
- Wieczorek, L. (2017). Stres i wypalenie zawodowe w służbie więziennej. *Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka*, 1(20), 213-241.

Teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla a wypalenie zawodowe u pracowników służby więziennej

Aleksandra Jędrzysek-Geisler

Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie

<https://orcid.org/0000-0002-8360-8622>

pppposterus@gmail.com

Hobfoll's conservation of resources theory and burnout among prison service

Since the 70's of the previous century, the phenomenon of professional burnout is interested in an increasing group of researchers around the world. There is a lot of empirical evidence that burnout is a serious threat to mental health and the ability of workers to work. The aim of the conducted study was to find an answer to the question of whether there is a relationship between losses and gains personal resources among prison service and determining which of the resources gained or lost remain in relation to individual components of occupational burnout. The research sample comprised 98 employees of the Prison Service from the Warmian-Masurian, Podlasie, and Pomeranian Voivodships and Mazowieckie. The following research tools were used in the study: Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) and the Profit and Loss Self-Assessment Questionnaire (based on the theory of Stevan Hobfoll). Data analysis showed that losses of hedonistic and vital resources correlate negatively with all burnout scales, and profits with cynicism. Internal resource gains depend on exhaustion and cynicism. Family resources turned out to be in relation to cynicism. Gains of power and prestige are positively related to all dimensions of occupational burnout. Economic resource gains remain dependent on a sense of achievement.

Key words: burnout; stress; losses and gains of personal resources

Wprowadzenie

Wypalenie zawodowe (ang. *burnout*) jest tematem, który od lat 70. ubiegłego stulecia zajmuje coraz więcej miejsca we współczesnych rozważaniach i interdyscyplinarnych badaniach. W wielu krajach na świecie jest zjawiskiem coraz częściej spotykanym (Narumoto, Nakamura, Kitabayashi, Shibata, Nakamae, Fukui, 2008). Wypalenie dotyczy średnio około 30% osób zatrudnionych i niesie za sobą wiele indywidualnych i społecznych konsekwencji. Są to przede wszystkim wielkie straty osobiste, ale także ogromne straty finansowe. Destrukcyjny wymiar wypalenia w kontekście skutków indywidualnych oraz niezmiernie ważnych konsekwencji społecznych czyni tę problematykę bardzo istotnym zagadnieniem. Zasadniczym krokiem w niedopuszczaniu do często dramatycznych konsekwencji jest stosowna profilaktyka. Aby działania profilaktyczne były odpowiednie, niezbędna jest znajomość przyczyn powstawania wypalenia zawodowego. Istotne może być tu rozpatrywanie wyczerpania się zasobów jako kluczowego mechanizmu w wyjaśnianiu wypalenia zawodowego (Dudek, Koniarek, Szymczak, 2007). Szczególnie przydatna do takich analiz, a dalej w aspekcie rekrutacji i profilaktyki, może być Teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla (Conservation of Resources Theory, COR).

Zawód funkcjonariusza służby więziennej należy do profesji szczególnie narażonych na doświadczanie wypalenia zawodowego i w tej grupie zawodowej występuje częściej niż w populacji ogólnej (Bourbonnais, Jauvin, Dussault, Vezina, 2007). Praca w więziennictwie to przede wszystkim bezpośredni kontakt ze skazanymi, ogromna biurokracja, źle przygotowane przepisy, hałas, nieprzyjemny zapach, doświadczanie wysoce traumatycznych zdarzeń, roszczeniowość osadzonych, a nawet przemoc z ich strony (Wieczorek, 2017), notoryczny stres, brak czasu na realizację obowiązkowych zadań, przeciążenie obowiązkami, braki kadrowe oraz duża rotacja kadry (Urlińska, Urlińska, 2015). Dodatkowa trudność pracy w tym zawodzie, jak pisze Małgorzata Kuć (2004, s. 54), „wynika również ze szczególnego charakteru społecznego kontaktu występującego w instytucji izolacyjnej, jaką jest zakład karny i nakładanie się na siebie kilku płaszczyzn tego kontaktu”: „skazani — personel; przełożeni — podwładni; skazani i personel — społeczeństwo”. Poza tym funkcjonariusze służby więziennej muszą cały czas funkcjonować w określonej roli społecznej, radzić sobie z oczekiwaniami, do których są zobligowani przez społeczeństwo (Urlińska, Urlińska, 2015).

1. Specyfika pracy personelu więziennego

Praca w więziennictwie to praca, w której poza bardzo specyficznymi warunkami i zagrożeniami wymagane jest głębokie, odpowiedzialne zaangażowanie

się w relacje z drugim człowiekiem oraz ciągły proces wymiany emocjonalnej (Jędrzysek, 2020).

Z danych statystycznych Służby Więziennej wynika, że na dzień 30 czerwca 2019 r. w służbie więziennej zatrudnionych było 26 712 funkcjonariuszy, w tym ponad 23% kobiet. Prawie 79% funkcjonariuszy to osoby ze stażem pracy poniżej 14 lat. W 2018 roku w zakładach karnych i aresztach śledczych przebywało średnio 74 tys. osób.

Centralny Zarząd Służby Więziennej Zespół Służby Medycyny Pracy i BHP w Biurze Kadr i Szkolenia przedstawił najczęstsze stresory w zawodzie. Prezentowane czynniki zidentyfikowano na podstawie analiz dokonanych przez psychologów służby medycyny pracy Służby Więziennej za pomocą autorskich ankiet, a także w wyniku obserwacji własnych i wypowiedzi funkcjonariuszy, pracowników podczas wizytacji stanowisk, oraz podczas poradnictwa psychologicznego w ramach badań profilaktycznych. Najczęściej wymieniane czynniki i źródła stresu to m.in. niski prestiż zawodu, bezpośredni i regularny kontakt z osadzonymi (agresja, w tym także agresja fizyczna, w wyniku której może dojść do obrażeń ciała; roszczeniowość), poczucie niesprawiedliwości w służbie (traktowanie przez przełożonych), konflikty interpersonalne z przełożonymi, współpracownikami i pomiędzy działami służby, działania wpisujące się w zakres mobbingu (kadra średnia), poczucie zagrożenia osobistego, niskie uposażenie (ograniczona możliwość dodatkowego zarobkowania ze względu na dyspozycyjność), brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników, brak wzmocnienia pozytywnego, protekcja, nepotyzm, „kolesiostwo”, brak czytelnych i konkretnych kryteriów oceny pracy (Jędrzysek, 2020).

Zakład karny jako jednostka penitencjarna stanowi specyficzne miejsce pracy. Miejsce to szczególnie charakteryzują atrybuty wyróżniające je spośród innych społecznie uznawanych zawodów. Do tych atrybutów zaliczyć można izolację, monitoring, ciągłą obserwację, specjalne procedury regulujące i ograniczające możliwość poruszania się po terenie jednostki, charakterystyczne dźwięki zamykanych krat, drzwi, często z ograniczonym dostępem naturalnego światła czy określony zapach, które czynią pracę wysoce stresogenną i przytłaczającą. Uciążliwość związana jest także z warunkami pracy na poszczególnych stanowiskach i posterunkach (Jędrzysek, 2020).

Charakterystyczną cechą pracy funkcjonariusza służby więziennej stanowi narażenie zdrowia i życia poprzez kontakt z czynnikami biologicznymi. Dla przykładu, 2018 roku wykryto wśród osadzonych 86 przypadków HIV/AIDS, 485 gruźlicy, 769 chorób wenerycznych, 1335 wszawicy i 1109 świerzbu. Funkcjonariusze, którzy mają stały kontakt z osadzonymi, szczególnie ci, którzy na przykład dokonują w ramach swoich obowiązków kontroli osobistych, praktycznie permanentnie narażają swoje zdrowie, co z pewnością czyni ich pracę szczególnie obciążającą.

Praca w służbie więziennej to również częste bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia samych funkcjonariuszy (Weber-Rajek, Sygit-Kowalkowska, Radziwińska, Ossowski, 2017). Zdarzają się czynne napaści na funkcjonariuszy na służbie (w 2018 roku aż 148, za: Michalska, Michalski, 2020), a jeszcze częściej bycie świadkiem samoagresji lub prób samobójczych osadzonych.

W 2018 roku z powodu autoagresji życie straciło 26 osadzonych, a 168 próbowało popełnić samobójstwo. Atmosfera w relacjach interpersonalnych, zarówno między samymi osadzonymi, jak i pracownikami oraz osadzonymi, w instytucjach więziennych jest trwale nacechowana postawami i nastrojami emocjonalnymi zabarwionymi depresyjnością i agresywnością. Mocne wybuchy emocji i agresywne zachowania są w tym środowisku spotykane często i nie stanowią niczego wyjątkowego (Szaszkiwicz, Leśniak, 2015). Główne dolegliwości osób przebywających w zakładach penitencjarnych (pozbawienie wolności, dobra materialne, brak autonomii, zaburzone poczucie bezpieczeństwa, ograniczenia, a nawet zerwanie kontaktów z bliskimi, przebywanie w zamkniętej przestrzeni, dzielonej z innymi, represyjny system nakazów i zakazów, naruszanie prywatności, lęk, poczucie osamotnienia, wyobcowania, stygmatyzacji i depersonalizacji) mają charakter przygnębiający i depresyjny, a przede wszystkim ograniczają bądź uniemożliwiają zaspokajanie wielu podstawowych potrzeb.

Z kolei to, jak pisze Krystyna Ostrowska (2013), zgodnie z teorią frustracji-agresji, sformułowaną przez grupę badaczy z Yale University (Dollard, Miller, Doob, Mowrer, Sears, 1939), skutkuje nasileniem agresji w różnej formie (werbalnej, fizycznej, psychicznej, seksualnej). Dodatkowo za murami więzienia obie grupy wzajemnie na siebie oddziałują i pojawia się tak zwany mechanizm psychologiczny indukcji emocjonalnej, czyli wzajemnego udzielania się stanów psychicznych i silnych emocji. Przebywanie w towarzystwie więźniów, często skutkuje wzmożonym poczuciem zagrożenia, nieustannie analizowanie sytuacji skutkuje dużym napięciem psychicznym. Owo napięcie jest jednym z ważniejszych źródeł stresu personelu więziennego (Ciosek, 2001).

Wzrasta liczba osób skazanych za ciężkie zbrodnie, w tym kary dożywotniego pozbawienia wolności oraz liczba skazanych zaliczanych do kategorii niebezpiecznych, z zaburzeniami osobowości, również osadzonych z kręgu przestępczości zorganizowanej (Pomiankiewicz, 2010). W 2001 roku na wyrok dożywotniego pozbawienia wolności skazanych zostało 59 osób, a w 2018 roku 427 osób.

Na skutek użycia broni ze skutkiem śmiertelnym, samobójstwa lub próby samobójczej, poważnego zakłócenia porządku, w którym zagrożone jest życie funkcjonariusza bądź bycie świadkiem przemocy między więźniami lub/i innym funkcjonariuszem, może rozwinąć się zespół stresu pourazowego (Ray, 2001). Z badań amerykańskich oraz fińskich funkcjonariuszy wynika, że zespołu stresu pourazowego doświadcza około 26-27% pracowników zakładów karnych (Spinaris, Denhof, Kellaway, 2019).

Do wymagań pracy funkcjonariusza służby więziennej zalicza się także pełną sprawność psychoruchową, dyspozycyjność do pracy w święta oraz w trybie nocnym. Istotnym źródłem stresu jest również hierarchiczny system, mała decyzyjność, konieczność podporządkowywania się dość ścisłym, a niekiedy rygorystycznym przepisom regulaminowym, wykonywania rozkazów przełożonych i narażenie na mobbing. W zakresie mobbingu funkcjonariusze penitencjarni w brytyjskich badaniach uzyskali najwyższy wynik ze wszystkich badanych grup zawodowych (Hoel, Cooper, 2000). Z badań w Polsce, które przeprowadziły Dorota Merecz-Kot i Joanna Cębrzyńska (2008) wynika, że ofiarami mobbingu było prawie 29% badanych funkcjonariuszy.

Dodatkowo niezwykle ważny jest fakt, że wizerunek funkcjonariusza służby więziennej w opinii publicznej jest ciągle negatywny (Piotrowski, 2010a), a sami pracownicy bardzo rzadko mają okazję identyfikowania choćby niewielkich, ale „widocznych” sukcesów w własnej pracy, co też prowadzi do ponoszenia wysokich kosztów psychicznych. Praca bezpośrednio z osadzonymi może być niezwykle obciążająca również dlatego, że są to osoby, które często „wnoszą ze sobą do zakładów karnych i aresztów śledczych bagaż swoich negatywnych doświadczeń emocjonalnych, społecznych, zaburzeń osobowości, zaburzenia adaptacyjne do warunków izolacji, skłonność do agresywnych zachowań itd.” (Pomiankiewicz, 2010, s. 49). Z drugiej strony, przy poprawnych relacjach z osadzonymi, przy poznaniu często bardzo poważnych problemów osadzonych funkcjonariusz może być nimi emocjonalnie obciążony. Niejednokrotnie funkcjonariusze są świadkami przemocy i cierpienia niektórych więźniów, którzy są krzywdzeni przez innych. Drastycznych przejawów podkultury więziennej w postaci znęcania się nad osadzonymi w 2018 roku ujawniono 41 przypadków, wzięło w nich udział 115 uczestników. Nina Ogińska-Bulik (2006) wśród najczęstszych stresorów personelu więziennego wymienia obciążenie psychiczne, brak nagród oraz zagrożenie życia i zdrowia.

2. Wypalenie zawodowe

Wypalenie zawodowe po raz pierwszy zostało opisane w latach 70. poprzedniego stulecia przez amerykańskiego psychiatrę – Herberta Freudenberga. Obecnie najczęściej wykorzystywany znany i cytowany jest wielowymiarowy model wypalenia zawodowego zaproponowany w latach 80. XX wieku przez Susan Jackson i Christinę Maslach (1981). Autorki podają, iż wypalenie jest psychologicznym zespołem, występującym u osób pracujących z ludźmi w pewien określony sposób, na który składają się wyczerpanie, depersonalizacja (nowsze „cy-nizm”) i obniżone poczucie dokonania osobistych.

Wyczerpanie emocjonalne (ang. *exhaustion*) to subiektywne odczucie nadmiernego wyeksploatowania emocjonalnego, w którym jednostka w znacznym

stopniu utraciła osobiste zasoby. Nadmierne przeciążenie, niechęć do pracy, spadek aktywności, zmęczenie oraz zwiększona drażliwość i impulsywność są najbardziej charakterystyczne dla tej składowej wypalenia. Pracownik czuje się wyeksploatowany i nie widzi możliwości regeneracji sił, na tyle brakuje mu energii, że z dużym problemem rozpoczyna kolejny dzień pracy, a spotkanie z odbiorcami jego usług jest znaczną trudnością. Wyczerpanie najczęściej traktowane jest jako kluczowy aspekt wypalenia, a w niektórych jednowymiarowych koncepcjach wyczerpanie jest jedynym elementem syndromu (Maslach, 2009).

Depersonalizacja/cynizm (*depersonalization*) jest elementem, który przejawia się zwiększeniem psychologicznego dystansu, związany jest z powierzchownością, sformalizowaniem kontaktów interpersonalnych. Jest formą obrony jednostki przed wchodzeniem w kolejne obciążające emocjonalne relacje interpersonalne.

Obniżone poczucie osiągnięć osobistych (*reduced personal accomplishment*) to niezadowolenie jednostki z własnych osiągnięć, poczucie braku kompetencji i skuteczności zawodowej. Obniżone poczucie osiągnięć osobistych jest subiektywnym poznawczym aspektem wypalenia zawodowego.

Od początku badań nad wypaleniem Maslach prezentuje społeczno-poznawcze podejście, uważa, że syndrom jest skutkiem doświadczania przez jednostkę stresu, który włączony jest w kontekst relacji społecznych i związany jest z subiektywną oceną rzeczywistości. Najpierw autorka akcentowała przede wszystkim znaczenie relacji pracownik – odbiorca usług, szczególnie w zawodach społecznych, które mogą być niezmiernie wyczerpujące ze względu na emocjonalne obciążenie. Później stwierdziła, że wysokie wymagania odnośnie umiejętności personalnych (umiejętność aktywnego słuchania, komunikowania się, negocjowania, cierpliwość, takt, kultura osobista) stawiane nie tylko w zawodach społecznych, ale i innych, polegających na bezpośredniej interakcji z drugim człowiekiem, mogą być przyczyną wyczerpania jednostki. W związku z tym należy pamiętać, że centralnym punktem w rozpatrywaniu funkcjonowania człowieka w roli zawodowej są takie związki interpersonalne, jak relacje z odbiorcami usług, współpracownikami oraz przełożonymi, i to one są najistotniejsze w procesie wypalenia. Mogą działać dwojako – z jednej strony mogą być źródłem napięć, z drugiej – gratyfikacji. Jako te drugie stają się pomocne w zmaganiu się ze stresem i zapobiegają pojawianiu się wypalenia. Takie nieprawidłowe relacje między jednostką a otoczeniem, związane z interakcyjnymi koncepcjami stresu, były punktem wyjścia do opracowania nowego, uniwersalnego paradygmatu wypalenia (*general theory of burnout*). Analiza wielu danych empirycznych pozwoliła Maslach na wyciągnięcie wniosku, że warunki pracy mają bezpośredni związek z wyczerpaniem emocjonalnym, z kolei zasoby jednostki korelują z depersonalizacją oraz spadkiem poczucia osiągnięć (Jędrzysek, 2000).

Zgodnie z ogólną teorią wypalenia dopasowanie osoba – praca zawodowa jest kluczowe dla poprawnego funkcjonowania jednostki w roli zawodowej. W tej

koncepcji praca ujmowana jest w szerszym – sytuacyjnym i organizacyjnym – kontekście, a pracownik nie tylko jako układ osobowościowych właściwości, a dynamiczny podmiot doświadczający emocji, zmagający się z trudnymi sytuacjami. Odpowiednie dopasowanie osoby i pracy jest podstawą harmonii działania i przystosowania pracownika do warunków organizacji, a w dalszej konsekwencji zaangażowania i rozwoju osobistego. Odwrotna sytuacja, czyli duża rozbieżność między pracą a osobą (*job-person mismatches*), skutkuje narastaniem stresu zawodowego, a dalej wypaleniem (Jędrzysek, 2000).

Takie niedostosowanie może być związane z następującymi obszarami: obciążeniem pracą, kontrolą, wynagrodzeniem, wspólnotowością, sprawiedliwością i wartościami. Składowe te najczęściej nie występują samodzielnie, a nakładają się, wpływają na siebie wzajemnie lub osłabiają, a wypalenie jest pochodną różnych ich konfiguracji.

3. Teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla

Teoria zachowania zasobów, zaproponowana przez Stevana Hobfolla w 1989 roku, jest drugą z wiodących obecnie teorii stresu, prezentuje ewolucyjne podejście do tego zjawiska. Autor uważa, że stres jest utrwaloną swoistą reakcją, która od początku istnienia człowieka jest niezbędna do przetrwania. Jedynie szybko reagujące jednostki miały szanse przetrwać i przekazać tę właściwość potomnym. Aby przetrwać, człowiek musiał mieć odpowiednie warunki (zasoby) wynikające z jego natury i kultury grupy, w którą był wpisany (Bielawska-Batorowicz, Dudek, 2012).

W ujęciu Hobfolla ochrona zasobów oraz ich zdobywanie jest podstawowym celem aktywności człowieka. Stres jest wewnętrznym stanem wynikającym z utraty zasobów lub wtedy, gdy podjęte inwestycje zasobów nie przynoszą oczekiwanego zysku. W sytuacji, gdy istnieje groźba utraty zasobów, gdy faktycznie zasoby są pomniejszane, lub gdy zainwestowane zasoby nie przynoszą zysków, pojawia się stres (Hobfoll, 2012). Owe cenione rzeczy (zasoby) są uniwersalne i dotyczą zdrowia, dobrego samopoczucia, rodziny, pokoju i innych związanych z instynktem przetrwania. Należą do nich przedmioty (np. samochód, mieszkanie), warunki (np. zatrudnienie, małżeństwo), cechy osobowości (np. określone umiejętności, skuteczność osobista) i pokłady energii (np. wiedza, pieniądze) (Heszen-Niejodek, 2007). Można również podzielić zasoby na wewnętrzne (poczucie własnej wartości, kompetencje, optymizm) oraz zewnętrzne (wsparcie społeczne, status ekonomiczny). Jeszcze inna kasyfikacja zasobów związana jest z przetrwaniem i tu dzieli się zasoby na pierwotne, wtórne i trzeciego rzędu. Pierwotne to te, które są w bezpośredniej relacji z egzystencją – pożywienie, schronienie, bezpieczeństwo, wtórne to te, które przyczyniają się do zdobywania pierwotnych – przynależność do określonej grupy, wsparcie społeczne. Wyróżnia

się także zasoby trzeciego rzędu – pieniądze, oznaki statusu społecznego, miejsce pracy – one umożliwiają dostęp do zasobów wtórnych (np. przynależności do określonej grupy).

„Teoria COR podkreśla centralne znaczenie zarówno cykliw straty, jak i zyskiwania, oraz wskazuje, że rozumienie obu tych procesów jest kluczowe dla rozumienia ludzkiego reagowania na stres” (Hobfoll, 2012, s. 19). Hobfoll wskazuje kilka podstawowych zasad z tym związanych:

Zasada 1 – Pierwszeństwo straty zasobów. Zgodnie z tą zasadą jednostki przede wszystkim starają się uniknąć straty zasobów, a sytuacja ich pomniejszenia jest istotnie bardziej znacząca dla człowieka niż sytuacja, w której nastąpił zysk zasobów. Oznacza to, że strata jest bardziej dotkliwa i ma większy wpływ na człowieka niż zysk w obrębie zasobów.

Zasada 2 – Inwestowanie zasobów. Według tej zasady aktywność jednostki nastawiona jest na pomnażanie zasobów. Dzięki ich gromadzeniu ludzie zabezpieczają się przed stratą oraz odbudowują je po ewentualnym ich pomniejszeniu (Jędrzysek, 2020).

W ramach tej zasady Hobfoll (2012) wyznacza trzy implikacje:

Po pierwsze – osoby posiadające więcej zasobów są mniej narażone na ich utratę i mają większe szanse osiągnięcia zysków. Z kolei ci, którzy mają mniej zasobów, są bardziej podatni na ich stratę i mniej zdolni do ich pomnażania. Z tą implikacją związana jest koncepcja „bagażu zasobów” (karawanów zasobów) *resource caravans*, zgodnie z którą zasoby mogą łączyć się w zespoły, bagaże lub karawany, rozwijając i wzmacniając się. W trakcie życia, w środowiskach wzmacniających zasoby, bagaż zaczyna się powiększać, a w następstwie tego jednostka może bardziej rozwijać swoje zasoby. Dodatkowo twórca teorii przedstawia „koncepcję szlaków” (*caravan passageways*), w której mówi, że owe szlaki to środowiskowe uwarunkowania, które w pewnym sensie chronią i rozmnażają zasoby osób, rodzin i organizacji bądź pomniejszają lub zubożają posiadane zasoby.

Implikacja druga – brak wystarczającej ilości zasobów sprawia również, że strata początkowa pociąga za sobą kolejne. „Ubóstwo i strata rodzą kolejne straty, natomiast bogactwo (wraz ze zdolnością do inwestycji) rodzi kolejne zasoby lub chroni dotychczasowe” (Strelau, 2007, s. 369).

Po trzecie – jednostki mające duże ilości zasobów są bardziej zdolne do ich pomnażania, a zysk początkowy pociąga za sobą dalsze zyski. Dwie ostatnie implikacje związane są bezpośrednio ze spiralą osiągnięć, czyli sytuacją, w której jednostki o dużych zasobach są w stanie je pomnażać, z kolei przy niskim poziomie zasobów osoba nie jest w stanie takiej spirali uruchomić.

Zasada 3 – Znaczenie zysku wzrasta w sytuacji straty zasobów. Mimo że zgodnie z zasadą 1 człowiek dotkliwiej odczuwa stratę zasobów, a mniej zysku, im bardziej człowiek doświadcza straty, tym bardziej wzrasta wielkość wpływu

zysków zasobów. „W ten sposób zyskiwanie zasobów, które w mniej stresujących okolicznościach mogłyby być postrzegane jako nieistotne, stają się linią ratowniczą dla przeżycia i wyzdrowienia” (Hobfoll, 2012, s. 26).

Radzenie sobie w sytuacjach trudnych zgodnie z teorią COR polega na zarządzaniu zasobami, ich przemieszczaniem, zastępowaniem i inwestowaniem. Jak stwierdza Heszen-Niejodek (2012), zamiast procesu radzenia sobie, mamy do czynienia wówczas z procesem zachowania zasobów. Ich dynamika wynika z ogólnych warunków życiowych, ale także wpływu okoliczności powodujących przewlekłe i nagłe straty. Przyjmowane przez jednostkę strategie zachowania zasobów polegają wówczas na wykorzystaniu dostępnych zasobów w celu adaptacji. Zgodnie z opisanymi wcześniej drugą i trzecią implikacją skuteczną adaptacja zależy od ilości posiadanych zasobów.

Zgodnie z teorią COR głównym celem każdej aktywności człowieka jest uzyskiwanie, utrzymywanie i ochrona zasobów, czyli tego, co jest dla ludzi cenne. Szczególnie ważne jest unikanie straty zasobów i właśnie walka o ich utrzymanie ma zasadniczy i powszechny wpływ na funkcjonowanie człowieka. Okoliczności, w których zdobycie lub utrzymanie posiadanych zasobów jest utrudnione albo niemożliwe, bądź gdy ilość zasobów zostaje bardzo ograniczona – wywołują odczuwanie stresu. Zatem jednostka zagrożona bądź tracąca zasoby narażona jest na pojawienie się stresu, który jest jednym z predyktorów wystąpienia wypalenia zawodowego.

Koncepcja ta początkowo odnosiła się jedynie do silnego stresu, jednak coraz częściej jest również wykorzystywana przy rozważaniach nad wypaleniem zawodowym. Zgodnie z teorią Hobfolla, dzięki oszacowaniu kosztów ponoszonych przez pracownika w określonej pracy można uzyskać obiektywną, indywidualną ocenę stresogenności wykonywania danego zajęcia, która mogłaby być punktem wyjścia przy selekcji lub stosowaniu działań prewencyjnych, zapobiegających stresowi, a w konsekwencji wypaleniu zawodowemu. Należy pamiętać, że ilość i rodzaj posiadanych zasobów jest kwestią indywidualną, stąd w równie trudnych warunkach pracy część osób doświadcza zespołu wypalenia, a inna nie.

4. Badania własne

4.1. Cel badania

Celem badania było ustalenie, czy istnieje relacja między stratą i zyskiem zasobów osobistych z wypaleniem zawodowym pracowników służby więziennej oraz określenie, które z zyskanych bądź utraconych zasobów, pozostają w korelacji z poszczególnymi składowymi wypalenia zawodowego. W konsekwencji analiz przedstawione zostaną rekomendacje z zakresu profilaktyki dla instytucji służby więziennej.

4.2. Problemy i pytania badawcze

Pierwszy problem badawczy dotyczy związku między wypaleniem zawodowym a samooceną strat i zysków zasobów osobistych oraz stażem pracy w grupie badanych strażników więziennych. Drugi problem badawczy dotyczy różnic w nasileniu wypalenia zawodowego ze względu na staż pracy. Uszczegółowione problemy badawcze dotyczące relacji odnoszą się do:

1. Zależności samooceny zysków zasobów osobistych oraz samooceny strat zasobów osobistych z wypaleniem zawodowym.
2. Zależności pomiędzy stażem pracy (do 10 lat i powyżej 10 lat) a wypaleniem zawodowym.

Drugi rodzaj problemów związany jest różnicami występującymi w nasileniu poszczególnych skal wypalenia ze względu na staż pracy. Problemy te dotyczą:

3. Różnic w nasileniu wypalenia zawodowego u strażników więziennych o różnej długości stażu pracy.

Postawiono dwa podstawowe pytania badawcze.

1. Czy istnieje związek samooceny zysków i strat zasobów osobistych oraz stażu pracy z wypaleniem zawodowym w grupie badanych strażników więziennych?
2. Czy istnieją różnice w nasileniu wypalenia zawodowego strażników więziennych ze względu na staż pracy?

4.3. Hipotezy badawcze

Na podstawie postawionych powyżej pytań i problemów badawczych sformułowano jedną hipotezę główną:

W grupie badanych strażników więziennych występuje związek wypalenia zawodowego z samooceną zysków i strat osobistych oraz stażem pracy.

W odniesieniu do hipotezy głównej postawiono dwie hipotezy – jedną dotyczącą związku, drugą dotyczącą różnic, oraz hipotezy szczegółowe, które mają charakter hipotez wskazujących na zależności między zmiennymi, hipotez dotyczących wartości zmiennych:

H 1. Istnieje związek samooceny strat i zysków zasobów osobistych oraz stażu pracy z wypaleniem zawodowym.

Hipotezy szczegółowe dotyczące związku między zmiennymi

H 1.1. Straty zasobów osobistych pozostają w dodatnim związku z wypaleniem zawodowym badanych strażników więziennych.

H 1.2. Zyski w zakresie zasobów osobistych wiążą się z niższym wypaleniem zawodowym badanych strażników więziennych.

H 1.3. Staż pracy badanych strażników więziennych jest w związku z wypaleniem zawodowym.

H 2. Wypalenie zawodowe u badanych strażników więziennych jest różne w zależności od stażu pracy.

H 2.1. Badani funkcjonariusze z krótszym stażem pracy są bardziej wyczerpani emocjonalnie i przejawiają więcej cynizmu w stosunku do pracy.

H 2.2. Badani funkcjonariusze z dłuższym stażem pracy mają wyższe poczucie osiągnięć osobistych.

4.4. Zastosowane narzędzia badań

W badaniu wykorzystano następujące narzędzia badawcze:

1. Maslach Burnout Inventory MBI – GS, to samoopisowy kwestionariusz, zawierający 16 stwierdzeń dotyczących odczuć. Ocenia trzy wymiary wypalenia: 5 stwierdzeń odnosi się do emocjonalnego wyczerpania, 5 do cynizmu, a 6 do poczucia osiągnięć osobistych. Odpowiedzi udzielane są według 7-punktowej skali częstości występowania danego odczucia, od nigdy do codziennie. Im wyższy wynik w skali wyczerpania i depersonalizacji, tym większe nasilenie, im wyższy w skali poczucia dokonań, tym większa satysfakcja z wykonywanej pracy.
2. Kwestionariusz COR Stevana Hobfolla. Eksperymentalna wersja jest re-adaptacją wersji amerykańskiej. Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat COR (polska adaptacja) – część pierwsza kwestionariusza (A) składa się z listy 40 zasobów i instrukcji. Respondenci w odniesieniu do każdej pozycji korzystając z 5-punktowej skali (opisany każdy punkt od 1 – nieważne; do 5 – bardzo ważne) ocenili na ile to, co opisano w danej pozycji, jest dla nich ważne. W części B kwestionariusza badany ocenia w 5-punktowej skali w odniesieniu do każdej z 40 pozycji, czy i w jakim stopniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy zaszły zmiany na gorsze (strata) lub na lepsze (zysk).

W przypadku braku zmian oznaczał tę sytuację w kolumnie „Brak zmian”. Kwestionariusz składa się z trzech skal:

- Skala Ważności – umożliwia badanej osobie wskazanie, jak ważny jest dla niej dany zasób;
- Skala Strat – pozwala wskazać te zasoby, w których w określonym czasie nastąpiło pogorszenie (strata) i oszacować poziom straty;

- Skala Zysków – pozwala wskazać te zasoby, w których w określonym czasie nastąpiła poprawa (strata) i oszacować poziom zysku.

Trzy skale pozwalają przypisać osobie badanej dwa wyniki. Pierwszy, zwany wielkością straty danej osoby, to suma iloczynów dwóch czynników: ważności zasobu x poziom poniesionej straty. Drugi wynik, zwany wielkością zysków, to suma iloczynów dwóch czynników: ważności zasobu x poziom zysku w danym zasobie.

3. Metryczka własnego autorstwa, która służy do ustalenia stażu pracy.

4.5. Dobór do próby osób badanych i przebieg badania

Badanie przeprowadzono w okresie od kwietnia do grudnia 2019 roku. Wzięli w nim udział funkcjonariusze służby więziennej (oddziałowi i pracownicy działu penitencjarnego) z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, pomorskiego i mazowieckiego (o wyborze decydowała dostępność do respondentów). W związku z tym, że zdecydowaną większość w służbie więziennej stanowią mężczyźni, zdecydowano na badanie tylko strażników płci męskiej. Badanie miało formę badania indywidualnego, uczestnicy zostali poinformowani o dobrowolności i anonimowości udziału, następnie ci, którzy wyrazili chęć uczestnictwa otrzymali do wypełnienia dwa kwestionariusze i metryczkę. Respondenci wypełniali ankiety przede wszystkim w domu.

4.6. Charakterystyka badanej próby

Próba badanych liczyła 101 strażników więziennych, w tym 54 ze stażem pracy poniżej 10 lat oraz 44 pracujących ponad 10 lat. Ze względu na liczne braki odpowiedzi analizie poddano 98 kwestionariuszy, 3 odrzucono.

Badane osoby były w wieku od 25 do 41 lat. Średnia wieku całej populacji 100 respondentów wyniosła 34,92 lata ($SD = 3,78$). Najmniejszy staż pracy to 4 miesiące, największy 14 lat, średnia w grupie wyniosła 8,76 roku ($SD = 4,27$). Pod względem stażu pracy populacja była zróżnicowana następująco: <10 lat – 55,10%, >10 lat – 44,90% (tabela 1).

Tabela 1

Staż pracy badanych

Cała grupa		Staż pracy (w latach)			
		<10		>10	
<i>N</i> = 98	%	<i>n</i> = 54	%	<i>n</i> = 44	%
98	100	54	55,10	44	44,90

N; *n* – liczba osób; % – procent badanych

5. Wyniki badań własnych

5.1. Ocena nasilenia wypalenia zawodowego

Analiza wyników (tabela 2) pozwala stwierdzić, że średni wynik oceny wyczerpania jest wysoki dla grupy funkcjonariuszy ze stażem poniżej 10 lat ($\bar{x} = 20,50$; $SD = 9,26$), natomiast przeciętny dla grupy funkcjonariuszy ze stażem powyżej 10 lat ($\bar{x} = 12,33$; $SD = 1,53$). Podobnie wynik w skali cynizmu/depersonalizacji – dla grupy ze stażem poniżej 10 lat jest rezultatem wysokim ($\bar{x} = 19,25$; $SD = 13,60$), dla próby powyżej 10 lat stażu pracy przeciętnym ($\bar{x} = 11,00$; $SD = 1,73$). W skali poczucia osiągnięć osobistych grupa ze stażem pracy poniżej 10 lat osiągnęła wynik przeciętny ($\bar{x} = 16,75$; $SD = 12,45$), natomiast funkcjonariusze pracujący powyżej 10 lat uzyskali wynik mieszczący się w granicach wysokich ($\bar{x} = 25,00$; $SD = 1,73$). Wyniki wyczerpania całej badanej grupy mieszczą się w przedziale przeciętnych ($\bar{x} = 14,95$; $SD = 6,70$), cynizmu – wysokich ($\bar{x} = 16,04$; $SD = 9,11$), a poczucia osiągnięć osobistych – niskich ($\bar{x} = 22,92$; $SD = 9,04$).

Tabela 2

Wyczerpanie emocjonalne, cynizm i poczucie osiągnięć osób badanych

Grupa/wymiar wypalenia	Wyczerpanie		Cynizm		Poczucie osiągnięć	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
Staż <10 lat $n = 54$	20,50	9,26	19,25	13,60	16,75	12,45
Staż >10 lat $n = 44$	12,33	1,53	11,00	1,73	25,00	1,73
Cała grupa $N = 98$	14,95	6,70	16,04	9,11	22,92	9,04

N ; n – liczba osób; \bar{x} – średnia; SD – odchylenie standardowe

5.2. Weryfikacja hipotez

Samoocena strat zasobów osobistych a wypalenie zawodowe

W grupie badanych funkcjonariuszy służby więziennej stwierdzono istotne statystycznie korelacje straty zasobów hedonistycznych i witalnych z wyczerpaniem ($r = 0,62$; $p < 0,01$), cynizmem ($r = 0,64$; $p < 0,01$) oraz poczuciem osiągnięć osobistych ($r = -0,56$; $p < 0,05$) (tabela 3). Powyższe wyniki częściowo potwierdzają hipotezę o dodatniej zależności wypalenia zawodowego ze stratami zasobów osobistych, czyli im większe straty zasobów, tym większe nasilenie wypalenia zawodowego. Dodatnia zależność poczucia strat zasobów z wypaleniem zawodowym

dotyczy jedynie zasobów hedonistycznych i witalnych, pozostałe zasoby okazały się nie być w relacji z żadnym z wymiarów wypalenia.

Tabela 3

Samoocena strat zasobów osobistych a wypalenie zawodowe w grupie badanych (podano istotne)

Skala wypalenia Zasób	Wyczerpanie <i>r</i>	Cynizm <i>r</i>	Poczucie osiągnięć osobistych <i>r</i>
Zasoby hedonistyczne i witalne	0,62**	0,64**	-0,56*

r – wartości współczynnika *r*-Pearsona; * 0,05; ** 0,01; N = 98

Samoocena zysków zasobów osobistych a wypalenie zawodowe

W grupie badanych funkcjonariuszy służby więziennej stwierdzono istotne statystycznie korelacje zysków zasobów hedonistycznych i witalnych z cynizmem ($r = -0,34$; $p < 0,05$), zysków zasobów wewnętrznych i duchowych z wyczerpaniem ($r = -0,34$; $p < 0,05$) i cynizmem ($r = -0,37$; $p < 0,01$), zasobów rodzinnych z cynizmem ($r = -0,38$; $p < 0,01$), zasobów władzy i prestiżu z wyczerpaniem ($r = -0,43$; $p < 0,01$), cynizmem ($r = -0,61$; $p < 0,01$) i poczuciem osiągnięć osobistych ($r = 0,45$; $p < 0,01$) oraz zasobów ekonomiczno-politycznych z poczuciem osiągnięć osobistych ($r = 0,48$; $p < 0,01$) (tabela 4). Powyższe wyniki częściowo potwierdzają hipotezę o dodatniej zależności wypalenia zawodowego z zyskami zasobów osobistych, czyli im większe zyski zasobów, tym mniejsze nasilenie wypalenia zawodowego. Dodatnia zależność poczucia zysków zasobów ze wszystkimi skalami wypalenia dotyczy jedynie zasobów władzy i prestiżu. Zyski zasobów wewnętrznych i duchowych pozostają w relacji z wyczerpaniem i cynizmem, hedonistycznych i witalnych oraz rodzinnych pozostają w relacji jedynie z cynizmem, a zasobów ekonomiczno-politycznych z poczuciem osiągnięć.

Tabela 4

Samoocena zysków zasobów osobistych a wypalenie zawodowe w grupie badanych (podano istotne)

Skala wypalenia Zasób	Wyczerpanie <i>r</i>	Cynizm <i>r</i>	Poczucie osiągnięć osobistych <i>r</i>
Zasoby hedonistyczne i witalne	-0,16	-0,34*	0,02
Zasoby wewnętrzne i duchowe	-0,34*	-0,37**	0,11
Zasoby rodzinne	-0,20	-0,38**	0,15
Zasoby władzy i prestiżu	-0,43**	-0,61**	0,45**
Zasoby ekonomiczno-polityczne	0,09	0,03	0,48**

r – wartości współczynnika *r*-Pearsona; * 0,05; ** 0,01; N = 98

Bardziej szczegółowa analiza pozwoliła określić poszczególne straty i zyski zasobów w ramach skorelowanych z wypaleniem zasobów. Z wyczerpaniem w dodatniej zależności pozostają straty możliwości atrakcyjnego spędzania czasu wolnego ($r = 0,27$; $p < 0,01$), straty poczucia rozwoju osobistego ($r = 0,24$; $p < 0,05$), straty możliwości realizowania zainteresowań, hobby ($r = 0,26$; $p < 0,05$), straty posiadania energii życiowej „napędu” ($r = 0,26$; $p < 0,05$), straty posiadania pieniędzy na przyjemności ($r = 0,23$; $p < 0,05$) oraz straty osiągnięcia zamierzonych celów w pracy zawodowej ($r = 0,28$; $p < 0,01$). Z kolei z cynizmem w dodatniej relacji pozostają straty możliwości realizacji zainteresowań, hobby ($r = 0,26$; $p < 0,05$) oraz straty posiadania energii życiowej „napędu” ($r = 0,29$; $p < 0,05$). Z wymiarem poczucia osiągnięć osobistych ujemnie korelują straty w zakresie poczucia rozwoju osobistego ($r = -0,27$; $p < 0,01$), pieniędzy na przyjemności ($r = -0,23$; $p < 0,05$) oraz osiągnięcia zamierzonych celów w pracy zawodowej ($r = -0,25$; $p < 0,05$).

Wśród zysków zasobów z wyczerpaniem ujemnie koreluje mądrość życiowa ($r = -0,25$; $p < 0,05$), a także posiadanie władzy ($r = -0,27$; $p < 0,01$) oraz szansa awansu w pracy ($r = -0,27$; $p < 0,01$). Z cynizmem w ujemnej relacji są zyski w zakresie poczucia rozwoju osobistego ($r = -0,32$; $p < 0,01$), możliwości realizacji zainteresowań, hobby ($r = -0,27$; $p < 0,05$), posiadania energii życiowej „napędu” ($r = -0,23$; $p < 0,05$), pieniędzy na przyjemności ($r = -0,21$; $p < 0,05$), mądrości życiowej ($r = -0,23$; $p < 0,05$), posiadanie oparcia w rodzinie ($r = -0,23$; $p < 0,01$), dobrych relacji z najbliższymi ($r = -0,21$; $p < 0,05$) oraz posiadania władzy ($r = -0,24$; $p < 0,05$). Z poczuciem osiągnięć osobistych w dodatniej relacji są zyski dochodu wystarczającego na bieżące wydatki ($r = 0,29$; $p < 0,01$), posiadanie zabezpieczenia materialnego na wypadek dramatycznych zmian życiowych ($r = 0,32$; $p < 0,01$) i szansy awansu w pracy ($r = 0,32$; $p < 0,01$) (Tabela 7).

5.3. Staż pracy a wypalenie zawodowe

Analiza danych z tabeli 2 wykazała, że staż pracy poniżej i powyżej 10 lat nie różnicuje istotnie badanych funkcjonariuszy więziennych względem wyczerpania, cynizmu i poczucia osiągnięć osobistych. Tym samym nie potwierdzono hipotezy, że wypalenie zawodowe u badanych jest różne w zależności od stażu pracy.

6. Dyskusja wyników i implikacje praktyczne

Stres związany z pracą i rozpatrywanie zjawiska wypalenia zawodowego ujęte zostało w aspekcie teorii zachowania zasobów COR Stevana Hobfolla. Koncepcja ta została wybrana ze względu na możliwość rozpatrywania wypalenia jako konsekwencji funkcjonowania w danej sytuacji życiowej (zawodowej), biorąc za istotną samoocenę strat i zysków zasobów osobistych. Hobfoll mniejszą

wagę przykładu stresogennym warunkom życia, a kieruje ją głównie na koszty, jakie człowiek musi ponieść, starając się przystosować do zaistniałych zmian. Taki sposób interpretacji rzeczywistości daje szansę poznania faktycznych trudności, z jakimi musi zmierzyć się człowiek, precyzyjnie określając straty i zyski. Według koncepcji Hobfolla ochrona zasobów oraz ich zdobywanie jest podstawowym celem aktywności człowieka, a stres jest wewnętrznym stanem wynikającym ze straty zasobów. Hobfoll podkreśla centralne znaczenie zarówno cyklów straty, jak i zyskiwania, i wskazuje, że oba te procesy są kluczowe dla reagowania na stres, a co się z tym wiąże – rozpatrywania zjawiska wypalenia zawodowego. Analiza wyników potwierdziła częściowo stawianą hipotezę o korelacji strat i zysków zasobów z wypaleniem zawodowym. Część strat i część zysków okazała się być w relacji ze składowymi wypalenia zawodowego.

Straty zasobów hedonistycznych i witalnych okazały się korelować ujemnie ze wszystkimi skalami wypalenia, a zyski z cynizmem. Zasoby te są pewną formą nagrody, są czymś wyjątkowo przyjemnym dla jednostki, które mogą pobudzać i mogą być traktowane jako nagroda za włożony wysiłek. Pomagają przede wszystkim usunięciu zmęczenia i nabraniu sił, stąd naturalnie – gdy je tracimy – rośnie nasze wyczerpanie, aby chronić resztę zasobów zaczynamy się dystansować, a przez to spada nasze poczucie osiągnięć. Zgodnie z drugą implikacją teorii Hobfolla: „Ubóstwo i strata rodzą kolejne straty, natomiast bogactwo (wraz ze zdolnością do inwestycji) rodzi kolejne zasoby lub chroni dotychczasowe” (Strelau, 2007, s. 369). Według Hobfolla zyski generują zyski, zatem pracownik, który ma możliwość realizowania hobby, posiada „napęd” energię życiową lub ma pieniądze na przyjemności może inwestować kolejne swoje zasoby w aktywność zawodową i musi się dystansować (niższy cynizm). Poza tym możliwość rozwoju osobistego „stymuluje, zaspokaja potrzebę różnorodności, gdzie ubogie warunki fizyczne, kraty i warunki izolacji mogą być rekompensowane wyższymi wymaganiami intelektualnymi, tym samym chronią przed napięciem, zniechęceniem i poczuciem braku przydatności i umiejętności, czyli osiowych symptomów wypalenia zawodowego” (Kasprzak, Koper, 2015, s. 361).

Zyski zasobów wewnętrznych pozostają w zależności z wyczerpaniem i cynizmem. W efekcie rozwoju jednostka pomnaża swoje zasoby (wiedzy, umiejętności), w związku z czym może skuteczniej radzić sobie z problemami, stresorami i wyzwaniem, czuje się mniej wyczerpana i nie musi dystansować się obronnie. Zaspokojenie potrzeb związanych z samorozwojem ma liczne konsekwencje dla motywacji i produktywności pracownika (Kasprzak, 2013). Na przykład funkcjonariusz, który ma większą mądrość życiową, rozumie więcej zachowań, sytuacji itd., najprawdopodobniej mniej zasobów będzie musiał użyć, by skutecznie rozwiązać jakąś trudną sytuację w pracy, czyli według modelu JD-R przy wysokich wymaganiach będzie miał więcej zasobów osobistych, by funkcjonować efektywnie w roli zawodowej (Jędrzysek, 2020).

Zasoby rodzinne okazały się być w relacji z cynizmem. W skutecznym zmaganiu się z sytuacją trudną jednostka zmuszona jest do optymalnego mobilizowania zasobów zaradczych (energetycznych), które wymagają uzupełnienia, a niezmiernie istotne znaczenie w procesie uzupełniania tych utraconych zasobów ma wsparcie (Steuden 1999). Wiele badań (Bakker, Hakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007) potwierdza rolę wsparcia jako moderatora relacji wymagania pracy – wypalenie. Pracownik, który zyskał zasób – wsparcie, sam nie musi zmagać się z trudami zawodu, chronić za wszelką cenę reszty zasobów i w związku z tym nie musi się dystansować. Spostrzegane wsparcie może wpływać na subiektywne doświadczanie stresu, zmieniać ocenę sytuacji lub zmniejszać nasilenie negatywnych ocen pierwotnych (Sęk, Cieślak, 2011). Spostrzeganie zysków zasobów wsparcia (nie koniecznie otrzymywanie), w związku z tym, że pracownik czuje się bezpieczny, nie odczuwa lęku czy wyobcowania, wpływa bezpośrednio na jego dobrostan, niezależnie od czynników sytuacyjnych. Być może również emocjonalny wymiar wsparcia, przekazanie w toku interakcji emocji podtrzymujących, odzwierciedlających troskę, uwrażliwia na drugą osobę i związany jest ze wzrostem podmiotowego traktowania odbiorców swoich usług przez funkcjonariuszy. Poza tym ujemna zależność zysków zasobów rodzinnych z depersonalizacją wynika być może z tego, że gdy ktoś ma dobry kontakt ze swoimi najbliższymi, doświadcza więcej emocji pozytywnych, a – jak pisze Strelau (2007) – emocje pozytywne nie tylko nie wyczerpują zasobów, ale je odnawiają. Doświadczanie pozytywnych emocji prowadzi do wzrostu zasobów osobistych, które stanowią bufor stresu (Fredrickson, 2001). Zatem osoba taka nie boi się, że utraci zasoby, nie musi stosować mechanizmu obronnego przejawiającego się w zachowaniach depersonalizacyjnych. Pozytywne emocje ułatwiają przyjmowanie perspektywy innych ludzi, co służy kooperacji i przyczynia się do większej prospołeczności (Trzebińska, 2008). Wiele badań wskazuje na szereg konsekwencji przeżywania pozytywnych emocji, w tym odporność na trudności życiowe i rozwój osobisty (Fredrickson, 2002). Biorąc powyższe pod uwagę, można założyć, że zyski tych zasobów buforują wymagania pracy, dzięki czemu pracownik jest mniej wypalony. Często najważniejsza dla jednostki jest rodzina, a występujące w tej relacji więzi emocjonalne oraz pewna stabilność przekładają się na dobre funkcjonowanie w innych obszarach życia (Poraj, 2009). Badania Janusza Kirenko i Teresy Zubrzyckiej-Maciąg (2014) wskazują, że osoby stanu wolnego w nieco większym stopniu są bardziej podatne na wypalenie.

Zyski zasobów władzy i prestiżu dodatnio związane są ze wszystkimi wymiarami wypalenia zawodowego. W odniesieniu do modelu JD-R pozycja społeczna i władza są pewnymi rodzajami zasobów, które przy wysokich wymaganiach, jakie stawia dana profesja mogą chronić pracownika przed wypaleniem, a praca w służbie więziennej niewątpliwie stawia wielce wysokie wymagania.

W nawiązaniu do teorii Hobfolla, status społeczny należy do zasobów trzeciego rzędu, które umożliwiają dostęp do zasobów wtórnych (np. przynależności do określonej grupy), a te z kolei pomagają zdobywać zasoby pierwotne (związane z egzystencją). W związku z czym zysków zasobów z kategorii pozycji społecznej i władzy, szczególnie w instytucji hierarchicznej jednostka może odczuwać jako niezwykle istotne i to na różnych płaszczyznach (Jędrzysek, 2020).

Zysk ekonomiczny pozostaje w zależności z poczuciem osiągnięć. Rekompensuje bowiem, w pewnym sensie, wysiłki, co pozwala czuć się docenionym za działania, choć nie zawsze starania zostały odpowiednio nagrodzone. Zgodnie z modelem braku równowagi między wysiłkiem a nagrodą (Effort-Reward Imbalance model, ERI) (Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer, Peter, 2004) pracownik, który zainwestował swoje zasoby, oczekuje również odpowiedniej gratyfikacji finansowej. Jednym z istotnych czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu (wyczerpaniu) jest niski status materialny (Sekułowicz, 2002). W myśl teorii JD-R specyficzne właściwości środowiska (tu charakterystyczne dla służby więziennej) mogą stać się wymaganiami, które negatywnie wpływają na zaangażowanie pracowników, a odpowiednią gratyfikacją finansową może częściowo pełnić funkcję motywacyjną, co za tym idzie – większe zaangażowanie w pracę, a w konsekwencji lepszą ocenę osiągnięć osobistych (Jędrzysek, 2020).

Przedstawione wyniki mogą okazać się użyteczne przede wszystkim w obszarze działań prewencyjnych. Potwierdzono część wyników dotychczasowych badań dotyczących związku wypalenia z konkretnymi stratami i zyskami zasobów osobistych. Zatem w ramach profilaktyki wypalenia można wykorzystać uzyskane wyniki i łatwiej podejmować odpowiednie czynności zapobiegawcze, a także naprawcze. Funkcjonariusz, który doświadczył strat zasobów hedonistycznych i witalnych jest szczególnie podatny na wypalenie zawodowe, i właśnie na odbudowywaniu tych zasobów powinny być skupione działania prewencyjne. Strażnik, który miał okazję pomnożyć zasoby hedonistyczne i witalne, wewnętrzne i duchowe, rodzinne oraz władzy i prestiżu będzie prezentował mniej cynizmu. Z kolei ten, który pomnożył zasoby wewnętrzne i duchowe oraz władzy i prestiżu będzie mniej wyczerpany, a ten, który zyskał zasoby władzy i prestiżu lub/i ekonomiczno-polityczne będzie miał wyższe poczucie osiągnięć. Warto zauważyć, że straty zasobów hedonistycznych i witalnych są bardzo istotne dla wszystkich składowych wypalenia, tak jak zyski z kategorii władzy i prestiżu.

Zgodnie z tym, co rekomendowała Helena Sęk (2009), w zapobieganiu wypaleniu należy wykorzystać dwie strategie. Pierwsze mają na celu obniżenie czynników ryzyka (tu: ograniczenie ponoszonych przez funkcjonariuszy strat zasobów hedonistycznych i witalnych: możliwości atrakcyjnego spędzania czasu wolnego, rozwoju osobistego, możliwości realizacji zainteresowań, hobby, posiadania energii życiowej – „napędu”, pieniędzy na przyjemności, osiągnięcia zamierzonych

celów w pracy zawodowej, kolejne działania powinny zmierzać w kierunku wzmocnienia zasobów osobistych strażników: mądrości życiowej, posiadania władzy, szansy awansu w pracy, poczucie rozwoju osobistego, możliwości realizacji zainteresowań, hobby, posiadania energii życiowej – „napędu”, pieniędzy na przyjemności, posiadania oparcia w rodzinie, dobrych relacji z najbliższymi, dochodu wystarczającego na bieżące wydatki, posiadania zabezpieczenia materialnego na wypadek dramatycznych zmian życiowych oraz szansy awansu w pracy (Jędrzysek, 2020).

Podsumowując powyższe analizy należałoby:

- zapewnić funkcjonariuszom taki poziom wynagrodzenia, który pozwoli na bieżące wydatki, zabezpieczy materialnie na wypadek dramatycznych zmian życiowych, atrakcyjne spędzanie czasu wolnego, możliwość realizacji zainteresowań, hobby, pieniędzy na przyjemności, tak aby mogli ciągle uzupełniać swoje zasoby osobiste, które z racji wymagań zawodu muszą permanentnie inwestować;
- wprowadzić możliwość regularnego spędzania czasu funkcjonariuszy z rodziną oraz rozwijania poprawnych więzi rodzinnych przez uczestnictwo w zajęciach grupowych oraz indywidualnych, w tym istotne: wyjazdowych, prowadzonych przez psychologów, nie tylko dla funkcjonariuszy, ale całych rodzin;
- wzmocnić kompetencje dyrektorów w zakresie przywództwa, w tym udzielania pracownikom regularnej informacji zwrotnej na temat ich pracy, ze szczególnym uwzględnieniem realizacji celów zawodowych (w tym tych krótkoterminowych – bieżących) oraz możliwej autonomii pracowników,
- zachęcać i wspierać w różnych formach rozwój zawodowy funkcjonariuszy przez podnoszenie kwalifikacji (studia, inne formy), a co za tym idzie – wspomagać szanse awansu;
- łączyć proponowane rekomendacje z systemowymi zmianami w zakresie kształcenia przyszłych funkcjonariuszy, gdzie już kandydaci do zawodu będą wyposażani w odpowiednie kompetencje miękkie (Jędrzysek, 2020).

6. Ograniczenia badań

Niniejsze opracowanie zawiera pewne ograniczenia, które mogą dostarczać wskazówek do wykonywania przyszłych badań.

Pierwsze z nich dotyczy doboru próby badanych osób – w niniejszym projekcie badano funkcjonariuszy zakładów karnych, nie badano pracujących w aresztach śledczych.

Kolejnym ograniczeniem jest dobór próby ze względu na płeć. W badaniu udział wzięli jedynie funkcjonariusze płci męskiej.

Istotnym jest także fakt, że badania przeprowadzono w czterech województwach.

Następna słabość to kwestionariusze samoopisowe, które stanowiły narzędzia do badania. Tego typu testy wymuszają udzielenie odpowiedzi wprost na zadane pytanie, często z jednej lub kilku odpowiedzi. Wiąże się to z tym, że odwołują się do dostępnych w świadomości skryptów czy schematów, co w konsekwencji może powodować wyciąganie fałszywych wniosków. Dlatego też w przyszłych badaniach cenne byłoby wziąć pod uwagę możliwości zastosowania różnych metod pomiaru, by uzyskać bardziej rzetelne wyniki.

Prezentowane badania zostały zrealizowane przede wszystkim na podstawie modelu korelacyjnego, co pozwoliło na wykrycie istotnych związków i ich kierunków między zmiennymi objaśniającymi i zmienną objaśnianą. Jednak schemat korelacyjny uniemożliwia wnioskowanie przyczynowo-skutkowe.

Bibliografia

- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bielawska-Batorowicz E., Dudek B. (2012). Wprowadzenie. W: E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek (red.). *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla. Polskie doświadczenia* (s. 7-14). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Bourbonnais, R., Jauvin, N., Dussault, J., Vezina, M. (2007). Psychosocial Work Environment, Interpersonal Violence at Work and Mental Health among Correctional Officers. *Law Psychiatry*, 30, 355-368.
- Ciosek, M. (2000). *Psychologia sądowa i penitencjarna*. Warszawa: PWN.
- Dollard, J., Miller, N. E., Doob, L. W., Mowrer, O. H., Sears, R. R. (1939). *Frustration and aggression*. Londyn: Yale University Press.
- Dudek, B., Koniarek, J., Szymczak, W. (2007). Stres związany z pracą a teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla. *Medycyna Pracy*, 58(4), 318-325.
- Fredrickson, B.L. (2002). Positive emotions. W: C. R. Snyder, S. J. Lopez (red.). *Handbook of positive psychology* (s. 120-134). New York: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Freunderberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freunderberger, H. J., Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, N.Y: Anchor Press.
- Heszen-Niejodek, I. (2012). Paradygmat stresu i radzenia sobie Lazarusa i Hobfolla – podejścia badawcze przeciwstawne czy komplementarne? W: E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek (red.). *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla. Polskie doświadczenia* (s. 51-65). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Heszen-Niejodek I. (2007). Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie. W: J. Strelau (red). *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (s. 465-492). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hoel, H., Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: University of Manchester.
- Hobfoll, S. E. (2012). Teoria zachowania zasobów i jej implikacje dla problematyki stresu, zdrowia i odporności. W: E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek (red.). *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla – polskie doświadczenia* (s. 17-50). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Jędryszek, A. (2000). Straty i zyski zasobów osobistych a wypalenie zawodowe u pracowników Służby Więziennej. *The Prison Systems Review*, 107, 175-218.

- Kasprzak, E. (2013). *Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory kariery zawodowej*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Kasprzak, E., Koper, M. (2015). Psychospołeczne warunki pracy a wypalenie zawodowe wśród funkcjonariuszy służby więziennej. *Przegląd Naukowo-Metodyczny: Edukacja dla Bezpieczeństwa*, 2, 351-365.
- Kirenko, J., Zubrzycka-Maciąg, T. (2014). *Współczesny nauczyciel. Stadium wypalenia zawodowego*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Kuć M. (2004). Rola służb penitencjarnych w polityce kryminalnej. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.). *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Maslach, C. (2009). Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie* (s. 13-32). Warszawa: PWN.
- Maslach, C., Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 81(2), 99-113.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym*. Warszawa: PWN.
- Merecz-Kot, D., Cębrzyńska, J. (2008). Agresja i mobbing w służbie więziennej. *Medycyna Pracy*, 59(6), 443-451.
- Michalska, A., Michalski, D. (2020). *Zachowania niepożądane w zakładach karnych. Wybrane zagadnienia*. Warszawa – Olsztyn: Wydawnictwo AEH.
- Narumoto, J., Nakamura, K., Kitabayashi, Y., Shibata, K., Nakamae, T., Fukui, K. (2008). Relationship among burnout, coping style and personality: Study of Japanese professional caregivers for elderly. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 62, 174-176.
- Ogińska-Bulik, N. (2006). *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*. Warszawa: Difin.
- Okła, W., Steuden, S. (1999). Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających. *Roczniki Psychologiczne*, 2, 5-17.
- Ostrowska, K. (2014). Ukryty lęk jako źródło zaburzeń w społecznym funkcjonowaniu jednostki. *Profilaktyka Społeczna i Resocjalizacyjna*, 23, 141-149.
- Piotrowski, A. (2010a). Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy służby więziennej. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Piotrowski, A. (2010b). Wizerunek medialny służby więziennej. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 67-68, 85-93.
- Pomiankiewicz, J. (2010). Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy służby więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 67-68, 47-60.
- Poraj, G. (2009). *Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Ray, G. (2001). Emotions the hidden behind a badge. *Corrections Today*, 10, 98-105.

- Sekułowicz, M. (2002). *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przewyciężanie*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Sęk, H. (2009). Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: H. Sęk (red.). *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie* (s. 83-113). Warszawa: PWN.
- Sęk H, Cieślak R. (2011). Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.). *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 11-28). Warszawa: PWN.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499.
- Służba Więzienna. (2019, 27 grudnia). *Statystyka*. Pobrano z: <https://sw.gov.pl/dzial/statystyka>
- Służba Więzienna. (2019, 27 grudnia). *Zespół Służby Medycyny Pracy i BHP*. Pobrano z: <http://docplayer.pl/20301177-Centralny-zarzad-sluzby-wiezienn-ej-zespol-sluzby-medycyny-pracy-i-bhp-w-biurze-kadr-i-szkolenia.html>
- Spinaris, C. G., Denhof, M. D., Kellaway, J. A. (2012). *Posttraumatic Stress Disorder in United States Corrections Professionals: Prevalence and Impact on Health and Functioning*. Pobrano z http://desertwaters.com/wp-content/uploads/2013/09/PTSD_Prev_in_Corrections_09-03-131.pdf
- Standyk, B. L. (2003). *PTSD in Corrections Employees in Saskatchewan*. Pobrano z <http://www.rpnas.com/wp-content/uploads/PTSDInCorrections.pdf>
- Strelau, J. (2007). Osobowość a wypalenie zawodowe. W: J. M. Brzeziński, L. Cierpiałkowska (red.). *Zdrowie i choroba* (s. 274-308). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Szaszkiewicz, M., Leśniak, M. (2015). Więzienie jako instytucja opresyjna i sytuacja depresyjna. *Państwo i Społeczeństwo*, 2, 11-22.
- Trzebińska, E. (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: WAIp.
- Urlińska, M. M., Urlińska, M. (2015). Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną. *Pedagogia Christiana*, 2(36), 125-141.
- Weber-Rajek, M., Sygit-Kowalkowska, E., Radzimińska, A., Ossowski, R. (2017). Psychospołeczne zagrożenia w pracy funkcjonariuszy służby więziennej – przegląd literatury. *Studia Prawnoustrojowe*, 36, (41-52).
- Wieczorek, L. (2017). Stres i wypalenie zawodowe w służbie więziennej. *Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka*, 1(20), 213-241.