

Aleksandra Jędrzysek

Straty i zyski zasobów osobistych a wypalenie zawodowe u pracowników Służby Więziennej

Losses and gains of personal resources and burnout among Prison Service

Od lat 70. poprzedniego stulecia zjawiskiem wypalenia zawodowego interesuje się coraz większa grupa badaczy na całym świecie. Istnieje wiele empirycznych dowodów na to, że wypalenie zawodowe stanowi poważne zagrożenie dla zdrowia psychicznego pracowników i ich zdolności do pracy. Celem badania było sprawdzenie, czy istnieje związek strat i zysków zasobów osobistych z wypaleniem zawodowym pracowników Służby Więziennej oraz określenie, które z zyskanych bądź utraconych zasobów pozostają w relacji z poszczególnymi składowymi wypalenia zawodowego. Próbę badawczą stanowiło 98 pracowników Służby Więziennej z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, pomorskiego i mazowieckiego. W badaniu zastosowano następujące narzędzia badawcze: *Maslach Burnout Inventory* (MBI-GS) i Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat (na podstawie teorii Stevana Hobfolla). Analiza danych wykazała, że straty zasobów hedonistycznych i witalnych korelują ujemnie ze wszystkimi skalami wypalenia, a zyski z cynizmem. Zyski zasobów wewnętrznych pozostają w zależności z wyczerpaniem i cynizmem. Zasoby rodzinne okazały się być w relacji z cynizmem. Zyski zasobów władzy i prestiżu dodatkowo związane są ze wszystkimi wymiarami wypalenia zawodowego. Zyski zasobów ekonomicznych pozostają w zależności z poczuciem osiągnięć.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, stres, straty i zyski zasobów osobistych, Służba Więzienna.

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 (*burnout*) od lat uznawane jest za istotne zjawisko współczesnego życia i już w latach 70. ubiegłego wieku znajdowało się w kręgu zainteresowań licznej grupy badaczy. Częstość jego występowania w wielu krajach wzrasta¹. Wypalenie dotyczy średnio około 30% osób zatrudnionych i niesie wiele indywidualnych i społecznych konsekwencji. Poza ogromnymi kosztami finansowymi należy pamiętać o ogromnych stratach osobistych, które dotyczą poszczególnych osób doświadczających wypalenia zawodowego. Destrukcyjny wymiar wypalenia w kontekście skutków indywidualnych oraz niezmiernie ważnych konsekwencji społecznych czyni tę problematykę bardzo istotnym zagadnieniem.

¹ J. Narumoto, K. Nakamura, Y. Kitabayashi, K. Shibata, T. Nakamae, K. Fukui, *Relationship among burnout, coping style and personality: Study of Japanese professional caregivers for elderly*, „Psychiatry and Clinical Neurosciences” 2008, vol. 62, s. 174-176; Zob. U. Peterson, E. Demerouti, G. Bergström, M. Samuelsson, M. Åsberg, A. Nygren, *Burnout and behavior and mental health among Swedish healthcare workers*, „Journal of Advanced Nursing” 2008, vol. 62, s. 84-95.

Pierwszym zasadniczym krokiem w niedopuszczaniu do często dramatycznych konsekwencji jest odpowiednia profilaktyka. Aby ją zastosować, konieczna jest znajomość przyczyn powstawania wypalenia zawodowego. W tym rozpatrywać można wyczerpanie się zasobów jako kluczowe w wyjaśnianiu wypalenia zawodowego². Teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla (*Conservation of Resources Theory, COR*) może być szczególnie przydatna w aspekcie rekrutacji i zdrowia pracowników.

Zawód funkcjonariusza Służby Więziennej z pewnością należy do profesji szczególnie narażonych na doświadczanie wypalenia zawodowego i w tej grupie zawodowej wypalenie występuje częściej niż w populacji ogólnej³. 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 strony⁴, notoryczny stres, brak czasu na realizację obligatoryjnych zadań, przeciążenie obowiązkami, braki kadrowe oraz duża rotacja kadry⁵. Dodatkowa trudność pracy w tym zawodzie, jak pisze Małgorzata Kuć⁶, „(...) 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”⁷. Poza tym funkcjonariusze Służby Więziennej muszą cały czas funkcjonować w określonej roli społecznej, radzić sobie z oczekiwaniami, do których są zobligowani przez społeczeństwo⁸.

² B. Dudek, J. Koniarek, W. Szymczak, *Stres związany z pracą a teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla*, „Medycyna Pracy” 2007, nr 58, s. 318-325; Zob. I. Heszen-Niejodek, *Paradygmat stresu i radzenia sobie Lazarusa i Hobfolla – podejścia badawcze przeciwstawne czy komplementarne?*, [w:] *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla. Polskie doświadczenia*, red. E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek, Łódź 2012, s. 51-65; Zob. S.E. Hobfoll, *Teoria zachowania zasobów i jej implikacje dla problematyki stresu, zdrowia i odporności*, [w:] *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla – polskie doświadczenia*, red. E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek, Łódź 2012, s. 17-50.

³ R. Bourbonnais, N. Jauvin, J. Dussault, M. Vezina, *Psychosocial Work Environment, Interpersonal Violence at Work and Mental Health among Correctional Officers*, „Law Psychiatry” 2007, vol. 30, s. 355-368.

⁴ L. Wiczorek, *Stres i wypalenie zawodowe w Służbie Więziennej*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka” 2017, nr 1, s. 213-241.

⁵ M.M. Urlińska, M. Urlińska, *Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną*, „Pedagogia Christiana” 2015, nr 2, s. 125-141.

⁶ M. Kuć, *Rola służb penitencjarnych w polityce kryminalnej*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, red. J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, Lublin 2004, s. 54.

⁷ D. Becker-Pestka, *Etos służby w pracy personelu resocjalizującego*, „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych Kwartalnik” 2014, nr 4, s. 52.

⁸ M.M. Urlińska, M. Urlińska, op. cit., s. 131.

Środowisko 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.

Z danych statystycznych Służby Więziennej⁹ wynika, że 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 r. 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 zawodzie¹⁰. 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 i pracowników podczas wizytacji stanowisk, a także podczas poradnictwa psychologicznego w ramach badań profilaktycznych. Najczęściej wymieniane czynniki i źródła stresu to: niski prestiż zawodu, bezpośredni i regularny kontakt z osadzonymi (agresja, w tym 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 zarabkowania ze względu na dyspozycyjność), brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników, brak wzmocnienia pozytywnego, protekcja, nepotyzm, „kolesiostwo”, brak czytelnych i konkretnych kryteriów oceny pracy.

Zakład karny jako jednostka penitencjarna stanowi specyficzne miejsce pracy. Miejsce to szczególnie charakteryzują atrybuty wyróżniające je spośród innych społecznie uznawanych zawodów. Do nich zaliczyć

⁹ Wszystkie dane statystyczne w tym podtytułe pochodzą ze statystyk Służby Więziennej. Pobrano z <https://sw.gov.pl/dzial/statystyka>, (dostęp: 27.12.2019).

¹⁰ Służba Więzienna. Zespół Służby Medycyny Pracy i BHP. Pobrano z <http://docplayer.pl/20301177-Centralny-zarzad-sluzby-wieziennej-zespol-sluzby-medycyny-pracy-i-bhp-w-biurze-kadr-i-szkolenia.html>, (dostęp: 29.12.2019).

można: izolację, monitoring, ciągłą obserwację, specjalne procedury regulujące i ograniczające możliwość poruszania się po terenie jednostki, charakterystyczne dźwięki zamykanych krat i drzwi, w pomieszczeniach często ograniczony dostęp naturalnego światła, określony zapach, co czyni tę pracę wysoce stresogenną i przytłaczającą. Uciążliwość związana jest także z warunkami pracy na poszczególnych stanowiskach i posterunkach.

Charakterystyczną cechą pracy funkcjonariusza Służby Więziennej jest narażenie zdrowia i życia poprzez kontakt z czynnikami biologicznymi. Dla przykładu, w 2018 r. wykryto u osadzonych 86 przypadków HIV/AIDS, 485 gruźlicy, 769 chorób wenerycznych, 1335 wszawicy i 1109 świerzbu. Funkcjonariusze, którzy mają stały kontakt z osadzonymi, którzy głównie np. 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 funkcjonariuszy¹¹. Zdarzają się czynne napaści na funkcjonariuszy na służbie (w ubiegłym roku 148), a jeszcze częściej bycie świadkiem samoagresji lub prób samobójczych osadzonych. W 2018 r. z powodu autoagresji życie straciło 26 osadzonych, natomiast 168 próbowało popełnić samobójstwo. Atmosfera w relacjach interpersonalnych zarówno między osadzonymi, jak i pracownikami i 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 wyjątkowego¹². 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

¹¹ M. Weber-Rajek, M. Sygit-Kowalkowska, E. Radziwińska, R. Ossowski, *Psychospołeczne zagrożenia w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej – przegląd literatury*, „Studia Prawnoustrojowe” 2017, nr 3, s. 41-52.

¹² M. Szaszkiwicz, M. Leśniak, *Więzienie jako instytucja opresyjna i sytuacja depresyjna*, „Państwo i Społeczeństwo” 2015, nr 2, s. 11-22.

Ostrowska¹³, zgodnie z teorią frustracji-agresji, sformułowaną przez grupę badaczy z Yale University¹⁴, skutkuje nasileniem agresji w różnej formie (werbalnej, fizycznej, psychicznej, seksualnej). Dodatkowo za murami więzienia obie grupy wzajemnie na siebie oddziałują i pojawia się tzw. mechanizm psychologiczny indukcji emocjonalnej, czyli wzajemnego udzielania się stanów psychicznych i silnych emocji. Przebywanie w towarzystwie więźniów często skutkuje wzmożonym poczuciem zagrożenia, natomiast nieustanne analizowanie sytuacji skutkuje dużym napięciem psychicznym. To napięcie jest jednym z ważniejszych źródeł stresu personelu więziennego¹⁵.

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 zorganizowanej¹⁶. W 2001 r. na wyrok dożywotniego pozbawienia wolności skazanych zostało 59 osób, a w 2018 r. 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 pourazowego¹⁷. Z badań amerykańskich oraz fińskich funkcjonariuszy wynika, że zespołu stresu pourazowego doświadcza około 26-27% pracowników zakładów karnych¹⁸.

Od funkcjonariusza Służby Więziennej wymaga się także pełnej sprawności psychoruchowej i dyspozycyjności (również pracy w święta oraz w trybie nocnym). Istotnym źródłem stresu jest hierarchiczny system, mała decyzyjność, konieczność podporządkowywania się dość ścisłym, a niekiedy rygorystycznym przepisom regulaminowym, wykonywania

¹³ K. Ostrowska, *Ukryty lęk jako źródło zaburzeń w społecznym funkcjonowaniu jednostki*, „Profilaktyka Społeczna i Resocjalizacyjna” 2014, nr 23, s. 141-149.

¹⁴ J. Dollard, N.E. Miller, L. W. Doob, O.H. Mowrer, R.R. Sears, *Frustration and aggression*, Yale University Press 1939.

¹⁵ M. Ciosek, *Psychologia sądowa i penitencjarna*, Warszawa 2000; Zob. H. Machel, *Psychospołeczne uwarunkowania pracy resocjalizacyjnej personelu więziennego*, Gdańsk 2001.

¹⁶ J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68, s. 47-60.

¹⁷ G. Ray, *Emotions the hidden behind a badge*, „Corrections Today” 2001, vol. 10, s. 98-105.

¹⁸ C.G. Spinaris, M.D. Denhof, J.A. Kellaway, *Posttraumatic Stress Disorder in United States Corrections Professionals: Prevalence and Impact on Health and Functioning*, 2012 Pobrano z http://desertwaters.com/wp-content/uploads/2013/09/PTSD_Prev_in_Corrections_09-03-131.pdf, (dostęp: 27.12.2019); Zob. B.L. Standyk, *PTSD in Corrections Employees in Saskatchewan*, 2003 Pobrano z <http://www.rpnas.com/wp-content/uploads/PTSDInCorrections.pdf>, (dostęp: 27.12.2019).

rozkazów przełożonych i narażenie na mobbing. W zakresie mobbingu funkcjonariusze penitencjarni w brytyjskich badaniach uzyskali najwyższy wynik ze wszystkich badanych grup zawodowych¹⁹. Z badań polskich Doroty Merez-Kot i Joanny Cębrzyńskiej²⁰ wynika, że ofiarami mobbingu było prawie 29% badanych funkcjonariuszy.

Dodatkowo niezwykle ważny jest fakt, że wizerunek funkcjonariusza Służby Więziennej w opinii publicznej jest ciągle negatywny²¹, a sami pracownicy bardzo rzadko mają okazję identyfikowania choćby niewielkich, ale „widocznych” sukcesów we 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.”²². 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 r. ujawniono 41 przypadków, wzięło w nich udział 115 osób. Nina Ogińska-Bulik²³ wśród najczęstszych stresorów personelu więziennego wymienia: obciążenie psychiczne, brak nagród oraz zagrożenie życia i zdrowia.

Wypalenie zawodowe

Wypalenie zawodowe po raz pierwszy zostało opisane w latach 70. poprzedniego stulecia przez amerykańskiego psychiatrę – Herberta Freunderberga²⁴. Psychiatra ten obserwując osoby pracujące z uzależnionymi,

¹⁹ H. Hoel, C.L. Cooper, *Destructive Conflict and Bullying at Work. Report for Manchester School of Management*, Manchester 2000.

²⁰ D. Merez-Kot, J. Cębrzyńska, *Agresja i mobbing w Służbie Więziennej*, „Medycyna Pracy” 2008, nr 59, s. 443-451.

²¹ A. Piotrowski, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Warszawa 2010; Zob. G. Ray, *Emotions the...*, dz. cyt. s. 98-105.

²² J. Pomiankiewicz, *Stres i...*, op. cit., s. 49.

²³ N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Warszawa 2006.

²⁴ H.J. Freunderberger, *Staff Burn-Out*, „Journal of Social Issues” 1974, vol. 30, s. 159-165.

zwrócił uwagę na pojawiające się po jakimś czasie u tych pracowników (wolontariuszy) wyczerpanie sił i zniechęcenie do dalszej pracy. Podjął wówczas próbę wyjaśnienia, czym jest wypalenie, jakie są jego przyczyny (zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne), jak rozpoznać objawy, w jaki sposób można zapobiegać oraz jak ewentualnie pomóc pracownikom, których syndrom już dotknął. Początkowo Freudenberger używał słownikowej definicji, zgodnie z którą „wypalić się” (*burnout*) oznacza niepowodzenie, zużycie sił, doprowadzenie się do stanu wyczerpania spowodowanego nadmiernymi wymaganiami w odniesieniu do posiadanej energii, siły i zasobów (*fail, wear out, or become exhausted by making excessive demands on energy, strength, or resources*). W 1980 r. Herbert Freudenberger i Geraldine Richelson zdefiniowali wypalenie jako stan zmęczenia lub frustracji jednostki będący efektem poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia, czy związkowi, bez uzyskania spodziewanej nagrody²⁵.

Obecnie najczęściej wykorzystywany, znany i cytowany jest wielowymiarowy model wypalenia zawodowego zaproponowany w latach 80. XX wieku przez Susan Jackson i Christina Maslach. Autorki podają, iż wypalenie jest psychologicznym zespołem, występującym u osób pracujących z ludźmi w pewien określony sposób, na który składają się wyczerpanie, depersonalizacja (nowsze cynizm) i obniżone poczucie dokonania osobistych²⁶.

Wyczerpanie emocjonalne (*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 syndromu²⁷.

²⁵ H.J. Freudenberger, G. Richelson, *Burnout: the high cost of high achievement*, New York 1980.

²⁶ C. Maslach, S. Jackson, *The measurement of experienced burnout*, „Journal of Occupational Behavior” 1981, vol. 81, s. 99-113.

²⁷ C. Maslach, Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej, [w:] *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2009, s. 13-32.

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 w odniesieniu do umiejętności personalnych (umiejętność aktywnego słuchania, komunikowania się, negocjowania, cierpliwość, takt, kultura osobista) stawiane nie tylko w zawodach społecznych, lecz także 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 one działać dwójako – 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, iż warunki pracy mają bezpośredni związek z wyczerpaniem emocjonalnym, z kolei zasoby jednostki korelują z depersonalizacją oraz spadkiem poczucia osiągnięć.

Zgodnie z ogólną teorią wypalenia (*General Theory of Burnout*) 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, lecz 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.

Takie niedostosowanie może być związane z następującymi obszarami: obciążeniem pracą, kontrolą, wynagrodzeniem, wspólnotowością, sprawiedliwością i wartościami. Model obszarów dopasowania, zgodnie z ogólną teorią wypalenia (*General Theory of Burnout*), przedstawiono graficznie na rysunku 1. Składowe te najczęściej nie występują samodzielnie, lecz nakładają się, wpływają na siebie wzajemnie lub osłabiają, a wypalenie jest pochodną różnych ich konfiguracji.

1. Niedopasowanie w obszarze osoba – obciążenie pracą oznacza, że przeciążenie jest zbyt duże, praca jest za bardzo skomplikowana, zbyt pilna czy nieprzyjemna. Następuje ono w sytuacji, gdy pracownik ma niewystarczającą liczbę zasobów, aby sprostać wymaganiom pracy i dlatego odczuwa przeciążenie.
2. Brak dopasowania osoba – kontrola oznacza, że jednostka ma ograniczone możliwości podejmowania decyzji, autonomii i władzy. „Ludzie chcą mieć możliwość dokonywania wyborów i podejmowania decyzji, wykorzystywania umiejętności myślenia i rozwiązywania problemów i wkładu w proces osiągania wyników, za które będą rozliczani”²⁸.
3. Brak harmonii w kategorii wynagrodzenie dotyczy zarówno problemów z docenianiem, przyjemnością wykonywania i wynagrodzenia za pracę. Jak twierdzą Maslach i Leiter²⁹, najgorszy dla pracownika jest brak wewnętrznej nagrody, która powinna się pojawić wraz z dumą z dobrze wykonanej pracy czy pomocy komuś.
4. Problem w relacji osoba – wspólnotowość oznacza trudności w relacjach interpersonalnych w miejscu pracy (doświadczenie załamania społeczności). „Ludzie rozkwitają będąc częścią wspólnoty czy społeczności i funkcjonują najlepiej, kiedy mogą dzielić pochwały, poczucie komfortu, szczęścia i humor z innymi ludźmi, których lubią

²⁸ C. Maslach, M.P. Leiter, *Prawda o wypaleniu zawodowym*, Warszawa 2011, s. 29.

²⁹ *Ibidem*, s. 29.

wypaleniem. Wyczerpanie, cynizm/depersonalizacja i nieskuteczność/brak satysfakcji są przeciwstawne do aktywności obfitujących w energię, polegających na współpracy i osobiście odczuwanych jako skuteczne. W tym ujęciu zaangażowanie pracownika może być podstawowym elementem profilaktyki.

Teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla (*Conservation of Resources Theory, COR*)

Teoria zachowania zasobów, zaproponowana przez Stevana Hobfolla w 1989 r.³³, jest drugą z wiodących obecnie teorii stresu, prezentuje ona 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 wpisany³⁴.

W ujęciu S. Hobfolla ochrona zasobów oraz ich zdobywanie jest podstawowym celem aktywności człowieka. Stres jest wewnętrznym stanem, który może powstać z powodu utraty zasobów lub gdy zainwestowane zasoby 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 stres³⁵. 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)³⁶. Inny typ klasyfikacji rozróżnia zasoby wewnętrzne (poczucie własnej wartości, kompetencje zawodowe, optymizm, poczucie kompetencji) oraz zewnętrzne (wsparcie

³³ S. Hobfoll, *Conservation of Resources. A New attempt at conceptualizing stress*, „The American Psychologist” 1989, vol. 44, s. 513-524.

³⁴ E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek, *Wprowadzenie*, [w:] *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla. Polskie doświadczenia*, red. E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek, Łódź 2012, s. 7-14.

³⁵ S.E. Hobfoll, *Teoria zachowania...*, op. cit., s. 17-50.

³⁶ I. Heszen-Niejodek, *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie*, w: *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, red. J. Strelau, Gdańsk 2007, s. 465-492.

społeczne, zatrudnienie, status ekonomiczny). Trzeci podział zasobów związany jest z przetrwaniem i dzieli je na pierwotne, wtórne i trzeciego rzędu. Pierwotne – są w bezpośredniej relacji z egzystencją – pożywienie, schronienie, bezpieczeństwo: wtórne – przyczyniają się do zdobywania pierwotnych – przynależność do określonej grupy, wsparcie społeczne, optymizm: trzeciego rzędu – pieniądze, oznaki statusu społecznego, miejsce pracy – umożliwiają dostęp do zasobów wtórnych (np. przynależności do określonej grupy).

„Teoria COR podkreśla centralne znaczenie zarówno cykli straty, jak i zyskiwania oraz wskazuje, że rozumienie obu tych procesów jest kluczowe dla rozumienia ludzkiego reagowania na stres”³⁷. Autor wymienia 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.

W ramach tej zasady S.E. Hobfoll³⁸ 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, 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 warunki środowiskowe, które podtrzymują, rozwijają, wzbogacają i chronią zasoby osób, rodzin i organizacji bądź pomniejszają, osłabiają, blokują lub zubożają posiadane przez ludzi zasoby”³⁹.

³⁷ S.E. Hobfoll, *Teoria zachowania...*, op. cit., s. 19.

³⁸ Ibidem, s. 17-50.

³⁹ Ibidem, s. 22.

Po drugie – 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”⁴⁰.

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 to, 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”⁴¹.

Radzenie sobie w sytuacjach trudnych zgodnie z teorią *COR* polega na zarządzaniu zasobami, ich przemieszczaniu, zastępowaniu i inwestowaniu. Jak stwierdza Irena Heszen-Niejodek⁴², zamiast procesu radzenia sobie mamy do czynienia wówczas z procesem zachowania zasobów. Ich dynamika wynika nie tylko z ogólnych warunków życiowych, lecz 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 adaptacją zależy od ilości posiadanych zasobów. Model zachowania zasobów zgodnie z teorią *COR* przedstawiono na rysunku 2.

⁴⁰ J. Strelau, *Osobowość a wypalenie zawodowe*, [w:] *Zdrowie i choroba*, red. J. M. Brzeziński, L. Cierpialkowska, Gdańsk 2007, s. 369.

⁴¹ S.E. Hobfoll, *Teoria zachowania...*, op. cit., s. 26.

⁴² I. Heszen-Niejodek, *Paradygmat stresu...*, op. cit., s. 51-65.

Koncepcja ta początkowo odnosiła się jedynie do silnego stresu, jednak z czasem stała się niezmiernie istotnym zagadnieniem przy rozpatrywaniu zjawiska wypalenia zawodowego⁴⁵.

W teorii zachowania zasobów szczególnie uwzględnia się różnice indywidualne i podkreśla, że ludzie są zróżnicowani pod względem posiadanych zasobów i w związku z tym istnieją osobiste preferencje w zakresie radzenia sobie w sytuacjach trudnych, zatem i w aspekcie doświadczenia zespołu wypalenia zawodowego. Jego występowanie związane jest z nieumiejętnością stosowania działań zaradczych w sytuacji trudnej, czyli w obliczu stresu. Takie radzenie sobie polega na zarządzaniu zasobami, ich przemieszczaniu, zastępowaniu i inwestowaniu⁴⁶. Aleksander Perski⁴⁷ zwraca uwagę na jeszcze inną kwestię – uważa, że do wypalenia dochodzi wówczas, gdy jednostka przy stracie zasobów nie jest w stanie w miarę szybko ich odnowić. Brak umiejętności radzenia sobie może powodować występowanie błędnego koła. Na przykład pokłady energii należą do rzeczy cenionych przez jednostki i zalicza się je do zasobów⁴⁸, a konsekwencją wypalenia jest wyczerpanie, które znacznie obniża energię do aktywności, co sprawia, że wypalenie może przybrać samonapędzającą się formę. Szczególnie u osób z małym zapleczem zasobów może dochodzić do całkowitego ich wyczerpania. I odwrotnie, jednostki, które zyskują zasoby, są bardziej zdolne do dalszego ich inwestowania. Zatem można stwierdzić, iż osoby z większymi zasobami mają większe szanse na ich pomnażanie i w efekcie lepszą odporność na wystąpienie zespołu wypalenia. Wyniki badań wskazują, że posiadanie niektórych zasobów jest w stanie chronić i niwelować szkodliwe skutki działania stresorów⁴⁹.

⁴⁵ A.B. Bakker, E. Demerouti, *The Job Demands-Resources model: state of the art*, „Journal of Managerial Psychology” 2007, vol. 22, s. 309-328; Zob. S.E. Hobfoll, J. Freedy, *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout*, [w:] *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, red. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek, Washington 1993, s. 115-133; Zob. S.E. Hobfoll, A. Shirom, *Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace*, [w:] *Handbook of organizational behavior*, red. R.T. Golebiewski, New York 2001, s. 57-80; Zob. J.K. Ito, C.M. Brotheridge, *Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective*, „Journal of Vocational Behavior” 2003, nr 63, s. 490-509; Zob. J.P. Neveu, *Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards*, „Journal of Organizational Behavior” 2007, nr 28, s. 21-42.

⁴⁶ S.E. Hobfoll, *Teoria zachowania...*, op. cit., s. 43.

⁴⁷ A. Perski, *Poradnik na czas przełomu. O stresie, wypaleniu oraz drogach powrotu do życia w równowadze*, Warszawa 2004.

⁴⁸ I. Heszen-Niejodek, *Paradygmat stresu...*, op. cit., s. 51-65.

⁴⁹ N. De Cuyper, B. Schreurs, H. De Witte, E. Baillien, T. Vander Elst, *Exemplification and perceived job insecurity: Associations with self-rated performance and emotional exhaustion*, „Journal of Personnel Psychology” 2014, vol. 13, s. 1-10; Zob. K. Harris, A. Lambert, R. Harris, *HRM effectiveness as a moderator of the relationships between abusive supervision and technology work overload and job out-comes for technology and users*, „Journal of Applied Social Psychology” 2013, vol. 43, s. 1686-1695.

Dodatkowo jednostki z dużą ilością zasobów mają większe możliwości do zatrzymania strat i osiągania kolejnych zysków, natomiast te z niewielkim zapleczem zasobów są w stanie jedynie chronić te niezbędne do przetrwania, bez inwestycji i wzbogacania się o nowe⁵⁰.

Stres może być wywołany również sytuacją, w której osoba zainwestowała określoną liczbę zasobów, a nie przyniosło to oczekiwanego zysku⁵¹. Każdy pracownik przy zaangażowaniu w wykonywanie swojej pracy musi zainwestować część swoich zasobów, narażając się lub ponosząc pewne straty, aby z czasem uzyskać określone zyski. Praca w specyficznych warunkach w zakładzie karnym czy areszcie śledczym przy ciągłym angażowaniu wielu swoich zasobów ze względu na ciągłe interakcje z osadzonymi, coraz większe wymagania systemowe i społeczne, brak wyraźnych efektów swojej pracy, może szczególnie prowadzić do narażenia lub utraty pewnych zasobów strażnika więziennego, a przede wszystkim może być przyczyną wielkiego niezadowolenia, a nawet rozczarowania w przypadku braku spodziewanych zysków. Badania Alicji Głębockiej i Elżbiety Lisowskiej⁵² pozwoliły stwierdzić, że straty w zakresie najważniejszych kategorii zasobów osobistych wysoko i dodatnio korelują z wypaleniem zawodowym, szczególnie z poziomem cynizmu. Jest to defensywna strategia, która ma ochronić resztę posiadanych zasobów. Z kolei Bohdan Dudek i współpracownicy wskazują na przewagę roli strat niż zysków w kwestii odczuwania stresu w pracy. Potwierdzają to wcześniejsze analizy Hobfolla i współpracowników z 2003 r., które skutkowały wnioskiem, że utrata zasobów miała większy wpływ na nastrój depresyjny badanych niż zyski na polepszenie nastroju⁵³. Badania w grupie nauczycieli oraz pielęgniarek ujawniły, że ocena trudnych sytuacji zawodowych w kategoriach straty jest bezpośrednim sprawcą wypalenia zawodowego⁵⁴.

Zgodnie z teorią Stevana E. 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

⁵⁰ I. Heszen-Niejodek, *Paradygmat stresu...*, op. cit., s. 51-65.

⁵¹ S.E. Hobfoll, *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk 2006.

⁵² A. Głębocka, E. Lisowska, *Professional burnout and stress among Polish physicians explained by the Hobfoll resources theory*, „Journal of Psychology and Pharmacology” 2007, nr 58, s. 243-252.

⁵³ B. Dudek, J. Koniarek, W. Szymczak, *Stres związany...*, op. cit., s. 318-325.

⁵⁴ H. Sęk, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2009, s. 83-113.

zawodowemu⁵⁵. Oczywiście ilość i rodzaj posiadanych zasobów jest kwestią zupełnie indywidualną i dlatego można obserwować sytuacje, w których w równie trudnych warunkach pracy część osób doświadcza zespołu wypalenia, a inna całkiem dobrze radzi sobie. Dlatego też teoria zachowania zasobów S.E. Hobfolla może być niezwykle istotna w rozpatrywaniu problemów funkcjonowania człowieka w roli zawodowej.

Badania własne

Cel badania

Celem badania było sprawdzenie, czy istnieje związek strat i zysków zasobów osobistych z wypaleniem zawodowym pracowników Służby Więziennej oraz określenie, które z zyskanych bądź utraconych zasobów pozostają w relacji z poszczególnymi składowymi wypalenia zawodowego. W rezultacie przedstawione zostaną rekomendacje dla instytucji Służby Więziennej do działań o charakterze profilaktycznym.

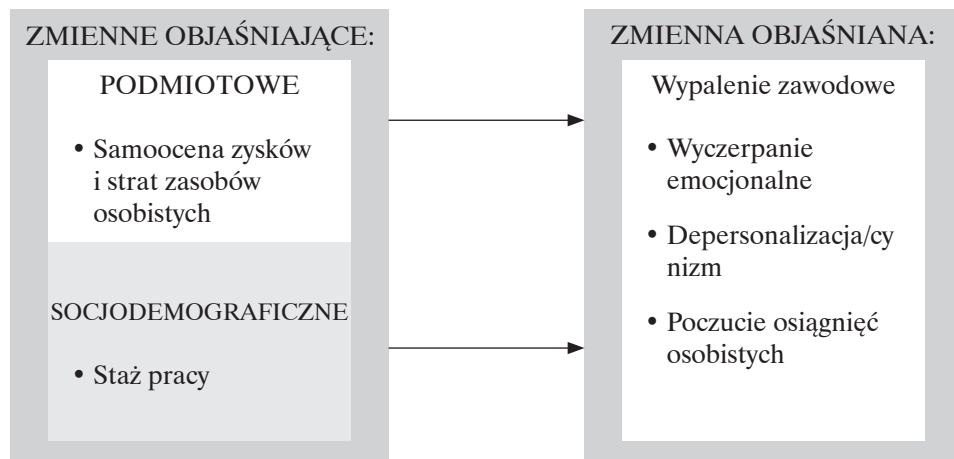
Model badań własnych

Punktem wyjścia prezentowanych badań jest model teoretyczny, w ramach którego analizie poddane zostaną psychologiczne korelaty wypalenia zawodowego. Zaproponowany model wywodzi się z teorii dyspozycyjnych oraz uwzględnia rolę uwarunkowań sytuacyjnych. Teoretyczny model relacji między zmiennymi w badaniach własnych (rysunek 3) zakłada występowanie związku między zmiennymi. Stopień współzmienności określany jest za pomocą współczynnika korelacji, który wyznacza znak i wielkość związku między badanymi zmiennymi. W zaproponowanym modelu badawczym zmienną objaśnianą jest wypalenie zawodowe, zawierające trzy składowe: wyczerpanie, depersonalizacja/cynizm oraz poczucie osiągnięć osobistych. Zmiennymi objaśniającymi w modelu są samoocena strat i zysków osobistych, obejmująca pięć kategorii (zasoby hedonistyczne i witalne, zasoby wewnętrzne i duchowe, zasoby

⁵⁵ B. Dudek, J. Koniarek, W. Szymczak, *Stres związany...*, op. cit., s. 318-325.

rodzinne, zasoby ekonomiczno-polityczne oraz zasoby władzy i prestiżu) oraz staż pracy.

Model prezentuje również różnice w nasileniu wypalenia zawodowego (zmiennej objaśnianej) ze względu na staż pracy (zmienna objaśniająca). Dzięki analizie statystycznej możliwe będzie zweryfikowanie istotnych różnic statystycznych między poszczególnymi grupami strażników więziennych.



Rysunek 3. Model badań własnych dotyczący korelacji i różnic między badanymi zmiennymi.

Model stworzono, wykorzystując podstawy teoretyczne, wyniki analiz w literaturze. Badacze zwracają uwagę na związek zasobów osobistych z wypaleniem zawodowym⁵⁶. N. De Cuyper i współpracownicy⁵⁷ oraz K. Harris i współpracownicy⁵⁸ doszli do wniosku, że posiadanie niektórych zasobów jest w stanie chronić i niwelować szkodliwe skutki działania stresorów. Badania Alicji Głębockiej i Elżbiety Lisowskiej⁵⁹ pozwoliły stwierdzić, że straty w zakresie najważniejszych kategorii zasobów

⁵⁶ Zob. A.B. Bakker, E. Demerouti, *The Job...*, op. cit., s. 309-328; S.E. Hobfoll, *Teoria zachowania...*, op. cit., s. 17-50; S.E. Hobfoll, J. Freedy, *Conservation of...*, op. cit., s. 115-133; S.E. Hobfoll, A. Shirom, *Conservation of...*, op. cit., s. 57-80; J. K. Ito, C.M. Brotheridge, *Resources...*, op. cit., s. 490-509; J.P. Neveu, *Jailed...*, op. cit., s. 21-42.

⁵⁷ N. De Cuyper, B. Schreurs, H. De Witte, E. Baillien, T. Vander Elst, *Exemplification...*, op. cit., s. 1-10.

⁵⁸ K. Harris, A. Lambert, R. Harris, *HRM effectiveness...*, op. cit., s. 1686-1695.

⁵⁹ A. Głębocka, E. Lisowska, *Professional...*, op. cit., s. 243-252.

osobistych wysoko i dodatnio korelują z wypaleniem zawodowym, szczególnie z nasileniem cynizmu.

Problemy i pytania badawcze

Pierwszy problem badawczy dotyczy związku pomiędzy 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?

Hipotezy badawcze

W oparciu o postawione powyżej pytania i problemy badawcze 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.

W tych samych warunkach pracy, przy wykonywaniu takich samych obowiązków część jednostek doświadcza wypalenia zawodowego, a część nie. W związku z powyższym przewiduje się, że duże znaczenie mają czynniki indywidualne. Ważnym dla rozpatrywania wypalenia zawodowego pytaniem jest relacja zysków i strat osobistych z wypaleniem⁶⁰. Zgodnie z teorią *COR* sytuacja, w której jednostka narażona jest na stratę zasobów lub spotyka trudność z ich utrzymaniem odczuwa stres, który z kolei jest jednym z predyktorów wystąpienia wypalenia. Przewiduje się, że specyficzne warunki pracy strażników więziennych, związane z permanentnym inwestowaniem oraz ochroną zasobów własnych mogą powodować trudność z utrzymaniem zasobów i skutkować wypaleniem.

Oczekuje się również związku zysków zasobów osobistych z wypaleniem. Okoliczności, w których jednostka pomnaża swoje zasoby, sprzyjają dalszemu ich inwestowaniu, a im większy poziom zasobów, tym większe szanse niwelowania szkodliwych skutków działania stresorów⁶¹.

Badacze wskazują na wyższe wskaźniki wypalenia wśród osób młodszych⁶² i niższy ogólny poziom wypalenia u osób starszych⁶³. W związku z tym oczekuje się, że istnieje zależność między stażem pracy i 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.

⁶⁰ S.E. Hobfoll, *Teoria zachowania...*, op. cit., s. 17-50.

⁶¹ N. De Cuyper, B. Schreurs, H. De Witte, E. Baillien, T. Vander Elst, *Exemplification...*, op. cit., s. 1-10; Zob. K. Harris, A. Lambert, R. Harris, *HRM effectiveness...*, op. cit., s. 1686-1695.

⁶² Zob. B.R. Garner, K. Knight, D.D. Simpson, *Burnout among corrections-based drug treatment staff: Impact of behavior and organizational factors*, „International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology” 2007, vol. 51, s. 510-522; C. Maslach, W.B. Schaufeli, M. Leiter, *Job burnout*, „Annual Review of Psychology” 2001, vol. 52, s. 397-422; S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Lublin 2009.

⁶³ Zob. J. Kirenko, T. Zubrzycka-Maciąg, *Współczesny nauczyciel. Stadium wypalenia zawodowego*, Lublin 2014; H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2009, s. 149-168; H. Sęk, *Uwarunkowania i...* op. cit., s. 83-113.

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.

Wiele opracowań wskazuje także na znaczenie stażu pracy przy rozpatrywaniu wypalenia⁶⁴, dlatego przewiduje się, że istnieją różnice w nasileniu wypalenia zawodowego ze względu na staż pracy w badanej grupie. Strażnicy z krótszym stażem pracy mają wyższe wyniki w skali wyczerpania, ponieważ nie przywykli jeszcze do roli, jaką pełnią oraz do specyficznych warunków pracy (zamknięcie, kraty, specyficzne dźwięki, zachowania, a nawet zapachy). Podobnie w skali cynizmu – zgodnie z teorią S.E. Hobfolla, w sytuacji dużego ryzyka utraty zasobów ludzie zaczynają się dystansować, aby zapewnić sobie bezpieczeństwo, za wszelką cenę chronić pozostałe zasoby. Zakłada się, że strażnicy więzienni starsi stażem mają wyższe poczucie osiągnięć osobistych, mają większe doświadczenie, są już ekspertami w swojej profesji oraz z czasem nabrali dystansu do zawodu, co w efekcie powodować może większe poczucie skuteczności.

Hipotezy szczegółowe dotyczące różnic między grupami

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.

⁶⁴ Zob. C. Maslach, W.B. Schaufeli, M. Leiter, *Job burnout...*, op. cit., s. 397-422; Y. Rafferty, R. Friend, P.A. Landsbergis, *The association between job discretion, decision authority and burnout*, „Work & Stress” 2001, vol. 15, s. 73-85; E. Panagopoulou, A. Montgomery, A. Benos, *Burnout in internal medicine physicians: differences between residents and specialists*, „European Journal of Internal Medicine” 2006, vol. 17, s. 195-200; B.R. Garner, K. Knight, D.D. Simpson..., op. cit., s. 510-522; J. Narumoto, K. Nakamura, Y. Kitabayashi, K. Shibata, T. Nakamae, K. Fukui, *Relationship...*, op. cit., s. 174-176; A. Alacacioglu, T. Yavuzsen, M. Dirioz, I. Oztop, U. Yilmaz, *Burnout in nurses and physicians working a tan oncology department*, „Psychooncology” 2009, vol. 18, s. 543-548; H. Sęk, *Wypalenie...*, op. cit., s. 149-168; T. Tunc, R.O. Kutanis, *Role conflict, role ambiguity and burnout in nurses and physicians of university hospital in Turkey*, „Nursing & Health Sciences” 2009, vol. 11, s. 410-416; J.T. Prins, J. Hoekstra-Weebers, S.M. Gazendam-Donofrio, G.S. Dillingh, A.B. Bakker, M. Huisman, B.I. Jacobs, F. Van der Heijden, *Burnout and engagement among resident doctors in the Netherlands: a national study*, „Medical Education” 2010, vol. 44, s. 236-247; V. Meeusen, K. Van Dam, C. Brown-Mahoney, A. Van Zundert, H. Knape, *Burnout, psychosomatic symptoms and job satisfaction among Dutch anaesthetists: a survey*, „Acta Anaesthesiol Scand” 2010, vol. 54, s. 616-621.

Zmienne badawcze i sposób ich pomiaru

W modelu badań własnych (rysunek 1) uwzględniono zależności pomiędzy zmiennymi objaśniającymi zasoby osobiste, staż pracy i zmienną objaśnianą – wypalenie zawodowe. W tabeli 1 przedstawiono zmienne tworzące model.

Tabela 1. Zmienne, wskaźniki i narzędzia badawcze

Zmienne objaśniające		
Staż pracy	Wskaźniki Liczba przepracowanych lat Dwie wartości: 1 - <120 miesięcy (10 lat), 2 - > 120 miesięcy (10 lat)	Narzędzie Metryczka
Zasoby	Wskaźniki Zasoby hedonistyczne i witalne Zasoby wewnętrzne i duchowe Zasoby rodzinne Zasoby władzy i prestiżu Zasoby ekonomiczno-polityczne	Narzędzie Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat (na podstawie teorii zasobów S. Hobfolla). Wersja eksperymentalna B. Dudek, J. Koniarek, E. Gruszczyńska ⁶⁵ .
Zmienna objaśniana		
Zmienna	Wskaźniki	Narzędzie
Wypalenie zawodowe	Wyczerpanie emocjonalne Cynizm Poczucie osiągnięć osobistych	<i>Maslach Burnout Inventory</i> <i>MBI – GS</i> , autorzy: C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter, W. B. Schaufeli, R.L. Schwab (1981) w polskiej adaptacji A. Dyląg ⁶⁶ .

Źródło: opracowanie własne.

⁶⁵ B. Dudek, E. Gruszczyńska, J. Koniarek, *Teoria zachowania zasobów S. Hobfolla – zagadnienia teoretyczne i metodologiczne oraz adaptacja kwestionariusza cor-evaluation*, [w:] *Psychologia zdrowia: teoria, metodologia i empiria*, red. H. Sęk, T. Pasikowski, Poznań 2006, s. 51-60.

⁶⁶ A. Dyląg, *Psychometric properties of a Polish version of the Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) in a group of Information and Communication Technology Specialists (ICT)* [w tłum.: Badania nad własnościami psychometrycznymi polskiej wersji kwestionariusza Wypalenia Zawodowego – Wersja Ogólna (MBI-GS) w grupie informatyków], (współautor), „Ergonomia – International Journal of Ergonomics and Human Factors” 2006, vol. 28, s. 351-361.

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. Instrukcja interpretacji wyników została zamieszczona w tabeli 2.

Tabela 2. Kryteria interpretacji wyników – wypalenie zawodowe

Interpretacja \ Skala	Wyczerpanie (liczba punktów)	Cynizm (liczba punktów)	Poczucie osiągnięć (liczba punktów)
wynik wysoki	<16	<13	<30
wynik przeciętny	8-15	6-12	24-29
wynik niski	>7	>5	>23

Źródło: opracowanie własne⁶⁷.

2. Kwestionariusz *COR S.E. 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 na 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 oznacza tę sytuację w kolumnie „brak zmian”.

⁶⁷ Opracowano na podstawie: W.B. Schaufeli, M.P. Leiter, C. Maslach, S.E. Jackson, *Maslach Burnout Inventory Instruments and Scoring Guides English: GS, HSS, ES forms Portuguese: GS, HSS, ES forms*. Menlo Park: Mind Garden 1996.

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.

Analiza rzetelności obu narzędzi dokonana współczynnikiem alfa Cronbacha przekracza 0,75.

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

Dobór do próby osób badanych i przebieg badania

Badanie przeprowadzono w okresie od kwietnia do grudnia 2019 r. 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 Służbie Więziennej większość zatrudnionych funkcjonariuszy to mężczyźni, w związku z tym zdecydowano, że tylko oni będą brali udział w badaniu. 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.

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 ($SD = 4,27$). Względem stażu pracy populacja była zróżnicowana następująco: <10 lat – 55,10% %, >10 lat – 44,90 % (tabela 3).

Tabela 3. 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* – ilość osób; % – procent badanych

Wyniki badań własnych

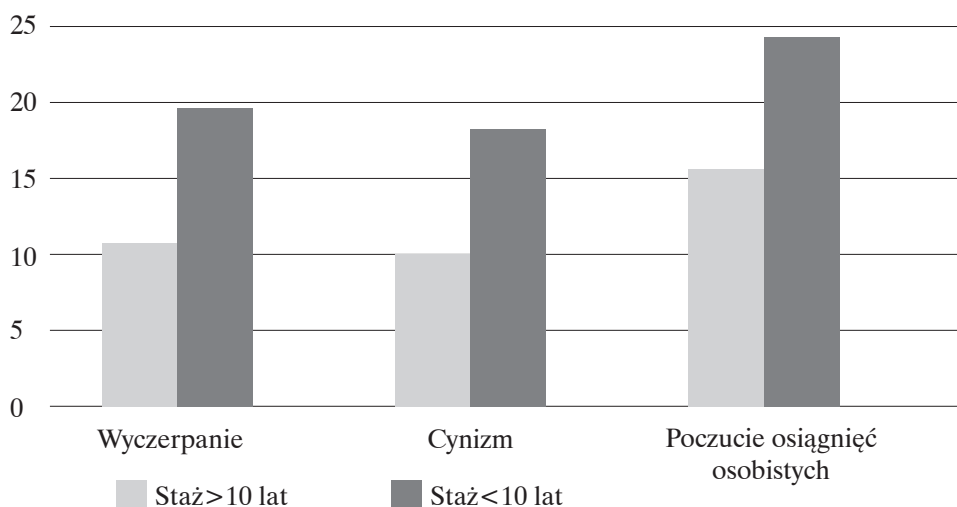
Ocena nasilenia wypalenia zawodowego

Analiza wyników (tabela 4) 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 ($\bar{x} = 22,92$; $SD = 9,04$). Na wykresie 1 zaprezentowano średnie wyniki wszystkich skal wypalenia w obu badanych grupach.

Tabela 4. Wyczerpanie emocjonalne, cynizm i poczucie osiągnięć osób badanych

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

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



Wykres 1. Średnie wyniki poszczególnych skal wypalenia zawodowego dla grupy funkcjonariuszy ze stażem do 10 lat oraz powyżej 10 lat.

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

Zasób	Skala wypalenia		Poczucie osiągnięć osobistych
	Wyczerpanie	Cynizm	
	<i>r</i>	<i>r</i>	<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 6). 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 6. Samoocena zysków zasobów osobistych a wypalenie zawodowe w grupie badanych (podano istotne)

Zasób	Skala wypalenia		
	Wyczerpanie	Cynizm	Poczucie osiągnięć osobistych
	<i>r</i>	<i>r</i>	<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 osiągania 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 osiągania 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).

Staż pracy a wypalenie zawodowe

Analiza danych z tabeli 4 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.

Dyskusja wyników i implikacje praktyczne

Stres związany z pracą i rozpatrywanie zjawiska wypalenia zawodowego ujęte zostało w aspekcie teorii zachowania zasobów *COR* S.E. 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. S.E. Hobfoll mniejszą wagę przykładła stresogennym warunkom życia, a kieruje ją głównie na koszty, jakie człowiek musi ponieść, starając się przystosować do zaistniałych zmian⁶⁸. Taki sposób interpretacji rzeczywistości daje szansę poznania faktycznych trudności, z jakimi musi zmierzyć się człowiek, precyzyjnie określając straty i zyski. Według koncepcji S.E. Hobfolla ochrona zasobów oraz ich zdobywanie jest podstawowym celem aktywności człowieka, a stres jest wewnętrznym stanem wynikającym ze straty zasobów. S.E. Hobfoll podkreśla centralne znaczenie cykli straty, jak i zyskiwania, i wskazuje, że oba te procesy są kluczowe dla reagowania na stres, a co się z tym wiąże i 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

⁶⁸ B. Dudek, J. Koniarek, W. Szymczak, *Stres związany...*, op. cit., s. 318-325.

ze składowymi wypalenia zawodowego. Zależności strat i zasobów osobistych z poszczególnymi składowymi wypalenia, przedstawiono w tabeli 7.

Tabela 7. Straty i zyski poszczególnych zasobów badanych funkcjonariuszy, które mają związek z wypaleniem zawodowym

Strata zasobów	Wyczerpanie ↑
	Możliwość atrakcyjnego spędzania czasu wolnego, poczucie rozwoju osobistego, możliwość realizacji zainteresowań, hobby, posiadanie energii życiowej „napędu”, pieniądze na przyjemności, osiągnięcie zamierzonych celów w pracy zawodowej (H)
	Cynizm ↑
	Możliwość realizacji zainteresowań, hobby, posiadanie energii życiowej „napędu” (H)
	Poczucie osiągnięć ↓
	Poczucie rozwoju osobistego, pieniądze na przyjemności, osiągnięcie zamierzonych celów w pracy zawodowej (H)
Zysk zasobów	Wyczerpanie ↓
	Mądrość życiowa (W) Posiadanie władzy, szansa awansu w pracy (P)
	Cynizm ↓
	Poczucie rozwoju osobistego, możliwość realizacji zainteresowań, hobby, posiadanie energii życiowej „napędu”, pieniądze na przyjemności (H) Mądrość życiowa (W) Posiadanie oparcia w rodzinie, dobre relacje z najbliższymi (R) Posiadanie władzy (P)
	Poczucie osiągnięć ↑
	Dochód wystarczający na bieżące wydatki, posiadanie zabezpieczenia materialnego na wypadek dramatycznych zmian życiowych (E) Szansa awansu w pracy (P)

↑ – większe nasilenie; ↓ – mniejsze nasilenie; (H) zasoby hedonistyczne i witalne; (W) zasoby wewnętrzne i duchowe; (R) zasoby rodzinne; (P) zasoby władzy i prestiżu; (E) zasoby ekonomiczno-polityczne.

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. Zgodni z drugą implikacją teorii S.E. Hobfolla – „Ubóstwo i strata rodzą kolejne straty, natomiast bogactwo (wraz ze zdolnością do inwestycji) rodzi kolejne zasoby lub chroni dotychczasowe”⁶⁹. Według S.E. Hobfolla zyski generują zyski, zatem pracownik, który ma możliwość realizowania hobby, posiada „napęd”, energię życiową, ma pieniądze na przyjemności, może inwestować kolejne swoje zasoby w aktywność zawodową i musi się dystansować (niższy cynizm). Poza tym możliwość rozwoju osobistego „stymuluje, zaspokajaną 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”⁷⁰.

Zyski zasobów wewnętrznych pozostają w zależności z wyczerpaniem i cynizmem. W efekcie rozwoju jednostka pomnaża swoje zasoby (wiedzy, umiejętności), w związku z tym może skuteczniej radzić sobie z problemami, stresorami, czy wyzwaniem i czuje się mniej wyczerpana i obronnie nie musi dystansować się. Zaspokojenie potrzeb związanych z samorozwojem ma liczne konsekwencje dla motywacji i produktywności pracownika⁷¹. Na przykład funkcjonariusz, który ma większą mądrość życiową, rozumie więcej zachowań, sytuacji itp., 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.

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 w procesie uzupełniania tych utraczonych zasobów odgrywa wsparcie⁷². Wiele badań⁷³ potwierdza rolę wsparcia

⁶⁹ J. Strelau, *Osobowość a...*, op. cit., s. 369.

⁷⁰ E. Kasprzak, M. Koper, *Psychospołeczne warunki pracy a wypalenie zawodowe wśród funkcjonariuszy służby więziennej*, „Przegląd Naukowo-Metodyczny – Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2015, nr 2, s. 361.

⁷¹ E. Kasprzak, *Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory kariery zawodowej*, Bydgoszcz 2013.

⁷² W. Okła, S. Steuden, *Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających*, „Roczniki Psychologiczne” 1999, nr 2, s. 5-17.

⁷³ Zob. A.B Bakker, J.J. Hakanen, E. Demerouti, D. Xanthopoulou, *Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high*, „Journal of Educational Psychology” 2007, vol. 99, s. 274-284; L. Mawhinney, *Laugh so you don't cry: teachers combating isolation in schools through humour and social support*, „Ethnography & Education” 2008, vol. 3, s. 195-209; Y. Shen, *Relationships between self-efficacy, social support and stress coping strategies in Chinese primary and secondary school teachers*, „Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress” 2009, vol. 25, s. 129-138.

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, czy zmniejszać nasilenie negatywnych ocen pierwotnych⁷⁴. Spostrzeganie zysków zasobów wsparcia (niekoniecznie otrzymanie), 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 Jan Strelau⁷⁵, emocje pozytywne nie tylko nie wyczerpują zasobów, lecz je odnawiają. Doświadczanie pozytywnych emocji prowadzi do wzrostu zasobów osobistych, które stanowią bufor stresu⁷⁶. 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 prospołeczności⁷⁷. Wiele badań⁷⁸ wskazuje na szereg konsekwencji przeżywania pozytywnych emocji, w tym odporność na trudności życiowe i rozwój osobisty. 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

⁷⁴ H. Sęk, R. Cieślak, *Wsparcie społeczne – sposoby de niowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne*, [w:] *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, red. H. Sęk, R. Cieślak, Warszawa 2011, s. 11-28.

⁷⁵ J. Strelau, *Osobowość a...*, op. cit., s. 274-308.

⁷⁶ B.L. Fredrickson, *The role of positive emotions in positive psychology*, „American Psychologist” 2001, vol. 56, s. 218-226.

⁷⁷ E. Trzebińska, *Psychologia pozytywna*, Warszawa 2008.

⁷⁸ Zob. B.L. Fredrickson, *Positive emotions*, [w:] *Handbook of positive psychology*, red. C.R. Snyder, S.J. Lopez, New York 2002, s. 120-134; A.M. Isen, *Rola neuropsychologii w rozumieniu korzystnego wpływu afektu pozytywnego na zachowania społeczne i procesy poznawcze*, [w:] *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, red. J. Czapiński, Warszawa 2004, s. 284-302; D. Watson, *Positive affectivity: The disposition to experience pleasurable emotional states*, w: *Handbook of positive psychology*, red. C.R. Snyder, S.J. Lopez, New York 2002, s. 106-119; A.D. Ong, C.S. Bergman, T.L. Biscconti, K. A. Wallace, *Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2006, vol. 4, s. 730-749.

w tej relacji więzi emocjonalne oraz pewna stabilność przekładają się na dobre funkcjonowanie w innych obszarach życia⁷⁹. Badania Janusza Kirenko i Teresy Zubrzyckiej-Maciąg⁸⁰ wskazują, że osoby stanu wolnego w nieco większym stopniu są bardziej podatne na wypalenie.

Zyski zasobów władzy i prestiżu dodatkowo 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 S.E. 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.

Zyski zasobów ekonomicznych pozostają w zależności z poczuciem osiągnięć. Ich zysk w pewnym sensie rekompensuje wysiłki i czujemy się docenieni za swoje działania, że nasze starania zostały odpowiednio nagrodzone. Zgodnie z modelem braku równowagi między wysiłkiem a nagrodą (*Effort-Reward Imbalance model, ERI*)⁸¹ pracownik, który zainwestował swoje zasoby, oczekuje również odpowiedniej gratyfikacji finansowej. Jednym z istotnych czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu (wyczerpaniu) jest niski status materialny⁸². W myśl teorii *JD-R* specyficzne właściwości środowiska (tu charakterystyczne dla Służby Więziennej) mogą stać się wymaganiami, które negatywnie wpływają na zaangażowanie pracowników, a odpowiednia gratyfikacja finansowa może częściowo pełnić funkcję motywacyjną, a zatem większe zaangażowanie w pracę, a w konsekwencji lepszą ocenę osiągnięć osobistych.

Przedstawione wyniki mogą okazać się użyteczne przede wszystkim w obszarze działań prewencyjnych. Potwierdzono część wyników dotychczasowych badań dotyczących związku wypalenia z konkretnymi stratami

⁷⁹ G. Poraj, *Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli*, Łódź 2009.

⁸⁰ J. Kirenko, T. Zubrzycka-Maciąg, *Współczesny nauczyciel...*, op. cit., s. 115-180.

⁸¹ J. Siegrist, D. Starke, T. Chandola, I. Godin, M. Marmot, I. Niedhammer, R. Peter, *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*, „Social Science & Medicine” 2004, vol. 58, s. 1483-1499.

⁸² M. Sekułowicz, *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny-symptomy-zapobieganie-przewycięzanie*, Wrocław 2002.

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 Sęk⁸³, w zapobieganiu wypaleniu należy wykorzystać dwie strategie. Pierwsza powinna zmierzać w kierunku obniżenia 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, osiągania zamierzonych celów w pracy zawodowej, druga powinna zmierzać w kierunku wzmacniania 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.

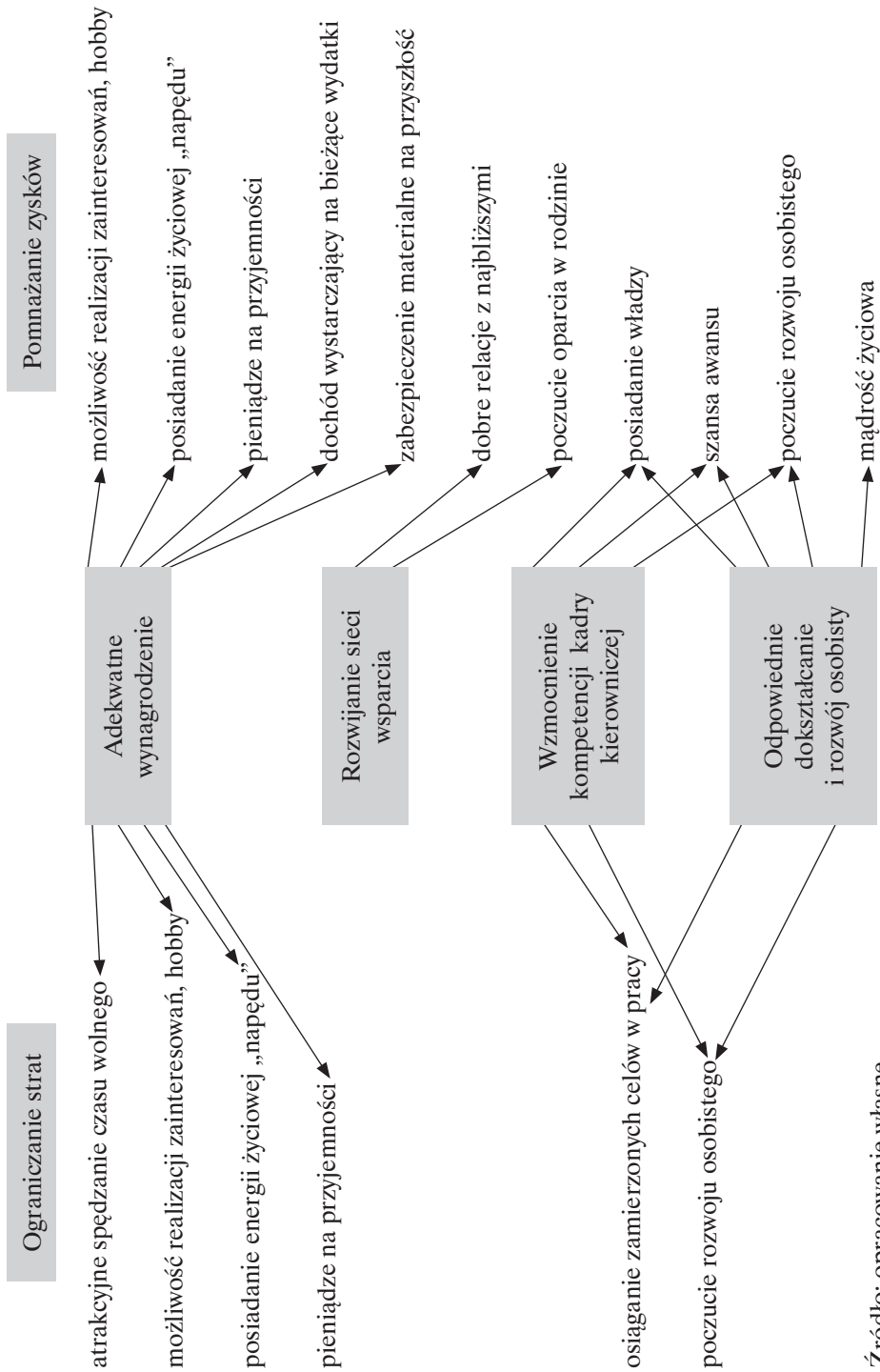
Wynikające z powyższych implikacje będą dotyczyły kilku obszarów działań (rysunek 4).

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, przyjemności, aby mogli

⁸³ H. Sęk, *Uwarunkowania i...*, op. cit., s. 83-113.

Rysunek 4. Obszary działań prewencyjnych wypalenia zawodowego funkcjonariuszy.



Źródło: opracowanie własne

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 wyjazdowych, prowadzonych przez psychologów, nie tylko dla funkcjonariuszy, lecz ich 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 krótkoterminowych – bieżących) oraz możliwej autonomii pracowników;
- zachęcać i wspierać w różnych formach rozwój zawodowy funkcjonariuszy poprzez 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.

Ograniczenia badań

Niniejsze opracowanie zawiera pewne ograniczenia, które mogą dostarczać wskazówek do wykonywania przyszłych badań w tej dziedzinie. Ograniczenia związane są przede wszystkim z metodologicznymi aspektami przeprowadzonych analiz.

Pierwsze z nich dotyczy doboru próby badanych osób – otóż w niniejszym projekcie badano funkcjonariuszy zakładów karnych, nie badano pracujących w aresztach śledczych. Specyfika pracy tych placówek różni się, stąd wyniki należałoby odnieść jedynie do osób pracujących w zakładach karnych.

Kolejnym ograniczeniem jest dobór próby ze względu na płeć. W badaniu udział wzięli jedynie funkcjonariusze płci męskiej. W placówkach penitencjarnych pracuje również wiele kobiet, stąd wyniki należałoby rozszerzyć o płeć żeńską.

Istotne jest także, że badania przeprowadzono w czterech województwach. W przyszłości warto byłoby zrealizować je również w pozostałych.

Następna słabość to kwestionariusze samoopisowe, które stanowią 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, a w konsekwencji może powodować wyciąganie fałszywych wniosków. Przykładowo w przypadku narzędzi samoopisowych kobiety uzyskują wyższe wyniki zależności niż mężczyźni⁸⁴, a przy technikach projekcyjnych nie stwierdza się różnic w tym zakresie ze względu na płeć⁸⁵. Z kolei Arthur Stone, Joseph Schwartz, John Neale, Saul Shiffman, Christine Marco, Mary Hickcox, Jean Paty, Laura Porter i Laura Cruise⁸⁶ zaproponowali, aby do pomiaru stresu stosować nowoczesne technologie, które pozwolą na zapisywanie informacji bezpośrednio po wystąpieniu stresora, gdyż istnieją różnice w stosunku do retrospektywnego pomiaru po jakimś czasie. Dlatego też w przyszłych badaniach cenne byłoby wziąć pod uwagę możliwości zastosowania różnych metod pomiaru, by uzyskać bardziej rzetelne wyniki. Jednak taki sposób prowadzenia badań wiązałby się z poniesieniem większych nakładów finansowych i czasu.

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, co jest pewnym ograniczeniem dla poznania przyczyn powstawania wypalenia zawodowego. W przyszłości cenne byłoby przeprowadzenie badań, które wskazywałyby na strukturę zależności przyczynowych i wpływ określonych zmiennych na powstawanie wypalenia zawodowego.

⁸⁴ R.F. Bornstein, *The Dependent Personality: Developmental, Social, and Clinical Perspectives*, „Psychological Bulletin” 1992, vol. 112, s. 3-23.

⁸⁵ R.E. Bornstein, D.J. Galley, D.R. Leone, *Parental representations and orality*, „Journal of Personality Assessment” 1986, vol. 50, s. 80-89.

⁸⁶ A.A. Stone, J.E. Schwartz, J.M. Neale, S. Shiffman, C. Marco, M. Hickcox, J. Paty, L.S. Porter, L.J. Cruise, *A comparison of coping assessed by ecological momentary analysis and retrospective recall*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1998, vol. 74, s. 1670-1680.

Bibliografia

- Alacacioglu A., Yavuzsen T., Dirioz M., Oztop I., Yilmaz U., Burnout in nurses and physicians working a tan oncology department, "Psychooncology" 2009, vol. 18.
- Bakker A.B., Demerouti E., *The Job Demands-Resources model: state of the art.*, "Journal of Managerial Psychology" 2007, vol. 22(3).
- Bakker A.B., Hakanen J.J., Demerouti E., Xanthopoulou D., *Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high*, "Journal of Educational Psychology" 2007, vol. 99(2).
- Becker-Pestka D., *Etos służby w pracy personelu resocjalizującego*, „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych” 2014, nr 4.
- Bielawska-Batorowicz E., Dudek B., Wprowadzenie, [w:] E. Bielawska-Batorowicz, B. Dudek (red.), *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla. Polskie doświadczenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.
- Bornstein R.F., *The Dependent Personality: Developmental, Social, and Clinical Perspectives*, "Psychological Bulletin" 1992, vol. 112 (1).
- Bornstein R.E., Galley D.J., Leone D.R. (1986), *Parental representations and orality*. "Journal of Personality Assessment" 1986, vol. 50.
- Bourbonnais R., Jauvin N., Dussault J., Vezina M., *Psychosocial Work Environment, Interpersonal Violence at Work and Mental Health among Correctional Officers*, "Law Psychiatry" 2007, vol. 30.
- Ciosek M., *Psychologia sądowa i penitencjarna*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 2001.
- De Cuyper N., Schreurs B., De Witte H., Baillien E., Vander Elst T., *Exemplification and perceived job insecurity: Associations with self-rated performance and emotional exhaustion*, "Journal of Personnel Psychology" 2014, vol. 13(1).
- Dollard J., Miller N.E., Doob L.W., Mowrer O.H. & Sears R.R., *Frustration and aggression*, „Yale University Press“ 1939.
- Dudek B., Gruszczyńska E., Koniarek J., *Teoria zachowania zasobów S. Hobfolla – zagadnienia teoretyczne i metodologiczne oraz adaptacja kwestionariusza cor-evaluation*, [w:] Sęk H., Pasikowski T. (red.), *Psychologia zdrowia: teoria, metodologoa i empiria*, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2006.
- Dudek B., Koniarek J., Szymczak W., (2007). *Stres związany z pracą a teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla*, „Medycyna Pracy” 2007, nr 58(4).
- Dyląg A., *Psychometric properties of a Polish version of the Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) in a group of Information and Communication Technology Specialists (ICT)* [w tłum.: Badania nad własnościami psychometrycznymi polskiej wersji kwestionariusza Wypalenia Zawodowego – Wersja Ogólna (MBI-GS)]

- w grupie informatyków], (współautor) [w:] „Ergonomia – International Journal of Ergonomics and Human Factors (IJE&HF)“ 2006, vol. 28.
- Fredrickson B.L., Positive emotions, [w:] C.R. Snyder, S.J. Lopez (red.). *Handbook of positive psychology*, “Oxford University Press” New York 2002.
- Fredrickson B.L., *The role of positive emotions in positive psychology*, “American Psychologist” 2001, vol. 56.
- Freunderberger H.J., *Staff Burn-Out.*, “Journal of Social Issues” 1974, vol. 30(1).
- Freunderberger H.J., Richelson G., *Burnout: the high cost of high achievement*. “Garden City, N.Y: Anchor Press” 1980.
- Garner B.R., Knight K., Simpson D.D., *Burnout among corrections-based drug treatment staff: Impact of behavior and organizational factors*, “International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology” 2007, vol. 51.
- Głębocka A., Lisowska E., *Professional burnout and stress among Polish physicians explained by the Hobfoll resources theory*. “Journal of Psychology and Pharmacology” 2007, vol. 58(5).
- Harris K., Lambert A., Harris R., *HRM effectiveness as a moderator of the relationships between abusive supervision and technology work overload and job out-comes for technology and users*, “Journal of Applied Social Psychology” 2013, vol. 43.
- 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*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.
- Heszen-Niejodek I., *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.
- Hoel H., Cooper C.L., *Destructive Conflict and Bullying at Work [Report for Manchester School of Management]*, Manchester 2000.
- Hobfoll S., *Conservation of Resources. A New attempt at conceptualizing stress*, „*The American Psychologist*“ 1989, 44 (3).
- Hobfoll S.E., *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
- Hobfoll S.E., *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*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.
- Hobfoll S.E., Freedy J., *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout*, [w:] W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (red.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, DC: Taylor & Francis, Washington 1993.

- Hobfoll S.E., Shirom A., *Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace*, [w:] R.T. Golebiewski (red.), *Handbook of organizational behavior*, NY: Dekker, New York 2001.
- Isen A.M., *Rola neuropsychologii w rozumieniu korzystnego wpływu afektu pozytywnego na zachowania społeczne i procesy poznawcze*, [w:] J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Ito J.K., Brotheridge C.M., *Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective*, "Journal of Vocational Behavior" 2003, vol. 63(3).
- Kasprzak E., *Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory kariery zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2003.
- Kasprzak E., Koper M., *Psychospołeczne warunki pracy a wypalenie zawodowe wśród funkcjonariuszy służby więziennej*, „Przegląd Naukowo-Metodyczny – Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2015, nr 2.
- Kirenko J., Zubrzycka-Maciąg T., *Współczesny nauczyciel. Stadium wypalenia zawodowego*, Uniwersytet Marii Skłodowskiej-Curie, Lublin 2014.
- Kuć M., *Rola służb penitencjarnych w polityce kryminalnej*, [w:] J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, KUL, Lublin 2004.
- Leśniak M., Szaszkiwicz M., *Więzienie jako instytucja opresyjna i sytuacja depresyjna*, „Państwo i Społeczeństwo” 2015, nr 2.
- Machel H., *Psychospołeczne uwarunkowania pracy resocjalizacyjnej personelu więziennego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001.
- Maslach C., *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2009.
- Maslach C., Jackson S., *The measurement of experienced burnout*, "Journal of Occupational Behavior" 1981, vol. 81(2).
- Maslach C., Leiter M.P., *Prawda o wypaleniu zawodowym*, PWN, Warszawa 2011.
- Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M., *Job burnout*, "Annual Review of Psychology" 2001, vol. 52.
- Mawhinney L., *Laugh so you don't cry: teachers combating isolation in schools through humour and social support*, "Ethnography & Education" 2008, vol. 3(2).
- Meeusen V., Van Dam K., Brown-Mahoney C., Van Zundert A., Knappe H., *Burnout, psychosomatic symptoms and job satisfaction among Dutch anaesthetists: a survey*, *Acta Anaesthesiol Scand*, 2010, 54.
- Merecz-Kot D., Cębrzyńska J., *Agresja i mobbing w Służbie Więziennej*. „Medycyna Pracy” 2008, nr 59(6).

- Narumoto J., Nakamura K., Kitabayashi Y., Shibata K., Nakamae T., Fukui K., *Relationship among burnout, coping style and personality: Study of Japanese professional caregivers for elderly*, "Psychiatry and Clinical Neurosciences" 2008, vol. 62.
- Neveu, J.P., *Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards*, "Journal of Organizational Behavior" 2007, vol. 28(1).
- Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006.
- Okła W., Steuden S., *Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających*, „Roczniki Psychologiczne” 1999, nr 2.
- Ong A.D., Bergman C.S., Bisconti T.L. i Wallace K.A., *Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life*, "Journal of Personality and Social Psychology" 2006, vol. 4.
- Ostrowska K., *Ukryty lęk jako źródło zaburzeń w społecznym funkcjonowaniu jednostki*, „Profilaktyka Społeczna i Resocjalizacyjna” 2014, nr 23.
- Panagopoulou E. Montgomery A. Benos, *Burnout in internal medicine physicians: differences between residents and specialists*, "European Journal of Internal Medicine" 2006, vol. 17.
- Perski A., *Poradnik na czas przełomu. O stresie, wypaleniu oraz drogach powrotu do życia w równowadze*, Jacek Santorski i Co, Warszawa 2004.
- Peterson U., Demerouti E., Bergström G., Samuelsson M., Åsberg M., Nygren Å., *Burnout and behavior and mental health among Swedish healthcare workers*, "Journal of Advanced Nursing" 2008, vol. 62 (1).
- Piotrowski A., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.
- Piotrowski A., *Wizerunek medialny Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68, 85-93.
- Pomiankiewicz J., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68, 47-60.
- Prins J.T., Hoekstra-Weebers J., Gazendam-Donofrio S.M., Dillingh G.S., Bakker A.B., Huisman M., Jacobs B.I., Van der Heijden F., *Burnout and engagement among resident doctors in the Netherlands: a national study*, "Medical Education" 2010, vol. 44.
- Rafferty Y., Friend R., Landsbergis P.A., *The association between job discretion, decision authority and burnout*, "Work & Stress" 2001, vol. 15(1).
- Ray G., *Emotions the hidden behind a badge*, „Corrections Today” 2001, vol. 10.
- Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. & Jackson S.E., *Maslach Burnout Inventory Instruments and Scoring Guides English: GS, HSS, ES forms Portuguese: GS, HSS, ES forms*, Menlo Park: Mind Garden, 1996.

- Sekułowicz M., *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnościami intelektualną. Przyczyny-symptomy-zapobieganie-przewyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.
- Sęk H., *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2009.
- Sęk H., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2009.
- Sęk H., Cieślak R., *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne*, [w:] Sęk H., Cieślak R. (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, PWN, Warszawa 2011.
- Shen Y., *Relationships between self-efficacy, social support and stress coping strategies in Chinese primary and secondary school teachers*, “Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress” 2009, vol. 25(2).
- Siegrist J., Starke D., Chandola T., Godin I., Marmot M., Niedhammer I., Peter R., *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*, “Social Science & Medicine” 2004, vol. 58.
- Stone A.A., Schwartz J.E., Neale J.M., Shiffman S., Marco C., Hickcox M., Paty J., Porter L.S., Cruise L.J., *A comparison of coping assessed by ecological momentary analysis and retrospective recall*, “Journal of Personality and Social Psychology” 1998, vol. 74.
- Strelau J., *Osobowość a wypalenie zawodowe*, [w:] J.M. Brzeziński, L. Cierpiałkowska (red.), *Zdrowie i choroba*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.
- Szaszkiewicz M., Leśniak M., *Więzienie jako instytucja opresyjna i sytuacja depresyjna*. „Państwo i Społeczeństwo” 2015, nr 2.
- Trzebińska E., *Psychologia pozytywna*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Tucholska S., *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*. „Przegląd Psychologiczny” 2001, nr 44(3).
- Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Wydawnictwo KUL, Lublin 2009.
- Tunc T., Kutanis R.O., *Role conflict, role ambiguity and burnout in nurses and physicians of university hospital in Turkey*. “Nursing & Health Sciences” 2009, vol. 11.
- Urlińska M.M., Urlińska M., *Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną*, „Pedagogia Christiana” 2015, nr 2(36).
- Watson D., *Positive affectivity: The disposition to experience pleasurable emotional states*, [w:] C.R. Snyder i S.J. Lopez (red.). *Handbook of positive psychology*, “New York: Oxford University Press” 2002.

Weber-Rajek M., Sygit-Kowalkowska E., Radzimińska A., Ossowski R., *Psychospołeczne zagrożenia w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej – przegląd literatury*, „Studia Prawnoustrojowe” 2017, nr 36.

Wieczorek L., *Stres i wypalenie zawodowe w Służbie Więziennej*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka“ 2017, nr 1(20).

Netografia:

Służba Więzienna. Statystyki. Pobrano z <https://sw.gov.pl/dzial/statystyka>, (dostęp: 27.12.2019).

Służba Więzienna. Zespół Służby Medycyny Pracy i BHP. Pobrano z <http://docplayer.pl/20301177-Centralny-zarzad-sluzby-wieziennej-zespol-sluzby-medycyny-pracy-i-bhp-w-biurze-kadr-i-szkolenia.html>, (dostęp: 29.12.2019).

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, (dostęp: 27.12.2019).

Standyk B.L. (2003). PTSD in Corrections Employees in Saskatchewan. Pobrano z <http://www.rpnas.com/wp-content/uploads/PTSDInCorrections.pdf>, (dostęp: 27.12.2019).