



Aneta Judzińska

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

## Stres prozą życia – analiza wybranych grup zawodowych w perspektywie zagrażających bodźców stresowych

### KEY WORDS

stressor (stressors), professional stress, academic teacher's (postgraduate student) stress, doctor's stress, policeman's stress, professional burnout

### ABSTRACT

Judzińska Aneta, *Stres prozą życia – analiza wybranych grup zawodowych w perspektywie zagrażających bodźców stresowych* [Stress the Prose of Life – Analysis of Chosen Professional Groups in Perspective of Threatening Stressful Impulses]. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja* nr 2 (4), 2013, Poznań 2013, pp. 185–205, Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2708-3. ISSN 2300-0422

Article examines the occurrence of professional stress among academic teachers (postgraduate students), doctors and policemen particularly exposed to intensive influence of stressful impulses for social character of the functions they perform. Basing on the literature of object, author enriches the analysis with his own findings. In first instance he defines the notion of stressors and then he tries to find and make them up in the form of specific threats, adequate for each of the above mentioned professional groups. His analysis is extended by the aspect of professional transformations taking into consideration their social-cultural conditions. Thanks to it the author shows the existence of relationship not only between the age of respondents and susceptibility on stress but he underlines as well how important place in human's needs hierarchy takes the professional job. Frustration, fear, tension and anxiety destructively influence the psychical form of an individual effecting in negative consequence defined by the hereby article as a professional burnout.

Praca zawodowa może w znacznym stopniu urozmaicić życie człowieka i dostarczyć mu wiele satysfakcji. Pozytywnie skorelowana z intersubiektywnymi przekonaniem i predyspozycjami człowieka, stwarza warunki do samorealizacji i rozwoju kreatywności. W ujęciu Jana F. Terelaka stanowi „zespół czynności, wewnętrznie spójny, który zmierza do wytworzenia dóbr lub usług zaspokajających potrzeby własne i innych ludzi” (Terelak, 2007: 21). Jak wskazują dane

empiryczne, człowiek poświęca na pracę „około 25% aktywności życiowej”, na podstawie czego można wnioskować, że zajmuje ona wysoką pozycję w hierarchii egzystencjalnych potrzeb. Niestety, bardzo często jej nieodłącznym elementem staje się stres. Zaburzenie równowagi pomiędzy „pracą a możliwościami pracownika” implikuje szereg negatywnych bodźców, odbierając tym samym jednostce poczucie kontroli i sprawstwa. Dodatkowe źródło obciążenia warunkuje wykonywanie zawodu o charakterze społecznym (Majchrzak, 2011: 137). Uwzględniając powyższe kryteria, analizie poddane zostaną grupy w szczególności narażone na oddziaływanie stresorów: nauczyciele akademicy (doktoranci), lekarze oraz policjanci.

## Metodologia badań własnych

W artykule posługuję się materiałem badawczym pozyskanym na potrzeby pracy magisterskiej (Judzińska, 2013). W badaniu wzięło udział sześć osób w konfiguracji kobieta – mężczyzna, w każdej z trzech grup zawodowych: dwoje doktorantów pracujących na uczelniach wyższych o profilu humanistycznym, dwoje lekarzy pracujących na oddziale ratunkowym oraz dwoje policjantów o charakterze dzielnicowym. Wszyscy respondenci byli w wieku od 28 do 33 i mieszkali w różnych miastach na terenie województwa dolnośląskiego, lubuskiego oraz wielkopolskiego. Celem ogólnym badań było poznanie strategii radzenia sobie ze stresem w życiu zawodowym stosowanych przez doktorantów, lekarzy i policjantów. W pracy posłużono się metodą indywidualnego studium przypadku „polegającej na analizie jednostkowych losów ludzkich” (Pilch, Bauman, 2010: 78). Pozyskany w ten sposób materiał empiryczny stanowił istotne źródło wiedzy na temat psychologiczno-fizycznego funkcjonowania respondentów, stwarzając jednocześnie możliwość dokonania diagnozy na temat badanego zjawiska. Posługując się analizą jakościową, będącą (jak większość oddziaływań empirycznych) „interwencją w badaną rzeczywistość”, dążono do uzyskania „wglądu” w środowisko osób badanych, by móc w szerszym kontekście rozpatrywać problematykę radzenia sobie ze stresem (Flick, 2011: 200). Jako technikę badawczą zastosowano indywidualny wywiad pogłębiony. Przyjął on postać częściowo ustrukturyzowaną. Taka forma prowadzenia wywiadu pozostawiła więc szeroki zakres swobody oraz metodologiczną elastyczność w formułowaniu zagadnień, szczególnie interesujących z analitycznego punktu widzenia. Zwiększony obszar oddziaływań badawczych stworzył możliwość pogłębienia w szczególności tych danych empirycznych, które stanowiły istotny wymiar dla osoby badanej i nierzadko były nacechowane również ładunkiem emocjonalnym. Pytania zadawano zgodnie z kontekstem prowadzonej rozmowy. W ten sposób informacje zostały pozyskane w sposób bardziej

naturalny i demokratyczny, nie godząc tym samym w podstawowe prawa jednostki (Łobocki, 2003: 266–267). Uzyskany obraz miał charakter połowiczny i ograniczał się wyłącznie do sześciu przedstawicieli analizowanych profesji. Mając zatem świadomość, że zinterpretowanych danych nie można poddać generalizacji do całej populacji doktorantów, lekarzy i policjantów, rozważania prowadzić będę przede wszystkim na podstawie literatury przedmiotu. Jednocześnie wyrażam nadzieję, że wypowiedzi respondentów chociaż w niewielkim stopniu odzwierciedlą naukowy dyskurs, konstruując spójną wizję rzeczywistości panującej w trzech prezentowanych grupach zawodowych.

## Definicje stresu oraz stresorów

Analizę zjawiska stresu zawodowego należy rozpocząć od wprowadzenia kluczowych terminów celem przybliżenia istniejących zależności oraz mechanizmów zaburzających harmonijne funkcjonowanie jednostki. Chcąc w sposób efektywny prowadzić naukowe rozważania, warto przywołać ogólną definicję stresu. W literaturze przedmiotu jest on definiowany jako „psychologiczne i fizyczne obciążenie lub napięcie wywołane fizycznymi, emocjonalnymi, społecznymi, ekonomicznymi czy zawodowymi okolicznościami, zdarzeniami czy doświadczeniami, z którymi trudno sobie poradzić lub które trudno wytrzymać” (Colman, 2009). Rozpatrywany wyłącznie w kontekście zagrożenia zarówno dla sfery cielesnej, jak i duchowej, warunkuje zaburzenie mechanizmu homeostazy. Uwzględniając interdyscyplinarny charakter bodźców, za pomocą których jest wywoływany, można przypuszczać, że sukcesywnie obniża zdolności adaptacyjne jednostki.

Niepodważalny jest fakt, że wyzwolenie w organizmie reakcji stresowej musi być wywołane określonym czynnikiem. Owym bodźcem powodującym zachwianie równowagi wewnątrzustrojowej są stresory. To one pozwalają odróżnić przyczynę stresu od jego skutków. Stresory pojawiające się w życiu człowieka są bardzo zróżnicowane, przede wszystkim pod względem natężenia oraz źródła ich pochodzenia (Sheridan, Radmacher, 1998: 208). Jak podkreśla Marek Jarosz, „stresor i sytuacja stresowa używane są na ogół zamiennie jako terminy jednoznaczne i będące nazwami czynników wywołujących stres lub inaczej stanu stresu. W tym ujęciu sytuacja stresowa oznacza więc czynniki zewnętrzne, zespół warunków, a zgodnie z powszechnie niemal przyjętym stanowiskiem, czynniki zewnętrzne są rozpatrywane przy uwzględnieniu tego jak jednostka je spostrzega” (Jarosz, 1975: 242). Powyższe bodźce mają synonimiczny charakter i wywołują w organizmie człowieka ten sam negatywny skutek. Badacz postrzega je jako bodźce pochodzące ze środowiska zewnętrznego, które są poddawane indywidualnej ocenie podmiotu i zarazem od niej zależne. Z tej perspektywy określa się stopień szkodliwości

względem jednostki. Z kolei Aron Antonovsky zauważa, że „stresory to wymogi, dla których nie ma gotowych ani zautomatyzowanych reakcji adaptacyjnych, przede wszystkim rodzą stan napięcia” (Antonovsky, 1995: 42). Autor utożsamia je z nieprzewidywalnymi sytuacjami, które wywołują u jednostki stan zaskoczenia, ograniczając tym samym możliwości obronne. Dochodzi więc do znacznego zwiększenia dyskomfortu w zakresie funkcjonowania ustroju.

W literaturze przedmiotu istnieje wiele propozycji wskazujących na różnorodne konfiguracje bodźców stresowych. Dotyczą one licznych sfer, w ramach których funkcjonuje człowiek i w dużym stopniu zależą od środowiska, w którym obecnie się znajduje<sup>1</sup>. Zgodnie z przyjętym w artykule kierunkiem poszukiwań badawczych weryfikacji zostanie poddany wymiar zawodowy.

## Przyczyny stresu w życiu zawodowym

W pracy zawodowej stres mogą wywoływać zarówno komponenty fizyczne, społeczne, jak i indywidualne, charakterystyczne dla danej organizacji pracy. Grażyna Bartkowiak, powołując się na poglądy Zofii Ratajczak, wymienia przede wszystkim „przeciążenie pracą fizyczną” – kiedy pracownik zostaje obciążony zbyt dużą ilością zadań do wykonania, co powoduje przeciążenie fizyczne i zdecydowanie zmniejsza zasób jego siły. W konsekwencji pojawić się może „ogólne przeciążenie umysłowe” – podczas którego dochodzi do znacznego obniżenia funkcjonowania intelektualnego. Pogarsza się pamięć oraz koncentracja uwagi. Nadmiar obowiązków, rozumiany jako „jakościowe przeciążenie pracą”, związany jest z wykonywaniem zadań, które mogą być dla pracownika niezrozumiałe, nazbyt skomplikowane. Kluczową rolę w generowaniu bodźców stresowych odgrywa również „presja czasu” – rozpatrywana w kontekście nadmiaru obowiązków, znacznie utrudnia realizację zadań w oczekiwanym terminie. Niekiedy może pojawić się przeświadczenie o „monotonii” – kiedy praca staje się nad wyraz przewidywalna i brak w niej elementu zaskoczenia. Kolejnym źródłem stresu pojawiającym się w życiu zawodowym zdaniem autorki jest „brak wsparcia społecznego”. Wówczas wykonywany zawód nie spotyka się z aprobatą społeczną bądź akceptacją osób najbliższych. Efektywne zaburzenie wewnątrzustrojowej równowagi może nastąpić także z powodu „niesprawiedliwego traktowania przez przełożonych” – co odnosi się do

<sup>1</sup> Zob. G.S. Everly, R. Rosenfeld, *Stres: przyczyny, terapia i autoterapia*, przeł. J. Radzicki, Warszawa 1992; *Konteksty stresu psychologicznego*, red. I. Heszen-Niejodek, Katowice 2002, a tam zwłaszcza: M. Ledzińska, *Stres informacyjny – sposoby radzenia sobie i przeciwdziałania*, s. 27–31; P. Stawiarska, *Zmiany w procesie radzenia sobie ze stresem egzaminacyjnym u osób zdających egzamin poprawkowy (badania w modelu interakcyjnym)*, s. 58–63; A. Łuszczynska, K. Goljan, K. Pietroni, *Radzenie sobie ze stresem, emocje i lokaty uzyskiwane we współzawodnictwie sportowym*, s. 100–101.

zjawiska zwanego potocznie faworyzowaniem ulubionych pracowników, darzeniem ich szczególnymi względami, dyskryminując tym samym pozostałych członków załogi. Autorka, dokonując próby usytuowania owej problematyki w rozległej perspektywie badawczej, porzuca ideę skonstruowania jednowymiarowego obrazu jednostki przedstawiającego ją wyłącznie w pozycji ofiary. W swoich rozważaniach podkreśla, że bezpośrednią odpowiedzialność za generowanie bodźców stresowych może ponosić także pracownik. Przyjęcie biernej postawy rozumianej jako „brak wyraźnych osiągnięć w pracy zawodowej” oraz „brak możliwości współdecydowania” powoduje znaczne obniżenie poczucia kontroli i możliwości wpływu zarówno w obszarze własnego stanowiska, jak i wobec firmy. Z kolei „brak uznania społecznego w swoim środowisku pracy” prowadzi do poczucia alienacji i wyobcowania (Bartkowiak, 2009: 100). Analizując powyższe czynniki stresogenne, można stwierdzić, że Grażyna Bartkowiak większość swojej uwagi poświęciła komponentom emocjonalnym i interpersonalnym. Zbyt niski poziom wspólnego zaangażowania, międzyludzkiej życzliwości lub ich całkowity brak negatywnie rzutuje na klimat społeczny organizacji. W konsekwencji może doprowadzić do (oprócz psychicznego i fizycznego wycieńczenia pracownika) zmniejszenia efektywności i wydajności pracy. Natomiast Maria Katarzyna Grzegorzewska, powołując się na Veroński Model Stresu Tadeusza Marka, prezentuje czynniki stresogenne towarzyszące życiu zawodowemu, odwołując się wyłącznie do sfery organizacyjnej. Jako pierwszy wskazuje „konflikt ról i niejasności” – który następuje wtedy, gdy pracownik zobligowany jest do wykonania zadania sprzecznego z jego systemem wartości i przekonań. Niespójność pojawia się wówczas, gdy nie jest właściwie poinformowany o swoich prawach i obowiązkach związanych z pełnioną rolą. Niebezpieczne staje się także „przekraczanie barier organizacyjnych”. Świadczy ono o wykraczaniu pracowników poza granice własnych kompetencji, co staje się równoznaczne z przejmowaniem obowiązków należących do innych osób. W sytuacji, kiedy dochodzi do pogorszenia relacji interpersonalnych w zespole, można zaobserwować „brak udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących organizacji”. Owa pasywność zostaje podtrzymywana poprzez „autokratyczny styl kierowania”, co z kolei destrukcyjnie wpływa na poczucie własnej wartości pracownika, odbierając mu przekonanie o indywidualności i kreatywności. Źródło stresu zawodowego, zdaniem autorki, stanowi również „odpowiedzialność za ludzi”. Należy bowiem pamiętać, że zasoby ludzkie najtrudniej poddać kontroli, a to z kolei może implikować u osoby zarządzającej wiele frustracji. „Stosunki interpersonalne, występujące między członkami grupy pracowniczej” również w sposób istotny rzutują na samopoczucie człowieka. Nieprawidłowe relacje, charakteryzujące się przede wszystkim niskim poziomem współpracy i zaufania, negatywnie wpływają na klimat panujący pomiędzy pracownikami. Jako ostatni czynnik stresu pojawiający się w życiu zawodowym Maria Katarzyna Grzegorzewska przywołuje „rozwój kariery”,

z którym nierozzerwalnie wiąże się niepewność awansu i zatrudnienia. Pojawiający się lęk ogranicza efektywność pracy, jej dynamikę, w konsekwencji czego dochodzi do nieawansowania osób, które na awans zasłużyły (Grzegorzewska, 2006: 29–30). Poddając analizie omówione powyżej źródła stresu, można sformułować wniosek, że są uwarunkowane czynnikami wywołanymi przez organizację, jak również predyspozycjami indywidualnymi, którymi dysponuje sama jednostka. Pojawiają się tutaj dwa poziomy funkcjonowania, które generują reakcje stresowe. Kluczowe zagadnienie stanowi problem władzy i konsekwencji, jakie niesie za sobą jej sprawowanie. Wywiera to silne piętno na stosunki interpersonalne panujące pomiędzy całym personelem.

Syntetyczny przegląd elementarnych źródeł stresu pojawiających się w życiu zawodowym stanowi merytoryczne wprowadzenie w obszar problematyki specyficznej, dotyczącej analizy wybranych jego aspektów. Należy zatem podkreślić, że wybrani przedstawiciele środowisk naukowych (nauczyciele akademicy), służb medycznych (lekarze) oraz mundurowych (policja) są narażeni na intensywne oddziaływanie bodźców stresowych. Komponentem pełniącym rolę definicyjnego spoiwa, będącego niejako wspólnym atrybutem osób badanych, jest wysoka ekspozycja na bodźce społeczne, o której wspomniano na początku artykułu. W przypadku braku adekwatnych metod radzenia sobie z tego typu napięciem może pojawić się „chroniczny stres emocjonalny”, charakterystyczny dla działań, „których wspólną cechą jest ciągły kontakt z ludźmi”, a więc przede w takich zawodach, jak: (...) nauczyciele akademicy, lekarze, policjanci” (Terelak, 2008: 262–263). Zaburzenia w zakresie efektywnej komunikacji oraz brak jasno sprecyzowanych oczekiwań mogą generować stany frustracji i niezadowolenia, tym samym negatywnie rzutując na zdrowie psychiczne i fizyczne jednostki. Ową korelację doskonale podsumowuje w swoich rozważaniach Iwona Majchrzak. Badaczka podkreśla, że „negatywne skutki przemian cywilizacyjnych dotyczą, przede wszystkim, osoby zajmujące się wykonywaniem tzw. zawodów społecznych, a więc związanych z kontaktami z ludźmi” (Majchrzak, 2011: 137).

## Doktoranci

Pierwszą poddaną szczegółowej analizie grupę, narażoną na wzmożone oddziaływanie bodźców stresowych stanowią doktoranci. Przywołując treść Ustawy o szkolnictwie wyższym z dnia 27.07.2005 roku, art. 196 doktorantem może być osoba „która posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny” oraz uzyskała pozytywny wynik w postępowaniu rekrutacyjnym. Podążając dalej treścią prawnego rozporządzenia art. 197, szczególną uwagę należy zwrócić na charakter wymagań formowanych wobec tej nietypowej, bo studencko-zawodowej grupy.



W związku z tym, że badania przeprowadzono w populacji studentów czwartego roku studiów stacjonarnych, analizie poddana zostanie ta część ustawy, która reguluje niniejsze kryteria. Od doktorantów oczekuje się między innymi „postępowania zgodnego z treścią ślubowania realizacji obowiązującego programu studiów doktoranckich, prowadzenia badań naukowych i składania kierownikowi studiów doktoranckich semestralnych sprawozdań z przebiegu pracy naukowej (...), odbywania praktyk zawodowych w formie prowadzenia zajęć dydaktycznych lub uczestniczenia w ich prowadzeniu w wymiarze ustalonym przez radę jednostki organizacyjnej”. Doktorant, który w sposób właściwy nie wywiąże się ze swoich obowiązków, „może zostać skreślony z listy uczestników studiów doktoranckich”<sup>2</sup>. Należy więc wnioskować, że prawidłowa realizacja owych zadań uzależniona jest przede wszystkim od predyspozycji indywidualnych kandydata, związanych z posiadaniem pożądanego pakietu zasobów osobowościowych takich jak produktywność, samodyscyplina oraz efektywna organizacja czasu. Deficyty w zakresie powyższych kompetencji mogą w rezultacie prowadzić do odczuwania frustracji, lęku lub niepokoju. Świadomość zbliżających się egzaminów oraz obrony dysertacji doktorskiej zwiększają presję osiągnięcia sukcesu, wywołując tym samym napięcie i stres. Świadczyć o tym mogą wypowiedzi osób badanych: „Praca naukowa, a w szczególności pisanie doktoratu oraz jego obrona – to jest dla mnie permanentny stres” (kobieta, 28 lat), „Słowo stres kojarzy mi się przede wszystkim z pisaniem doktoratu” (mężczyzna, 28 lat). Biorąc pod uwagę fakt, że doktoranci występują niejako w podwójnej roli ucznia-nauczyciela, nie sposób pominąć pewnego zakresu ich doświadczeń zdobytych w ramach dydaktycznej pracy akademickiej. Analizowanie źródeł stresu w kontekście owej perspektywy, wskazuje na daleko idące konsekwencje w postaci formowania się zjawiska wypalenia zawodowego (zob. Sęk, 1996: 9–13).

Jak powszechnie wiadomo, wykonywanie zawodu nauczyciela jest związane z ekspozycją społeczną, co może wywoływać pewne obciążenia psychologiczno-fizyczne. Autor publikacji *Stres zawodowy*, przywołując definicję Stanisławy Tucholskiej, podkreśla, że „zawód nauczyciela jest zawodem społecznym, którego nadrzędnym celem jest działanie na rzecz dobra uczniów za pośrednictwem bliskich kontaktów interpersonalnych, nacechowanych empatią i troską” (Terelak, 2008: 236). Taki sposób zarysowania sylwetki nauczyciela podkreśla prospołeczne i typowo humanistyczne przymioty, które powinny być nieodzownym elementem jego osobowości. Analizując dalej treść definicji, warto zwrócić uwagę na specyficzny rodzaj relacji, jaki powinien kształtować się pomiędzy pedagogiem a uczniami. Istotę oddziaływań stanowią będą elementy związane z opieką, wykluczając tym samym wszelką dyrektywność czy sztywność w kontaktach z podopiecznymi.

<sup>2</sup> Dz. U. z 2012, poz. 572.

Osobiste zaangażowanie oraz poczucie odpowiedzialności, definiowane w kontekście warsztatu pracy nauczyciela, stwarzają szansę na efektywną współpracę w atmosferze wzajemnego zrozumienia i akceptacji.

Bez względu na miejsce zajmowane w hierarchii systemu szkolnictwa (szkoły podstawowe, średnie czy uczelnie wyższe) nauczyciel pełni zróżnicowane funkcje, które mają istotny wpływ na odbiorców jego przekazu (uczniowie, studenci). Jego postawa stanowi dla większości wzorzec osobowościowy, pełniąc tym samym „funkcję modelową”. Jako propagator wiedzy pedagog staje się również autorytetem w zakresie dziedziny naukowej będącej przedmiotem jego zainteresowań badawczych. Realizuje więc „funkcję dydaktyczną” oraz „funkcję instruktazową”. Najbardziej zróżnicowany poziom intensywności oddziaływań odnosi się do ostatniej funkcji – związanej z wychowaniem. Jej pełnienie proporcjonalnie ulega zmniejszeniu wraz ze wzrostem poszczególnych szczebli edukacji. Nie oznacza to jednak, że całkowicie zanika na uczelniach wyższych. Ulega pewnym przeobrażeniom, elastycznie wkomponowując się w realia akademickiej rzeczywistości (Terlak, 2008: 236).

Nawiązując do owych realiów, należy nieco dokładniej przeanalizować główne obszary zagrożeń wywoływane przez stresory, które pojawiają się w pracy nauczycieli akademickich. Iwona Majchrzak nazywa je „obciążeniami psychofizycznymi”, dokonując zróżnicowania ze względu na aspekt psychiczny i fizyczny. Pierwsza grupa czynników generujących reakcje stresowe ma wymiar psychologiczno-społeczny. Odnosi się do długotrwale utrzymujących się stresorów, takich jak: „niewspółmierne do wkładu pracy zarobki, cechy i zachowania studentów, nadmierne i sprzeczne wymagania przełożonych, brak środków finansowych na realizację badań naukowych”. Jak wskazuje wypowiedź doktoranta: „Dochód, który uzyskuję na Uniwersytecie, jest kompromitujący” (mężczyzna, 28 lat). Ograniczone możliwości zmiany niekorzystnej sytuacji oraz niski poziom poczucia kontroli i sprawstwa podtrzymuje jedynie stan permanentnego stresu. Podobne konsekwencje pojawiają się w związku z komponentami fizycznymi. Ich stresogenna specyfika jest związana z niedogodnymi warunkami pracy, takimi jak: „nadmierne obciążenie głosu i wyższy od dopuszczalnego poziom hałasu” (Majchrzak, 2011: 138). Autorka, powołując się na wyniki badań Cheryl Trevers i Cary Cooper z 1993 roku, wymienia i charakteryzuje występujące z największą częstotliwością obciążenia swoiste dla tej grupy zawodowej. Jednym z nich są interakcje pomiędzy nauczycielem akademickim a studentem. Odnoszą się do zagadnień związanych z poziomem motywacji studentów oraz kwestii dotyczących utrzymania dyscypliny podczas zajęć. „Studenci bywają czasami złośliwi i przekorni” (mężczyzna, 28 lat). Najczęściej może to być: „agresja werbalna ze strony studentów, (...) nauczanie studentów, którzy nie mają motywacji do nauki, obserwowanie narastającej agresji wśród studentów”. Kolejnym, niezmiernie istotnym



czynnikiem generującym pojawienie się bodźców stresowych, są struktury administracyjne uczelni. Dyrektywny i nieelastyczny sposób zarządzania może ograniczać wśród nauczycieli akademickich poczucie kontroli i samodzielności w zakresie podejmowania własnych działań. „Stresem jest brak możliwości odmowy swoim przełożonym z Uniwersytetu. Pojawia się wtedy frustracja i złość, że całe swoje życie, zarówno rodzinne, jak i zawodowe (pracuję również w przedszkolu), muszę zawsze im podporządkować (...). To totalnie dezorganizuje” (kobieta, 28 lat). Destrukcyjny wpływ na kondycję psychiczną ma także „słaba komunikacja w zespole pracowników, konkurencja między pracownikami”. Zaburzenie względnie trwałej równowagi pomiędzy nienagannym indywidualizmem a zasadą partnerstwa generuje relacyjną przepaść, której podstawowym wymiarem staje się wir zawodowych zależności. „Najbardziej stresuje, a zarazem irytuje mnie, kiedy mój promotor nie dotrzymuje terminów związanych ze sprawdzaniem mojego doktoratu (...). A brak doktoratu blokuje dalszy rozwój i robienie kariery. Wtedy mam wrażenie, że się cofam, nie stoję w miejscu, ale się cofam” (mężczyzna, 28 lat). Cheryl Trevers i Cary Cooper wymieniają dalej „złe warunki pracy” rozumiane jako brak adekwatnych do zajęć i liczby osób sal dydaktycznych czy też zbyt duża liczba studentów podczas spotkań laboratoryjnych. Pojawiają się także trudności w uzyskaniu etatu. „Małe możliwości awansu, niepewność socjalna” to kolejne źródła stresu, które w znacznym stopniu mogą ograniczać efektywność pracy nauczycieli akademickich. „Nikt, absolutnie nikt nie jest w stanie dać mi gwarancji, że po obronie dostanę etat na uczelni. To jest smutne i za razem przerażające” (kobieta, 28 lat). Kreowana w umyśle pedagoga „niepewność socjalna” spowodowana trudnością w uzyskaniu zatrudnienia oraz niskim wynagrodzeniem może powodować frustrację i gniew. „Świadomość, że bycie dobrym wykładowcą nie jest uwzględniane przy awansie, obniżający się status społeczny zawodu, wysokość wynagrodzenia nieproporcjonalna do wkładu pracy” to tylko niektóre z czynników wzmagające napięcie i stres. „Dwuznaczność ról” wynikająca z braku jasno sprecyzowanego zakresu obowiązków i kompetencji a także „świadomość zbyt słabego przygotowania zawodowego” będzie dodatkowym bodźcem implikującym szereg reakcji stresowych (Majchrzak, 2011: 138).

## Lekarze

Treść ustawy o zawodzie lekarza z dnia 5.12.1996 roku, art. 30, traktuje o specyficznych oczekiwaniach i obowiązkach ciężących na tej grupie zawodowej. „Lekarz ma obowiązek udzielać pomocy lekarskiej w każdym przypadku, gdy zwłoka w jej udzieleniu mogłaby spowodować niebezpieczeństwo utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia, oraz w innych przypadkach

niecierpiących zwłoki”<sup>3</sup>. Zwraca się więc tutaj szczególną uwagę na wysoki poziom odpowiedzialności i presji ciężącej na lekarzach. Podejmowane przez nich decyzje rzutują na zdrowie i życie pacjentów. W mojej grupie badawczej znalazły się osoby wykonujące zawód lekarza o specjalizacji w zakresie medycyny ratunkowej. Pracują one w tak zwanych Zespołach Ratownictwa Medycznego, a więc „zajmują się osobami w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego na etapie przedszpitalnym” (Bartczak, Bartczak, 2010: 8). Jest to praca, która zarówno w bezpośredni, jak i pośredni sposób zagraża zdrowiu i życiu jednostki, a jej nieodzownym elementem staje się stres, niekiedy przejawiający się w bardzo dużym nasileniu. Ograniczone możliwości kontroli sytuacji oraz nieprzewidywalność przebiegu wydarzeń prowadzą do rozregulowania mechanizmu homeostazy. „Kiedy jedziemy na miejsce zdarzenia, często odczuwam niepokój. Nie jestem przecież w stanie przewidzieć, co tam zastanę” (kobieta, 33 lata). Obciążające wydarzenia „są związane z wysokim napięciem przeplatane długimi okresami względnego spokoju, bądź rutyny”. Marzena Binczycka-Anholcer oraz Piotr Lepiesza wskazują na pewne psychiczne i fizyczne aspekty zagrożeń w pracy ratownika medycznego, które generują szereg reakcji stresowych. Do najczęstszych zagrożeń kwalifikują takie zdarzenia, jak: „groźba fizycznego uszczerbku na zdrowiu, udział w sytuacjach wymagających szybkiej i trudnej decyzji medycznej, częsta konfrontacja z zagrożeniem życia, a także obcowanie ze śmiercią i poczucie bezsilności podczas procesów ratowniczych, powoduje ogromne napięcie emocjonalne i wyczerpanie psychiczne” (Binczycka-Anholcer, Lepiesza, 2011: 457). Istnieją także sytuacje stresowe uwarunkowane specyfiką relacji oraz wzajemnych zależności pomiędzy współpracownikami. Wówczas brzemień odpowiedzialności spoczywa nie tylko na decyzjach specjalisty bezpośrednio wdrażającego określone procedury ratownicze względem pacjenta. Niekiedy (w związku z określoną pozycją zawodową) jego oddziaływania muszą podlegać weryfikacji starszych, bardziej doświadczonych ratowników, dla których sprawowanie takiej kontroli może stanowić dodatkowe obciążenie psychiczne. Jest to bowiem związane z tak zwaną podwójną odpowiedzialnością. Doskonale obrazuje to wypowiedź jednego z respondentów: „Zbyt duże przeciążenie pracą, to jest nadmiarem obowiązków związanych poddawaniem pacjenta błędnym procedurom szczególnie przez starszych asystentów, stanowi źródło stresu (...). Odczuwam wtedy zdenerwowanie, złość, irytację” (mężczyzna, 33 lata). W literaturze przedmiotu istnieje szereg czynników wskazujących na różnorodność stresorów występujących wśród analizowanej grupy zawodowej. Jednym z nich jest „specyficzna organizacja pracy”, a w szczególności system zmianowy, funkcjonowanie w stanie wysokiego napięcia, podejmowanie niezwykle obciążających i odpowiedzialnych decyzji. Dodatkowym utrudnieniem intensyfikującym powyższe objawy jest przemęczenie spowodowane

<sup>3</sup> Dz. U. Nr 277, poz. 1.

fizycznymi niedogodnościami wynikającymi z tak zwanej pracy w terenie. „Nocne dyżury potrafią rozregulować mój naturalny rytm funkcjonowania, w szczególności gdy mamy bardzo wysoką liczbę wezwań” (kobieta, 33 lata). Kolejną grupę bodźców stresowych stanowią zdarzenia określane jako: „ciągły kontakt z chorobami, traktowanymi jako zagrożenie dla własnego zdrowia, oraz śmiercią”. Brak prewencji oraz nieprzestrzeganie kluczowych zasad bezpieczeństwa i ostrożności mogą zakończyć się dla lekarza tragicznie. Musi więc on stale podejmować działania zaradcze, stanowiące barierę ochronną dla swojego życia i zdrowia. Specyficznym źródłem stresu staje się śmierć pacjenta. Identyfikowana jest z trzema obszarami zagrożeń: pierwszy ma wymiar „egzystencjalny”, odnosi się do założeń koncepcji ontologicznych, niekiedy wywołując u lekarzy pewnego rodzaju postawę nihilistyczną. Zbyt powszechna świadomość nieuchronności kresu życia może w znacznym stopniu obniżać motywację i chęć do efektywnej, pełnej zapału i pasji pracy. Jak podkreśla respondentka: „Śmierć człowieka nie robi na mnie wielkiego wrażenia. Po prostu się do tego przyzwyczaiłam. Każdego dnia obserwuję czyjeś odejście” (kobieta, 33 lata). Drugi wymiar dotyczy obszaru kompetencji medycznych, a mianowicie jest związany z pewnego rodzaju poczuciem odpowiedzialności i winy z powodu utraty pacjenta. Dochodzi wówczas do odczuwania tak zwanego „subiektywnego poczucia niepełnej kompetencji czy wdrożenia niewłaściwych procedur”. Ostatni, trzeci aspekt stresogenny jest uwarunkowany koniecznością przekazania informacji o śmierci pacjenta rodzinie. Okazuje się, że większość lekarzy podczas odbywania studiów nie zostaje właściwie, a niekiedy w ogóle wyposażona w kompetencje do przekazywania tego typu informacji (Bartczak, Bartczak, 2010: 10–11). „Na studiach medycznych nie przywiązuje się zbyt dużej uwagi do sposobu regulowania relacji z pacjentem” (mężczyzna, 33 lata). Brak podstawowych zasobów psychologicznych w zakresie efektywnej komunikacji może implikować szereg stresorów wywołujących napięcie pomiędzy pacjentem a lekarzem.

Kiedy analizuje się powyższe obciążenia zarówno w wymiarze cielesnym, jak i duchowym, pojawia się refleksja nad specyfiką osób wykonujących zawód o tak intensywnej ekspozycji na bodźce stresowe. Powinny one charakteryzować się wysokim poziomem odporności i wytrzymałości psychicznej tak, aby móc (pomimo tak intensywnych obciążeń) rzetelnie wywiązywać się ze swoich zawodowych obowiązków. Pomimo że niezmiernie trudno jest zhierarchizować i poddać wartościowaniu, które z działań podejmowanych podczas akcji ratowniczej są najbardziej stresujące, okazuje się, że „szczególnie trudna i stresująca jest dla ratownika medycznego sytuacja, gdy musi podjąć decyzję o rozpoczęciu lub zaprzestaniu pomocy dla pacjenta – poszkodowanego uznanego już za osobę zmarłą”. Przeświadczenie, że życie drugiego człowieka zależy od podjęcia określonej decyzji, wywiera ogromną presję i nacisk na osobę lekarza. Dodatkowe utrudnienie stanowi nieprzewidywalność sytuacji oraz kondycji poszkodowanego, który na przykład na

skutek wypadku mógł ulec rozmaitym, niezwykle skomplikowanym obrażeniom. Lekarzem medycyny ratunkowej powinna być więc osoba niezwykle spójna wewnętrznie, darząca siebie samą zaufaniem, a jednocześnie stawiająca opór negatywnym emocjom (Binczycka-Anholcer, Lepiesza, 2011: 457).

Funkcjonowanie w stanie przewlekłego i długotrwałego stresu związanego z pracą może przyczynić się do wypalenia zawodowego. Kumulowanie się czynników obciążających, takich jak „błędy, trudności z koncentracją, frustracja, zmęczenie fizyczne, absencja czy negatywny wpływ na życie rodzinne” (Bartczak, Bartczak, 2010: 11) diametralnie obniża zadowolenie i satysfakcję z podejmowanych działań. Staje w opozycji do elementarnej zasady przyświecającej etyce lekarskiej, a mianowicie umiejętności empatycznego spojrzenia na osobę pacjenta. Tymczasem specyficzne objawy wypalenia zawodowego stają w opozycji do owych wzniosłych założeń, prowadząc do „depersonalizowania i obniżania zaangażowania zawodowego” (Sęk, 2000: 95). Życie w ciągłym napięciu psychicznym, presja i odpowiedzialność podejmowanych decyzji, a także obciążenia fizyczne związane z wykonywaniem czynności ratunkowych negatywnie rzutują na kondycję psychiczną oraz fizyczną jednostki.

## Policjanci

Ostatnią już grupę zawodową stanowiącą przedmiot analizy są policjanci. Zgodnie z treścią ustawy z dnia 6.04.1990 roku, art. 1 pkt 1 „tworzy się Policję jako umundurowaną i uzbrojoną formację służącą społeczeństwu i przeznaczoną do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz do utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego”. Jak wskazuje art. 25a. pkt 1, policjantem może więc zostać osoba, która nie została skazana „prawomocnym wyrokiem sądu” za czyn przestępczy, korzystająca „z pełni praw publicznych”, posiadająca „co najmniej średnie wykształcenie oraz zdolność fizyczną i psychiczną do służby w formacjach uzbrojonych, podległych szczególnej dyscyplinie służbowej”, oraz wykazująca zdolność do „zachowania tajemnicy stosownie do wymogów określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych”<sup>4</sup>. Policjanci, którzy wzięli udział w moim badaniu, pracują w wydziale prewencyjnym, pełniąc funkcję dzielnicowego. Realizacja ich obowiązków związana jest przede wszystkim z „badaniem stanu bezpieczeństwa oraz czuwaniem nad porządkiem publicznym”. Dzielnicowy „nadzoruje służbę patrolką komendy, a także ustala zasady, według których mają działać służby prewencyjne z operacyjnymi, aby zwalczać i całkowicie zapobiegać przestępczości. Dbą również o bezpieczeństwo i porządek w obrębie terytorium komendy miejskiej oraz zajmuje się

<sup>4</sup> DZ. U. Nr 287, poz. 1687.

procedurą mandatową<sup>5</sup>. Przedstawiciele tego rodzaj służb nierzadko podejmują interwencje w środowiskach patologicznych, o podwyższonym zakresie ryzyka dla zdrowia i życia funkcjonariusza. Nieprzewidywalność oraz niemożność całkowitej kontroli określonej sytuacji wzmagają dodatkowo stres i napięcie.

W literaturze przedmiotu istnieje zaskakująco duża liczba materiałów dotyczących czynników stresowych charakterystycznych dla zawodu policjanta. Obawa przed niemożnością ich kompleksowego wykazania może godzić w zasadę rzetelności i reprezentatywności wiedzy eksponowanej przez badacza. Chcąc uniknąć tego typu naukowych pułapek, postanowiłam posłużyć się syntetyczną klasyfikacją dokonaną przez Ninę Ogińską-Bulik. Autorka dokonując podziału stresorów występujących w życiu policjanta, ograniczyła się do utworzenia siedmiu charakterystycznych grup czynników. Pierwszą z nich stanowią „stresory związane z relacjami interpersonalnymi w pracy”. Bez względu na to, jaką pozycję zajmuje w hierarchii zawodowej jednostka, zostaje narażona na konflikt bądź nieporozumienie z partnerem interakcji. Problem może dotyczyć zarówno „niewłaściwych relacji z przełożonymi, z podwładnymi oraz współpracownikami” (Terelak, 2008: 389). O doniosłości tego zjawiska świadczy wypowiedź respondentki: „Postępowanie przełożonych stanowi dla mnie największe źródło stresu. Naginanie prawa dla potrzeb policyjnych statystyk oraz nierealne oczekiwania są często nie do zniesienia” (kobieta, 33 lata). Drugą grupę czynników stanowią „stresory związane ze sposobem wykonywanej pracy”. Odnoszą się przede wszystkim do nienormowanego czasu pracy o charakterze zmianowym. Wymagają więc od funkcjonariusza dyspozycyjności, umiejętnego podejmowania nagłych decyzji w sytuacjach nierzadko kryzysowych, stanowiących bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub/i życia. „Istotnym źródłem stresu jest dla mnie częste podejmowanie interwencji wobec środowisk o zwiększonym charakterze ryzyka, związana z tym nieprzewidywalność ich reakcji względem mojej osoby” (mężczyzna, 33 lata). Kolejnymi, zdaniem autorki są „stresory związane z równoczesnym funkcjonowaniem w organizacji i poza nią”. Problem dotyczy w szczególności realizacji określonych ról społecznych oraz poziomu zaangażowania się w te role. Istotny wydaje się tutaj wpływ pracy na organizację życia prywatnego. Konsekwencją może być np. „utrata niepolicyjnych związków przyjacielskich, niepokój żony o bezpieczeństwo męża, czy też niemożność zaplanowania wolnego czasu, spowodowana 24-godzinnym systemem pracy i tzw. dyspozycyjnością” (Terelak, 2008: 390). Tego typu utrudnienia mogą negatywnie rzutować na psychikę funkcjonariusza. Jak podkreśla respondentka: „Kiedy kończę pracę, staram się wdrożyć w inne obowiązki, tak żeby nie myśleć o tym, co wydarzyło się podczas interwencji (...). Nie zawsze jednak jestem

<sup>5</sup> Komenda Miejska Policji, <http://www.kmpspSosnowiec.pl/wydzial-prewencji-i-jego-zadania> (dostęp: 28.04.2013).

w stanie to opanować i wtedy dają upust swojej złości w domu” (kobieta, 33 lata). Wypowiedź policjantki doskonale odzwierciedla sposób oddziaływania pracy zawodowej na inne sfery egzystencji człowieka. W omawianej klasyfikacji pojawiają się także zagadnienia związane z „oczekiwaniem społecznym”. W związku z tym, że jest to zawód narażony na wysoką ekspozycję społeczną, podlega intensywnej ocenie formułowanej przez „społeczeństwo, zwłaszcza przez mass media” (Terelak, 2008: 390). Autorka zwraca uwagę na kreowany przez odbiorców wizerunek policjanta jako osoby stanowiącej wzór cnót i zasad etycznych, charakteryzujący się niezłomnością w zakresie konstrukcji psychicznej i fizycznej. Zdefiniowane oczekiwania obywateli, będące odzwierciedleniem utopijnych wizji o greckich herosach, całkowicie niewspółmierne do policyjnych realiów, mogą stanowić dla funkcjonariuszy dodatkowy bodziec stresowy. „Ludzie oczekują od policjanta podejmowania decyzji, które nie leżą w zakresie jego kompetencji (...). Najbardziej stresują mnie sytuacje, w których policjant staje się arbitrem” (mężczyzna, 33 lata). Kolejny czynnik zaburzający psychiczną oraz fizyczną równowagę policjantów stanowią „stresory związane z pełnieniem ról organizacyjnych”. Odnoszą się przede wszystkim do wymagań związanych z realizacją określonego zadania, interwencji. Mogą to być „nadmierne, sprzeczne, niejednoznaczne oczekiwania i wymagania ze strony przełożonych, zbyt duży stopień odpowiedzialności oraz zbyt mały udział w podejmowaniu decyzji” (Terelak, 2008: 390). Swoista ambiwalencja postaw oraz niedostateczny stopień świadomości własnych kompetencji może utrudniać efektywne podejmowanie interwencji. „Źródło stresu stanowią dla mnie sytuacje, w których nie wiadomo z jaką częstotliwością zadziałać” (kobieta, 33 lata). Istotne stają się również „stresory związane z przebiegiem kariery zawodowej”, których synonim stanowi słowo niepewność. Często jest to podyktowane brakiem odpowiednich kwalifikacji. Dodatkowym bodźcem zwiększającym intensywność negatywnych emocji są „małe możliwości awansu lub nagród w pracy”. Siódmą i zarazem ostatnią grupą stresorów występujących w zawodzie policjanta jest „obowiązujący system prawny”. Porusza on bardzo istotne kwestie związane z realizacją prawnych wyroków. Zdarza się, że policjanci są zobligowani do realizacji postanowień sądu, które w ich odczuciu nie hołdują zasadzie sprawiedliwości, w ten sposób godząc również w ich prywatny system wartości. „Zdarzają się sytuacje, w których uważam, że wyrok sądu jest niesprawiedliwy, zbyt wysoki, krzywdzący dla tego człowieka. Jednak muszę go wykonać” (mężczyzna, 33 lata). Dochodzi wówczas do swoistej ambiwalencji postaw oraz do rozdźwięku pomiędzy preferencjami jednostki a wymogami systemowymi. Wcielając się w rolę wykonawców postanowień formułowanych przez wymiar sprawiedliwości, policjanci stają wówczas przed dylematem moralnym, którego nakaz profesjonalizmu oraz pełniona służba nie pozwalają ujawniać (Ogińska-Bulik, 2003: 48).



Analizując zawód policjanta w kontekście wypalenia zawodowego, szczególną uwagę zwraca zjawisko emocjonalnego wyczerpania. Uwzględniając amerykańskie wyniki badań przeprowadzone w latach 80., można zauważyć, że główną jego przyczynę stanowią zarówno czynniki osobowościowe, czyli niejako wewnętrzne, oraz komponenty zewnętrzne, to jest „kontakty interpersonalne, sama praca (monotonia przerywana nagłymi niebezpiecznymi akcjami z zagrożeniem fizycznym), a w głównej mierze jest rezultatem procesów wewnątrz organizacji (nieadekwatne płace, sztywność zasad, wydziałowy charakter, niekorzystna polityka administracyjna) i sprzeczna pozycja policji w społeczeństwie” (Terelak, 2008: 396). Na podstawie powyższych wyników badań można wnioskować, że zasadniczą przyczynę wypalenia zawodowego nie stanowi bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia, ale nieprawidłowe relacje interpersonalne oraz problemy administracyjne. Podobną analizę przedstawia Nina Ogińska-Bulik, według której „28,5% policjantów prezentuje wysokie nasilenie emocjonalnego wyczerpania, 28,8% depersonalizacji, a 30,6% badanych charakteryzuje się niskim poczuciem osiągnięć osobistych”. Szczególną uwagę zwraca tutaj komponent psychiczny, ściśle związany z samooceną i subiektywnymi odczuciami jednostki. Można więc poczynić wnioski, że zadowolenie z wykonywanej pracy warunkuje jej efektywność (Ogińska-Bulik, 2003: 50).

## **Wypalenie zawodowe jako negatywna konsekwencja długotrwałego oddziaływania stresorów**

Dokonując przeglądu powyższych charakterystyk, można zaobserwować pewien wspólny dla wszystkich trzech grup komponent. Przedstawia się on w formie patologicznej konsekwencji licznych bodźców stresowych oddziałujących na jednostkę – wypaleniu zawodowym. Helena Sęk podkreśla, że „czynnikiem kluczowym dla rozwoju wypalenia jest zgeneralizowane doświadczenie niepowodzenia w zmaganiu się ze stresem i powstanie przekonania o niemożności skutecznego radzenia sobie z trudnościami, uciążliwościami, konfliktami i frustracjami w życiu zawodowym” (Sęk, 2000: 87). Pojawia się ono „najczęściej w pracy z ludźmi i wynika z wymagań emocjonalnych, które powstają w interakcji z innymi” (Sęk, 2000: 90). Można więc powiedzieć, że to emocje, a ściślej „nadmierne zaangażowanie emocjonalne” spowodowane chęcią sprawowania kontroli nad otoczeniem sprawia, że „osoba identyfikuje się emocjonalnie z pracą, tak że sukces w życiu zawodowym jest równoznaczny z sukcesem osobistym, a niepowodzenie w pracy – z osobistą porażką”. Niesie to ze sobą destrukcyjny wpływ, zaburzając homeostatyczne funkcjonowanie człowieka. Niemożność efektywnego spełnienia oczekiwań innych

Ludzi uruchamia lawinę zdarzeń sprzyjających rozwojowi wypalenia zawodowego. Początkowe motywy, jakimi kieruje się człowiek, same w sobie nie posiadają wydźwięku pejoratywnego. Charakteryzują się raczej postawą iście romantyczną, a niekiedy rzecz można utopijną, związaną z przekonaniem o wyjątkowym znaczeniu jego pracy. Owe „dobre intencje, ideały i nadzieje” (Sęk, 2000: 37), które jednostka przynosi na grunt zawodowy, stają się elementem jej wewnętrznej afirmacji, nadając życiu sens również na płaszczyźnie prywatnej. Wówczas człowiek zaczyna formułować wobec siebie coraz wyższe wymagania, wierząc w to, że sukces zawodowy „da poczucie egzystencjalnego znaczenia”. Takie osoby angażując się w swoją pracę, przekraczają formalne wymogi i oczekiwania, „dlatego wypalają się, kiedy myślą, że zawiedli” (Sęk, 2000: 37). W konsekwencji pojawia się frustracja, gniew, strach oraz lęk. Brak poczucia własnej skuteczności oraz możliwości sprawowania kontroli nad wykonywaną pracą, „napędza negatywne reakcje wobec ludzi i cyniczne podejście do pracy” (Sęk, 2000: 46). Dochodzi więc tutaj do pewnego rodzaju funkcjonalnej i znaczeniowej konwersji, podczas której pierwotnie pozytywne przesłanki stały się w efekcie końcowym zagrożeniem dla życia psychicznego i fizycznego człowieka.

## Wiek respondentów a podatność na stres

Chcąc precyzyjniej i dokładniej zgłębić specyfikę generowania reakcji stresowych, warto zwrócić uwagę na aspekt dotyczący wieku osób reprezentujących omawiane grupy zawodowe. Bowiernie pozycja, jaką respondenci zajmują na skali rozwojowej, determinuje pojawienie się pewnych charakterystycznych stresorów, co w sposób pośredni bądź bezpośredni może rzutować na wykonywaną przez nich pracę. Wraz z okresem wkraczania w dorosłe życie pojawiają się określone potrzeby adekwatne dla tego poziomu rozwoju. W związku z tym uznałam za konieczne uwzględnienie w swojej analizie potrzeb i zagrożeń odpowiadających wczesnej fazie dorosłości<sup>6</sup>.

Zgodnie z koncepcją zadań rozwojowych pojmowanych przez Roberta Havighursta jako „zbiór sprawności i kompetencji nabywanych przez jednostkę w trakcie życia, w toku kontaktów z otoczeniem, osiagających w miarę rozwoju coraz większy poziom mistrzostwa” (Strelau, Doliński, 2011: 138), osoby badane znajdują się w początkowej fazie wczesnej dorosłości. Istotne zagadnienie stanowi tutaj związek kondycji fizycznej ze stresem. Jak wskazują wyniki współczesnych badań, „na tę właśnie fazę życia człowieka przypada szczególnie duża liczba zdarzeń stresowych”. Należy się więc spodziewać, że „fizjologiczne zmiany, które

<sup>6</sup> Wiek respondentów znajdował się w przedziale 28–33 lat.

towarzyszą przeżywaniu stresu, mogą prowadzić do poważnych konsekwencji dla dalszego rozwoju jednostki” (Napierała, Trempała, 2007: 209). Utrzymujący się w stanie długotrwałego pobudzenia organizm funkcjonuje ze zdwojoną siłą kosztem zmniejszenia wydolności poszczególnych układów i narządów wewnętrznych. Nierzadko pojawiają się „psychosomatyczne lub psychofizjologiczne zaburzenia, takie jak np. wrzody czy zapalenie okrężnicy” (Napierała, Trempała, 2007: 209).

Próba przeanalizowania psychologicznego wymiaru funkcjonowania jednostki na podstawie rozważań Roberta Havighursta czy Erika Eriksona uwypukla pewną prawidłowość, w zakresie której kluczowym zadaniem rozwojowym staje się założenie rodziny, tożsamy z podjęciem roli małżonka, a z czasem rodzica (Napierała, Trempała, 2007: 219). Jednak poddając weryfikacji współczesne tendencje społeczno-kulturowe, można zaobserwować swoistą niejednorodność w zakresie realizacji owych tradycyjnych postaw adekwatnych dla tego etapu rozwoju. Warto bowiem zwrócić uwagę, że „wkraczanie w dorosłość staje się procesem coraz bardziej zindywidualizowanym”, co uniemożliwia prowadzenie jednowymiarowych analiz identyfikujących jednostkę (wyłącznie na podstawie kryterium wiekowego) z przypadającymi nań zadaniami rozwojowymi. Poszukując przyczyn tego stanu rzeczy, warto przywołać koncepcję, której twórcą jest James Jeffrey Arnett. W kontekście poczynionych współcześnie badań okres pomiędzy 18. a 30. rokiem życia określa mianem wyłaniającej się dorosłości (*emerging adulthood*). Charakterystyczną dla tego etapu rozwoju jest nieco egocentryczna postawa jednostki wobec realizacji własnych pragnień i potrzeb (Arnett, 2000: 469). Oscylują one przede wszystkim wokół zaspokajania edukacyjno-zawodowych aspiracji, poszukiwania własnej tożsamości a także doskonalenia decyzyjności i samodzielności (Brzezińska i in., 2012: 29). Służy temu przede wszystkim podjęcie pracy zawodowej, stwarzającej możliwość „niezależności ekonomicznej”. Współczesne obserwacje badawcze wykazują istnienie pewnych tendencji, w zakresie których „młodzi dorośli zainteresowani są rozwojem kariery zawodowej” (Napierała, Trempała, 2007: 222). To z kolei niesie ze sobą określone konsekwencje w wymiarze psychicznego oraz fizycznego funkcjonowania, osobista i społeczna presja sukcesu generuje bowiem szereg zbyt często wysokich oczekiwań i dążeń, a brak możliwości ich pełnej realizacji może powodować odczuwanie permanentnego stresu oraz frustracji. Zatem okres wchodzenia w „realną” dorosłość wydłuża się, a wraz z nim podejmowanie adekwatnych ról (np. założenie rodziny). Jak wskazują wyniki badań GUS z 2012 roku, liczba zawieranych małżeństw „zmniejsza się już czwarty rok z kolei”<sup>7</sup>. Zmianie ulega również wiek partnerów: widoczna jest tendencja przejściowa z 20–24 lat

<sup>7</sup> Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2012 roku, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L\\_podst\\_inf\\_o\\_rozwoju\\_dem\\_pl\\_do\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl_do_2012.pdf) (dostęp: 20.10.2013).

na 25–29 lat. Poszukując przyczyn wyodrębniania się takich prawidłowości, CBOS przedstawia jako główne motywy te, które koncentrują się wokół potrzeby dążenia do samorealizacji. Okazuje się, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta „postawa zorientowana na sukces zawodowy”<sup>8</sup>. Praca staje się swoistym epicentrum życia człowieka, co niesie ze sobą określone skutki chociażby w postaci licznie występujących stresorów.

Pojęcie stresu zawodowego mieści w sobie szereg zróżnicowanych zjawisk i zależności, które w konsekwencji prowadzą do zaburzenia efektywnego funkcjonowania jednostki w ramach danej organizacji. Stresory, specyficzne dla poszczególnych grup zawodowych pozwalają wyłonić pewne wspólne tendencje oscylujące wokół dezintegracji w zakresie relacji interpersonalnych panujących w zespole pracowników lub strukturach administracyjnych. Szczególnie namacalna staje się także wszechobecna niepewność, rodząca się na płaszczyźnie kontaktów z odbiorcami usług. Jednocześnie należy podkreślić, że dokonany przegląd wykazuje jedynie zwiększone ryzyko pojawienia się takich trudności, nie przesądzając o bezwarunkowym ich zaistnieniu wobec wszystkich przedstawicieli badanych populacji. Warto zatem zauważyć, że stopień i intensywność, z jaką bodźce stresowe oddziałują na jednostkę, zależy od specyficznych predyspozycji adekwatnych dla danego osobnika, w języku psychologii określanymi mianem różnic indywidualnych (zob. Marszał-Wiśniewska, Klonowicz, Fajkowska-Stanik, 2003). Wzbogacenie analizy o aspekt przemian rozwojowych pozwala nieco dokładniej zobrazować złożoność zjawiska stresu zawodowego, uwzględniając jego wieloaspektowy charakter. Coraz częściej uwarunkowana kulturowo tendencja do „zawodowego spełnienia” wiodzie prym w hierarchii potrzeb człowieka, co staje się równoznaczne ze wzrastającym poziomem zaangażowania w wykonywaną pracę. Można zatem wnioskować, że przedstawiciele takich grup zawodowych, jak: nauczyciele akademicki (doktoranci), lekarze oraz policjanci są w szczególnym stopniu narażeni na oddziaływanie bodźców stresowych. Owe ryzyko determinowane jest przede wszystkim społecznym charakterem realizowanych przez nich funkcji.

## LITERATURA

- Antonovsky A. (1995). *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia: jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*. Warszawa
- Arnett J.J. (2000). *Emerging Adulthood. A Theory of Development from the Late Teens through the Twenties*. „American Psychologist” no 55(5)

<sup>8</sup> Społeczne oceny alternatywy życia małżeńskiego, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K\\_032\\_13.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_032_13.PDF) (dostęp: 20.10.2013).

- Bartczak M., Bartczak M. (2010). *Natężenie stresu i sposoby radzenia sobie ze stresem u ratowników medycznych i studentów ratownictwa medycznego*. „Rocznik Naukowy Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy” nr 5
- Bartkowiak G. (2009). *Człowiek w pracy: od stresu do sukcesu w organizacji*. Warszawa
- Binczycka-Anholcer M., Lepiesza P. (2011). *Stres na stanowisku pracy ratownika medycznego*. „Hygeia Public Health” nr 46(4)
- Brzezińska A.I., Czub T., Hejmanowski Sz., Rękosiewicz M., Kaczan R., Piotrowski K. (2012). *Uwarunkowania procesu kształtowania się tożsamości w okresie przejścia z adolescencji do dorosłości*. „Kultura i Edukacja” nr 3
- Colman A.M. (2009). *Słownik psychologii*. Warszawa
- Dz. U. Nr 277, poz. 1.
- Dz. U. Nr 287, poz. 1687.
- Dz. U. z 2012, poz. 572.
- Everly G.S., Rosenfeld R. (1992). *Stres: przyczyny, terapia i autoterapia*. Warszawa
- Flick U. (2011). *Jakość w badaniach jakościowych*. Warszawa
- Grzegorzewska M.K. (2006). *Stres w zawodzie nauczyciela*. Kraków
- Heszen-Niejodek I. (2002). *Konteksty stresu psychologicznego*. Katowice
- Jarosz M. (1975). *Psychologia i psychopatologia życia codziennego*. Warszawa
- Łobocki M. (2003). *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*. Kraków
- Majchrzak I. (2011). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli akademickich*. Szczecin
- Marszał-Wiśniewska M., Klonowicz T., Fajkowska-Stanik M. (2003). *Psychologia różnic indywidualnych. Wybrane zagadnienia*. Gdańsk
- Napierała B., Trempała J. (2007). *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka, t. 2*. Warszawa
- Ogińska-Bulik N. (2003). *Stres zawodowy u policjantów. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*. Łódź.
- Pilch T., Bauman T. (2010). *Zasady badań pedagogicznych: strategię ilościowe i jakościowe*. Warszawa
- Sęk H. (1996). *Zespół wypalenia zawodowego, wprowadzenie teoretyczne*. (W:) *Wypalenie zawodowe: psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*. Red. H. Sęk. Poznań
- Sęk H. (2000). *Wypalenie zawodowe*. Warszawa
- Strelau J., Doliński D. (2011) *Psychologia, podręcznik akademicki*. Gdańsk
- Sheridan Ch.L., Radmacher S.A. (1998). *Psychologia zdrowia: wyzwanie dla biomedycznego modelu zdrowia*. Warszawa
- Terelak J. (2007). *Stres zawodowy*, Warszawa
- Terelak J. (2008). *Człowiek i stres*. Bydgoszcz-Warszawa

Źródła internetowe:

- Komenda Miejska Policji, <http://www.kmpspsoosnowiec.pl/wydzial-prewencji-i-jego-zadania> (dostęp: 28.04.2013)
- Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2012 roku, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L\\_podst\\_inf\\_o\\_rozwoju\\_dem\\_pl\\_do\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl_do_2012.pdf) (dostęp: 20.10.2013)
- Społeczne oceny alternatyw życia małżeńskiego, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K\\_032\\_13.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_032_13.PDF) (dostęp: 20.10.2013)

## Stress The Prose of Life – Analysis of Chosen Professional Groups in Perspective of Threatening Stressful Impulses

### Summary

Article examines the occurrence of professional stress among academic teachers (postgraduate students), doctors and policemen particularly exposed to intensive influence of stressful impulses for social character of the functions they perform. Basing on the literature of object, author enriches the analysis with his own findings carried out by means of individual full-scale interview in 6-person group of respondents who are: two doctors working at the rescue ward, two doctoral students working on universities of humanistic profile and two district policemen all in the age bracket 28-33, of different towns on Lower Silesia, Lubusz and Great Poland regions.

The notion of stressors analyzed in the context of impulses coming from the external environment plays the crucial role in the article. The way of perceiving them as a potential threat is dependent on individual evaluation of the subject. Therefore stressors possess highly subjective dimension. Stresses identified with unforeseeable situations, evoke the state of surprise at the individual, limiting consequently adaptive possibilities. They cause the feeling of discomfort, generating consequently the state of tension and anxiety.

In professional job, stress may be caused by physical, social or individual components characteristic for the given organization of work.

The author indicates that work may become hard regardless of whether it possess physical or intellectual dimension. Sequence of numerous commitments requiring realizations in short distances boost the fear and nervousness. Unsettled communication in work team negatively affects the atmosphere in concrete organization. Pathologic interpersonal relationships reflecting hostility, suspiciousness and lack of mutual respect, generate the feeling of loneliness sometimes understood as a lack of support. Human resources management is additional source of the stress.

Author bestows more attention to the analysis of specificity prevailing in three professional groups. He undertakes an attempt of proving the existence of many stressors occurring at representatives of described professions. Among academic teachers (doctoral students) he distinguishes stressors which in indirect way develops through limited financial universities resources. This refers to both the level of remuneration, financing scientific researches and professional equipment in didactic rooms. The source of stress is as well unsettled communication between co-workers and misunderstandings in relations lecturer-student. Paramedic's work is connected with direct and indirect health and life hazard. Burden of decisions to be made having and influence on patient's health and life are charging the doctor's psyche. Here, the team contacts play the crucial role because lack of cooperation and agreement may considerably aggravate the implementation of adequate operating procedures in relation to the individual requiring the immediate help.

Volatility of situation and place of event in which the aggrieved person has been found increases tension and uncertainty. Additional source of stress appears in not normalized working time, frequently disturbing the natural day and night rhythm. Analyzing basic stressors appearing at policeman's work, as first the author indicates irregular interpersonal relations ruling both in co-workers team and in contacts with supervisors. Lack of mutual agreement, respect and empathy raises irrational fear and frustration. Next stressor intensely affecting the psyche



of the officer is connected with his workshop. Limited resources of professional competences sometimes generate situations during which the difficulties in making proper, adequate to situation or event actions appear. Shift work system and night interventions regarding the environments of high risk level holds up the feeling of anxiety and increases the psychical tension. Stressors presented in the article, characteristic for particular professional groups points certain common tendencies concerning disintegration within interpersonal relations in work team or administrative structures. Especially tangible becomes ubiquitous uncertainty, creating itself on the ground of contacts with services receivers. The junctive factor common for all three groups is the component present in the form of pathological consequence resulting from number of stressful impulses influencing the individuality- the professional burnout. Incompetency in managing with the stressors, strengthens the confidence about own impuissance and passivism developing the state of frustration and dissatisfaction. Such mechanism of the vicious circle grows stronger, consequently taking satisfaction and complacency from the work performed.

Analyzing the problem of professional stress of three chosen professions, the author enriches his own considerations of development transformations aspect. He underlines that the position, occupied by respondents on the development scale (early adulthood) determines the appearance of certain characteristic stressors, what indirectly or directly may have an effect on work performed by them. The period of entering an adulthood is identified with appearing certain needs adequate to this development level and what follows also with influence of numerous stressors. Their presence implies the sequence of physiological changes over burdening the human organism, what negatively influence work of internal organs. In phase of early adulthood it is especially tangible in the form of somatic diseases. As far as in corporal dimension we can observe certain ideological cohesion concerning arising needs and threats (pursuantly to Robert Havighurst and Erik Erikson opinions) insomuch the psychological dimension discloses certain inaccuracies. Verifying contemporary social-cultural tendencies, the author observes specific diversity within the range of realization of those traditional attitudes adequate for this stage of development. He proves that dimension of entering into the adulthood is extremely individual, dependent on specific predispositions of a given man. Therefore, this makes impossible to run one-dimensional analyses identifying the individual (exclusively on the age ground) with development assignments falling into him or her. In the article we can observe an attempt of explanation of this state of things by means of term „appearing adulthood”. This is the period between 18 and 30 year of life when the characteristic feature becomes a little egocentric attitude of an individual in relation with the realization of his/her own educational-professional wishes and needs, in order to gain independence and decisiveness. That tendency is perfectly reflected by findings carried by GUS and CBOS which show that number of marriages diminishes successively from four years, and the age of partners becomes higher.

Tendency to „professional realization” observed more and more often in contemporary culture, occupies high position in the hierarchy of human’s needs, what is equal to increasing level of engagement at work. Creating numerous requirements both from supervisor’s, coworker’s and receiver’s part is the essential source of stress which disturbs effective worker’s functioning. On the basis of the article we can conclude that representatives of such professional groups, as: academic teacher’s (candidates for a doctor’s degree), doctors and policemen are particularly let in influence of stressful impulses. This risk is foremost determined by social character of function realized by them. Wish of effective meeting the duties tantamount with too high level of engagement carries the risk of professional burnout

