

Prof. dr hab. Arkadiusz LETKIEWICZ
Akademia WSB w Dąbrowie Górniczej

Szczytno, 09.01.2024 r.



RECENZJA

rozprawy doktorskiej
mgr. TADEUSZA STACHAKA
na temat:

**Rozmiary, przyczyny i skutki wypalenia zawodowego policjantów
na przykładzie województwa małopolskiego**

opracowanej pod kierunkiem naukowym:

dr hab. Moniki Ostrowskiej

**Wydział Nauk o Bezpieczeństwie
Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego**

Problem wypalenia zawodowego, najczęściej dotyczy osób pracujących w zawodach społecznych, a więc tych, w których jest częsty kontakt z ludźmi. Istotnymi cechami, jakimi powinni odznaczać się ludzie pracujący w tych profesjach są umiejętność nawiązywania więzi z innymi, empatia, życzliwość, humanitaryzm, cierpliwość, uczynność, otwartość, sprawiedliwość, chęć rozumienia innych, wielkoduszność, odpowiedzialność, takt, wyrozumiałość, współczucie, umiejętność współpracy, serdeczność oraz gotowość do niesienia pomocy¹.

Ponieważ zawód policjanta jest również zawodem społecznym, to od osób będących funkcjonariuszami oczekuje się, iż będą posiadali większość z tych, wymienionych powyżej, cech. Oczywiście w zależności od pionu, w którym pracują policjanci nasilenie tych cech powinno być większe lub mniejsze. O wypaleniu zawodowym można mówić wówczas, kiedy osoby zaangażowane w swoją pracę tracą motywację do działania. Najczęściej wskazuje się trzy jego podstawowe cechy charakterystyczne:

1. Emocjonalne wyczerpanie;
2. Depersonalizacja;
3. Obniżone zadowolenie z osiągnięć zawodowych;

Polska Policja, jak każda profesjonalna organizacja, musi bardzo poważnie brać pod uwagę zmieniające się warunki otoczenia, ale również, a może nawet przede wszystkim, czynniki wewnętrzne decydujące o jej skuteczności. W nowoczesnej organizacji publicznej większość działań uwarunkowanych jest przede wszystkim czynnikiem ludzkim. Jednak należy pamiętać, że ludzie, mimo iż są najważniejszym zasobem, mogą jednocześnie być zasobem niosącym największe zagrożenia dla jej skuteczności. Od wiedzy, umiejętności oraz zaangażowania czynnika ludzkiego zależy sukces tych organizacji. Dlatego policja zarządzana efektywnie powinna opierać swoje działania na dobrze przygotowanych merytorycznie i odpowiednio zmotywowanych funkcjonariuszach. Stąd z satysfakcją i dużym zainteresowaniem zapoznałem się z przedstawioną do recenzji dysertacją, w

¹ Zob. J.L. Holland, *Making vocational choices*, Odessa 1992.

której Autor podjął się rozpatrzenia w sposób naukowy problemu, będącego – póki, co – niedostatecznie opisanym w wielu kwestiach a mogący stać się wielce interesującym i przede wszystkim użytecznym w zakresie skuteczności działania polskiej Policji.

Już we wstępie dysertacji jej Autor sygnalizuje, że: *„Policja to instytucja zaufania publicznego. Jest to formacja zmilitaryzowana, której funkcjonowanie oparte jest na ściśle określonych zasadach. Obowiązuje w niej rozkazodawstwo, podległość służbowa i hierarchiczne podporządkowanie oparte na wartościach etycznych i tradycji, a jej działanie odbywa się w imieniu państwa i na jego rzecz.”*

Już ten cytat wskazuje na dużą wagę badanego przez Doktoranta obszaru wiedzy.

OCENA METODOLOGICZNA

Pan magister Tadeusz Stachak problemom metodologicznym poświęcił cały czwarty rozdział swojej rozprawy. Doktorant odniósł się do przyczyn podjęcia badań, przedmiotu badań oraz sformułował cele swoich badań. Określił również problemy badawcze oraz wskazał hipotezy badawcze, które przyjął do badań, a które w ich trakcie weryfikował. Przedstawił procedurę badawczą, gdzie wskazał na wykorzystane metody i techniki badawcze. Autor zawarł w tym rozdziale także odniesienia dotyczące wyboru tematu, ograniczeń badawczych, zmiennych oraz zasygnalizował literaturę przedmiotu, którą w trakcie badań analizował i liczne fragmenty do badań z niej przywołał.

Cele swoich badań Doktorant podzielił na dwa rodzaje. Pierwszy - cel poznawczy - związany jest z przedstawieniem rozmiarów, przyczyn i skutków wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy Policji garnizonu małopolskiego, w jego trzech obszarach, czyli wyczerpania emocjonalnego, poczucia własnych wartości oraz depersonalizacji. Drugim – cel praktyczny -

został określony jako poznanie czynników przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu policjantów, a także ich wpływu na realizację zadań, które przekładają się na zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego na poległym tym policjantom terenie.

Za przedmiot swoich badań Doktorant przyjął zjawisko wypalenia zawodowego, zarówno w zakresie rozmiarów badanego zjawiska, przyczyn a także jego skutków, wśród funkcjonariuszy Policji garnizonu małopolskiego.

Zgłoszony przez Doktoranta problem naukowy, sformułowany został w postaci pytania: *jakie są rozmiary przyczyny i skutki wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Policji garnizonu małopolskiego, oraz jaki to ma wpływ na realizację stawianych tym policjantom zadań i czy przekłada się to na zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego na podległym im terenie?*

Aby możliwe było wyjaśnienie tak sprecyzowanego problemu głównego, Doktorant sformułował również kilka problemów szczegółowych, które według niego powinny pomóc w odpowiedzi na tak sformułowany powyżej problem główny:

1. *Jaka jest skala wypalenia zawodowego w jego trzech poziomach (wyczerpania emocjonalnego, poczucia własnych wartości i depersonalizacji) wśród funkcjonariuszy Policji garnizonu małopolskiego oraz jakie wartości one przybierają w badanych kontekstach?*
2. *Jakie są zależności pomiędzy wypaleniem zawodowym a stylem radzenia sobie ze stresem, strategiami radzenia sobie ze stresem, poziomem stresu oraz poczuciem własnej wartości policjantów w garnizonie małopolskim?*
3. *Jakie są najczęstsze przyczyny wypalenia zawodowego policjantów w garnizonie małopolskim?*
4. *Jaki jest wpływ płci, stanu cywilnego, stażu służby, wieku, pionu zatrudnienia, rodzaju stanowiska służbowego i środowiska pełnienia służby na wypalenie zawodowe policjantów garnizonu małopolskiego?*

5. *Jakie są najczęstsze metody radzenia sobie z sytuacjami trudnymi policjantów w garnizonie małopolskim?*
6. *Jakie są skutki wypalenia zawodowego policjantów garnizonu małopolskiego oraz ich wpływ na realizację stawianych im zadań?*

Doktorant przedstawił hipotezę główną w postaci założenia, że rozmiary, przyczyny i skutki wypalenia zawodowego dotyczą funkcjonariuszy Policji garnizonu małopolskiego zarówno w wymiarze wyczerpania emocjonalnego, obniżonego poczucia własnej wartości jak i depersonalizacji, zaś przyczyny tego stanu mają charakter służbowy jak i pozasłużbowy co przekłada się na zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego na podległym im terenie.

Ponadto sformułował dodatkowo aż 7 hipotez szczegółowych, jako uzupełnienie hipotezy głównej w procesie badawczym:

1. *Przypuszcza się, że wypalenie zawodowe policjantów garnizonu małopolskiego występuje w trzech poziomach i przybiera wysokie wartości w skali wyczerpania emocjonalnego oraz depersonalizacji, a niskie w skali poczucia własnej wartości. Przypuszcza się tak dlatego, ponieważ natłok różnorodnych zadań służbowych, które nierzadko wykraczają poza zakres przygotowania zawodowego policjantów i nieustanny pośpiech w ich realizacji może prowadzić do wyczerpania emocjonalnego. Jakość „interesantów” Policji i głównie negatywne ich nastawienie do policjantów może być samoistną przyczyną depersonalizacji, a poczucie braku wpływu policjantów na funkcjonowanie instytucji Policji może skutkować obniżonym poczuciem własnej wartości.*
2. *Przypuszcza się, że istnieją dodatnie zależności pomiędzy wypaleniem zawodowym a stylami radzenia sobie ze stresem, strategiami radzenia sobie ze stresem, poziomem stresu oraz poczuciem własnej wartości policjantów w garnizonie małopolskim.*
3. *Przypuszcza się tak dlatego ponieważ naturalnymi sposobami w sytuacjach trudnych jest konieczność znalezienia rozwiązania*

Jelonek

(koncentracja na zadaniu). Zdarzają się przypadki przeżywania emocji i potrzeby odreagowania (koncentracja na emocjach), a także niechęci do zmierzenia się z problemem (koncentracja na unikaniu).

4. Przypuszcza się, że przyczyny wypalenia zawodowego policjantów w garnizonie małopolskim najczęściej związane są bezpośrednio z realizacją stawianych im zadań służbowych oraz strukturą organizacyjną Policji. Przypuszcza się tak, dlatego ponieważ znaczna część zadań służbowych realizowanych przez policjantów wynika ze zdarzeń o charakterze traumatycznym bądź jest efektem sytuacji konfliktowych gdzie strony zgłaszają niezadowolenie z podejmowanych decyzji co powoduje niepewność i stres po stronie policjantów. Nadto struktura organizacyjna Policji stawia policjantom ograniczenia i wymagania, których wypełnienie bywa trudne do zaakceptowania, i często prowadzi do konfliktów z najbliższymi.
5. Przypuszcza się, że istnieje zależność pomiędzy płcią, stanem cywilnym, wiekiem, stażem, pionem i miejscem pełnienia służby oraz stanowiskiem służbowym policjantów, a ich wypaleniem zawodowym. Przypuszcza się tak, dlatego ponieważ kobiety zwykle bywają silniejsze psychicznie od mężczyzn oraz zazwyczaj wyżej stawiają sytuacje rodzinne niż zawodowe, w związku z czym rzadziej dotyka je stres generowany sytuacjami zawodowymi. Z kolei osoby pozostające w związkach mają lepszą możliwość odreagowania stresów zawodowych. Ponadto, problemy rodzinne bardzo często przyczyniają się do minimalizowania problemów zawodowych i wpływają na właściwą ich gradację. Natomiast wiek, staż służby i pion jej pełnienia oraz zajmowane stanowisko służbowe przekładają się na ilość sytuacji trudnych, z którymi służbowo policjanci musieli się zetknąć. Środowisko pełnienia służby przekłada się z kolei na istnienie bądź brak bliskich kontaktów zawodowych i pozasłużbowych (mała liczba funkcjonariuszy), co pozwala na szybszą identyfikację problemów poszczególnych osób, a tym samym na szybsze podjęcie działań pomocowych. Ponadto ze

- środowiskiem pełnienia służby również wiąże się ilość zdarzeń wymagających interwencji Policji co bezpośrednio przekłada się na stresujące lub powodujące traumatyczne przeżycia wydarzenia.
6. *Przypuszcza się, że najczęstsze metody radzenia sobie ze stresem to wysiłek fizyczny i uprawianie sportu oraz poszukiwanie pomocy u innych osób a także unikanie. Przypuszcza się tak dlatego, ponieważ różne formy aktywności fizycznej stanowią naturalny sposób odreagowania problemów i pozwalają o nich zapomnieć. Z kolei pomoc innych osób w sytuacjach trudnych umożliwia racjonalne poszukiwanie rozwiązań. Ci policjanci, którzy korzystają z pomocy, koncentrują ją w pierwszej kolejności wokół osób bliskich i współpracowników, a w dalszej kolejności specjalistów. Niestety część policjantów nie zdając sobie sprawy z zagrożeń bagatelizuje je bądź będąc błędnie przekonanych o posiadaniu zdolności i kompetencji do poradzenia sobie z sytuacjami trudnymi lekceważy je.*
 7. *Przypuszcza się, że do najczęstszych skutków wypalenia zawodowego policjantów w garnizonie małopolskim należy: poczucie przeciążenia i stresu, zaniedbania, trudności ze snem, konflikty rodzinne, a także rozładowywanie emocji poprzez wysiłek fizyczny, korzystanie z używek, agresja i wszczynanie awantur. Przypuszcza się tak dlatego ponieważ każda z tych dymensji może być wywołana stresem i towarzyszyć próbom odreagowania oraz przekłada się na realizację stawianych policjantom zadań.*

W kwestiach metodologicznych Autor opisał także etapy swoich badań a problemom szczegółowym przyporządkował konkretne fragmenty swojej rozprawy. Podniosło to czytelność metodologiczną procedur zastosowanych w recenzowanej dysertacji.

Chciałbym jednocześnie zasygnalizować, że mimo, iż nie mam zasadniczo zastrzeżeń do przedstawionych celów dysertacji, myślę, że Autor mógł pokusić się jednak o sformułowanie **celu głównego** swojej dysertacji a



wtedy zarówno cel poznawczy, jak i praktyczny pełniłyby znakomitą rolę dopełniającą.

Wskazując na założenia metodologiczne rozprawy, mimo moich zastrzeżeń, uznaję, że są one na zadowalającym poziomie.

OCENA MERYTORYCZNA

Merytorycznie, dysertacja Pana mgr. Tadeusza Stachaka jest rezultatem badań w odniesieniu do zjawiska wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Policji garnizonu małopolskiego, zagrożeń i niedoskonałości z tego wynikających, oraz przedstawienia możliwych do wprowadzenia zmian w celu usprawnienia działania funkcjonariuszy badanego garnizonu.

Dysertacja jest bardzo obszerna i obejmuje pięć rozdziałów, które poprzedza wstęp, a dopełniają ją zakończenie i wnioski, bibliografia, spisy wykresów, tabel i rysunków oraz aneks. Doktorant zamieścił w nim wykorzystane podczas badań wystandaryzowane oraz niewystandaryzowane narzędzia badawcze.

Analizując strukturę i problematykę poszczególnych rozdziałów dysertacji, można wyodrębnić dwie podstawowe jej części - teoretyczną i empiryczną.

W rozdziale pierwszym Autor przedstawił rys historyczny zjawiska stresu oraz zasadnicze kwestie z nim związane. Zaprezentował najważniejsze koncepcje stresu oraz procesy fizjologiczne jakie zachodzą w organizmie człowieka w sytuacji stresu, a także skutki jakie ten stan powoduje w organizmie. Opisał źródła stresu, a wśród nich szczególną uwagę poświęcił pracy zawodowej, koncepcjom radzenia sobie ze stresem i możliwościom profilaktyki.

Rozdział drugi poświęcony został problematyce wypalenia zawodowego. Autor dysertacji wyjaśnił w nim znaczenie pojęciowe wypalenia zawodowego i przedstawił najważniejsze koncepcje naukowe na ten temat. Omówił również czynniki prowadzące do powstania tego syndromu, jego rozwój i przebieg oraz wielowymiarowe skutki w znaczeniu indywidualnym i społecznym a także

możliwości profilaktyki. Przedstawił także pojęcie wypalenia zawodowego w ujęciu Światowej Organizacji Zdrowia.

W rozdziale trzecim zawarte zostały informacje dotyczące Policji jako organizacji. Opisano w nim obowiązki, uprawnienia i zadania policjantów. Zwrócono uwagę na zagrożenia wynikające z charakteru pracy policyjnej. Zaprezentowano stresory jakie jej towarzyszą oraz ich skutki, a także niebezpieczeństwa związane z ryzykiem ewentualnych nadużyć przy wykorzystywaniu szerokiego zakresu uprawnień i środków przymusu jakimi dysponują policjanci. Przeanalizowano system doboru do Policji w kontekście uniemożliwienia podjęcia służby osobom o właściwościach, które nie dają gwarancji przestrzegania wyznaczonych standardów i norm etycznych. Przeanalizowano również instytucjonalny system wsparcia psychologicznego policjantów będących w służbie.

Rozdział czwarty dysertacji Autor poświęcił w całości metodologii przeprowadzonych badań własnych (opis i ocena str. 3-7 recenzji).

Piąty i zarazem ostatni rozdział zawiera analizę wyników badań własnych. Przedstawiono w nim wyniki badań w zakresie wyczerpania emocjonalnego, poczucia własnej wartości i depersonalizacji, które zestawiono z czynnikami socjodemograficznymi takimi jak płeć, wiek, stan cywilny, staż służby, wiek, pion zatrudnienia, rodzaj zajmowanego stanowiska oraz środowisko pełnienia służby. Zawarto w nim także wyniki badań w zakresie wybranych przyczyn wypalenia zawodowego wśród których znaczną uwagę poświęcono traumatycznym wydarzeniom, stosowaniu środków przymusu bezpośredniego, zniewagom i groźbom wobec funkcjonariuszy oraz pomówieniom i skargom. Wśród przyczyn wypalenia zawodowego Autor omówił także wyniki w zakresie wynagrodzenia i możliwości zaspokajania przez policjantów podstawowych potrzeb życiowych, a także w zakresie szeroko rozumianych relacji z innymi osobami, trybem awansowania i zaangażowania w służbę. W tym rozdziale zawarto również wyniki badań dotyczących metod jakie policjanci stosują w zakresie radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, które generuje ich służba

oraz wybranych skutków wypalenia zawodowego policjantów garnizonu małopolskiego.

W zakończeniu dysertacji Autor ocenił trafność przyjętych przez niego hipotez oraz odniósł się do wpływu czynników socjodemograficznych na wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Policji garnizonu małopolskiego. Zawarł w nim również wnioski, których ewentualna realizacja w wymierny sposób powinna wpływać na świadomość i ograniczenie niebezpieczeństw związanych z wypaleniem zawodowym wśród policjantów.

W kontekście oceny merytorycznej należy podkreślić, że zawarte w pracy treści mogą mieć dużą wartość użyteczną, co oznacza, że merytorycznie dysertacja tworzy podstawy do dalszych analiz nad podjętymi problemami. Zawarte treści zostały zaprezentowane merytorycznie, logicznie oraz czytelnie. Wartość merytoryczną pracy podnoszą również liczne zobrazowania sporządzone w postaci tabel i schematów.

W mojej ocenie, recenzowana dysertacja jest materiałem poznawczym, uporządkowanym i uzasadnionym merytorycznie, stanowiącym niewątpliwie znaczącą wartość poznawczą. Zawarte w niej wyniki badań naukowych są bardzo interesujące i powinny stanowić cenne źródło wiedzy w doniesieniu do problematyki zawartej w temacie rozprawy. Jestem przekonany, że rozprawa może być także pomocna w doskonaleniu pracy również innych podmiotów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo.

Mając oczywiście świadomość, że recenzowana dysertacja jest materiałem bardzo obszernym, uważam za błąd brak wykorzystania opracowań Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie (obecnie Akademia Policji w Szczytnie), której kadra prowadziła badania na temat wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy Policji przez wiele lat, poczynając od 2002 roku. Być może zawarta tam wiedza wpłynęłaby również na spojrzenie Autora na problemy omawiane w dysertacji.

W kontekście oceny merytorycznej: *proszę wymienić, jakie główne kierunki dalszych badań nasuwają się Panu po zakończeniu badań nad treściami dysertacji?*

Jelny

WNIOSEK KOŃCOWY

W ocenie całości rozprawy chcę podkreślić, że **Doktorant - Pan Tadeusz Stachak** osiągnął zamierzony cel badań, poprzez właściwą weryfikację hipotezy, zaś przedłożona do oceny rozprawa doktorska napisana została właściwie i ze znajomością metodologicznych podstaw prowadzenia badań naukowych.

W związku z powyższym stwierdzam, że rozprawa spełnia wymagania ustawowe (*Ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym z 2019 roku*) przewidziane dla naukowych prac kwalifikacyjnych, stąd wnoszę o dopuszczenie Doktoranta do jej publicznej obrony.

Arkadiusz Setkiewicz