

KORELATY WYPALENIA ZAWODOWEGO – BADANIA PORÓWNAWCZE MIĘDZY TRZEMA GRUPAMI ZAWODÓW WYSOKIEGO RYZYKA STRESU

CORRELATES OF PROFESSIONAL BURNOUT – COMPARATIVE STUDY OF THREE DIFFERENT HIGH STRESS OCCUPATIONAL GROUPS

Agata Madej^{1(E-G)}

¹Instytut Medycyny Wsi, Polska

¹Instytut Medycyny Wsi, Poland

Madej, A., (2021). Korelaty wypalenia zawodowego – badania porównawcze między trzema grupami zawodów wysokiego ryzyka stresu / Correlates of professional burnout – comparative study of three different high stress occupational groups, *Rozprawy Społeczne / Social Dissertations*, 15(4), 55-76. <https://doi.org/10.29316/rs/140896>

Wkład autorów/
Authors' contribution:
A. Zaplanowanie badań/
Study design
B. Zebranie danych/
Data collection
C. Dane – analiza i statystyki/
Data analysis
D. Interpretacja danych/
Data interpretation
E. Przygotowanie artykułu/
Preparation of manuscript
F. Wyszukiwanie i analiza
literatury/
Literature analysis
G. Zebranie funduszy/
Funds collection

Tabele / Tables: 7

Ryciny / Figures: 0

Literatura / References: 35

Otrzymano / Submitted:
06.06.2021

Zaakceptowano / Accepted:
05.08.2021

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie związku między cechami osobowości, poczuciem własnej skuteczności, poziomem stresu a wypaleniem zawodowym w grupie zawodów wysokiego ryzyka stresu.

Materiał i metody: W badaniu udział wzięło 360 osób. Narzędzie badawcze stanowiła ankieta socjodemograficzna, Skala Odczuwanego Stresu, Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności, Inwentarz Osobowości, Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego.

Wyniki: Wyniki analiz wskazują na powiązanie wyczerpania emocjonalnego z nasileniem stresu, poczucia własnej skuteczności z cechami osobowości w grupie pracowników ochrony. Stres współwystępuje z wyczerpaniem emocjonalnym. Im więcej stresu, tym wyższy poziom depersonalizacji oraz niższe poczucie dokonań osobistych. Wraz ze wzrostem poczucia własnej skuteczności, ekstrawersji, ugodowości oraz sumienności maleje poziom depersonalizacji.

Wnioski: Istotnymi predyktorami dla wyczerpania emocjonalnego w grupie pracowników ochrony osób i mienia okazał się staż pracy oraz posiadanie hobby; w przypadku depersonalizacji – jakość współpracy z przełożonym.

Słowa kluczowe: osobowość, psychologia pracy, pracownicy ochrony osób i mienia, wypalenie zawodowe

Summary: The purpose of article is to present the relationship between personality traits, a sense of self-efficacy and the level of stress versus the dimensions of occupational burnout in the group of high-risk occupations.

Material and methods: In the study took part 360 people. The study tool was a sociodemographic survey, the Perceived Stress Scale, General Self-Efficacy Scale, Personality Inventory, Maslach Burnout Inventory.

Results: Study results reveal a link between emotional exhaustion and severity of stress, the feeling of self-efficacy and certain personality traits among security employees. Stress co-exists with emotional exhaustion. The more stress is experienced, the higher the level of depersonalization and lowered sense of personal accomplishment. As the sense of self-efficacy, extraversion, amicability and conscientiousness increases, the level of depersonalization decreases.

Conclusions: The important predictors for emotional exhaustion among the security personnel turned out to be seniority and having a hobby; depersonalization it was the quality of cooperation with the superior.

Keywords: personality, work psychology, security guards, professional burnout

Adres korespondencyjny: Agata Madej, Instytut Medycyny Wsi, ul. Jaczewskiego 2, 20-090, Lublin, Polska; email: madej_agata@interia.pl ORCID: /0000-0002-5419-4395

Copyright by: Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Agata Madej

Czasopismo Open Access, wszystkie artykuły udostępniane są na mocy licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-użycie niekomercyjnej-na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0, <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

Wstęp

We współczesnym świecie pracy, stres zawodowy jest jego nieodłącznym elementem składowym. W opinii badaczy zainteresowanych tematyką, zawodami wysokiego ryzyka stresu określa się te profesje, które w zakresie swoich obowiązków przewidują pracę w systemie zmianowym, dostarczanie usług oraz pieniędzy, nawiązywanie kontaktów z ludźmi.

Eva Demerouti oraz Arnold B. Bakker wraz ze swoimi współpracownikami opracowali model Wymagania Pracy-Zasoby. Odnosi się on do relacji zachodzących między pracą, a odczuwanym przez jednostkę dobrostanem (Potocka, Waszkowska, 2013). Pierwsze założenie modelu mówi, że każde środowisko pracy posiada czynniki odpowiedzialne za kształtowanie poziomu stresu/dobrostanu u pracowników. Czynniki te można podzielić odpowiednio na wymagania i zasoby pracy. Wymagania odnoszą się do psychologicznych, społecznych, fizycznych oraz organizacyjnych aspektów pracy, które wiążą się z ponoszonymi przez jednostkę kosztami. Wymienia się tu wywieraną zbyt dużą presję w pracy, brak kontroli lub nieprzyjemne warunki fizyczne w miejscu zatrudnienia. Z kolei zasoby odnoszą się do tych aspektów pracy, które mogą stanowić narzędzie do osiągnięcia celów zawodowych lub też przyczyniać się do rozwoju osobistego pracownika (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001; Demerouti, Bakker, 2011). Wśród istotnych zasobów wymienia się wsparcie ze strony przełożonego/współpracowników, możliwość rozwoju, podejmowanie różnorodnych decyzji. Drugim założeniem modelu Wymagania Pracy-Zasoby jest uwzględnienie procesów odpowiedzialnych za powstawanie stresu oraz motywacji w miejscu pracy (Demerouti i in., 2001; Demerouti, Bakker, 2011). W sytuacji, gdy praca stawia jednostce zbyt duże wymagania, dochodzi do wyczerpania emocjonalnego, intelektualnego oraz fizycznego. Z kolei motywacja wzrasta wraz ze stopniem zaangażowania pracownika w wykonywanie powierzonych mu obowiązków. Kierunek tych zmian uzależniony jest od relacji między wymaganiami a zasobami pracy. Wyżej wymienione założenia pierwotnie weryfikowane były w kontekście wypalenia zawodowego.

Dynamika wypalenia zawodowego stanowi następstwo nałożenia się na siebie kilku kluczowych czynników, a mianowicie poczucia niekompetencji, braku efektywności zmagania się ze stresem oraz konsekwencji dyskomfortu emocjonalnego. Według powyższego wyjaśnienia, syndrom wypalenia zawodowego należy rozumieć jako brak efektywności zastosowania odpowiedniej strategii radzenia sobie ze stresem zawodowym. Termin „wypalenie zawodowe” został wprowadzony po raz pierwszy

Introduction

In the modern world of work, occupational stress is its inherent component. In the opinion of researchers interested in this subject, high-stress occupations are those that involve shift work, providing services and money, and contact with people.

Eva Demerouti and Arnold B. Bakker, as well as their colleagues have developed the Work Requirements – Resources model. It refers to the relationship between work and the individual's perceived well-being (Potocka, Waszkowska, 2013). The first assumption of the model is that in every work environment there are factors that are responsible for shaping the level of stress/well-being of employees. These factors can be divided into job requirements and job resources, respectively. Requirements refer to the psychological, social, physical, and organizational aspects of work that are associated with costs to the individual. These include excessive pressure at work, lack of control, or unpleasant physical conditions at the place of employment. Resources, on the other hand, refer to those aspects of work that can constitute a tool for achieving career goals or contribute to an employee's personal growth (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001; Demerouti, Bakker, 2011). Important resources include support from the supervisor/co-workers, opportunity for growth, and making various decisions. The second assumption of the Work Requirements – Resources model is consideration of the processes responsible for stress and motivation at the workplace (Demerouti et al., 2001; Demerouti, Bakker, 2011). When work places too many demands on an individual, emotional, intellectual, and physical exhaustion occurs. On the other hand, motivation increases with an increase in the degree of an employee's commitment to his or her duties. The direction of these changes depends on the relationship between work requirements and resources. The aforementioned assumptions were originally verified in the context of occupational burnout.

Changes in occupational burnout are a consequence of superimposition of several key factors: the feeling of incompetence, ineffectiveness in coping with stress, and the consequences of emotional discomfort. According to the above explanation, the occupational burnout syndrome should be understood as a lack of effectiveness at work with a simultaneous inability to apply an appropriate strategy for coping with occupational stress. The term “occupational burnout” was first used in 1974 by an American psychiatrist, Herbert J. Freudenberg. He defined burnout as a state of fatigue or frustration that results from dedication to a cause, a relationship, or a way of life that does not produce the reward the individual expects (Tucholska, 2001). According to the author, the burnout syndrome consists of the

w 1974 roku przez amerykańskiego psychiatrę, Herberta J. Freudenberga. Definiował on wypalenie jako stan zmęczenia lub frustracji, który wynika z poświęcenia się sprawie, związkowi lub sposobowi życia, które nie przynosi oczekiwanej przez jednostkę nagrody (Tucholska, 2001). Na syndrom wypalenia zdaniem autora składają się następujące objawy: ból głowy, zmęczenie, drażliwość, zwiększona podatność na zachorowania, uczucie stałego zniechęcenia. Nieco inaczej zjawisko to próbowała zdefiniować Christina Maslach. Na Uniwersytecie Berkeley prowadziła badania ludzi pracujących w zawodach narażonych na stres (m.in.: psychiatrów, psychologów klinicznych, pracowników więzień, pielęgniarek psychiatrycznych, pracowników opieki społecznej) (Bańkowska, 2016). W opinii autorki wypalenie zawodowe jest odpowiedzią na działanie stresu związanego bezpośrednio z pracą. Jest ono wynikiem braku zgodności między jednostką a środowiskiem pracy. Wśród obszarów niedopasowania wymienia się: konflikt wartości, rozpad wspólnoty, przeciążenie pracą, brak możliwości współdecydowania oraz brak sprawiedliwości (Lubrańska, 2012). Wstępnie definicja wypalenia zakładała, iż zawiera ono w sobie dwa elementy składowe: emocjonalne wyczerpanie (poczucie nadmiernego zmęczenia, brak zapału do działania, zwiększona drażliwość oraz impulsywność; dołączają do tego objawy psychosomatyczne; jednostka czuje się wyeksploatowana, nie dostrzega możliwości regeneracji sił; w efekcie występuje rozluźnienie więzi emocjonalnych ze środowiskiem pracy) oraz depersonalizację (negatywne, cyniczne dystansowanie się od ludzi; relacje międzyludzkie stają się zdepersonalizowane, bezosobowe; jest to pochodna emocjonalnego wyczerpania). W toku prowadzonych badań dołączono kolejny element, a mianowicie poczucie braku osiągnięć osobistych (spadek poczucia własnych kompetencji, wydajności w pracy; ma związek z nastrojem depresyjnym oraz trudnościami podmiotu w radzeniu sobie z wyczerpaniem w pracy). Trójwymiarowy model wypalenia zawodowego jest powszechnie akceptowany, zaś przyjęte przez autorkę nazewnictwo poszczególnych jego wymiarów stało się obowiązujące w dyskusjach różnych specjalistów w zakresie skutków stresu zawodowego.

Definicja własnej skuteczności została wprowadzona w 1977 roku przez Alfreda Bandurę. Autor w swojej koncepcji zakładał, iż wyższe poczucie własnej skuteczności w istotny sposób wpływa na zwiększenie motywacji do działania, jak również wiąże się z końcowymi lepszymi osiągnięciami jednostki (Juczyński, 2000). Zatem, im silniejsze przekonania jednostki odnośnie własnej skuteczności, tym wyższe cele wyznacza ona sobie do realizacji oraz silniejsze jest jej zaangażowanie mimo pojawiających się porażek. Warto tutaj również

following symptoms: headache, fatigue, irritability, increased susceptibility to disease, and a feeling of permanent discouragement. Christina Maslach tried to define this phenomenon in a slightly different way. At the UC Berkeley, she conducted research on people working in stressful professions (including psychiatrists, clinical psychologists, prison staff, psychiatric nurses, and social workers) (Bańkowska, 2016). According to that author, occupational burnout is a response to the effects of stress directly related to work. It is the result of a lack of compatibility between the individual and the work environment. The areas of incompatibility include a conflict of values, a community breakdown, work overload, lack of joint decision-making, and lack of justice (Lubrańska, 2012). The initial definition of burnout assumed that it includes two components: emotional exhaustion (a sense of excessive fatigue, lack of enthusiasm for action, increased irritability and impulsivity; these are joined by psychosomatic symptoms; the individual feels exhausted, does not see the possibility to regain strength; as a result, the individual's emotional ties with the work environment become weaker) and depersonalization (negative, cynical distancing from people; interpersonal relationships become depersonalized, impersonal; this is a result of emotional exhaustion). In the course of the research conducted, another element was added, namely the feeling of lack of personal achievement (a decrease in the sense of one's own competence or productivity at work; it is related to a depressive mood and the person's difficulty in coping with exhaustion at work). The three-dimensional model of occupational burnout is widely accepted and the nomenclature of its individual dimensions adopted by the author has become obligatory in discussions among various specialists concerning the consequences of occupational stress.

The definition of self-efficacy was introduced in 1977 by Alfred Bandura. In his concept, he assumed that a higher sense of self-efficacy significantly contributes to an increase in motivation to act and is associated with better final achievements of the individual (Juczyński, 2000). Thus, the stronger an individual's belief in his or her self-efficacy, the higher the goals he or she sets for himself or herself and the stronger his or her commitment despite the failures that occur. What is also worth mentioning is an individual's sense of competence which, by influencing his or her cognitive processes, induces him or her to invest more effort and translates into the selection of ambitious tasks to be performed. Low sense of self-efficacy is strongly associated with the presence of symptoms of depression, helplessness, and anxiety (Juczyński, 2000).

The researcher who was one of the first to use the term "stress" is Hans H. Selye. Stress was referred to as the "syndrome" of general adaptation. In

nadmienić o poczuciu kompetencji jednostki, które wpływając na jej procesy poznawcze, skłania jednocześnie do inwestowania zwiększonego wysiłku oraz przekłada się na wybór ambitnych zadań do wykonania. Niskie poczucie własnej skuteczności ma silny związek z występowaniem objawów depresji, bezradności oraz lęku (Juczyński, 2000).

Pojęcie „stres”, jako jeden z pierwszych wprowadził Hans H. Selye. Nazwany został „syndromem” ogólnej adaptacji. W psychologii stres jest definiowany jako relacja adaptacyjna pomiędzy możliwościami podmiotu, a wymogami zaistniałej sytuacji. Za stresor uznaje się każdy czynnik fizyczny oraz psychiczny, który jest szkodliwy dla organizmu oraz tym samym wystawia na próbę jego zdolności adaptacyjne (Malczewska-Błaszczuk, 2015).

Norman S. Endler i James D.A. Parker zaproponowali wyróżnienie trzech stylów radzenia sobie w sytuacjach stresowych:

- styl skoncentrowany na zadaniu – podmiot poprzez poznawcze przekształcenie lub próby zmiany sytuacji, podejmuje działanie, które ma na celu rozwiązanie problemu,
- styl skoncentrowany na emocjach – tendencja do koncentrowania się podmiotu na sobie, na swoich przeżyciach emocjonalnych; myślenie życzeniowe mające na celu zmniejszenie napięcia emocjonalnego,
- styl skoncentrowany na unikaniu – podejmowanie działań wystrzegających myślenia o sytuacji stresowej; obejmuje dwie formy: angażowanie się w czynności zastępcze oraz poszukiwanie kontaktów towarzyskich (Sygit-Kowalkowska, 2014).

Zdaniem Heleny Sęk stosowanie przez jednostki niekonstruktywnych strategii radzenia sobie z sytuacjami stresowymi predysponuje do wystąpienia wypalenia zawodowego (Mańkowska, 2018). Badacze wśród czynników ryzyka wymieniają również cechy osobowościowe, oczekiwania, klimat organizacyjny w miejscu pracy. Biorąc pod uwagę cechy osobowościowe – zwraca się tu szczególną uwagę na sumienność będącą w dodatniej korelacji z poczuciem osiągnięć osobistych; neurotyczność w dodatniej korelacji z wyczerpaniem emocjonalnym; ekstrawersji będącej w ujemnej korelacji z wyczerpaniem emocjonalnym oraz depersonalizacją (Jędraszek-Geisler, Izdebski, 2018).

Wśród czynników podmiotowych, warunkujących stopień wypalenia zawodowego wymienia się oczekiwania, postawy jednostki wobec pracy oraz cechy osobowościowe (Lubrańska, 2012). Biorąc pod uwagę ostatnie z wymienionych, należy odwołać się do modelu osobowości w ujęciu Paula T. Costy i Roberta R. McCrae. Autorzy odwołują się w niej do teorii cech i opisują pięć wymiarów, wśród których wymienia się:

psychology, stress is defined as an adaptive relationship between the capabilities of the subject and the demands of the situation. A stressor is considered to be any physical and mental factor that is harmful to the body and thus tests its adaptive capacity (Malczewska-Błaszczuk, 2015).

Norman S. Endler and James D.A. Parker suggested that three styles of coping in stressful situations should be distinguished:

- task-centered style – the subject, through cognitive transformation or attempts to change the situation, takes action to solve the problem;
- emotion-centered style – a tendency for the subject to focus on himself or herself and on his or her emotional experiences; wishful thinking aimed at reducing emotional tension;
- avoidance-centered style – taking actions to avoid thinking about the stressful situation; includes two forms: engaging in substitute activities and seeking social contacts (Sygit-Kowalkowska, 2014).

In the opinion of Helena Sęk, the use of non-constructive coping strategies by individuals to deal with stressful situations predisposes them to suffer from occupational burnout (Mańkowska, 2018). Researchers also list personality traits, expectations, and organizational climate at the workplace as other the risk factors. Taking into account personality traits, special attention is paid to conscientiousness – which is positively correlated with the sense of personal achievement, neuroticism – which is positively correlated with emotional exhaustion, and extraversion – which is negatively correlated with emotional exhaustion and depersonalization (Jędraszek-Geisler, Izdebski, 2018).

The subjective factors that determine the degree of occupational burnout include expectations, attitudes of the individual towards work, and personality traits (Lubrańska, 2012). Considering the latter, it is necessary to refer to Paul T. Costa and Robert R. McCrae's model of personality. In their model, the authors refer to trait theory and describe the following five dimensions:

- neuroticism – emotional adaptation of an individual; at the opposite pole – emotional imbalance;
- extraversion – the quality and quantity of social interactions, the level of activity of an individual, along with the ability to feel positive emotions;
- openness to experience – an individual's internal proneness to behave in a certain way;
- agreeableness – responsible for the level of pro-social attitude of an individual;

- neurotyczność – przystosowanie emocjonalne jednostki, na przeciwnym biegunie – emocjonalne niezrównoważenie,
- ekstrawersja – jakość oraz ilość interakcji społecznych, poziom aktywności jednostki wraz ze zdolnością do odczuwania pozytywnych emocji,
- otwartość na doświadczenie – wewnętrzna dyspozycja jednostki do zachowania się w określony sposób,
- ugodowość – odpowiedzialna za poziom społecznego nastawienia jednostki,
- sumienność – stopień zorganizowania jednostki wraz z poziomem jej motywacji w działaniach.

Są one stałe, działają niezależnie od sytuacji oraz kształtują motywację i styl funkcjonowania emocjonalnego jednostki (Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998).

W grupie zawodów szczególnie narażonych na wystąpienie objawów wypalenia zawodowego są – zdaniem specjalistów – przedstawiciele zawodów pomocowych. Na potrzeby niniejszego artykułu zaliczono do nich funkcjonariuszy straży pożarnej, pracowników ochrony oraz nauczycieli. Częste występowanie napięć oraz sytuacji o charakterze stresowym powoduje wyczerpanie emocjonalne, symptomy uczucia podmiotowości oraz obniżenie poziomu motywacji i zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków (Łukasiewicz, Płatek, Raczkowski, 2018). Wszystko to w niesprzyjających warunkach może prowadzić do rozwoju symptomów wypalenia zawodowego.

Zawód strażaka ma charakter misji społecznej. Wiąże się on z wieloma zagrożeniami, występującymi podczas akcji ratowniczo-gaśniczych, które mogą w sposób negatywny wpływać na zdrowie, a także zagrażać życiu (Woszczyk, Domagalski, Żelazko, Nowak, 2018). Funkcjonariusze straży pożarnej wykonują swoją pracę w sytuacjach wymagających odpowiedzialności oraz szybkiej reakcji (Oleksy, 2015). Praca wymaga od nich umiejętności współdziałania w zespole, podporządkowania się rozkazom, wysokiego poziomu kondycji psychofizycznej. Strażacy funkcjonują w stanie chronicznego napięcia, w oczekiwaniu na sygnał alarmu, jak również są w gotowości do podejmowania działań ratowniczych. Z kolei zawód nauczyciela wiąże się z kontaktem z drugim człowiekiem, zaangażowaniem emocjonalnym, ciągłym doskonaleniem własnych kompetencji, umiejętnością funkcjonowania w warunkach silnie stresujących. Koszty relacji z uczniami bywają bardzo wysokie, powodujące negatywne emocje. W sytuacji, gdy nauczyciel nie radzi sobie z narastającymi trudnościami, odczuwa wyczerpanie emocjonalne, dystansuje się od swoich

- conscientiousness – the degree to which an individual is organized, along with his or her level of motivation in actions taken.

These dimensions are constant, act independently of the situation, and shape the motivation and emotional functioning style of an individual (Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998).

According to experts, the group of occupations that are at a particularly high risk of occurrence of the symptoms of occupational burnout includes the so-called helping occupations. For the purposes of this article, this group consists of firefighters, security guards, and teachers. Frequent occurrence of tensions and stressful situations causes emotional exhaustion, the feeling of lack of empowerment, and a decrease in the level of motivation and commitment to the performance of assigned duties (Łukasiewicz, Płatek, Raczkowski, 2018). In unfavorable conditions, these problems can lead to the development of symptoms of occupational burnout.

The firefighting profession has a social mission. It involves a number of hazards that occur during rescue and firefighting operations, which can negatively affect health and constitute a threat to life (Woszczyk, Domagalski, Żelazko, Nowak, 2018). Firefighters work in situations that require accountability and quick response (Oleksy, 2015). Their work requires them to be team players, be able to follow orders, and be in a good mental and physical shape. Firefighters function in a state of chronic stress as they wait for an alarm signal or are on standby, ready to carry out rescue operations. The teaching profession, on the other hand, involves contact with other human beings, emotional commitment, the need for constant improvement of one's own skills, and the ability to function in highly stressful conditions. The cost of work with students can sometimes be very high and cause negative emotions. When a teacher cannot cope with increasing problems, he or she feels emotionally exhausted, distances himself or herself from the students, and what follows is a lack of expected professional success.

The work of personal and property security guards is aimed at ensuring the safety of protected persons and property. Protection of persons consists in ensuring their safety in terms of health, life, and personal inviolability. Property protection is the execution of actions aimed at the prevention of crimes and offences against property, as well as the prevention of damage. The basic ethical principles of a security guard include:

- professionalism – continuous updating of knowledge, improving one's skills;
- reliability – documentation and organization of work;

podopiecznych, a za tym pojawia się brak oczekiwanych sukcesów zawodowych.

Działanie pracowników ochrony osób i mienia ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa chronionym osobom oraz mieniu. Ochrona osób polega na zapewnieniu bezpieczeństwa w zakresie zdrowia, życia oraz nietykalności osobistej. Ochrona mienia to wykonywanie działań, które mają na celu zapobieganie przestępstwom oraz wykroczeniom przeciw mieniu, jak również przeciwdziałających szkód. Do podstawowych zasad etycznych pracownika ochrony osób i mienia zalicza się:

- profesjonalizm – ciągłe uzupełnianie wiedzy, podnoszenie swoich kwalifikacji,
- rzetelność – dokumentacja i organizacja pracy,
- lojalność – zarówno wobec klienta, jak i pracodawcy,
- poszanowanie zdrowia i życia człowieka – stawiane na pierwszym miejscu,
- znajomość i poszanowanie prawa – pracownik wie co może, a czego nie powinien robić,
- uczciwość – wobec zleceniodawcy, pracodawcy, a nawet konkurencji (Borowicz, 2018).

W Polsce brak jest badań z zakresu syndromu wypalenia zawodowego w grupie pracowników ochrony. Podczas pełnienia służby niejednokrotnie narażeni są oni na duże obciążenie emocjonalne, wynikające z możliwej agresji osób trzecich; doświadczają pracy w systemie zmianowym, która również w dłuższej perspektywie czasu w niekorzystny sposób wpływa na kondycję psychofizyczną (Pajorski, 2014). Życie w stresie, napięciu oraz chronicznym zmęczeniu może prowadzić do pojawienia się symptomów wypalenia zawodowego.

Cel badań oraz hipotezy badawcze

Celem głównym niniejszego artykułu jest poszukiwanie związku między cechami osobowości, poczuciem własnej skuteczności, poziomem stresu, cechami socjodemograficznymi a wymiarami wypalenia zawodowego w grupie zawodów wysokiego ryzyka stresu. Szczególna rola przypada tu pracownikom ochrony z uwagi na brak dotychczasowych badań w tym zakresie.

Jako zmienną zależną przyjęto wypalenie zawodowe (trzy komponenty: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, poczucie dokonania osobistych). Jako zmienne niezależne: cechy osobowości, poczucie własnej skuteczności, poziom odczuwanego stresu oraz cechy socjodemograficzne.

Cele szczegółowe:

- określenie poziomu wypalenia zawodowego w grupie pracowników ochrony osób i mienia w zakresie wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji, poczucia osiągnięć osobistych,

- lojalty – both to the customer and to the employer;
- respect for human health and life – putting those values at the forefront;
- knowledge of and respect for the law – the employee knows what he or she is and is not allowed to do; and
- honesty – towards the principal, the employer, and even the competitors (Borowicz, 2018).

In Poland, there are no studies on the burnout syndrome among security guards. While on duty, they are often exposed to a high emotional burden, which results from possible aggression of third parties; they work in shifts, which also run adversely affects their physical and mental condition in the long run (Pajorski, 2014). Living with stress, tension, and chronic fatigue can lead to symptoms of occupational burnout.

Research objective and research hypotheses

The main objective of this paper is to search for the relationship between personality traits, the sense of self-efficacy, the stress level, the sociodemographic characteristics, and the dimensions of occupational burnout in a group of high-stress occupations. Security guards are an important group due to the lack of previous research in this area.

Occupational burnout (its three components: emotional exhaustion, depersonalization, and sense of personal accomplishment) was used as the dependent variable. The independent variables, on the other hand, are personality traits, sense of self-efficacy, level of perceived stress, and sociodemographic characteristics.

Specific objectives:

- to determine the level of occupational burnout in a group of personal and property security guards in terms of emotional exhaustion,

- wskazanie czynników ryzyka mających związek z wypaleniem zawodowym pracowników ochrony osób i mienia, funkcjonariuszy straży pożarnej oraz nauczycieli,
- wskazanie czynników ochronnych mających związek z wypaleniem zawodowym pracowników ochrony, funkcjonariuszy straży pożarnej oraz nauczycieli,
- analiza związku między cechami socjodemograficznymi trzech badanych grup, a wypaleniem zawodowym w zakresie jego trzech komponentów,
- omówienie korelacji między wymiarami osobowości, poziomem skuteczności własnej, podatnością na stres, a komponentami wypalenia zawodowego.

Na podstawie w/w celu głównego oraz celów szczegółowych, sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1: Istnieje związek między wymiarami wypalenia zawodowego, a poziomem stresu, poczuciem własnej skuteczności, cechami osobowości w grupie pracowników ochrony osób i mienia.

H2: Zmienne socjodemograficzne warunkują poziom trzech komponentów wypalenia zawodowego w grupie pracowników ochrony.

H3: Istnieją różnice między trzema badanymi grupami zawodowymi w zakresie wartości wymiarów wypalenia zawodowego.

Material i metody

W badaniu udział wzięło 360 osób zamieszkujących tereny województwa lubelskiego. Wśród nich było 120 pracowników ochrony osób i mienia, 120 funkcjonariuszy straży pożarnej oraz 120 nauczycieli. Respondenci pochodzili z poniższych placówek:

- BAKO OCHRONA Sp. z o.o. w Lublinie (oddziały: Biłgoraj, Zamość, Lublin);
- Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Biłgoraju; Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w Zamościu;
- Zespół Szkół Budowanych i Ogólnokształcących im. J. Dechnika w Biłgoraju; Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Biłgoraju; Szkoła Podstawowa Nr 1 im. Sługi Bożego Księdza Prymasa Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Biłgoraju; Szkoła Podstawowa nr 3 z Oddziałami Integracyjnymi w Biłgoraju.

Charakterystykę socjodemograficzną grupy badanej przedstawiono w tabeli 1.

- depersonalization, and sense of personal accomplishment;
- to identify the risk factors related to occupational burnout among personal and property security guards, firefighters, and teachers;
- to identify the protective factors related to occupational burnout among security guards, firefighters, and teachers;
- to analyze the relationship between the socio-demographic characteristics of the three study groups and occupational burnout with regard to its three components; and
- to discuss the correlation between the personality dimensions, the self-efficacy level, the vulnerability to stress, and the components of occupational burnout.

Based on the above-mentioned main objective and the specific objectives, the following research hypotheses were formulated:

H1: There is a relationship between the dimensions of occupational burnout and the level of stress, the sense of self-efficacy, and the personality traits in the security guards group.

H2: The sociodemographic variables determine the level of the three components of occupational burnout in the security guards group.

H3: There are differences between the three professional groups studied in terms of the values of the dimensions of occupational burnout.

Material and methods

The research involved 360 people living in the Lublin Province. This group included 120 personal and property security guards, 120 firefighters, and 120 teachers. The respondents were employed by the following entities:

- BAKO OCHRONA Sp. z o.o. in Lublin (branches: Biłgoraj, Zamość, Lublin);
- District Headquarters of the State Fire Service in Biłgoraj; City Headquarters of the State Fire Service in Zamość;
- J. Dechnik Group of Civil Engineering and General Education Schools in Biłgoraj; Group of Vocational and General Education Schools in Biłgoraj; Primate Stefan Wyszyński Elementary School no. 1 in Biłgoraj; and Elementary School No. 3 with Integrated Classes in Biłgoraj.

The sociodemographic characteristics of the study group are shown in Table 1.

Tabela 1. Charakterystyka socjodemograficzna grupy badanych pracowników ochrony (N=120), funkcjonariuszy straży pożarnej (N=120) oraz nauczycieli (N=120)**Table 1.** Sociodemographic characteristics of the study group of security guards (N=120), firefighters (N=120), and teachers (N=120)

Cecha socjodemograficzna / Sociodemographic characteristics	Zawód / Occupation	Pracownicy ochrony osób i mienia / Security guards	Funkcjonariusze straży pożarnej / Firemen	Nauczyciele / Teachers
Średni wiek / Average age		48	37	45
Średni staż pracy / Average work experience		19	21	21
Stan cywilny / Marital status				
stan wolny / single		13(10,8%)	16(13,3%)	15(12,5%)
małżeństwo / married		96(80,0%)	104(86,7%)	95(79,2%)
rozwód / divorced		3(2,5%)		6(5%)
separacja / separated		2(1,7%)		1(0,8%)
wdowiec/wdowa / widower/widow		6(5%)		3(2,5%)
Wykształcenie / Education				
podstawowe / elementary education		1(0,8%)	3(2,5%)	
zasadnicze zawodowe / basic vocational education		35(29,2%)		2(1,7%)
średnie zawodowe / secondary vocational education		34(28,3%)	35(29,2%)	116(96,6%)
średnie ogólnokształcące / secondary general education		23(19,2%)	23(19,2%)	2(1,7%)
wyższe zawodowe / higher vocational qualification		8(6,7%)	32(26,7%)	
wyższe magisterskie / master's degree		19(15,8%)	23(19,2%)	
tytuł naukowy / academic title			4(3,3%)	
Warunki mieszkaniowe / Living conditions				
bardzo dobre / very good		21(17,5%)	52(43,3%)	46(38,3%)
dobre / good		77(64,2%)	58(48,3%)	66(55%)
wystarczające / sufficient		21(17,5%)	10(8,3%)	8(6,7%)
niewystarczające / insufficient		1(0,8%)		
Sytuacja finansowa / Financial situation				
bardzo dobra / very good		4(3,3%)	13(10,8%)	6(5%)
dobra / good		42(35,0%)	66(55,0%)	70(58,3%)
wystarczająca / sufficient		60(50,0%)	37(30,8%)	43(35,9%)
niewystarczająca / insufficient		14(11,7%)	4(3,3%)	1(0,8%)
System pracy / Work system				
stały / constant		22(18,3%)	12(10%)	111(92,5%)
zmianowy / shift		98(81,7%)	108(90%)	9(7,5%)
Korzystanie z godzin nadliczbowych / Use of overtime				
tak / yes		79(65,8%)	119(99,2%)	109(90,9%)
nie / no		41(34,2%)	1(0,8%)	11(9,1%)
Czy badani lubią swoją pracę? / Do the respondents like their job?				
tak / yes		98(81,7%)	119(99,2%)	115(95,8%)
nie / no		22(18,3%)	1(0,8%)	5(4,2%)
Współpraca z kolegami / Cooperation with colleagues				
bardzo dobra / very good		39(32,5%)	47(39,2%)	20(16,7%)
dobra / good		61(50,8%)	66(55%)	76(63,3%)
zadowolająca / satisfactory		19(15,8%)	6(5%)	23(19,2%)
niezadowolająca / unsatisfactory		1(0,8%)	1(0,8%)	1(0,8%)
Współpraca z przełożonym / Cooperation with the supervisor				
bardzo dobra / very good		47(39,2%)	36(30%)	35(29,2%)
dobra / good		57(47,5%)	64(53,3%)	63(52,5%)
zadowolająca / satisfactory		15(12,5%)	13(10,8%)	22(18,3%)
niezadowolająca / unsatisfactory		1(0,8%)	7(5,8%)	
Liczba miejsc pracy / Number of jobs				
jedno / one		81(67,5%)	70(58,3%)	99(82,5%)
więcej niż jedno / more than one		39(32,5%)	50(41,7%)	21(17,5%)

Cecha socjodemograficzna / Sociodemographic characteristics	Zawód / Occupation	Pracownicy ochrony osób i mienia / Security guards	Funkcjonariusze straży pożarnej / Firemen	Nauczyciele / Teachers
Wysokość wynagrodzenia / The amount of remuneration				
bardzo dobra / very good		38(31,7%)	7(5,8%)	3(2,5%)
dobra / good		52(43,3%)	50(41,7%)	38(31,7%)
zadowalająca / satisfactory		27(22,5%)	50(41,7%)	42(48,3%)
niezadowalająca / unsatisfactory		3(2,5%)	13(10,8%)	21(17,5%)
Czy wysokość wynagrodzenia wystarcza na zaspokojenie potrzeb respondentów? / Is the amount of remuneration sufficient to meet the needs of respondents?				
tak / yes		71(59,2%)	95(79,2%)	95(79,2%)
nie / no		49(40,8%)	25(20,8%)	25(20,8%)
Czas na hobby / Time for a hobby				
tak / yes		84(70,0%)	87(72,5%)	68(56,7%)
nie / no		36(30,0%)	33(27,5%)	52(43,3%)
Palenie papierosów / Smoking				
tak / yes		34(28,3%)	33(27,5%)	10(8,3%)
nie / no		86(71,7%)	87(72,5%)	110(91,7%)
Spożywanie alkoholu / Alcohol consumption				
kilka razy w tygodniu / a few times a week		2(1,7%)	7(5,8%)	1(0,8%)
kilka razy w miesiącu / several times a month		15(12,5%)	46(38,3%)	7(5,8%)
okazjonalnie / occasionally		88(73,3%)	63(52,5%)	94(78,3%)
abstynent / abstinence		15(12,5%)	4(3,3%)	18(15,1%)
Korzystanie z pomocy psychologa / Using the help of a psychologist				
tak / yes		16(13,3%)	6(5%)	18(15%)
nie / no		104(86,7%)	114(95%)	102(85%)

Źródło: badanie własne.

Source: own study.

Badania przeprowadzono w okresie wrzesień-listopad 2018r. Projekt badawczy uzyskał akceptację Komisji Bioetycznej Instytutu Medycyny Wsi im. Witolda Chodźki w Lublinie (nr 5/2018 z dnia 20.09.2018r.). Narzędzia badawcze wypełniły osoby zainteresowane. W załączonej informacji respondenci zostali poinformowani o obowiązującej zasadzie anonimowości oraz celu dydaktyczno-naukowym. Ponadto dołączono formularz zgody na udział w badaniu. Wypełnione kwestionariusze zbierano zaraz po zakończeniu badania, następnie były one przechowywane w metalowej szafie zamkniętej na klucz.

Wykorzystano narzędzia badawcze: ankietę socjodemograficzną własnego autorstwa, Skalę Odczuwanego Stresu (PSS-10), Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES), Inwentarz Osobowości (NEO-FFI) oraz Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach (MBI) w wersji MBI-GS oraz MBI-ES.

Ankieta socjodemograficzna

Składa się z 22 pytań: 7 pytań stanowi część socjodemograficzną (płeć, wiek, stan cywilny, liczba dzieci, wykształcenie, warunki mieszkaniowe,

The study was conducted in the period of September-November 2018. The research project was approved by the Bioethics Committee of the Witold Chodźko Institute of Rural Medicine in Lublin (approval no. 5/2018 dated 20 September 2018). The research instruments were completed by the stakeholders. In the attached information, the respondents were informed of the applicable anonymity rule and the didactic and scientific purpose. In addition, a consent form for participation in the study was included. Completed questionnaires were collected immediately after the research was completed and then stored in a locked metal cabinet.

The following research tools were used: a sociodemographic questionnaire designed by the author, a Perceived Stress Scale (PSS-10), a Generalized Self-Efficacy Scale (GSES), a Personality Inventory (NEO-FFI), and a Maslach Burnout Inventory (MBI) in the MBI-GS and MBI-ES versions.

Sociodemographic survey

The survey consists of 22 questions: 7 questions constitute the socio-demographic part (gender, age, marital status, number of children, education,

sytuacja finansowa), 11 pytań dotyczy wykonywanej pracy (staż pracy, godziny nadliczbowe, urlop, zadowolenie z wysokości miesięcznego wynagrodzenia, liczba miejsc pracy, relacje z przełożonym i współpracownikami), 4 pytania odnoszą się do faktu posiadania hobby, częstości spożywanego alkoholu, palenia papierosów oraz korzystania z porady u psychologa.

Skala Odczuwanego Stresu (PSS-10)

Skala autorstwa S. Cohena, T. Kamarcka oraz R. Mermelsteina w polskiej adaptacji Z. Juczyńskiego i N. Ogińskiej-Bulik. Służy do oceny stopnia natężenia stresu związanego z własną sytuacją życiową na przestrzeni ostatniego miesiąca. Zawiera 10 pytań z przyporządkowanymi 5 wariantami odpowiedzi (nigdy – 0, prawie nigdy – 1, czasem – 2, dość często – 3, bardzo często – 4). Uzyskany wynik stanowi wskaźnik oceny własnej sytuacji życiowej jako nieprzewidywalnej, nadmiernie obciążającej, stresującej oraz niepodlegającej kontroli (Juczyński, Ogińska-Bulik, 2012).

Skala Odczuwanego Stresu trafnie mierzy subiektywne odczucia, które wiążą się z problemami oraz sposobami radzenia sobie jednostki w sytuacjach o charakterze stresowym.

Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES)

Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES) w wersji polskiej R. Schwarzera, M. Jerusalema oraz Z. Juczyńskiego mierzy siłę ogólnego przekonania jednostki, co do skuteczności własnego radzenia sobie z napotkanymi trudnościami oraz przeszkodami (Juczyński, 2012). Zatem im wyższy wynik ogólny, tym wyższy poziom własnej skuteczności osoby badanej oraz silniejsze zaangażowanie jednostki w działanie mimo pojawiających się niepowodzeń. Skala składa się z 10 twierdzeń (nie – 1, raczej nie – 2, raczej tak – 3, tak – 4).

Inwentarz Osobowości (NEO-FFI)

Inwentarz Osobowości NEO-FFI autorstwa Costy i McCrae'a, w polskiej adaptacji B. Zawadzkiego i współpracowników. Model osobowości w ujęciu Costy i McCrae obejmuje pięć czynników, wśród których wymienia się: neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenie, ugodowość oraz sumienność (Zawadzki i in., 2012).

Kwestionariusz stanowi 60 twierdzeń o charakterze samoopisowym. Zadaniem osoby badanej jest określenie prawdziwości każdego twierdzenia w skali od 1 do 5.

living conditions, and financial situation), 11 questions are related to the work performed (years of service, overtime, holidays, satisfaction with the amount of monthly remuneration, number of jobs, and relations with the supervisor and co-workers), 4 questions are related to hobbies, frequency of alcohol consumption, smoking, and using counseling with a psychologist.

Perceived Stress Scale (PSS-10)

A scale by S. Cohen, T. Kamarck, and R. Mermelstein adapted for Poland by Z. Juczyński and N. Ogińska-Bulik. It is used to assess the intensity of stress related to one's life situation over the past month. It contains 10 questions with 5 possible answers to choose from (never – 0, almost never – 1, sometimes – 2, quite often – 3, and very often – 4). The score is an indicator of the evaluation of one's own life situation as unpredictable, excessively burdening, stressful, or out of control (Juczyński, Ogińska-Bulik, 2012).

The Perceived Stress Scale accurately measures the subjective feelings that are associated with problems and the way an individual copes with stressful situations.

Generalized Self-Efficacy Scale (GSES)

The Generalized Self-Efficacy Scale (GSES) in the Polish version prepared by R. Schwarzer, M. Jerusalem, and Z. Juczyński measures the strength of an individual's general belief in the effectiveness of his or her own coping with the difficulties and obstacles he or she encounter (Juczyński, 2012). Thus, the higher the overall score, the higher the level of self-efficacy of the person surveyed and the stronger the individual's commitment to action despite the failures that occur. The scale consists of 10 statements (no – 1, rather not – 2, rather yes – 3, and yes – 4).

Personality Inventory (NEO-FFI)

The NEO-FFI Personality Inventory by Costa and McCrae, adapted for Poland by B. Zawadzki and his collaborators. The Costa and McCrae's model of personality includes five factors, namely neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness (Zawadzki et al., 2012). The questionnaire comprises 60 self-description statements. The respondent's task is to specify the correctness of each claim on a scale of 1 to 5.

Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach (MBI)

Kwestionariusz określa stopień wypalenia zawodowego na 3 wymiarach: wyczerpanie emocjonalne (stan przeciążenia psychofizycznego, niechęć do wykonywanej pracy, pesymizm), depersonalizacja (negatywna lub obojętna postawa w stosunku do innych ludzi) oraz poczucie osiągnięć osobistych (Maslach, Jackson, Leiter, 2016). W badaniach własnych wykorzystano wersję MBI-ES (dla nauczycieli) oraz MBI-GS (dla pracowników ochrony oraz funkcjonariuszy straży pożarnej). Ponadto, w drugiej z wymienionych wersji twórcy pojęcie depersonalizacji zastąpili cynizmem.

Kwestionariusz zawiera 22 twierdzenia (MBI-ES) oraz 16 twierdzeń (MBI-GS), odnoszących się do wykonywanej pracy.

Badany ustosunkowuje się do każdego twierdzenia na 6-stopniowej skali (0 – nigdy, 1 – kilka razy w ciągu roku lub rzadziej, 3 – kilka razy w miesiącu, 4 – raz w tygodniu, 5 – kilka razy w tygodniu, 6 – codziennie).

Oryginalną wersję kwestionariusza zakupiono w Amerykańskim Wydawnictwie Psychologicznym Mind Garden.

Wyniki badań

Przeprowadzono analizy statystyczne przy użyciu pakietu IBM SPSS Statistics w wersji 25. Za jego pomocą wykonano analizę podstawowych statystyk opisowych, analiza korelacji ze współczynnikiem r Pearsona, analizy regresji oraz jednoczynnikowe analizy wariancji.

Podstawowe statystyki opisowe mierzonych zmiennych ilościowych wraz z testem normalności rozkładu

W pierwszym kroku usunięto obserwacje odstające, przekraczające 3 odchylenie standardowe. Następnie wyliczono podstawowe statystyki opisowe oraz wartości testu Kołmogorowa-Smirnowa dla zmiennych mierzonych na skali ilościowej w celu sprawdzenia, czy zmienne posiadają rozkład normalny. Wyniki tego testu wskazują na rozkład normalny takich zmiennych jak stres oraz neurotyczność, ekstrawersja, ugodowość i sumienność. Pozostałe zmienne nie posiadają według przeprowadzonego testu normalności rozkładu zbliżonego do krzywej Gaussa, natomiast wartości ich skośności nie przekraczają bezwzględnej wartości 1. Świadczy to o nieznaczącej asymetrii tych zmiennych, a to z kolei pozwala na zastosowanie testów parametrycznych. Tabela 2 przedstawia podstawowe statystyki opisowe zmiennych oraz ich wartości testów normalności.

Maslach Burnout Inventory (MBI)

The questionnaire determines the degree of occupational burnout in 3 dimensions: emotional exhaustion (a state of psychophysical overload, dislike of the work, and pessimism), depersonalization (a negative or indifferent attitude towards other people), and a sense of personal achievement (Maslach, Jackson, Leiter, 2016). The MBI-ES (for teachers) and MBI-GS (for security officers and firefighters) versions of the questionnaire were used in the study. Moreover, in the latter version, the authors replaced the concept of depersonalization with cynicism.

The questionnaire contains 22 statements (MBI-ES) or 16 statements (MBI-GS) related to the work performed.

The respondent express their opinions concerning each statement on a 6-point scale (0 – never, 1 – several times a year or less often, 3 – several times a month, 4 – once a week, 5 – several times a week, and 6 – every day).

The original version of the questionnaire was purchased from Mind Garden, an American psychological publishing company.

Research results

Statistical analyses were performed using the IBM SPSS Statistics package, version 25. It was used to perform an analysis of basic descriptive statistics, a correlation analysis with the Pearson's R coefficient, regression analyses, and one-way analyses of variance.

Basic descriptive statistics of the quantitative variables measured, including a normality of distribution test

In the first step, outlier observations exceeding 3 standard deviations were removed. Next, basic descriptive statistics and Kolmogorov-Smirnov test values were calculated for the variables measured on the quantitative scale to check whether the variables have a normal distribution. The results of this test indicate a normal distribution of variables such as stress and neuroticism, extraversion, agreeableness, and conscientiousness. According to the conducted test of normality, the remaining variables do not have a distribution close to the bell curve, while the values of their skewness do not exceed the absolute value of 1. This demonstrates an insignificant asymmetry of these variables, which in turn allows the use of parametric tests. Table 2 shows the basic descriptive statistics of the variables and their normality test values.

Tabela 2. Podstawowe statystyki opisowe wraz z testem Kołmogorowa-Smirnowa
Table 2. Basic descriptive statistics along with the Kolmogorov-Smirnov test

	M	SD	K-S	p
Pracownicy ochrony / SECURITY GUARDS				
Wiek / Age	48,07	11,73	0,09	0,019
Staż pracy / Work experience	19,53	12,94	0,11	0,001
Stres / Stress	15,63	6,26	0,07	0,200
Poczucie własnej skuteczności / Sense of self-efficacy	31,72	3,67	0,13	<0,001
Wypalenie zawodowe / Occupational burnout				
Wyczerpanie emocjonalne / Emotional exhaustion	1,63	1,50	0,14	<0,001
Poczucie dokonań osobistych / Sense of personal accomplishment	3,72	1,68	0,11	0,002
Cynizm / Cynicism	1,73	1,08	0,17	<0,001
Osobowość / Personality				
Neurotyczność / Neuroticism	31,32	6,59	0,07	0,200
Ekstrawersja / Extraversion	40,34	5,47	0,07	0,171
Otwartość na doświadczenia / Openness to experience	37,13	4,16	0,11	0,001
Ugodowość / Amicability	42,00	5,65	0,07	0,200
Sumienność / Conscientiousness	45,30	5,70	0,08	0,063
Cała próba badawcza / ENTIRE TEST SAMPLE				
Stres / Stress	15,93	6,09	0,05	0,035
Poczucie własnej skuteczności / Sense of self-efficacy	31,31	3,71	0,14	<0,001
Wypalenie zawodowe / Occupational burnout				
Wyczerpanie emocjonalne / Emotional exhaustion	1,64	1,32	0,11	<0,001
Poczucie dokonań osobistych / Sense of personal accomplishment	4,10	1,46	0,12	<0,001
Depersonalizacja/Cynizm / Depersonalization/Cynicism	1,39	1,08	0,14	<0,001
Osobowość / Personality				
Neurotyczność / Neuroticism	30,93	6,87	0,07	<0,001
Ekstrawersja / Extraversion	41,06	6,04	0,05	0,054
Otwartość na doświadczenia / Openness to experience	37,25	4,26	0,09	<0,001
Ugodowość / Agreeableness	42,47	5,39	0,05	0,051
Sumienność / Conscientiousness	45,48	6,04	0,04	0,171

M – średnia / average; SD – odchylenie standardowe / standard deviation; K-S – wynik testu Kołmogorowa Smirnowa / the result of the Kolmogorov Smirnov test; p – istotność / relevance

Źródło: badanie własne.
Source: own study.

Wymiary wypalenia zawodowego a stres, poczucie własnej skuteczności i osobowość wśród pracowników ochrony osób i mienia

Następnie wykonano analizy korelacji ze współczynnikiem *r* Pearsona w celu weryfikacji hipotezy 1, a więc sprawdzenia związku pomiędzy trzema wymiarami wypalenia zawodowego a poziomem stresu, poczucia własnej skuteczności oraz poszczególnymi cechami osobowości w grupie pracowników ochrony. Wyniki analiz wskazują na

Dimensions of occupational burnout and stress, sense of self-efficacy and personality among personal and property security guards

Next, correlation analyses with Pearson's *R* coefficient were performed to verify hypothesis 1, that is to test the relationship between the three dimensions of occupational burnout and the level of stress, sense of self-efficacy, and individual personality traits in the security guards group. The results of the analyses indicate that emotional exhaustion is

powiązanie wyczerpania emocjonalnego z nasileniem stresu, poczucia własnej skuteczności, neurotyczności, ekstrawersji, ugodowości i sumienności. Korelacje ze stresem i neurotycznością są dodatnie, a pozostałe wymienione związki są ujemne. Stres silnie współwystępuje z wyczerpaniem emocjonalnym, natomiast inne wymienione wcześniej związki są o umiarkowanej sile. Im wyższy jest poziom stresu i neurotyczności wśród pracowników ochrony, tym większe jest nasilenie ich wyczerpania emocjonalnego. Ponadto, wraz ze wzrostem poczucia własnej skuteczności czy nasilenia ekstrawersji, ugodowości i sumienności, maleje wyczerpanie emocjonalne pracowników ochrony. Poczucie dokonań osobistych jest skorelowane z takimi zmiennymi jak stres, poczucie własnej skuteczności, ekstrawersja i sumienność. Jedynie związek ze stresem jest ujemny, a pozostałe korelacje są dodatnie. Korelacje poczucia dokonań osobistych z sumiennością jest umiarkowana, a korelacje ze stresem, poczuciem własnej skuteczności oraz ekstrawersją są dodatnie. Świadczy to o tym, że im wyższy jest poziom stresu, a niższy poczucia własnej skuteczności, ekstrawersji i sumienności w grupie pracowników ochrony, tym niższe jest ich poczucie dokonań osobistych. Ostatecznie cynizm wiąże się dodatnio ze stresem, a ujemnie z poczuciem własnej skuteczności, ekstrawersją, ugodowością i sumiennością. Związek z ugodowością jest umiarkowany. Pozostałe wymienione korelacje są słabe. Wynika z tego, że im więcej stresu odczuwają pracownicy ochrony, tym większe jest ich nasilenie cynizmu. Dodatkowo wraz ze wzrostem ich poczucia własnej skuteczności, ekstrawersji, ugodowości i sumienności, maleje raportowany przez nich poziom cynizmu. Wartości korelacji zamieszczono w tabeli 3.

associated with increased stress, a sense of self-efficacy, neuroticism, extraversion, agreeableness, and conscientiousness. The correlations with stress and neuroticism are positive, and the other listed relationships are negative. Stress is strongly correlated with emotional exhaustion, while the other previously mentioned relationships are of moderate strength. The higher the level of stress and neuroticism among security guards, the higher the severity of their emotional exhaustion. In addition, as the sense of self-efficacy or the intensity of extraversion, agreeableness, and conscientiousness increases, the emotional exhaustion of security guards decreases. A sense of personal accomplishment is correlated with variables such as stress, a sense of self-efficacy, extraversion, and conscientiousness. Only the relationship with stress is negative, while the other correlations are positive. The correlations between a sense of personal accomplishment and conscientiousness are moderate, and the correlations with stress, a sense of self-efficacy, and extraversion are positive. This indicates that the higher the level of stress and the lower the level of sense of self-efficacy, extraversion, and conscientiousness in the security guards group, the lower the sense of personal accomplishment in that group. Finally, cynicism is positively related to stress and negatively related to a sense of self-efficacy, extraversion, agreeableness, and conscientiousness. The relationship with agreeableness is moderate. The other correlations listed are weak. This demonstrates that the more stress security guards experience, the higher their level of cynicism. Additionally, as their sense of self-efficacy, extraversion, agreeableness, and conscientiousness increase, their reported level of cynicism decreases. The correlation values are given in Table 3.

Tabela 3. Związki pomiędzy wymiarami wypalenia zawodowego a stresem, poczuciem własnej skuteczności i osobowością w grupie pracowników ochrony osób i mienia

Table 3. Relationships between the extent of professional burnout and stress, self-efficacy and personality in a group of security guards

		Wyczerpanie emocjonalne / Emotional exhaustion	Poczucie dokonań osobistych / Sense of personal accomplishment	Cynizm / Cynicism
Stres / Stress	r Pearsona Pearson's R	0,52	-0,25	0,28
	Istotność Relevance	<0,001	0,006	0,002
Poczucie własnej skuteczności / Sense of self-efficacy	r Pearsona Pearson's R	-0,30	0,30	-0,23
	Istotność Relevance	0,001	0,001	0,011
Neurotyczność / Neuroticism	r Pearsona Pearson's R	0,41	-0,05	0,12
	Istotność Relevance	<0,001	0,561	0,180

		Wyczerpanie emocjonalne / Emotional exhaustion	Poczucie dokonań osobistych / Sense of personal accomplishment	Cynizm / Cynicism
Ekstrawersja / Extraversion	r Pearsona Pearson's R	-0,39	\0,20	-0,24
	Istotność Relevance	<0,001	0,026	0,008
Otwartość na doświadczenia / Openness to experience	r Pearsona Pearson's R	0,01	0,15	0,16
	Istotność Relevance	0,903	0,118	0,092
Ugodowość / Agreeableness	r Pearsona Pearson's R	-0,33	0,17	-0,39
	Istotność Relevance	<0,001	0,061	<0,001
Sumienność / Conscientiousness	r Pearsona Pearson's R	-0,31	0,32	-0,22
	Istotność Relevance	<0,001	<0,001	0,016

Źródło: badanie własne.
Source: own study.

Analizy regresji dla wymiarów wypalenia zawodowego wśród pracowników ochrony osób i mienia

W celu weryfikacji hipotezy 2: pogłębiania analiz dla wyczerpania emocjonalnego przeprowadzono krokową analizę regresji, gdzie predyktorami były: wiek, staż pracy, współpraca z przełożonymi i kolegami z pracy, system pracy, godziny nadliczbowe, spożywanie alkoholu oraz czas na hobby. Wyniki zaprezentowano w tabeli 4.

Regression analyses for the dimensions of occupational burnout among security guards

In order to verify hypothesis 2, i.e. deepening the analyses of emotional exhaustion, a stepwise regression analysis was conducted where the predictors were age, length of service, cooperation with supervisors and colleagues, work system, overtime, alcohol consumption, and time for hobbies. The results are presented in Table 4.

Tabela 4. Analiza regresji dla wyczerpania emocjonalnego, poczucia dokonań osobistych oraz cynizmu w grupie pracowników ochrony osób i mienia

Table 4. Regression analysis for an emotional exhaustion, the sense of personal achievements and cynicism in a group of security guards

Model		B	SE	Beta	t	p	Zmiana R ² Change R ²	F zmiany F changes
	WYCZERPANIE EMOCJONALNE / EMOTIONAL EXHAUSTION							
I	(Stała / Constant)	2,64	0,27		9,90	<0,001	0,11	14,85
	Staż pracy / Work experience	-0,04	0,01	-0,34	-3,85	<0,001		
II	(Stała / Constant)	1,09	0,68		1,62	0,109	0,05	6,13
	Staż pracy / Work experience	-0,07	0,02	-0,56	-4,51	<0,001		
	Wiek / Age	0,04	0,02	0,31	2,48	0,015		
III	(Stała / Constant)	1,00	0,67		1,50	0,136	0,03	4,48
	Staż pracy / Work experience	-0,07	0,02	-0,52	-4,21	<0,001		
	Wiek / Age	0,04	0,02	0,28	2,25	0,026		
	Hobby / Hobbies	0,66	0,31	0,18	2,12	0,036		

Model		B	SE	Beta	t	p	Zmiana R^2 Change R^2	F zmiany F changes
	POCZUCIE DOKONAŃ OSOBISTYCH/ SENSE OF PERSONAL ACCOMPLISHMENT							
I	(Stała / Constant)	3,33	0,19		17,48	<0,001	0,10	12,83
	Współpraca z przełożonym wystarczająca vs bardzo dobra / Cooperation with the supervisor sufficient vs very good	1,08	0,30	0,32	3,58	0,001		
	CYNIZM/ CYNICISM						0,04	5,01
I	(Stała / Constant)	1,61	0,12		13,18	<0,001		
	Hobby / Hobbies	0,51	0,23	0,21	2,24	0,027		

Źródło: badanie własne.

Source: own study.

Początkowy utworzony model wyjaśniał 11% wariacji wyczerpania emocjonalnego wśród osób badanych: $F(1,115) = 14,85$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,11$. Staż pracy okazał się być istotnym predyktorem o umiarkowanej sile. Wraz ze wzrostem stażu pracy o 1 rok, wyczerpanie emocjonalne malało o 0,04 wartości. Kolejno dopasowany model do danych zawierał istotne predyktory stażu pracy i wieku: $F(2,114) = 10,82$; $p < 0,001$; *skorygowane* $R^2 = 0,15$. Jak wskazuje wartość skorygowanego R^2 , model wyjaśnia 15% zmienności zmiennej zależnej. Jeśli osoba badana będzie pracowała dłużej rok, to jej wyczerpanie emocjonalnie zmalało o 0,07. Jeśli osoba będzie starsza o rok, to jej wyczerpanie emocjonalne wzrosło o 0,04. Do ostatecznego modelu włączono czas na hobby jako istotny predyktor: $F(3,113) = 8,93$; $p < 0,001$; *skorygowane* $R^2 = 0,17$. Model ten wyjaśnia 17% zmienności dla wyczerpania emocjonalnego. Jeśli osoby badane w grupie ochroniarzy przestaną mieć czas na swoje hobby, jej wyczerpanie emocjonalne wzrosło o 0,66. Pozostałe predyktory nie zostały uznane za istotne statystycznie.

Analogicznie analizę regresji wykonano dla poczucia dokonań osobistych. Dopasowano odpowiednio model do danych: $F(1,115) = 12,83$; $p = 0,001$; $R^2 = 0,10$. Model ten wyjaśnia 10% wariacji poczucia dokonań osobistych. Jedynym istotnym statystycznie predyktorem okazała się współpraca z przełożonym wystarczająca vs bardzo dobra. Zmiana z wystarczającej współpracy z przełożonym na bardzo dobrą wśród badanych pracowników ochrony jest powiązana ze wzrostem poczucia dokonań osobistych o 1,08.

Ostatecznie wykonano krokową analizę regresji dla cynizmu. Stworzono model, który osiągnął istotność statystyczną: $F(1,114) = 5,01$; $p = 0,027$; $R^2 = 0,04$. Wyjaśnia on jedynie 4% zmienności zmiennej zależnej. Czas na hobby okazuje się być istotnym statystycznie predyktorem. Jeśli osoby badane przestaną mieć czas na swoje hobby, ich poziom cynizmu wzrosło o 0,51.

The initial model created explained 11% of the variance in emotional exhaustion among the respondents: $F(1.115) = 14.85$; $p < 0.001$; $R^2 = 0.11$. Work experience was found to be a significant predictor with moderate strength. As work experience increased by 1 year, emotional exhaustion decreased by a factor of 0.04. A model sequentially fitted to the data included significant predictors of work experience and age: $F(2.114) = 10.82$; $p < 0.001$; *corrected* $R^2 = 0.15$. As indicated by the adjusted R^2 value, the model explains 15% of the variation in the dependent variable. If the respondent works for a year longer, his or her emotional exhaustion decreases by 0.07. If a person is one year older, his or her emotional exhaustion increases by 0.04. The time for hobbies was included as a significant predictor in the final model: $F(3.113) = 8.93$; $p < 0.001$; *corrected* $R^2 = 0.17$. This model explains 17% of the variability for emotional exhaustion. If the respondents in the security guards group stop having time for their hobbies, their emotional exhaustion increases by 0.66. The other predictors were not found to be statistically significant.

An analogous regression analysis was performed for the sense of personal accomplishment. The model was fitted to the data accordingly: $F(1.115) = 12.83$; $p = 0.001$; $R^2 = 0.10$. This model explains 10% of the variance in the sense of personal accomplishment. The only statistically significant predictor was cooperation with the supervisor: sufficient vs very good. A change from sufficient cooperation with the supervisor to very good cooperation among the surveyed security guards is associated with an increase in the sense of personal accomplishment by 1.08.

Finally, a stepwise regression analysis was performed for cynicism. A model was created that achieved statistical significance: $F(1.114) = 5.01$; $p = 0.027$; $R^2 = 0.04$. It explains only 4% of the variability of the dependent variable. The time for hobbies turns out to be a statistically significant predictor. If the respondents stop having time for their hobbies, their level of cynicism increases by 0.51.

Poziom stresu oraz poczucie własnej skuteczności pomiędzy pracownikami ochrony osób i mienia, strażakami a nauczycielami

W kolejnym etapie analiz statystycznych (weryfikacja hipotezy 3) przeprowadzono jednoczynnikową analizę wariancji, aby sprawdzić, czy istnieją różnice pomiędzy strażakami, pracownikami a nauczycielami ochrony w zakresie stresu i poczucia własnej skuteczności. Wykonane analizy wskazują na brak istotnych statystycznie różnic pomiędzy grupami zarówno dla stresu: $F(2,357) = 1,34$; $p = 0,262$; $\omega^2 < 0,01$, jak i dla poczucia własnej skuteczności: $F(2,355) = 1,84$; $p = 0,161$; $\omega^2 < 0,01$. Średnie wraz z odchyleniami standardowymi dla każdej grupy umieszczono w tabeli 5.

Tabela 5. Stres i poczucie własnej skuteczności vs zawód
Table 5. Stress and self-efficacy vs profession

	Nauczyciele / Teachers (n = 120)		Strażacy / Firefighters (n = 120)		Pracownicy ochrony / Security guards (n = 120)		F	p	ω^2
	M	SD	M	SD	M	SD			
Stres / Stress	16,67	5,89	15,49	6,08	15,63	6,26	1,34	0,262	<0,01
Poczucie własnej skuteczności / Sense of self-efficacy	30,82	4,48	31,40	3,95	31,72	3,67	1,84	0,161	<0,01

Źródło: badanie własne.
Source: own study.

Wypalenie zawodowe pomiędzy pracownikami ochrony, strażakami a nauczycielami

Analogiczne analizy wykonano w celu sprawdzenia różnic pomiędzy pracownikami ochrony, strażakami i nauczycielami w zakresie wymiarów wypalenia zawodowego. Jak się okazuje, odnotowano istotne statystycznie różnice w zakresie wyczerpania emocjonalnego: $F(2,351) = 6,54$; $p = 0,002$; $\omega^2 = 0,03$. Wykonano, więc testy *post hoc* Gamesa-Howella, aby przeanalizować dokładne różnice pomiędzy grupami. Wyniki nie wskazują na istotne statystycznie różnice pomiędzy strażakami a pracownikami ochrony ($p = 0,248$). Również pracownicy ochrony nie różnią się od nauczycieli w zakresie tej zmiennej ($p = 0,163$). Odnotowano natomiast istotną statystycznie różnicę pomiędzy nauczycielami a strażakami ($p < 0,001$). Nauczyciele cechują się wyższym poziomem wyczerpania emocjonalnego niż strażacy.

W przypadku poczucia dokonań osobistych również uzyskano istotność statystyczną analizy wariancji: $F(2,356) = 8,64$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,04$. Testy *post hoc* Gamesa-Howella nie wykazują różnic pomiędzy strażakami a pracownikami ochrony w zakresie poczucia dokonań osobistych ($p = 0,174$). Z kolei nauczyciele charakteryzują się istotnie wyższym poziomem poczuciem dokonań osobistych

Stress levels and sense of self-efficacy among personal and property security guards, firefighters and teachers

In the next stage of statistical analyses (verification of hypothesis 3), a one-way analysis of variance was conducted to see if there were differences between firefighters, security guards, and teachers in terms of stress and sense of self-efficacy. The analyses performed indicate that there are no statistically significant differences between the groups for both stress: $F(2.357) = 1.34$; $p = 0.262$; $\omega^2 < 0.01$, and a sense of self-efficacy: $F(2.355) = 1.84$; $p = 0.161$; $\omega^2 < 0.01$. The average values, as well as the standard deviations for each group are presented in Table 5.

Occupational burnout among security guards, firefighters, and teachers

Analogous analyses were performed to test for differences between security guards, firefighters, and teachers in terms of the dimensions of occupational burnout. As it turns out, statistically significant differences were reported for emotional exhaustion: $F(2.351) = 6.54$; $p = 0.002$; $\omega^2 = 0.03$. Therefore, Gamesa-Howell *post hoc* tests were performed to analyze the exact differences between the groups. The results indicate no statistically significant differences between firefighters and security guards ($p = 0.248$). Also, security guards do not differ from teachers with regard to this variable ($p = 0.163$). However, a statistically significant difference was observed between teachers and firefighters ($p < 0.001$). Teachers are characterized by a higher level of emotional exhaustion than firefighters. As for the sense of personal achievement, a statistical significance of the analysis of variance was also identified: $F(2.356) = 8.64$; $p < 0.001$; $\omega^2 = 0.04$. The Gamesa-Howell's *post hoc* tests show no differences between firefighters and security guards in terms of their sense of personal accomplishment ($p = 0.174$). In contrast, teachers are characterized by significantly higher levels of sense of personal accomplishment than firefighters ($p = 0.046$) and security guards ($p < 0.001$).

niż strażacy ($p = 0,046$) i pracownicy ochrony ($p < 0,001$).

Depersonalizacja/cynizm również osiągnęła wartości istotne statystycznie przy pomiarze trzech grup: $F(2,352) = 31,42$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,15$. Następnie wykonane testy *post hoc* Gamesa-Howella nie wskazują na różnice istotne statystycznie pomiędzy strażakami a pracownikami ochrony ($p = 0,794$). Jednak nauczyciele uzyskują niższe wyniki w zakresie depersonalizacji niż strażacy ($p < 0,001$) i pracownicy ochrony ($p < 0,001$) w zakresie cynizmu. Średnie oraz odchylenia standardowych dla trzech wymiarów wypalenia zawodowego zaprezentowano w tabeli 6.

Depersonalization/cynicism also reached statistically significant values when the three groups were measured: $F(2.352) = 31.42$; $p < 0.001$; $\omega^2 = 0.15$. The Gamesa-Howell's test performed then did not show any statistically significant differences between firefighters and security guards ($p = 0.794$). However, teachers score lower on depersonalization than firefighters ($p < 0.001$) and on cynicism than security guards ($p < 0.001$). The averages and the standard deviations for the three dimensions of occupational burnout are shown in Table 6.

Tabela 6. Wypalenie zawodowe vs zawód

Table 6. Professional burnout vs profession

	Nauczyciele / Teachers		Strażacy / Firefighters		Pracownicy ochrony / Security guards		F	p	ω^2
	M	SD	M	SD	M	SD			
Wyczerpanie emocjonalne / Emotional exhaustion	1,95a	1,21	1,34a	1,18	1,63	1,50	6,54	0,002	0,03
Poczucie dokonań osobistych / Sense of personal accomplishment	4,49a,b	0,99	4,09a	1,53	3,72b	1,68	8,64	<0,001	0,04
Depersonalizacja/Cynizm / Depersonalization/Cynicism	0,80a,b	0,87	1,64a	1,04	1,73b	1,08	31,42	<0,001	0,15

Testy *post hoc*: średnie oznaczone tą samą literą różnią się od siebie istotnie /

Post hoc tests: averages marked with the same letter are significantly different from each other

Źródło: badanie własne.

Source: own study.

Istotności różnic między cechami osobowości w grupie pracowników ochrony, strażaków i nauczycieli

Ostatecznie wykonano również jednoczynnikową analizę wariancji dla cech osobowości wśród osób badanych. Nie uzyskano istotnych statystycznie wyników ani dla neurotyczności: $F(2,357) = 0,21$; $p = 0,812$; $\omega^2 < 0,01$, ani dla ekstrawersji: $F(2,356) = 1,95$; $p = 0,144$; $\omega^2 = 0,01$.

Natomiast w przypadku otwartości na doświadczenia osiągnięto wyniki z istotnością statystyczną: $F(2,354) = 5,98$; $p = 0,003$; $\omega^2 = 0,03$. Według przeprowadzonych testów *post hoc* Gamesa-Howella strażacy nie różnią się od pracowników ochrony w nasileniu otwartości na doświadczenia ($p = 0,313$). Dodatkowo nie uzyskano istotnych różnic w tej zmiennej pomiędzy nauczycielami a pracownikami ochrony ($p = 0,121$). Jednak nauczyciele cechują się większym nasileniem otwartości na doświadczenia niż strażacy ($p = 0,002$).

Ugodowość również uzyskuje wartości istotne statystycznie: $F(2,357) = 19,15$; $p < 0,001$; $\omega^2 = 0,09$. Test *post hoc* Bonferroniego nie wykazuje natomiast istotnych różnic pomiędzy strażakami a pracownikami ochrony ($p = 0,151$). Natomiast odnotowano większe nasilenie ugodowości wśród nauczycieli

Significance of the differences between personality traits in the security guards, firefighters, and teachers groups

Finally, a one-way analysis of variance was also performed for personality traits among the respondents. No statistically significant results were obtained either for neuroticism: $F(2.357) = 0.21$; $p = 0.812$; $\omega^2 < 0.01$, or for extraversion: $F(2.356) = 1.95$; $p = 0.144$; $\omega^2 = 0.01$.

In contrast, results with statistical significance were obtained for openness to experience: $F(2.354) = 5.98$; $p = 0.003$; $\omega^2 = 0.03$. According to the Games-Howell's *post hoc* tests conducted, firefighters do not differ from security guards in the magnitude of their openness to experience ($p = 0.313$). Additionally, no significant differences were obtained for this variable between teachers and security guards ($p = 0.121$). However, teachers are characterized by higher levels of openness to experience than firefighters ($p = 0.002$).

Statistically significant values were also obtained for agreeableness: $F(2.357) = 19.15$; $p < 0.001$; $\omega^2 = 0.09$. In contrast, Bonferroni's *post hoc* test shows no significant differences between firefighters and security guards ($p = 0.151$). On the other hand, higher levels of agreeableness were observed

w porównaniu do strażaków i pracowników ochrony ($p < 0,001$).

Uzyskano także różnice pomiędzy grupami w zakresie sumienności: $F(2,356) = 4,36$; $p = 0,013$; $\omega^2 = 0,02$. Strażacy nie posiadają wyraźnie niższych bądź wyższych wartości w zakresie nasilenia sumienności od pracowników ochrony ($p = 0,797$). Podobnie nauczyciele nie różnią się od pracowników ochrony w zakresie tej zmiennej ($p = 0,212$). Jednak nauczyciele są bardziej sumienni niż strażacy ($p = 0,011$). Średnie wraz z odchyleniem standardowym dla pięciu cech osobowości umieszczono w tabeli 7.

among teachers compared to firefighters and security guards ($p < 0.001$).

Differences between groups were also observed in conscientiousness: $F(2.356) = 4.36$; $p = 0.013$; $\omega^2 = 0.02$. Firefighters do not have significantly lower or higher values of conscientiousness than security guards ($p = 0.797$). Similarly, teachers do not differ from security guards with regard to this variable ($p = 0.212$). However, teachers are more conscientious than firefighters ($p = 0.011$). The averages and the standard deviation for the five personality traits are shown in Table 7.

Tabela 7. Korelaty osobowości vs zawód

Table 7. Personality correlates vs profession

	Nauczyciele / Teachers		Strażacy / Firefighters		Pracownicy ochrony / Security guards		F	p	ω^2
	M	SD	M	SD	M	SD			
Neurotyczność / Neuriticism	30,88	7,55	30,67	6,46	31,23	6,59	0,21	0,812	<0,01
Ekstrawersja / Extraversion	40,98	6,57	41,87	5,97	40,34	5,47	1,95	0,144	0,01
Otwartość na doświadczenia / Openness to experience	38,25a	4,71	36,38a	3,69	37,13	4,16	5,98	0,003	0,03
Ugodowość / Agreeableness	44,72a,b	5,14	40,70a	4,55	42,00b	5,65	19,15	<0,001	0,09
Sumienność / Conscientiousness	46,70a	5,94	44,44a	6,29	45,30	5,70	4,36	0,013	0,02

Testy *post hoc*: średnie oznaczone tą samą literą różnią się od siebie istotnie /

Post hoc tests: averages marked with the same letter are significantly different from each other

Źródło: badanie własne.

Source: own study.

Dyskusja

Analiza otrzymanych wyników badań potwierdza istnienie związku między cechami osobowości, poziomem skuteczności własnej, stresem, cechami socjodemograficznymi a składowymi wypalenia zawodowego w grupie 360 osób.

Maria Brudnik, Nina Ogińska-Bulik i Martyna Kaflik-Pieróg w badaniach zaobserwowały związek między stresem, wyczerpaniem emocjonalnym a depersonalizacją (Mańkowska, 2018). Znalazło to potwierdzenie w badaniach własnych. Im wyższy poziom stresu u pracowników ochrony osób i mienia, tym większe nasilenie wyczerpania emocjonalnego oraz depersonalizacji.

Literatura przedmiotu wskazuje na istotną rolę atmosfery w miejscu pracy. Klimat organizacyjny może ograniczyć proces wypalenia się pracowników (Brudnik, 2009). Łukasz Baka w swoich publikacjach naukowych wskazuje na wpływ zasobów społecznych (wsparcie od przełożonych/współpracowników, klimat psychologiczny w pracy) na stopień zaangażowania w pracę, a tym samym warunkujących poziom wypalenia zawodowego. Wsparcie udzielane przez przełożonych oraz współpracowników wraz z klimatem organizacyjnym sprzyjają wzrostowi stopnia zaangażowania w pracę, jak również skutkują silniejszym przywiązaniem

Discussion

An analysis of the results obtained confirms the existence of a relationship between personality traits, level of self-efficacy, stress, sociodemographic characteristics, and components of occupational burnout in the group of 360 people.

In their research, Maria Brudnik, Nina Ogińska-Bulik, and Martyna Kaflik-Pieróg observed a relationship between stress, emotional exhaustion, and depersonalization (Mańkowska, 2018). This was confirmed in our own research. The higher the level of stress experienced by security guards, the higher the severity of emotional exhaustion and depersonalization.

The literature on this subject points to the important role of atmosphere at the workplace. Organizational climate can reduce the employee burnout process (Brudnik, 2009). In his scientific publications, Łukasz Baka points out the impact of social resources (support from superiors/colleagues, psychological climate at work) on the level of commitment to work and consequently their decisive impact on the level of occupational burnout. The support provided by superiors and colleagues, along with the organizational climate, contribute to an increase in the degree of commitment to work, as well as result in stronger organizational attachment

organizacyjnym jednostki (Baka, 2016 ; Baka, 2013; Derbis, Baka, 2011). U zdecydowanej większości badanych na potrzeby niniejszego artykułu pracowników ochrony, strażaków oraz nauczycieli, relacje z przełożonymi oraz współpracownikami postrzegane są jako dobre i bardzo dobre.

Badania własne wskazują, iż posiadanie hobby jest w korelacji z nasileniem wypalenia zawodowego. Realizowanie swoich pasji w czasie wolnym od pracy sprzyja dbaniu o równowagę między pełnieniem obowiązków służbowych a relaksem (Jachnis, 2008). W badanej grupie 360 osób, ponad połowa posiada hobby. Biorąc pod uwagę pracowników ochrony, jeśli przestaną oni mieć czas na rozwijanie swoich zainteresowań – wzrośnie u nich poziom cynizmu oraz wyczerpania emocjonalnego.

Ochroniarze pracują najczęściej w systemie zmianowym. Lars Alfredsson i wsp. wskazali na następujące skutki zmian nocnych w grupie 197 pracowników: przemęczenie oraz 2- i 3-krotnie częstsze występowanie trudności związanych ze snem w porównaniu z ludźmi pracującymi na zmiany dzienne (Alfredsson, Akerstedt, Mattsson, Wilborg, 1991). Inni badacze, Rose K. Begani i wsp. piszą o zaburzeniach odżywiania (Begani, Beagni, So'on, Pokasui, 2013) zaś Rosanna Hertz i Joy Charlton o zakłóceniu możliwości uczestniczenia w życiu rodzinnym, które wywołuje u pracowników ochrony poczucie winy oraz złość (Hertz, Charlton, 1987). Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku funkcjonariuszy straży pożarnej. Jedna zmiana trwa u nich całą dobę, potem następuje obowiązkowe 48 godzin odpoczynku. Nieregularny tryb życia prowadzi do zakłóceń w funkcjonowaniu psychofizycznym, co może w dłuższej perspektywie czasu odbić się negatywnie na jakości pełnienia obowiązków służbowych (Caputo, Hawkes, Gosche, Vellman, Lange, Salottolo i in., 2015). Wśród osób badanych, 90% strażaków oraz 81,7% ochroniarzy pracuje w systemie zmianowym. Jedynie 7,5% nauczycieli zadeklarowało pracę na zmiany.

Konstruktywne radzenie sobie w sytuacjach stresowych, zmniejsza ryzyko pojawienia się symptomów wypalenia zawodowego. W literaturze przedmiotu wśród stylów radzenia sobie w sytuacjach stresowych wymienia się: styl skoncentrowany na zadaniu, styl skoncentrowany na emocjach oraz styl skoncentrowany na unikaniu. Badania Tovy Rosenbloom i wsp. wykazały, iż pracownicy ochraniający linie lotnicze, a stosujący styl skoncentrowany na zadaniu, częściej doświadczają symptomów wypalenia zawodowego; zaś ci, którzy stosują styl unikowy – rzadziej (Rosenbloom, Malka, Israel, 2016). Badane grupy zawodowe nie różnią się pod względem poziomu stresu. Biorąc pod uwagę wyniki uzyskane przez pracowników ochrony osób i mienia, warunkuje on poziom składowych wypalenia zawodowego. Otóż im wyższy poziom stresu

of the individual (Baka, 2016; Baka, 2013; Derbis, Baka, 2011). The vast majority of security guards, firefighters, and teachers interviewed for this paper perceive their relationships with their supervisors and colleagues as good or very good.

Our own research indicates that having a hobby is in correlation with the magnitude of occupational burnout. Realizing one's passions in one's free time is conducive to taking care of the balance between the performance of one's duties and relaxation (Jachnis, 2008). In the surveyed group of 360 people, more than a half have a hobby. As for security guards, if they stop having time to pursue their interests, their level of cynicism and emotional exhaustion increases.

Security guards usually work in shifts. Lars Alfredsson et al. identified the following consequences of night shifts in a group of 197 workers: fatigue and a 2- and 3-fold higher prevalence of sleep-related problems compared to people working day shifts (Alfredsson, Akerstedt, Mattsson, Wilborg, 1991). Other researchers, Rose K. Begani et al., write about eating disorders (Begani, Beagni, So'on, Pokasui, 2013) and Rosanna Hertz and Joy Charlton write about a disruption of the ability to participate in family life, which causes guilt and anger in security guards (Hertz, Charlton, 1987). A similar situation applies to firefighters. For them, one shift is 24 hours long and is followed by a mandatory 48 hours of rest. An irregular lifestyle leads to disruptions in mental and physical functioning, which can affect the level of work performance in the long run (Caputo, Hawkes, Gosche, Vellman, Lange, Salottolo et al., 2015). Among the respondents, 90% of firefighters and 81.7% of security guards work in shifts. Only 7.5% of teachers declared that they worked in shifts.

Constructive coping in stressful situations reduces the risk of symptoms of occupational burnout. In the literature on this subject, coping styles in stressful situations include a task-centered style, an emotion-centered style, and an avoidance-centered style. A study by Tova Rosenbloom et al. found that airline security guards who use the task-focused style are more likely to experience symptoms of burnout, while those who use the avoidance-centered style are less likely to do so (Rosenbloom, Malka, Israel, 2016). The occupational groups studied do not differ in their stress levels. Considering the results obtained for personal and property security guards, stress determines the level of the components of occupational burnout. The higher the stress level of the respondents, the higher the level of depersonalization and emotional exhaustion. An inverse relationship is in place when the level of stress is reduced: the level of the sense of personal accomplishment increases.

According to researchers, neuroticism determines the dimensions of occupational burnout,

respondentów, tym wyższy poziom depersonalizacji oraz wyczerpania emocjonalnego. Odwrotna zależność pojawia się w momencie, gdy poziom stresu ulega zmniejszeniu – wtedy wzrasta poziom poczucia dokonań osobistych.

W opinii badaczy, neurotyzm determinuje wymiary wypalenia zawodowego, zaś sumienność warunkuje poziom depersonalizacji oraz poczucia skuteczności zawodowej (Lent, Schwartz, 2012; Bakker, Boyd, Dollard, Gillespie, Winefield, Stough, 2010; Poraj, 2009; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Arnold B. Bakker i współpracownicy wskazują również na bardzo istotną rolę ekstrawersji (Bakker, Van der Zee, Lewig, Dollard, 2006). Sumienność chroni przed stresem zawodowym oraz podnosi poziom własnych osiągnięć. W przeprowadzonych badaniach własnych ustalono, iż grupa 120 nauczycieli charakteryzuje się istotnie wyższym poczuciem dokonań osobistych w porównaniu do pracowników ochrony osób i mienia oraz funkcjonariuszy straży pożarnej. Ponadto, cechują się oni wyższym poziomem otwartości na doświadczenie, są bardziej ugodowi oraz sumienni. W przypadku pracowników ochrony osób i mienia, im wyższy poziom stresu, a niższy poczucia własnej skuteczności, ekstrawersji i sumienności – tym niższe poczucie dokonań osobistych. Z kolei wraz z ich wzrostem – maleje poziom cynizmu.

Niewątpliwie mocną stroną przeprowadzonych badań własnych jest fakt, iż są to pierwsze w Polsce badania koncentrujące się na wypaleniu zawodowym w grupie pracowników ochrony osób i mienia. Otrzymane wyniki nie są jednakże pozabawione ograniczeń. Analizowane grupy zawodowe pochodziły jedynie z obszarów województwa lubelskiego – w tym grupa nauczycieli pochodziła ze szkół w obrębie jednego miasta. Należałoby rozszerzyć zakres badań na inne województwa, zwiększając tym samym liczebność grup, jak również włączyć inne grupy zawodowe wysokiego ryzyka stresu (policjanci, żołnierze, piloci, strażnicy więzienni itp.). Ponadto, wypalenie zawodowe jest procesem bardzo dynamicznym, rozwijającym się na skutek oddziaływania czynników stresogennych – jedynie możliwość przeprowadzenia badań podłużnych umożliwiłaby uchwycenie tejże dynamiki.

Wnioski

Analiza wyników badań własnych wskazuje, iż istotnymi predyktorami dla wyczerpania emocjonalnego w grupie pracowników ochrony jest staż pracy oraz posiadanie hobby; natomiast w przypadku cynizmu, – jakość współpracy z przełożonym. Zmiana tejże współpracy na bardzo dobrą wpływa na zwiększenie poczucia dokonań osobistych. Wraz ze wzrostem stażu pracy o 1 rok, maleje

while conscientiousness determines the level of depersonalization and sense of professional efficacy (Lent, Schwartz, 2012; Bakker, Boyd, Dollard, Gillespie, Winefield, Stough, 2010; Poraj, 2009; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Arnold B. Bakker et al. also point to the very important role of extraversion (Bakker, Van der Zee, Lewig, Dollard, 2006). Conscientiousness protects workers from job stress and raises the level of their sense of accomplishment. In our study we found that the group of 120 teachers is characterized by a significantly higher sense of personal accomplishment than the level observed for the security guards and firefighters. Moreover, they have a higher level of openness to experience and are more agreeable and conscientious. For the personal and property security guards, the higher the level of stress and the lower the level of sense of self-efficacy, extraversion, and conscientiousness, the lower the sense of personal accomplishment. In contrast, as the level of those personality traits increases, the level of cynicism decreases.

Undoubtedly, the strong point of the research is the fact that it is the first research in Poland that focuses on occupational burnout in the group of personal and property security guards. The results obtained, however, are not without limitations. The analyzed occupational groups came only from the Lubelskie Province – including a group of teachers from schools within one city. The scope of the study should be extended to other provinces, thus increasing the size of the groups, as well as including other occupational groups at high risk of stress (police officers, soldiers, pilots, prison guards, etc.). Furthermore, occupational burnout is a very dynamic process that develops as a result of stress factors and only the ability to conduct longitudinal studies would allow this dynamic to be grasped.

Conclusions

An analysis of the results of our research indicates that significant predictors of emotional exhaustion in the security guards group are work experience and having a hobby, while the predictors of cynicism are the quality of cooperation with the superior. A change of this cooperation to very good increases the sense of personal accomplishment. As the work experience increases by 1 year, emotional

wyczerpanie emocjonalne – wzrasta zaś w sytuacji, gdy respondenci przestają mieć poza obowiązkami zawodowymi czas na hobby.

W przypadku funkcjonariuszy straży pożarnej oraz nauczycieli wśród czynników chroniących przed symptomami wypalenia zawodowego wymienia się: hobby, sytuację finansową, stopień zadowolenia z wykonywanej pracy, współpraca z przełożonym/kolegami, wysokość uzyskiwanych zarobków.

Istotnym wydaje się zwiększenie świadomości, co do możliwości korzystania z pomocy psychologicznej w przypadku wszystkich trzech badanych grup zawodowych. Respondenci w niewielkim stopniu korzystali ze wsparcia (problemy dotyczyły głównie spraw rodzinnych, jeden przypadek z wydarzeniem krytycznym zaistniałym w trakcie służby – śmierć współpracownika ze straży pożarnej).

Wzrost zasobów osobistych (poczucie własnej wartości, poczucie koherencji) jednostki, dbanie o higienę psychiczną oraz nauka skutecznych, konstruktywnych metod radzenia sobie w sytuacjach o charakterze stresowym, pozwalają zmniejszyć ryzyko wystąpienia objawów wypalenia zawodowego. Znacząca jest również rola przełożonego, który tworząc komfortowe warunki pracy, przyczynia się do wzrostu poziomu satysfakcji podwładnych.

Ważne jest wskazanie obszarów do możliwych dalszych analiz. Problematyka badań nad wypaleniem zawodowym u pracowników ochrony pozostaje otwarta i wymaga szerszych badań.

exhaustion decreases; it increases when the respondents no longer have time for hobbies outside of work.

In the case of firefighters and teachers, the factors that protect them against symptoms of occupational burnout include hobbies, financial situation, level of job satisfaction, cooperation with superiors/colleagues, and amount of remuneration received.

It seems important to increase the awareness of the possibility of providing psychological assistance in each of the three occupational groups. The respondents made little use of such support (for problems mainly related to family issues and one case with a critical event occurring during service – the death of a colleague from the fire service unit).

Increasing personal resources (self-esteem, sense of coherence) of an individual, taking care of mental hygiene, and learning effective, constructive methods of coping with stressful situations allow to reduce the risk of symptoms of occupational burnout. What is also significant is the role of the superior who, by creating a comfortable working environment, contributes to an increase in the level of satisfaction of subordinates.

It is important to identify areas for possible further analysis. The problem of research on occupational burnout of security personnel remains open and requires further studies.

Bibliografia / References:

1. Alfredsson, L., Akerstedt, T., Mattsson, M., Wilborg, B. (1991). Self-reported health and well-being amongst night security guards: a comparison with the working population. *Ergonomics*, 34(5), 525-530, <https://doi.org/10.1080/001401>
2. Baka, Ł.: Zasoby w pracy a zadowolenie z pracy nauczycieli. Pośrednicząca rola zaangażowania. *Kultura i Edukacja* 2016, 1(111), 230-244, doi: 10.15804/kie.2016.01.13
3. Baka, Ł.: Relacje społeczne w pracy jako moderator zależności: wymagania w pracy – zdrowie psychiczne i fizyczne nauczycieli. *Psychologia Społeczna* 2013, 4(27), 422-434.
4. Bakker, A. B., Boyd, C. M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A. H., Stough, C. The role of personality in the job demands-resources model. A study of Australian academic staff. *Career Development International* 2010, 15(7), 622-636.
5. Bakker, A. B., Van der Zee, K. I., Lewig, K. A., Dollard, M. F. The relationship between the big five personality factors and burnout: a study among volunteer behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* 2006, 146(1), 31-50.
6. Bańkowska, A. Syndrom wypalenia zawodowego – symptomy i czynniki ryzyka. *Pielęgniarstwo Polskie*, 2016, 2(60), 256-260, doi: 10.20883/pielpol.2016.20.
7. Begani, R.K., Beagni, A.Z., So'on, V., Pokasui, K. Impact of shift work amongst security guards in Madang. *Contemp PNG Stud* 2013; (18), 98-116.
8. Borowicz, Z. *Ochrona osób i mienia*. Wydawnictwo Dom organizatora, Toruń: 2018.
9. Brudnik, M. Perception of self-efficacy and professional burnout in general education teachers. *Human Movement* 2009; 10(2): 170-175, <https://doi.org/10.2478/v10038...>
10. Caputo, L., Hawkes, A.P., Gosche, E.E., Vellman, P.W., Lange, N.R., Salottolo, K.M. i wsp. The impact of changing work schedules on American firefighters' sleep patterns and well-being. *SIGNA VITAE* 2015; 10(1): 25-37, <https://doi.org/10.22514/SV101>
11. Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. The Job-Resources model of burnout. *J. Appl. Psychol.* 2001, (86), 499-512, doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499.

12. Demerouti, E., Bakker, A.B. The Job-Resources model: Challenges for future research. *J. Ind. Psychol.* 2011, (37), 974-983, doi: 10.4102/sajip.v37i2.974.
13. Derbis, R., Baka, Ł. Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracę dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego. *Czasopismo Psychologiczne* 2011, 17(2), 277-287.
14. Hertz, R., Charlton, J. Making Family under a Shiftwork Schedule: Air Force Security Guards and Their Wives. *Soc. Probl.* 1989, 36(5), 491-507, <https://doi.org/10.2307/309681>
15. Jachnis A. *Psychologia organizacji – kluczowe zagadnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
16. Jędrzysek-Geisler, A., Izdebski, P. Osobowość nauczyciela a wypalenie zawodowe. *Edukacja* 2018, 1(144), 106-117, doi: 10.24131/3724.180108.
17. Juczyński, Z., Ogińska-Bulik, N. Narzędzia Pomiaru Stresu i Radzenia Sobie ze Stresem. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2012.
18. Juczyński, Z. Narzędzia Pomiaru w Promocji i Psychologii Zdrowia. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2012.
19. Juczyński, Z.: Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar. *Acta universitatis lodziensis. Folia psychologica* 2000, (4), 11-24.
20. Lent, J., Schwartz, R. C. The impact of work setting, demographic characteristics, and personality factors related to burnout among professional counselors. *Journal of Mental Health Counseling* 2012, 34(4), 355-372.
21. Lubrańska, A.: Środowisko pracy a wypalenie zawodowe – analiza wzajemnych relacji na przykładzie badań reprezentantów różnych obszarów aktywności. *Acta universitatis lodziensis* 2012, 16, 35-45.
22. Łukasiewicz, J., Płatek, A., Raczkowski, A. Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Przyczyny zainteresowania tematyką wypalenia. Sympozjum 2018, 1, 261-280, <https://doi.org/10.4467/25443283SYM.18.013.9694>
23. Malczewska-Błaszczak, A. Problem stresu i jego skrajnych konsekwencji u pracowników ochrony osób i mienia. Służby mundurowe: organizacja pracy, stres i wypalenie zawodowe. *Państwo i Społeczeństwo* 2015, (2), 37-59.
24. Mańkowska, B. Wypalenie zawodowe. Dylematy wokół istoty zjawiska oraz jego pomiaru. *Pol. Forum Psychol.* 2018, 23(2), 430-445, <https://doi.org/10.14656/PFP20180212>.
25. Maslach, Ch., Jackson, S.E., Leiter, M.P. *Maslach Burnout Inventory*. Mind Garden 2016
26. Maslach, Ch., Schaufeli, W. B., Leiter, M. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 2001, 52, 397-422.
27. Oleksy, J. Narażenie zawodowe pracowników straży pożarnej – ryzyko zaburzeń psychofizycznych. *Psychologia* 2015, 4(54), 52-57.
28. Pajorski, P. Pracownik ochrony – etyka „parobka” czy rycerza-wojownika? *Kultura Bezpieczeństwa. Nauka-Praktyka-Refleksje* 2014, 16, 353-366.
29. Poraj, G. Osobowość jako predyktor zawodowego wypalania się nauczycieli. *Med. Pr.* 2009, 60(4), 273-282.
30. Potocka, A., Waszkowska, M. Zastosowanie modelu „Wymagania Pracy-Zasoby” do badania związku między zasobami pracy, zasobami osobistymi pracowników i wymaganiami pracy. *Med. Pr.* 2013, 64(2), 217-225, doi: 10.13075/mp.5893/2013/0018
31. Rosenbloom, T., Malka, Y., Israel, S. Job burnout of security guards of aviation company. *Pers Rev* 2016, 45(3), 557-568, <https://doi.org/10.1108/PR-07-...>
32. Sygit-Kowalkowska, E. Radzenie sobie ze stresem jako zachowanie zdrowotne człowieka – perspektywa psychologiczna. *Hygeia Health* 2014, 49(2), 202-208.
33. Tucholska, S. Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju. *Przegląd Psychologiczny* 2001, 44(3), 301-317.
34. Woszczyk, S., Domagalski, J., Żelazko, A., Nowak, P. Stres i sposoby radzenia sobie z nim przez policjantów i strażaków. *Bezpieczeństwo Pracy* 2016, (10), 11-14.
35. Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. Inwentarz Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1998.