

# Andrzej Piotrowski

---

## Stres w warunkach zawodowej służby wojskowej

---

Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa nr 1, 327-336

---

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Andrzej PIOTROWSKI**

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa

## **STRES W WARUNKACH ZAWODOWEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ**

### **Wprowadzenie**

Pojęcie stresu od dawna jest obecne w literaturze naukowej poświęconej psychospołecznemu funkcjonowaniu osób w środowisku pracy. Początkowo specjaliści z tej dziedziny zajmowali się głównie czynnikami fizycznymi, aby wraz z rozwojem nauki akcent przenieśli na czynniki społeczne. Zawód żołnierza jest jedną z tych profesji, w których stres jest szczególnie widoczny. Artykuł przedstawia problematykę stresu psychologicznego ze szczególnym naciskiem na stres pracy w kontekście zawodowej służby wojskowej.

W PsycInfo – elektronicznej bazie danych *Psychological Abstracts* na temat stresu (*stress*) od 1904 roku ukazało się blisko 50 tys. artykułów.<sup>1</sup> Ponieważ baza ta daje duże możliwości indeksowania rekordów, łatwo jest zauważyć, że nie możemy spodziewać się szybkiego spadku zainteresowania tym zjawiskiem. Z jednej strony wskazuje to, że problem stresu jest ciągle bardzo aktualny, a z drugiej strony, że nadal nie do końca jest to zjawisko poznane, co przejawia się wzrastającą liczbą publikacji poświęconych m.in. stresowi w warunkach służby wojskowej.<sup>2</sup> Niestety, znakomita większość aktualnie prowadzonych badań publikowanych w prestiżowych zagranicznych czasopiśmie naukowych poruszających problematykę stresu w służbie wojskowej skupia się na doświadczaniu traumatycznego stresu żołnierzy w warunkach bojowych. W obliczu aktualnie prowadzonych działań militarnych, skupienie się na bojowo-operacyjnych reakcjach stresowych niewątpliwie ma swoje uzasadnienie, nie można jednak zapominać o obciążeniach, jakich doświadczają żołnierze w trakcie zawodowej służby wojskowej.

Przeciętny pracownik spędza w pracy ponad 40 godzin na tydzień, co stanowi 25% jego aktywności życiowej. Wyniki badań, które przeprowadzone są wśród społeczeństw zachodnich ujawniają, że ponad połowa populacji doświadcza stresu, który to najczęściej powiązany jest właśnie z wykonywaną pracą zawodową.<sup>3</sup> Według badań Paoli przeprowadzonych na grupie ponad 16 tys. pracowników różnych krajów europejskich wynika, że blisko 30% z nich uważa, że praca ma negatywny wpływ na stan ich zdrowia.<sup>4</sup> Ponad 75% pracowników swoją pracę ocenia jako stresującą a odsetek osób cierpiących na choroby, u których podstaw leży stres pracy wynosi 26%.<sup>5</sup> W państwach Unii Europejskiej

---

<sup>1</sup> <http://web.ebscohost.com> (pobrano 22.01.2014 r.)

<sup>2</sup> A. Piotrowski, *Psychospołeczne konsekwencje stresu operacyjno-bojowego*. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych”, 2, 2012, s. 129-143

<sup>3</sup> A. Perski, *Poradnik na czas przełomu*. Warszawa 2004

<sup>4</sup> P. Paoli, *Secend European Survey on the Work Environment 1995*. Dublin 1997, Za: W. Schaufeli, *Stres zawodowy a zdrowie pracowników*. (w:) N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk 2002

<sup>5</sup> N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*. Warszawa 2006

na wydatki związane z usuwaniem stresu zawodowego wydaje się przeciętnie 9,6% produktu narodowego brutto. Koszty społeczne i ekonomiczne są zatem ogromne.

### Stres w ujęciu psychologicznym

Koncepcji próbujących wyjaśnić funkcjonowanie człowieka w sytuacji stresu jest bardzo wiele. Jednym z najczęściej aktualnie cytowanych badaczy tego zjawiska jest Richard Lazarus. Stres według Lazarusa i Folkman, to „określona relacja między osobą a otoczeniem, która oceniana jest przez osobę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi.”<sup>6</sup> Czynniki wywołujące obciążenie, stan napięcia oraz silne emocje nazywane są stresorami.<sup>7</sup> Głównym obszarem badań Lazarusa była istota kontekstu sytuacyjnego w powstaniu stresu. Podejście to silnie uwypatnia duże znaczenie wzajemnych oddziaływań – transakcji pomiędzy jednostką a środowiskiem. Lazarusa interesują przede wszystkim różnice w radzeniu sobie ze stresem oraz różnorodnością zagrożeń. Podstawowym mechanizmem odpowiedzialnym za różnice indywidualne w ocenie zagrożeń jest ocena poznawcza. Wyróżnił on dwa rodzaje ocen poznawczych: *pierwotna* i *wtórna*. Ocena *pierwotna* jest procesem, który decyduje czy docierające do umysłu bodźce są zagrażające czy też nie. Napływające bodźce oceniane jako nieszkodliwe, pozytywne lub obojętne nie są zaliczane do stresorów i nie skutkują uruchomieniem obronnych zasobów organizmu. Jeśli napływający bodziec zostanie zinterpretowany jako stresor, wywołuje stan napięcia wraz z całą gamą reakcji psychofizjologicznych. Stresory według Lazarusa możemy podzielić na następujące kategorie:

- krzywda/strata;
- zagrożenie;
- wyzwanie.

Pierwsza kategoria (krzywda/strata) odnosi się do szkody lub urazu, który miał już miejsce. Druga kategoria (zagrożenie) odnosi się do tych samych szkód, ale ma charakter antycypacyjny. Ostatnia kategoria (wyzwanie) wskazuje na ocenę posiadanych możliwości radzenia sobie z zaistniałą sytuacją trudną.

Gdy w wyniku oceny *pierwotnej* wydarzenie lub sytuacja zakwalifikowana zostanie jako stresująca, uruchamiany zostaje kolejny proces poznawczy – ocena *wtórna*. Decyduje ona, czy są możliwe do podjęcia przez jednostkę działania niwelujące przyczyny powstającego stresu lub minimalizujące jego następstwa, natomiast w sytuacji wyzwania mogące skutkować korzyściami. Ocenie *wtórnej* podlegają czynniki wywołujące stres a także posiadane zasoby zaradcze. Dlatego też sama świadomość możliwości opanowania pojawiającego się zagrożenia skutecznie niwelować może stres psychologiczny. Jeśli pomimo podjętych wysiłków zagrożenie istnieje nadal, następuje wzrost subiektywnego poziomu zagrożenia i zmianie ulega ocena możliwości sposobów radzenia sobie ze stresem. Radzenie sobie ze stresem według Lazarusa i Folkman to „stałe zmieniające się (dynamiczne) poznawcze i behawioralne wysiłki mające na celu

<sup>6</sup> R. Lazarus, S. Folkman, *Stress, appraisal and coping*. New York 1984. Za: I. Heszen-Niejodek, *Teoria stresu i radzenia sobie*. (w:) J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, T. 3. Gdańsk 2000, s. 19

<sup>7</sup> M. Łoboda, *Czynniki stresogenne w organizacji*. (w:) A. Biela (red.), *Stres w pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*. Lublin 1990

opaniowanie określonych zewnętrznych i wewnętrznych wymagań, ocenianych przez osobę jako obciążające lub przekraczające jej zasoby.<sup>8</sup> Radzenie sobie ze stresem przybiera zwykle dwie formy: działania służące zwalczaniu stresu oraz działania obronne.<sup>9</sup> Aktywności skierowane na zmaganie się ze stresem odznaczają się dużo większą efektywnością niż działania obronne, które prowadzą zwykle do zaniechania działań prowadzących do osiągnięcia celów.<sup>10</sup> Ujęcie stresu w podejściu Lazarusa wywarło duży wpływ na rozwój badań nad tym zjawiskiem. Niewątpliwą zaletą jego koncepcji jest zwrócenie uwagi na procesy radzenia sobie oraz podkreślenie ważności subiektywnej oceny sytuacji stresowej. Transakcyjny paradygmat stresu i radzenia sobie jest powszechnie akceptowany w aktualnym nurcie psychologii zdrowia.<sup>11</sup>

Dla rozumienia zjawiska stresu psychologicznego znacząco przyczynił się także S. E. Hobfoll. Podstawowym założeniem jego podejścia jest twierdzenie, że zasadniczym celem ludzkiej działalności jest pozyskanie, utrzymanie, a także ochrona cennych obiektów – zasobów. Wyróżnił on cztery ich rodzaje: przedmioty (np. dom, samochód), warunki (np. satysfakcjonująca praca, dobre małżeństwo), zasoby osobiste (np. inteligencja, sumienność) i zasoby energetyczne (np. środki finansowe). Hobfoll definiuje stres jako „reakcję wobec otoczenia, w którym istnieje (a) zagrożenie utratą zasobów netto, (b) utrata zasobów netto, (c) brak wzrostu zasobów następujących po ich zainwestowaniu”.<sup>12</sup> Za najważniejsze źródło stresu uznał on utratę zasobów. Hobfoll uważa, że stres powoduje zarówno rzeczywista, jak i przewidywana ocena posiadanych zasobów jako niewystarczających. Zaletą podejścia Hobfolla jest zwrócenie uwagi, że zasoby charakteryzują się zmiennością i mają charakter rozwojowy zarówno w wymiarze jednostkowym, społecznym oraz kulturowym, co w dobie globalizacji (także działań wojskowych) wskazuje na nowe aspekty stresu zawodowego i organizacyjnego.<sup>13</sup>

### **Stres zawodowy**

Oparcie się na wspomnianych wyżej ogólnych koncepcjach stresu psychologicznego w wyjaśnieniu zachowań w kontekście obciążeń w miejscu pracy okazało się niewystarczające. Dlatego też stworzono kilka znacznie węższych koncepcji dotyczących stresu związanego z pracą zawodową. Początkowo specjaliści psychologii pracy zajmowali się pozaorganizacyjnymi czynnikami stresu: warunkami klimatycznymi, hałasem, wibracjami, promieniowaniem, hipoksją, przyśpieszeniem, nieważkością, czynnikami

<sup>8</sup> R. Lazarus, S. Folkman, *Stress, appraisal and coping*. New York 1984, Za: I. Heszen-Niejodek, *Teoria stresu i radzenia sobie*. (w:) J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, T. 3. Gdańsk 2000, s. 141

<sup>9</sup> H. Makowska, R. Poprawa, *Radzenie sobie ze stresem w procesie budowania zdrowia*. (w:) G. Dolińska-Zygmunt (red.), *Podstawy psychologii zdrowia*. Wrocław 2001

<sup>10</sup> P. Szczepaniak, J. Strelau, K. Wrześniewski, *Diagnoza stylów radzenia sobie ze stresem za pomocą polskiej wersji kwestionariusza CISS Endlera i Parkera*, „Przegląd psychologiczny” nr 39, 1996, s. 187-210

<sup>11</sup> I. Heszen-Niejodek, *Styl radzenia sobie ze stresem jako indywidualna zmienna wpływająca na funkcjonowanie w sytuacji stresowej*. (w:) J. Strelau (red.), *Osobowość a ekstremalny stres*. Gdańsk 2004

<sup>12</sup> S. E. Hobfoll, *Conservation of resources: A new attempt of conceptualizing stress*, „American Psychologist” nr 44, 1989, s. 517

<sup>13</sup> S. E. Hobfoll, *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk 2006

biologicznymi i chemicznymi.<sup>14</sup> Wraz z rozwojem nauki zaczęto zwracać uwagę na organizacyjne czynniki stresu: wielkość grupy, styl kierowania, rodzaj komunikacji, kulturę organizacyjną.<sup>15</sup>

Spośród licznych koncepcji stresu zawodowego i organizacyjnego na uwagę zasługuje model dopasowania osoby i środowiska (person-environment fit model) Van Harrisona<sup>16</sup> oraz model wymagań – kontroli – wsparcia (demand – control – support) Johnsona i Halla.<sup>17</sup>

Zgodnie z założeniami modelu *dopasowania osoby i środowiska*, stres zawodowy definiuje się jako niedopasowanie możliwości jednostki do wymagań środowiskowych. W pracy zawodowej może istnieć rozbieżność pomiędzy wydolnością organizmu a warunkami pracy. W modelu tym istotne jest także rozróżnienie pomiędzy dopasowaniem obiektywnym a subiektywnym. Niedopasowanie obiektywne odnosi się do rozbieżności pomiędzy rzeczywistymi właściwościami pracownika a obiektywnymi parametrami sytuacji pracy. Subiektywne niedopasowanie dotyczy dysonansu pomiędzy przekonaniem pracownika na temat środowiska pracy a wyobrażeniami na temat posiadanych kompetencji i umiejętności. Miejsce pracy staje się stresowe, gdy oferuje niewystarczający repertuar środków do zaspokojenia wymagań pracownika i/lub gdy wykonywanie zadań zawodowych nie jest możliwe do zrealizowania z uwagi na niedostateczny poziom kompetencji i możliwości pracownika. Zarówno niedopasowanie bardzo duże jak i bardzo małe może być źródłem stresu. Zbyt duża rozbieżność powoduje brak możliwości wykonywania działań, a zbyt mała – nudę i zniechęcenie u pracowników, dla których ważne są ciągłe wyzwania. Niedopasowanie organizacyjne skutkować może nie tylko stresem, ale także wypaleniem zawodowym, co jest szczególnie widoczne w formacjach mundurowych.<sup>18</sup>

W 1979 roku Karasek zaproponował model stresu zawodowego (wymagania praca – kontrola), który na długo zdominował paradygmat badań oceniających psychospołeczne konsekwencje pracy zawodowej. W 1988 roku Johnson i Hall po przebadaniu ponad 7 tys. pracowników uzupełnili model o wymiar wsparcia społecznego. Tak utworzony model (wymagania – kontrola – wsparcie) okazał się bardzo użyteczny w późniejszych badaniach, które potwierdziły jego trafność. Model ten jest na tyle ogólny oraz na tyle pojemny, że może stanowić doskonałą podstawę dla wyjaśnienia wielu procesów zachodzących w miejscu pracy.

Głównymi źródłami stresu w modelu wymagania praca – kontrola są dwie właściwości pracy: wymagania oraz swoboda w podejmowaniu decyzji. Najsilniejsze reakcje stresowe występują, gdy nastąpi kompilacja wysokich wymagań w miejscu pracy oraz niskiego poziomu samodzielności podejmowania decyzji. Kompilacja taka określana jest mianem *wysokiego napięcia*. Najniższy

<sup>14</sup> C. L. Cooper, R. Payne (red.), *Stres w pracy*. Warszawa 1987

<sup>15</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków 2005

<sup>16</sup> R. Harrison Van, *Indywidualno – środowiskowe dopasowanie a stres w pracy*. (w:) C. L. Cooper, R. Payne (red.), *Stres w pracy*. Warszawa 1987

<sup>17</sup> M. Widerszal-Bazyl, *Stres w pracy a zdrowie, czyli o próbach weryfikacji modelu Roberta Karaska oraz modelu: wymagania – kontrola – wsparcie*. Warszawa 2003

<sup>18</sup> A. Piotrowski, R. Poklek, *Niedopasowanie organizacyjne a wypalenie zawodowe wśród personelu penitencjarnego*. Acta Universitatis Wratislaviensis, w druku.

poziom stresu występuje w sytuacji *niskiego napięcia* – gdy jednocześnie mamy do czynienia z niskim poziomem wymagań oraz dużym poziomem swobody przy podejmowaniu decyzji. W modelu wymagania – kontrola – wsparcie pojawił się trzeci czynnik – wsparcie społeczne. Wsparcie społeczne działa jak bufor, który łagodzi wpływ stresu. Najmniej korzystne dla pracownika jest funkcjonowanie w organizacji, w której występują jednocześnie: wysoki poziom wymagań od pracownika, niewielka możliwość podejmowania samodzielnych decyzji oraz brak wsparcia społecznego (koledzy, przełożeni). Konfigurację takich warunków nazwano izo-napięciem.

#### **Przyczyny stresu w miejscu pracy**

Według Dudka i współpracowników najbardziej obciążające w miejscu pracy są: presja czasu, pośpiech, konflikty interpersonalne oraz konflikty ról.<sup>19</sup> Według Tylki najczęstszymi przyczynami stresu zawodowego są: niepoprawne stosunki interpersonalne, odpowiedzialność za pracowników oraz powierzone mienie, niesatysfakcjonujący przebieg kariery zawodowej, niewłaściwa struktura organizacyjna, patologiczny klimat i kultura organizacji, niski poziom partycypacji w podejmowaniu decyzji.<sup>20</sup> Hartley do najczęstszych powodów powstawania stresu w pracy wymienia: ilościowe przeciążenie pracą, niewłaściwe środowisko, konflikty i negatywne relacje w pracy, sam charakter wykonywanej pracy.<sup>21</sup>

#### **Psychospołeczne konsekwencje stresu zawodowego**

Przegląd literatury dotyczącej reakcji na stres zawodowy ujawnia najczęściej pojawiające się symptomy stresu:

- psychologiczne: obniżenie motywacji, depresja i chwiejność nastrojów, napięcie emocjonalne, brak satysfakcji z pracy, frustracje, obniżona samoocena, wypalenie zawodowe;
- behawioralne: absencja i fluktuacja dysfunkcjonalna, spadek wydajności pracy, pomyłki i wypadki, zachowania patologiczne w organizacji, uzależnienia;
- zdrowotne: choroby zawodowe, choroby somatyczne, pogorszenie się stanu zdrowia.<sup>22</sup>

Wspomniane wcześniej Hartley jako podstawowe konsekwencje stresu zawodowego wlicza:

- choroby i nieobecność;
- koszty prawne;
- koszty wymiany kadry;
- pomyłki i wypadki;
- ukryte koszty w miejscu pracy.

Stres jako taki sam w sobie nie jest chorobą ale może stać się podłożem wielu chorób psychosomatycznych skutkujących absencją w miejscu pracy. Przeprowadzone badania własne w grupach mundurowych wykazały duży wpływ stresu na poziom zdrowia, absencję, fluktuację i wypalenie zawodowe. Wynikiem

<sup>19</sup> B. Dudek, M. Waszkowiak, W. Hanke, *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź 1999

<sup>20</sup> J. Tylka, *Stres menedżera*. Warszawa 2000

<sup>21</sup> M. Hartley, *Stres w pracy*. Kielce 2005

<sup>22</sup> J. F. Terelak, *Stres organizacyjny*. Warszawa 2005

złego zarządzania lub zaniedbania są wypadki, choroby zawodowe, co w konsekwencji prowadzi do prawnej i finansowej odpowiedzialności. Wysoki stopień stresogenności miejsca pracy powoduje fluktuację dysfunkcyjną. Odejście pracownika, zwłaszcza nagłe powoduje, że normalny tryb pracy zostaje zakłócony. Pozostali pracownicy podzielić muszą pomiędzy siebie jego obowiązki, aż do momentu zatrudnienia nowej osoby, przy czym nowy pracownik przez pierwszy kilka miesięcy jest nie w pełni efektywny z uwagi na proces wdrażania się do pracy. Główne koszty fluktuacji według Fitz-Enz to: zwolnienie stanowiska, obsadzenie stanowiska, wakat, zmniejszenie produktywności, a koszt zatrudnienia nowego pracownika wiąże się także z odprawami finansowymi odchodzącego.<sup>23</sup> Pomyłki i wypadki to kolejna grupa konsekwencji, która może być następstwem zbyt wysokiego poziomu stresu zawodowego, dlatego bardzo ważne jest monitorowanie jego poziomu aby przeciwdziałać ewentualnym przyszłym następstwom. Ukrytymi kosztami jako następstwami stresu mogą być np. zachowania antyorganizacyjne, konflikty roli zawodowej i osobistej.<sup>24</sup>

### **Stres zawodowy żołnierzy**

Specyfika zawodu pociąga za sobą swoiste odmiany stresorów na jakie narażony jest pracownik w miejscu pracy. Zawód żołnierza wiąże się ze specyfiką pracy, która nosi miano służby. Służba ta charakteryzuje się:

- przewagą więzi formalnych nad osobistymi;
- silną tendencją do izolowania od innych organizacji;
- wysokim stopniem biurokracji i hierarchii organizacyjnej;
- wysokim poziomem uniformizacji;
- koniecznością nieustannego doszkalania się;
- przewagą strefy wykonawczej nad inicjatywną.<sup>25</sup>

Podobnie jak w innych profesjach stres zawodowy generowany może być w zawodowej służbie wojskowej poprzez same warunki pracy, rodzaj relacji interpersonalnych, atmosferę i klimat, warunki rozwoju i rolę zawodową. Do stresujących czynników fizycznych i organizacyjnych wynikających z pełnionych zadań służbowych należy: nadmiar obowiązków, wydłużony czas służby, wysokie tempo, presja czasu, niewłaściwe relacje interpersonalne, zwłaszcza z przełożonymi i bliskimi współpracownikami.

Dane zebrane przez Łapę pokazują, że żołnierze zawodowi są grupą wysokiego ryzyka pod względem stanu zdrowia i długości życia.<sup>26</sup> Zawodowi wojskowi jako jeden z głównych czynników stresujących wskazują zagrożenie możliwością utraty pracy a w efekcie pogorszenie się standardu życia rodziny.

<sup>23</sup> J. Fitz-Enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*. Kraków 2001

<sup>24</sup> K. Karasiewicz, A. Lewandowska-Walter, D. Godlewska-Werner, A. Piotrowski, *Równowaga praca – dom według Polaków – prezentacja konstruktów i właściwości psychometrycznych kwestionariusza WLB*. (w:) T. Rostowska, W. Budziński (red.), *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości. Perspektywa Psychologiczna*. Toruń, 2012, s. 38-63

<sup>25</sup> A. Gańsiorowska, *Specyfika stresu zawodowego i strategie radzenia sobie ze stresem wśród podoficerów*. (w:) J. Maciejewski (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*. Wrocław 2006, s. 361-374

<sup>26</sup> A. Łapa, *Żołnierze zawodowi – kognitariusze czy plebejusze transformacji*. (w:) J. Maciejewski (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*. Wrocław 2006, s. 17-33

Według Kanarskiego i Rokickiego, którego przytaczają Maciejewski i Wolska-Zogata do głównych przyczyn stresu zawodowego żołnierzy zaliczyć możemy:

- fizyczne i organizacyjne warunki pracy (tempo, wydłużony czas pracy, nadmiar zadań, brak wyposażenia);
- rola zawodowa (niejasność celów, nadmierne lub sprzeczne wymagania, trudność z pogodzeniem roli zawodowej i obowiązków rodzinnych);
- odpowiedzialność za podwładnych;
- relacje interpersonalne (niski poziom delegowania uprawnień, niewystarczające wsparcie przełożonych);
- klimat służby (ograniczenie inicjatyw, mały poziom partycypacji w podejmowaniu decyzji, nieadekwatna ocena działalności służbowej);
- warunki rozwoju osobistego oraz pewności zatrudnienia (zbyt szybki lub zbyt wolny rozwój zawodowy, niepewność przyszłości, brak perspektyw rozwoju).<sup>27</sup>

Z badań przeprowadzonych przez Gąsiorowską wynika, że zarówno w grupie podoficerów, jak i oficerów najczęstszymi czynnikami wywołującymi stres są: obawa przed utratą stanowiska i pracy, odpowiedzialność za podwładnych, nadmiar zadań oraz ciągła dyspozycyjność.

Według badań przeprowadzonych przez Łapę istotnymi źródłami stresu na jednostkach pływających są: duże zagęszczenie osób na okręcie, nadmierna monotonia wykonywanych zadań, napięcie i brak możliwości jego rozładowania, kontakty nieformalne i niewłaściwe relacje interpersonalne, zaburzenie rytmu okołodobowego, zła jakość sprzętu.<sup>28</sup>

Jednym z czynników specyficznych w pracy żołnierza jest fakt, że odbywa się ona w dużo większym rygorze dyscypliny niż ma to miejsce w zawodach cywilnych. Żołnierze należą do tej grupy społecznej, w której cel, normy oraz nakazy są narzucone odgórnie. Niektóre osoby identyfikują się w pełni z celami i formami funkcjonowania, inne popadają w konflikty. Zamknięta grupa ludzi ma mniejsze szanse na odreagowanie negatywnych emocji. Żołnierz służby zawodowej funkcjonuje w instytucji, w której dominującym stylem zarządzania jest styl dyrektywny. Wyniki badań własnych na innej grupie mundurowej ujawniły, że dla satysfakcji z pracy najważniejsza w klimacie organizacyjnym jest relacja z bezpośrednim przełożonym,<sup>29</sup> natomiast na rezygnację ze służby największy wpływ ma stres zawodowy (m.in. dyssatisfakcja z pracy oraz styl zarządzania).<sup>30</sup> W wojsku dyscyplina stanowi o efektywności działania. Można ją osiągać różnymi sposobami albo przez metodę posłuszeństwa opartą na autorytecie dowódcy albo przez świadomą dyscyplinę zakładającą, że żołnierz rozumie jej istotę

<sup>27</sup> J. Maciejewski, I. Wolska-Zogata, *Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji. Studium socjologiczne*. Wrocław 2004, s. 34

<sup>28</sup> A. Łapa, *Strategie zachowań wybranych grup oficerów marynarki wojennej RP wobec współczesnych zagrożeń służby i sytuacji stresowych*. (w:) T. Kołodziejczyk, D. S. Kozerański, J. Maciejewski (red.), *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*. Wrocław 2008, s. 75-83

<sup>29</sup> A. Piotrowski, *Klimat organizacyjny a satysfakcja z pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 78, 2013, s. 83-115

<sup>30</sup> A. Piotrowski, *Zmienne psychospołeczne charakteryzujące funkcjonariuszy Służby Więziennej rozważających rezygnację z pracy*. (w:) J. Maciejewski, M. Liberadzki (red.), *Rekrutacja do grup dyspozycyjnych – socjologiczna analiza problemu*. Wrocław 2011, s. 267-277



i dobrowolnie poddaje się jej wpływowi intencjonalizując zasady całej formacji. Bez względu na sposób kształtowania się dyscypliny, kluczowe są w niej zawsze dwa elementy służące jej umacnianiu: kara i nagroda.<sup>31</sup> Dyscyplina wojskowa może być źródłem stresu zawodowego. Według ustawy o służbie wojskowej „żołnierz zobowiązany jest do przestrzegania dyscypliny wojskowej”.<sup>32</sup> Dyscyplina oznacza znaczne ograniczenie swobody działania. Przymus ten wywołuje stres psychologiczny zgodnie z modelem wymagania – kontrola – wsparcie. Wymagania dyscypliny powodują, że kontrola nad własnym działaniem jest ograniczona w zakresie określonym przez przepisy, ustawy, polecenia i rozkazy. Nie w pełni zrozumienie przez żołnierza znaczenia właściwej postawy żołnierskiej może powodować jej naruszanie. Inną specyfiką zawodowej służby wojskowej jest rozbudowana i widoczna hierarchia. Wojsko jest grupą formalną, w której występuje porządek hierarchiczny, z rozbudowanym układem stanowisk, władzy i stopni. Zależność funkcjonalna przełożony – podwładny może skutkować stylem działania nie do końca akceptowanym przez jednostkę i w efekcie skutkującym stresem zawodowym. Hierarchia stanowi także o systemie organizacji. Dla wojskowych systemów charakterystyczne jest, że wartości uznawane za cenne, np. honor, męstwo, odwaga pozwalają niektórym żołnierzom lepiej radzić sobie ze stresem wojskowym.<sup>33</sup> Dlatego też kształtowanie właściwych postaw żołnierskich jak identyfikacja ze służbą i zaangażowanie w nią może być czynnikiem buforującym w powstaniu stresu zawodowego oraz przeciwdziałającym negatywnym zdarzeniom w dyscyplinie wojskowej.<sup>34</sup>

### Streszczenie

Artykuł przedstawia najważniejsze koncepcje stresu psychologicznego, teorie stresu zawodowego wyjaśniające jego przyczyny i konsekwencje. W dalszej części artykułu przybliżono specyfikę służby wojskowej oraz wynikające z tego faktu zagrożenia stresem zawodowym.

### Summary

The article presents the key concepts of the psychological stress, the occupational stress and the theories explaining its cause and consequences. The rest of the article explains the character of the military service and the consequent risk of the stress at work.

### Bibliografia

1. Adamczyk A., *Wybrane problemy negatywnych zachowań żołnierzy w czasie pełnienia zasadniczej służby wojskowej*. Warszawa 1998
2. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków 2005

<sup>31</sup> A. Adamczyk, *Wybrane problemy negatywnych zachowań żołnierzy w czasie pełnienia zasadniczej służby wojskowej*. Warszawa 1998, s. 37

<sup>32</sup> Ustawa o dyscyplinie wojskowej z dnia 9 października 2009 art. 2.1, (Dz. U. z 2009 r. Nr 190, poz. 1474)

<sup>33</sup> I. Tomaszewska, *Psychospołeczne uwarunkowania radzenia sobie ze stresem u wojskowej kadry zawodowej*. Lublin 2003, s. 23

<sup>34</sup> T. W. Britt, J. M. Dickinson, D. Moore, C. A. Castro, A. B. Adler, *Correlates and consequences of morale versus depression under stressful conditions*, „Journal of Occupational Health Psychology”, 12, 2007, s. 34-47

3. Britt T. W., Dickinson J. M., Moore D., Castro C. A., Adler A. B., *Correlates and consequences of morale versus depression under stressful conditions*. „Journal of Occupational Health Psychology”, 12, 2007
4. Cooper C. L., Payne R. (red.), *Stres w pracy*. Warszawa 1987
5. Dudek B., Waszkowiak M., Hanke W., *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź 1999
6. Fitz-Enz J., *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*. Kraków 2001
7. Gąsiorowska A., *Specyfika stresu zawodowego i strategie radzenia sobie ze stresem wśród podoficerów*. (w:) Maciejewski J. (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*. Wrocław 2006
8. <http://web.ebscohost.com> (pobrano 22.01.2014 r.)
9. Karasiewicz K., Lewandowska-Walter A., Godlewska-Werner D., Piotrowski A., *Równowaga praca – dom według Polaków – prezentacja konstruktów i właściwości psychometrycznych kwestionariusza WLB*. (w:) Rostowska T., Budziński W. (red.), *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości. Perspektywa Psychologiczna*. Toruń 2012
10. Kozerański D. S., Maciejewski J. (red.), *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*. Wrocław 2008
11. Lazarus R., Folkman S., *Stress, appraisal and coping*. New York 1984. Za: I. Heszen-Niejodek, *Teoria stresu i radzenia sobie*. (w:) Strelau J. (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki, T. 3*. Gdańsk 2000
12. Łapa A., *Żołnierze zawodowi – kognitariusze czy plebejusze transformacji*. (w:) Maciejewski J. (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*. Wrocław 2006
13. Łapa A., *Strategie zachowań wybranych grup oficerów marynarki wojennej RP wobec współczesnych zagrożeń służby i sytuacji stresowych*. (w:) T. Kołodziejczyk, Łoboda M., *Czynniki stresogenne w organizacji*. (w:) Biela A. (red.), *Stres w pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*. Lublin 1990
14. Maciejewski J., Wolska-Zogata I., *Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji. Studium socjologiczne*. Wrocław 2004
15. Makowska H., Poprawa R., *Radzenie sobie ze stresem w procesie budowania zdrowia*. (w:) Dolińska-Zygmunt G. (red.), *Podstawy psychologii zdrowia*. Wrocław 2001
16. Harrison Van R., *Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy*. (w:) Cooper C. L., Payne R. (red.), *Stres w pracy*. Warszawa 1987
17. Hartley M., *Stres w pracy*. Kielce 2005
18. Heszen-Niejodek I., *Styl radzenia sobie ze stresem jako indywidualna zmienna wpływająca na funkcjonowanie w sytuacji stresowej*. (w:) Strelau J. (red.), *Osobowość a ekstremalny stres*. Gdańsk 2004
19. Hobfoll S. E., *Conservation of resources: A new attempt of conceptualizing stress*. „American Psychologist” nr 44, 1989
20. Hobfoll S. E., *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk 2006

21. Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*. Warszawa 2006
22. Paoli P., *Secend European Survey on the Work Environment 1995*. Dublin 1997, Perski A., *Poradnik na czas przełomu*. Warszawa 2004
23. Za: W. Schaufeli, *Stres zawodowy a zdrowie pracowników*. (w:) Chmiel N. (red.), *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk 2002
24. Piotrowski A., Poklek R., *Niedopasowanie organizacyjne a wypalenie zawodowe wśród personelu penitencjarnego*. Acta Universitatis Wratislaviensis, w druku.
25. Piotrowski A., *Zmienne psychospołeczne charakteryzujące funkcjonariuszy Służby Więziennej rozważających rezygnację z pracy*. (w:) Maciejewski J., Liberadzki M. (red.), *Rekrutacja do grup dyspozycyjnych – socjologiczna analiza problemu*. Wrocław 2011
26. Piotrowski A., *Psychospołeczne konsekwencje stresu operacyjno-bojowego*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Łądowych”, 2, 2012
27. Piotrowski A., *Klimat organizacyjny a satysfakcja z pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 78, 2013
28. Szczepaniak P., Strelau J., Wrześniewski K., *Diagnoza stylów radzenia sobie ze stresem za pomocą polskiej wersji kwestionariusza CISS Endlera i Parkera*, „Przegląd psychologiczny” nr 39, 1996
29. Ustawa o dyscyplinie wojskowej z dnia 9 października 2009 art. 2.1, (Dz. U. z 2009 r. Nr 190, poz. 1474)
30. Widerszal-Bazyl M., *Stres w pracy a zdrowie, czyli o próbach weryfikacji modelu Roberta Karaska oraz modelu: wymagania – kontrola – wsparcie*. Warszawa 2003
31. Terelak J. F., *Stres organizacyjny*. Warszawa 2005
32. Tomaszewska I., *Psychospołeczne uwarunkowania radzenia sobie ze stresem u wojskowej kadry zawodowej*. Lublin 2003
33. Tylka J., *Stres menedżera*. Warszawa 2000