



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Praca w życiu - życie w pracy : opinie funkcjonariuszy i ich rodzin o blaskach i cieniach służby w Policji

Author: Monika Żak

Citation style: Żak Monika. (2020). Praca w życiu - życie w pracy : opinie funkcjonariuszy i ich rodzin o blaskach i cieniach służby w Policji. W: Ł. Trembaczowski (red.), „Jakość pracy a stan więzi społecznych : monografia poświęcona pamięci prof. Władysława Jachera w dziesiątą rocznicę śmierci”. (S. 197-206). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Monika Żak

Uniwersytet Śląski w Katowicach

<https://orcid.org/0000-0002-3472-1864>

Praca w życiu – życie w pracy Opinie funkcjonariuszy i ich rodzin o blaskach i cieniach służby w Policji

Praca zawodowa to bodaj najbardziej znacząca (obok życia rodzinnego) aktywność dorosłego człowieka. Większość społeczeństwa gros swojego czasu i energii przeznaczają właśnie na realizację zadań służbowych i osobistych. Bardzo często wiąże się to z poważnym konfliktem granic czasu między pracą a życiem pozazawodowym. Dodatkowym czynnikiem, który może w dużym stopniu determinować sytuację pracownika, jest charakter jego obowiązków zawodowych. Taka sytuacja ma miejsce w przypadku grup dyspozycyjnych, do których należą między innymi policja i wojsko. Niniejszy artykuł ma na celu prezentację wyników badań zrealizowanych wśród policjantów i ich rodzin na temat wpływu służby na życie pozazawodowe.

Równowaga praca–życie w ujęciu teoretycznym

Zagadnienie pojęcia równowagi między pracą a życiem stało się przedmiotem zainteresowań amerykańskich badaczy w latach 70. ubiegłego wieku. Czynnikiem, który w głównej mierze spowodował tę refleksję było masowe wejście kobiet na rynek pracy, co spowodowało konieczność zmian w tradycyjnym podziale obowiązków domowych i rodzicielskich (HARRINGTON, 2007: 4). Zarówno dla kobiet jak i mężczyzn konieczne okazało się dokonanie swoistej rewolucji w codziennym funkcjonowaniu tak na płaszczyźnie za-

wodowej, jak i pozazawodowej. „Wszyscy ludzie funkcjonują w trzech głównych obszarach. Te obszary lub płaszczyzny naszego życia to praca, rodzina i szersze społeczności, mikro- i makrostruktury. Osoba żyjąca w równowadze czuje się swobodnie na wszystkich trzech płaszczyznach, potrafi być sobą i odnaleźć się w każdym z tych trzech obszarów, odegrać w nim swoją rolę, w każdym odczuwając satysfakcję” (LEŚNIEWSKA, 2015: 126).

Godzenie różnych sfer życia było i nadal jest wyzwaniem, które niejednokrotnie kończy się konfliktem lub wręcz dezorganizacją życia. Konflikt praca–rodzina stanowi coraz większe wyzwanie dla współczesnego społeczeństwa, ponieważ znaczna większość mężczyzn i kobiet twierdzi, że praca koliduje z ich obowiązkami rodzinnymi (GLAVIN, SCHIEMANN, 2012). Uściślając: konflikt między pracą a rodziną jest formą konfliktu między rolami, który występuje, gdy wymagania energetyczne, czasowe lub behawioralne związane z rolą zawodową są sprzeczne z wymaganiami ról rodzinnych (GREENHAUS, BEUTELL, 1985: 77). Mamy tu do czynienia z trzema wymiarami konfliktu ról: konfliktem czasu – kiedy realizacja jednej roli pochłania taką ilość czasu, że niemożliwe jest realizowanie innych ról; napięciem – w sytuacji, gdy realizacja roli powoduje napięcia i wyczerpanie energetyczne, uniemożliwiające wypełnianie pozostałych ról; konflikt zachowań/działań – występuje, gdy realizacja danej roli wymaga działań, stojących w sprzeczności lub zakłócających wykonywanie innych ról. Skutki tego konfliktu dotyczą również osób z najbliższego otoczenia kogoś, uwikłanego w taki konflikt. O wadze problemu mogą świadczyć wyniki badań prowadzonych wśród pracowników w Unii Europejskiej, które pokazują, że 27% badanych uważa, że spędza zbyt dużo czasu w pracy; 28% przyznaje, że spędza zbyt mało czasu ze swoimi rodzinami; 36% jest zdania, że nie ma wystarczająco dużo czasu na spotkania z przyjaciółmi i inne kontakty społeczne; 51% uważa, że nie ma wystarczająco dużo czasu na swoje hobby i zainteresowania (KOTOWSKA, MATYSIAK, STYRC i inni, 2010). Przyniesione wyniki badań wskazują, że problem nie ma charakteru jednostkowego, ale może dotyczyć znacznej części globalnej społeczności.

Konieczność zachowania równowagi między pracą a życiem pozazawodowym dostrzegają nie tylko pracownicy, ale również pracodawcy, organizacje wspierające pracowników, a także ustawodawcy. Powstają liczne programy, których celem jest stworzenie optymalnych warunków pracy, które będą w jak najmniejszym stopniu kolidowały z życiem osobistym i pomagały w realizacji licznych ról osobistych. „Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest rozumiana jako pozytywny związek między pracą a takimi aspektami jak rodzina, czas wolny, rozwój osobisty etc. Jest to związek między pracą zarobkową i jej wpływem na inne czynniki życia, takie jak: rodzina, zdrowie, rozrywka i rozwój osobisty” (WASHINGTON, MAHALINGAM, 2016: 23).

Zachowanie równowagi jest trudniejsze w przypadku grup dyspozycyjnych, czyli w „(...) zorganizowanych strukturach przygotowanych do szybkiego reagowania, które są tworzone w militarnych, paramilitarnych lub cywilnych systemach w celu wykonywania szczególnych funkcji związanych z zapobieganiem rozmaitym niebezpieczeństwom zagrażającym różnym społecznościom lub społeczeństwu i zasobom danego kraju wraz z przewyższeniem takich niebezpieczeństw” (MACIEJEWSKI, 2012: 42). Policjanci, jako przedstawiciele grup dyspozycyjnych, realizują zadania, których celem jest zapewnienie porządku i bezpieczeństwa publicznego w szeroko rozumianym zakresie. Pełnią oni swoją służbę w cyklu ciągłym i pozostają w gotowości 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Nie obowiązują ich dni ustawowo wolne od pracy i podlegają podrzędności służbowej, która w największym skrócie oznacza wykonywanie poleceń służbowych przekazywanych przez przełożonych. Znaczenie i charakter czynności zawodowych sprawiają, że służba w policji jest obciążona bardzo wysokim poziomem stresu, a sami funkcjonariusze każdego dnia narażają swoje zdrowie i życie. Źródła stresu w policji można podzielić na dwie ogólne kategorie: wynikające z „treści pracy”, co obejmuje harmonogram pracy, pracę zmianową, długie godziny pracy, nadgodziny i pracę w sądzie oraz traumatyczne zdarzenia i zagrożenia dla zdrowia fizycznego i zdrowia psychicznego; oraz na te, które wynikają z „kontekstu pracy”, zwane również stresorami organizacyjnymi, które odnoszą się do cech organizacji i zachowania ludzi, a powodują stres (np. biurokracja i relacje ze współpracownikami; VIOLANTI, CHARLES, MCCANLIES i inni, 2017). Taki stan rzeczy nie pozostaje bez wpływu zarówno na samych policjantów, jak i na osoby z ich najbliższego otoczenia, w szczególności zaś na członków najbliższej rodziny.

Metodologia badań własnych

Celem analizowanego projektu było określenie wpływu służby w policji na życie osobiste funkcjonariuszy i ich rodzin. Podstawą opracowania narzędzi badawczych stała się koncepcja równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym, z uwzględnieniem specyfiki funkcjonowania przedstawicieli tzw. zawodów wysokiego ryzyka. Badania, których fragment zostanie przedstawiony na kartach niniejszego artykułu, zostały zrealizowane wśród policjantów biorących udział w kursach prowadzonych przez Szkołę Policji w Pile. Funkcjonariusze wypełniali kwestionariusze ankiety w czasie wolnym od zajęć i służby, poza siedzibą szkoły, co stanowiło warunek dobrowolnego udziału w badaniach i udzielania wyczerpujących odpowiedzi.

Spośród 1200 kwestionariuszy, jakie zostały rozdystrybuowane, udało się uzyskać 912 kompletnie wypełnionych (57 wypełniły policjantki i 855 policjanci w wieku od 22 do 57 lat, legitymujący się minimum 3-letnim stażem pracy, pełniący służbę w różnych pionach policji w całym kraju). Materiał z badań ilościowych został uzupełniony o wywiady pogłębione, które zostały przeprowadzone z wybranymi funkcjonariuszami i ich rodzinami. Łącznie zrealizowano 54 wywiady z policjantami o różnym stażu i w różnych stopniach służbowych. Dodatkowo przeprowadzono rozmowy z 23 żonami policjantów, 3 mężami policjantek. Dobór próby zarówno w przypadku badań ilościowych, jak i jakościowych, miał charakter tzw. kuli śnieżnej. Zebrany materiał został uzupełniony o wnioski pochodzące z obserwacji uczestniczącej ukrytej. Obserwacja była prowadzona w trakcie spotkań o charakterze nieformalnym, w trakcie których autorka mogła zauważyć, jak wyglądają relacje w rodzinach policjantów oraz między samymi funkcjonariuszami poza miejscem służby. W prezentowanym opracowaniu zostaną wykorzystane materiały jakościowe pochodzące z wypowiedzi policjantów i ich rodzin.

Życie w służbie – analiza badań własnych

Specyfika służby w policji ma znaczenie zarówno dla policjantów jako funkcjonariuszy publicznych, jak i dla osób z ich najbliższego otoczenia. Przekłada się to na codzienność, rytm dnia, a także na stan zdrowia fizycznego i psychicznego policjantów i członków ich rodzin. Najbardziej zauważalną i oczywistą cechą służby w policji jest czas pracy. Ma on charakter zmianowy, często nienormowany, na bieżąco dostosowywany do potrzeb i sytuacji. Zaledwie co dziesiąty badany policjant (10,7%) przyznał, że pracuje do 40 godzin tygodniowo, ponad połowa (53,7%) stwierdziła, że pracuje od 40 do 60 godzin w tygodniu, a 31,3% respondentów spędza na służbie ponad 60 godzin w tygodniu (sic!); niewielki odsetek nie był w stanie określić, ile czasu średnio spędza na służbie. *Służba to służba. Nie możesz tak po prostu po ośmiu godzinach pracy powiedzieć, że idziesz do domu, jeśli nadal masz do wykonania czynności służbowe* (42-letni funkcjonariusz z 17-letnim stażem). Brak rytmiczności i przewidywalności czasu pracy sprawia, że jest on przez wielu policjantów i ich rodziny wskazywany jako jeden z najważniejszych powodów zachwiania równowagi między życiem zawodowym a osobistym. O ile sami funkcjonariusze są świadomi specyfiki swojej pracy, o tyle ich rodzinom często jest to trudno zrozumieć i zaakceptować, ponieważ wpływa destrukcyjnie na relacje rodzinne i uczuciowe: *Gdy mąż wychodzi na służbę, to trudno jest przewidzieć, kiedy do-*

kładnie wróci do domu. Zostaje w pracy tyle, ile potrzeba (żona funkcjonariusza z 17-letnim stażem).

Świadomość nie zawsze idzie w parze z akceptacją i zgodą – bliscy policjantów, choć często przyzwyczajeni do takiego stylu życia, w niektórych sytuacjach nie godzą się na podporządkowanie życia do rytmu pracy policji, w szczególności w przypadkach ważnych wydarzeń, uroczystości rodzinnych, czy też zaplanowanych wyjazdów. *Parę razy zdarzyło się, że moje małżeństwo „wisało na włosku”, gdy po raz kolejny nie mogłem wziąć udziału w ważnym spotkaniu rodzinnym, albo kolejny raz przekładaliśmy termin urlopu – moja żona się buntowała i brakowało jej cierpliwości, choć wydawało się, że już się do tego przyzwyczała* (44-letni funkcjonariusz z 20-letnim stażem). Czas pracy determinuje pozostałe aktywności policjantów, bowiem wszystkie sfery życia są dostosowywane do grafiku służb lub nadgodzin. Z obserwacji autorki wynika, że bliscy funkcjonariuszy w większości przypadków nauczyli się przygotowywać tzw. plan awaryjny na wypadek niespodziewanych służb lub przedłużającego się dyżuru. W wielu przypadkach oznacza to po prostu nieobecnego ojca, zbyt duże przeciążenie obowiązkami domowymi partnera oraz szybsze dojrzewanie dzieci. *Ja się już z tym pogodziłam: nigdy nie można niczego zaplanować (no, poza czasem urlopowym, choć i on nie jest na 100% pewny), ale najgorsze jest patrzeć na rozczarowanie dzieci, kiedy tata po raz kolejny odwołuje wspólny basen, rower lub zwykły spacer, bo musi zostać dłużej w pracy (...)* (żona funkcjonariusza z 8-letnim stażem). Dla samych policjantów taka specyfika służby wiąże się z utratą możliwości pełnego uczestniczenia w życiu rodzinnym, zaniedbaniem relacji z przyjaciółmi i znajomymi, brakiem stabilizacji w związku, co wpływa na jego trwałość: *Rodzina jest przyzwyczajona do tego, że na spotkania imieninowe żona często chodzi tylko z dziećmi, bo ja mam akurat służbę* (43-letni funkcjonariusz z 22-letnim stażem). Czas i organizacja służby jest czynnikiem niezależnym od indywidualnych preferencji i możliwości policjantów, ale wynika ze specyfiki funkcjonowania policji jako organizacji. Jednocześnie jest to jeden z podstawowych warunków wpływających na możliwość zachowania równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym.

Brak czasu i charakter obowiązków służbowych sprawiają, że wielu policjantów znajduje się w stanie permanentnego stresu, co nie pozostaje bez wpływu na ich zdrowie psychiczne i kondycję fizyczną. „Praca w policji może mieć negatywny wpływ na zdrowie fizyczne funkcjonariuszy, zdrowie psychiczne oraz problemy związane z pracą/życiem osobistym, takie jak konflikt praca–rodzina i problemy w relacjach” (RINEER, 2018). Zawód policjanta jest ogólnie postrzegany jako bardzo stresujący, związany z rosnącym zagrożeniem przemocą na ulicach, wysoką presją publiczną i coraz większym naciskiem na skuteczność i uczciwość. Co piąty badany funkcjonariusz de-

klaruje, że odczuwa wysoki poziom stresu zawodowego (21,3%), ponad połowa (55,9%) określa stres jako umiarkowany, a 13,6% jako niski. Co ciekawe, 9,2% respondentów stwierdziło, że w ogóle nie odczuwa stresu zawodowego. Można przypuszczać, że są oni już na takim etapie służby, że niewiele kwestii jest w stanie zachwiać ich samopoczuciem, co dodatkowo jest uzupełnione o świadomość możliwości nabycia praw emerytalnych, a więc możliwości odejścia w stan w spoczynku niemalże z dnia na dzień. Służba w policji należy do trzech najważniejszych zawodów najczęściej zgłaszanych zarówno przez lekarzy medycyny pracy, jak i psychiatrów, w systemie chorób zawodowych i do nadzoru stresu zawodowego i psychicznego (COLLINS, GIBBS, 2003: 256–257). *Stres jest wpisany w definicję zawodu policjanta i zagrożenie, niebezpieczeństwo, jakiego doznają policjanci, wcale nie jest głównym jego powodem. Najbardziej stresujący jest nadmiar obowiązków służbowych, papierologia i niedocenienie pracy przez przełożonych i władze. Wynagrodzenie, jakie dostajemy, też nie poprawia sytuacji (jest śmiesznie niskie)* (48-letni funkcjonariusz z 25-letnim stażem pracy).

Policjanci podkreślają, że wbrew obiegowym opiniom, stosunkowo rzadko mają do czynienia z zespołem stresu pourazowego (PTSD), stres ma raczej charakter uogólniony, związany z całokształtem służby w policji (m.in. organizacja czasu pracy, ilość obowiązków, relacje z przełożonymi, poziom wynagrodzenia i szanse rozwoju zawodowego). Skutki tego stresu mają charakter somatyczny (bezsenna noc, choroby układu nerwowego i układu krążenia, osłabienie odporności, dolegliwości układu trawiennego i hormonalnego, uzależnienie od alkoholu i narkotyków etc.) oraz psychiczny (wypalenie zawodowe, nerwice, fobie, depresje, zaburzenia koncentracji etc.). Sami zainteresowani zwracają uwagę, że każdy indywidualnie reaguje na stres: ma inny poziom odporności, inne metody radzenia sobie z przewlekłym stresem oraz dystansowania się do sytuacji zawodowej. Bliscy policjantów są zdania, że bardzo często stres zawodowy przenosi się na pozostałe sfery życia i utrudnia lub wręcz uniemożliwia funkcjonariuszom pełnienie innych ról społecznych. *Mój mąż pracę w policji przytłoczył problemami z sercem, bezsennością i ciągłym poirytowaniem. Odczuwaliśmy to wszyscy, bo niejednokrotnie byliśmy ofiarami jego zmiennych nastrojów. Dzisiaj korzysta z pomocy psychiatry, ale chyba z miernym skutkiem, bo twierdzi, że tamten go nie rozumie powtarzając, że ma się odciąć od myślenia o pracy po skończonej służbie, a zdaniem męża to niemożliwe* (żona funkcjonariusza z 17-letnim stażem). Stres jest zatem tym czynnikiem, który na stałe wpisał się w charakterystykę służby w policji i zdaniem funkcjonariuszy i ich rodzin działa zdecydowanie destrukcyjnie na wszystkich zainteresowanych.

Jednym z poważniejszych skutków przewlekłego stresu jest wypalenie zawodowe policjantów, postrzegane przez nich samych jako poważne zagrożenie dla jakości realizowanych zadań oraz funkcjonowania poszczegól-

nych jednostek. Nadmiar obowiązków służbowych, nadmierna biurokracja, nieadekwatny poziom wynagrodzenia oraz uznaniowy charakter awansów zawodowych są zdaniem funkcjonariuszy najważniejszymi czynnikami wpływającymi na pojawienie się syndromu wypalenia zawodowego. Najogólniej można je zdefiniować „(...) jako psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (MASLACH, 2004: 15). Policjanci są grupą zawodową w szczególności narażoną na wypalenie zawodowe, zarówno z powodu warunków organizacyjnych, jak i kontekstowych służby. Spośród badanych aż 69,5% deklaruje, że funkcjonariusze są w bardzo dużym stopniu zagrożeni wypaleniem zawodowym, tylko 12,5% uważa, że syndrom ten nie występuje w ich profesji, a 18% badanych nie jest w stanie udzielić odpowiedzi na pytanie o zagrożenie wypaleniem zawodowym. *Znam wielu policjantów, którzy się totalnie wypalili. Część z nich nie wytrzymała i odeszła na wcześniejszą emeryturę, a część dalej się męczy, przenosząc to [objawy wypalenia zawodowego – przyp. MŻ] na nas, współpracowników, jak i na jakość swojej pracy* (40-letni funkcjonariusz z 15-letnim stażem). Z badań przeprowadzonych m.in. przez N. Ogińską-Bulik wynika, że „Wszystkie czynniki stresu w pracy istotnie korelują z emocjonalnym wyczerpaniem i depersonalizacją, i prawie wszystkie (poza uciążliwościami fizycznymi i nieprzyjemnymi warunkami pracy) z obniżonym poczuciem dokonań osobistych. Najsilniejszy związek zanotowano dla takich czynników stresu w pracy jak: poczucie psychicznego obciążenia pracą, brak nagród, poczucie zagrożenia i odpowiedzialność” (OGIŃSKA-BULIK, 2003: 33). Konsekwencje wypalenia zawodowego policjantów są dostrzegalne zarówno w ich życiu profesjonalnym, jak i osobistym.

Rodziny funkcjonariuszy w dużym stopniu ponoszą również konsekwencje specyfiki służby w policji. Nie tylko kwestie organizacyjne (czas służby, dynamika działania) wpływają na funkcjonowanie rodzin policyjnych, ale przede wszystkim skutki wagi spraw, z jakimi na co dzień mają do czynienia policjanci. Permanentny stres zawodowy wpływa nie tylko na zdrowie i kondycję psychiczną funkcjonariuszy, ale również przekłada się na ich relacje rodzinne, osobiste. Z przytoczonych powyżej wypowiedzi członków rodzin badanych policjantów wyłania się obraz silnego uwikłania w problemy zawodowe i pośrednie ponoszenie konsekwencji tego, co dzieje się w miejscu pełnienia służby. Bliscy policjantów są jednak dumni, że pełnią oni tak ważne społecznie funkcje, że stanowią swoisty filar poczucia bezpieczeństwa – choć w opinii społecznej niedostatecznie doceniani – niezbędny dla prawidłowego funkcjonowania kraju.

Zakończenie

Służbę w Policji – jak podkreśla wielu funkcjonariuszy – powinno się traktować jako misję i powołanie, a wtedy zdecydowanie łatwiej można radzić sobie z jej negatywnymi konsekwencjami. Policjanci zwracają uwagę, że wykonywanie tak ważnych społecznie zadań (które w ich opinii są często niedoceniane przez społeczeństwo, władze i ich przełożonych) może być źródłem satysfakcji i poczucia dobrze spełnionego obowiązku. Dodatkowo ważna jest świadomość swoistej stabilizacji zawodowej, polegającej na pewności zatrudnienia i wiedzy na temat wysokości wynagrodzenia. Policjanci, którzy pozytywnie oceniają swoją pracę, wymieniają wśród jej najważniejszych zalet ciekawy charakter zadań służbowych, brak monotonii, pewność zatrudnienia, poczucie misji i świadomość realizacji ważnych społecznie zadań. Rodziny i bliscy funkcjonariuszy zwracają przede wszystkim uwagę na stabilność zatrudnienia i tzw. zaplecze socjalne, w postaci wcześniejszej emerytury (dla policjantów przyjętych do służby przed 1 stycznia 2013 roku), oraz swoiste poczucie dumy. Przeważają jednak opinie, że służba w Policji zdecydowanie utrudnia lub wręcz uniemożliwia zachowanie równowagi między życiem osobistym a zawodowym, powodując permanentny konflikt czasu i ról społecznych funkcjonariuszy.

Służba w policji należy do najbardziej stresogennych zawodów współczesnego świata. Mundurowi są narażeni na wiele stresorów, które nie pozostają bez wpływu na ich życie zawodowe i rodzinne. Konflikt czasu, ról i zaangażowania sprawia, że bliscy policjantów – często wbrew swojej woli – również ponoszą konsekwencje specyficznego charakteru służby w policji. Pozostawanie w ciągłej gotowości, trudności zadań służbowych, presja czasu i nadmierna biurokracja sprawiają, że wielu funkcjonariuszy przenosi negatywne emocje na grunt prywatny, dezorganizując życie swoich bliskich i niszcząc relacje z osobami z najbliższego otoczenia. Brak równowagi między pracą zawodową i życiem osobistym przekłada się na prawdopodobieństwo wypalenia zawodowego, co skutkuje problemami w pracy i w środowisku domowym. Paradoksalnie na wypalenie zawodowe są bardziej narażeni ci policjanci, dla których służba jest powołaniem i wyróżnieniem – to oni realizując sumiennie i z oddaniem obowiązki służbowe ponoszą koszty w postaci problemów w życiu osobistym. Zdaniem funkcjonariuszy do najważniejszych wad służby należą: stres spowodowany charakterem i nadmiarem obowiązków służbowych, konieczność pozostawania w ciągłej gotowości, presja przełożonych, presja czasu, wypalenie zawodowe. Jako zalety wskazywane są przede wszystkim przywileje emerytalne, pewność zatrudnienia i wynagrodzenia, a także wykonywanie ciekawych i ważnych społecznie zadań. Bliscy policjantów zwracają uwagę na czas służby, który dezorga-

nizuje życie funkcjonariuszy i ich rodzin, odczuwany przez nich stres, który wynika z zagrożeń, jakie są wpisane w służbę w policji, nierzadko wskazywane są problemy z alkoholem, w który funkcjonariusze uciekają, szukając odprężenia i oderwania się od problemów zawodowych. Każdy przypadek jest oczywiście indywidualny, ale z przeprowadzonych badań i obserwacji autorki wynika, że opisywane problemy są dosyć powszechne. Świadomość istnienia problemu sprawia, że coraz częściej pojawiają się próby stworzenia narzędzi, które umożliwią policjantom i ich rodzinom radzenie sobie ze specyficznymi warunkami ich służby.

Bibliografia

- COLLINS P.A., GIBBS A.C.C. 2003: *Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force*. „Occupational Medicine” nr 53, s. 256–264.
- GLAVIN P., SCHIEMAN S., 2012: *Work–family role blurring and work–family conflict: the moderating influence of job resources and job demands*. „Work and Occupations” nr 3 (February), s. 71–98.
- GREENHAUS J.H., BEUTELL N.J., 1985: *Sources of conflict between work and family roles*. „Academy of Management Review” nr 10(1), s. 76–88.
- HARRINGTON B., 2007: *The work-life evolution study*. Boston: College Center for Work&Family.
- KOTOWSKA E.I., MATYSIAK A., STYRC M., PAILLHE A., SOLAZ A., VIGNOLI D., VERMEYLEN G., ANDERSON R., 2010: *Second European Quality of Life Survey: Family life and work*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, s. 1–96.
- LEŚNIEWSKA G., 2015: *Stres a równowaga życiowa*. „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” nr 40, t. 2, s. 119–129.
- MACIEJEWSKI J., 2012: *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- MASLACH CH., 2004: *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. SĘK. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- OGIŃSKA-BULIK N., 2003: *Stres w pracy a syndrom wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy policji*. „Folia Psychologica” nr 7, s. 27–35.
- RINEER J., *Stress Reduction Programs for Police Officers: What Needs to Change*. <https://www.rti.org/insights/stress-reduction-programs-police-officers-what-needs-change>.
- VIOLANTI J.M., CHARLES L.E., MCCANLIES E., HARTLEY T.A., BAUGHMAN P., ANDREW M.E., FEKEDULEGN D., MA C.C., MNATSAKANOVA A., BURCHFIELD C.M., 2017: *Police stressors and health: a state-of-the-art review*. „Policing”, nr 40(4), s. 642–656.
- WASHINGTON A., MAHALINGAM K., 2016: *Perspectives on Work-Life Balance and Suggestive Design for Healthier Work-life among Employees*. „International Journal of Research in Management, Economics and Commerce” vol. 06, nr 07, s. 2–35.

Work in life – life at work

Opinions of police officers and their families about the advantages and disadvantages of service in the police force

Summary

Service in the police is not only paid work – it is, above all, a mission that aims to ensure the order and safety of the entire society. Due to the difficulty of the role and the tasks it appoints, in addition to satisfaction and pride, police work entails many negative consequences, which affect not only the police officers but also their families. In such a situation, it is difficult to keep a balance between the personal and professional life. The aim of this article is to analyze the results of research concerning selected factors of service in the police force which have a negative impact on officers and their families. At the same time positive aspects of service in the police force will be indicated.

Keywords: police force, work-life balance, occupational stress, burnout.

Streszczenie

Służba w policji nie jest jedynie pracą zarobkową – to przede wszystkim misja mająca na celu zapewnienie porządku i bezpieczeństwa całemu społeczeństwu. Trudność roli i zadań z niej wynikających sprawia, że oprócz satysfakcji i dumy, pociąga ona za sobą wiele negatywnych konsekwencji, które dotyczą nie tylko policjantów, ale również ich rodziny. Trudno w takiej sytuacji o zachowanie równowagi między życiem osobistym a zawodowym. Celem niniejszego artykułu jest analiza wyników badań dotycząca wybranych czynników służby, które oddziałują negatywnie na funkcjonariuszy i ich rodziny. Jednocześnie wskazane zostaną pozytywne aspekty służby w Policji.

Słowa kluczowe: Policja, równowaga praca–życie, stres zawodowy, wypalenie zawodowe.

Monika Żak – doktor nauk humanistycznych w dyscyplinie socjologia. Adiunkt w Zakładzie Socjologii Ogólnej Instytutu Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Zainteresowania naukowe: socjologia pracy, socjologia rodziny, socjologia konsumpcji. Autorka monografii: *Życie rodzinne w sferze zawodów wysokiego ryzyka. Na przykładzie zawodu policjanta*. Współautorka monografii: *Od żony górnika do naukowca. Zmiana systemu wartości ról społecznych kobiet na terenach przemysłowych Górnego Śląska* (Katowice 2016); *Wiedza ekonomiczna, praca, przedsiębiorczość, konsumpcja. Świadomość ekonomiczna polskich studentów* (Katowice 2019). Autorka artykułów i opracowań, które zostały opublikowane w Polsce i za granicą, a także współredaktor kilku monografii naukowych.