

## WYBRANE WYMIARY OSOBOWOŚCI A WYPALENIE ZAWODOWE W GRUPIE STRAŻAKÓW ZAWODOWYCH I OCHOTNIKÓW

SELECTED PERSONALITY DIMENSIONS AND OCCUPATIONAL BURNOUT  
IN THE GROUP OF PROFESSIONAL AND VOLUNTEER FIREFIGHTERS

Barbara Mróz, Barbara Zmaczyńska-Witek, Andrea Rachwał

Uniwersytet Opolski / University of Opole, Opole, Poland  
Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Osobowości i Badań nad Rodziną / Institute of Psychology,  
Department of Personality Psychology and Family Research

### STRESZCZENIE

**Wstęp:** Celem badań było ustalenie roli i związków pomiędzy wybranymi wymiarami osobowości a wypaleniem zawodowym wśród strażaków zawodowych i ochotników. Pracując w ryzykownych warunkach, są oni narażeni nie tylko na utratę zdrowia, ale także życia. Z takimi warunkami pracy może być związane wypalenie zawodowe, polegające na wyczerpaniu psychicznym pracownika. **Materiał i metody:** Grupę badaną stanowiło 164 mężczyzn, w tym 76 strażaków ochotników Ochotniczej Straży Pożarnej (OSP) w wieku 19–61 lat ( $M = 32,49$ ,  $SD = 9,21$ ) oraz 88 strażaków zawodowych Państwowej Straży Pożarnej (PSP) w wieku 20–49 lat ( $M = 33,85$ ,  $SD = 10,05$ ). W badaniach wykorzystano: *Kwestionariusz wypalenia zawodowego Maslach*, *Listę przymiotnikową Gougha* i *Heilburna* wraz z *Modelem Osobowościowo-Aksjologicznym (MOA)* (kompetencje, relacje, autonomia) Mróz. **Wyniki:** Uzyskane wyniki wskazują na różnice między badanymi grupami strażaków w wymiarach osobowości (m.in. Ord:  $t = -2,739$ ,  $p = 0,006$ ; Mls:  $t = -2,159$ ,  $p = 0,032$ ; kompetencje:  $t = -2,390$ ,  $p = 0,017$ ). Badania umożliwiły również ocenę związków korelacyjnych wypalenia zawodowego. Największy związek z wypaleniem zawodowym w grupie strażaków ochotników wykazuje potrzeba akceptacji (Suc) i całkowite wypalenie zawodowe, a największy związek z wypaleniem zawodowym w grupie strażaków zawodowych wykazuje wymiar kompetencji z modelu MOA. **Wnioski:** Wyniki przeprowadzonych badań należy odnieść do aspektu poznawczego (zastosowanie nowego modelu MOA w tej grupie zawodowej) oraz zwrócenia uwagi na różnice osobowościowe między grupami strażaków OSP i PSP. Uzyskane wyniki mają również wartość aplikacyjną w kontekście efektywniejszej pracy psychologów z tą grupą zawodową. Med. Pr. 2021;72(5)

**Słowa kluczowe:** relacje, wypalenie zawodowe, kompetencje, wymiary osobowości, strażacy zawodowi, strażacy ochotnicy

### ABSTRACT

**Background:** The purpose of this research was to examine the relationships between selected personality dimensions and occupational burnout among professional and volunteer firefighters. Difficult conditions are the cause of loss of not only health but also life. Such working conditions may cause occupational burnout consisting of employee's exhaustion. **Material and Methods:** The group under examination consisted of 164 firefighters, including 76 volunteers aged 19–61 years ( $M = 32.49$ ,  $SD = 9.21$ ) and 88 professional firefighters aged 20–49 years ( $M = 33.85$ ,  $SD = 10.05$ ). This research employed the *Maslach Burnout Inventory* and *Gough and Heilburn's Adjective Check List* along with the *Personality and Axiological Model (MOA)* (competences, relations, autonomy). **Results:** The results of the conducted research indicate differences between the examined groups of firefighters in personality dimensions (Ord:  $t = -2.739$ ,  $p = 0.006$ ; Mls:  $t = -2.159$ ,  $p = 0.032$ ; competences  $t = -2.390$ ,  $p = 0.017$ ). The research also enabled assessing the correlations with occupational burnout. The greatest relationship with occupational burnout in the group of volunteer firefighters concerns succorance (Suc) and total occupational burnout, and the greatest relationship with occupational burnout in the group of professional firefighters pertains to the competence dimension from the MOA model. **Conclusions:** The results of the conducted research should be related to the cognitive aspect (the application of the new MOA model in this professional group) and attention should be paid to the personality differences between the groups of volunteer and professional firefighters. The application value for more effective work of psychologists with this professional group is also important in terms of the results obtained. Med Pr. 2021;72(5)

**Key words:** relations, occupational burnout, competences, personality dimensions, professional firefighters, volunteer firefighters

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Barbara Mróz, Uniwersytet Opolski, Instytut Psychologii,  
Zakład Psychologii Osobowości i Badań nad Rodziną, pl. Staszica 1, 45-052 Opole, e-mail: bmroz@uni.opole.pl  
Nadesłano: 27 października 2020, zatwierdzono: 7 czerwca 2021

## WSTĘP

W niniejszym artykule poruszono problem znaczenia wymiarów osobowościowych osób zaangażowanych w swoją pracę oraz – na tym tle – zagadnienia wypalenia zawodowego. Zawód strażaka jest związany z nieustannym kontaktem z ludźmi będącymi w potrzebie, a często także w stanie zagrożenia. Jest to również zawód zaufania społecznego, który wykonuje się przede wszystkim z myślą o ludziach, a więc wszystko, co wiąże się z obciążeniami w tym obszarze, ma znaczenie psychologiczne. Ustalenie tych uwarunkowań może przyczynić się do skutecznego radzenia sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami. Dodatkowo, jako profesja wysokiego ryzyka o swoistym charakterze, zawód strażaka spełnia warunki szczególnego narażenia na negatywne zjawisko, jakim jest wypalenie zawodowe. Podjęte w tej pracy zagadnienia wciąż pozostają nie w pełni zbadane.

Według aktualnej definicji wypalenie zawodowe to „przedłużona reakcja na chronicznie działające w pracy stresory emocjonalne i interpersonalne” [1]. Najczęściej występuje ono wśród osób mających bliskie kontakty interpersonalne z innymi w trakcie wykonywania swojej pracy [2,3]. Kontakty chroniczne mogą doprowadzić do szkodliwych następstw oddziałujących nie tylko na jednostkę, lecz także na jej najbliższe otoczenie. Dlatego niniejsze badania oraz cel, jaki postawiły sobie ich autorki, mają znaczenie poznawcze i aplikacyjne.

Istotną koncepcją związaną z zagadnieniami wypalenia zawodowego są ustalenia Maslach, która współpracowała z Pines, Jackson i Leiterem. Całokształt ich badań doprowadził do opracowania psychologicznej metody badawczej zastosowanej w niniejszej pracy. W tym ujęciu Maslach wskazała, że na wypalenie składają się 3 czynniki: „wypalenie jest syndromem emocjonalnego wyczerpania, depersonalizacji i obniżenia zadowolenia z osiągnięć zawodowych, które może wystąpić u osób wykonujących zawody oparte na kontaktach z innymi ludźmi” [4]. Na rycinie 1 przedstawiono model wypalenia zawodowego według Maslach.

Maslach zaznaczyła ponadto, że stres jest nieodzownym elementem wystąpienia zjawiska wypalenia zawodowego. Przytaczając charakterystykę składowych wypalenia, należy podkreślić, że wyczerpanie emocjonalne to – najogólniej rzecz biorąc – poczucie nadmiernego zmęczenia i wycieńczenia ujmowane z perspektywy emocjonalnej. Drugą składową koncepcji jest depersonalizacja, która dotyczy swoistego stosunku jednostki do innych, wyrażającego się negatywnym, cynicznym i nadmiernym dystansowaniem się w kontaktach

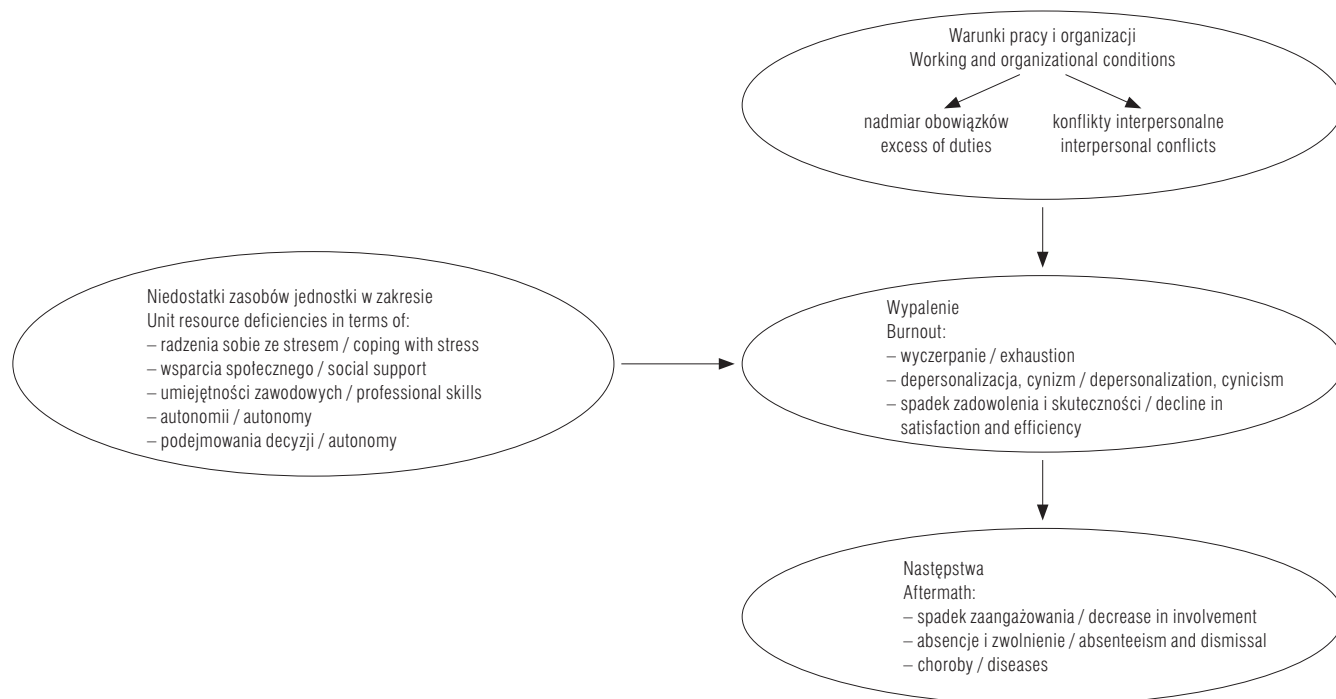
międzyludzkich, a nawet utratą idealizmu. Reakcje na drugiego człowieka często są bezduszne lub obojętne. Jeżeli chodzi o zadowolenie z osiągnięć zawodowych (trzecia składowa), jest ono związane z obniżeniem poczucia doświadczanej skuteczności i efektywności własnych działań lub z obniżoną oceną własnych kompetencji [5]. W tej sytuacji podmiot nie radzi sobie ze stawianymi mu wymaganiami i towarzyszącym temu stresem, a także może u niego wystąpić poczucie nieudolności i depresyjności.

W swoim ujęciu Maslach opracowała również model, który obrazuje kolejność występowania i współzależność wyodrębnionych składowych. Opisując go w skrócie, można powiedzieć, że przedstawia on wypalenie zawodowe składające się z emocjonalnego wyczerpania, depersonalizacji i obniżenia zadowolenia z własnych osiągnięć zawodowych jako następstwo stawianych wymogów, które często są dla jednostki obciążeniem. Niezaprzeczalną zaletą tej koncepcji jest *Kwestionariusz wypalenia zawodowego Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI)* łączący w sobie teorię i praktykę. Narzędzie to zastosowano w niniejszych badaniach.

Schaufeli i Enzmann sformułowali natomiast koncepcję, zgodnie z którą wypalenie jest uporczywym, negatywnym stanem związanym z pracą, występującym u osób ogólnie zdrowych. Poczuciu temu towarzyszą zarówno fizyczne, jak i psychiczne skutki wypalenia (zniechęcenie), obniżone są także motywacja i poczucie własnej skuteczności, a zachowania w pracy bywają nieadekwatne, niestosowne oraz dysfunkcyjne. Co ciekawe, w początkowym stadium wypalenia często mogą być one niezauważalne.

Twórcy tej koncepcji byli świadomi, że wypalenie jest zjawiskiem na tyle złożonym, że można je analizować na wielu płaszczyznach. Zaproponowali 4: jednostkową, interpersonalną, organizacyjną i społeczną. Nawiązują one zarówno do samej jednostki, jak i jej funkcjonowania w relacjach interpersonalnych. Dodatkowo podkreślają wagę poziomów funkcjonowania: indywidualnego, interpersonalnego i organizacyjnego [6].

W nowym na gruncie psychologii *Modelu Osobowościowo-Aksjologicznym (MOA)*, opracowanym przez Mróz, ważna jest rola wymiaru osobowościowego, na który składają się m.in. kompetencje, relacje i autonomia [7]. Model ten zweryfikowano na zespole pracowników, a więc osobach dorosłych (w wieku 20–65 lat) i aktywnych zawodowo. W związku z tym jest on szczególnie przydatny do badania grupy strażaków w obszarze roli wymiarów osobowościowych i do weryfikacji wypalenia zawodowego. Dla MOA istotne są także zmienne pośredniczące,



**Rycina 1.** Model wypalenia zawodowego według Maslach [4]  
**Figure 1.** The model of occupational burnout according to Maslach [4]

do których należą branża i stanowisko zawodowe (organizacyjne) oraz płeć i wiek (demograficzne). Jest to więc szczególnie ważne z punktu widzenia niniejszych badań.

Człowiek, funkcjonując w obszarze pracy w sposób bardziej lub mniej świadomy, kształtuje swoje osiągnięcia zawodowe, zaspokaja potrzeby z nimi związane, przystosowuje się do zmiennych warunków otoczenia i podnosi swoje kwalifikacje. To wszystko ma znaczenie dla warstwy osobowościowej. Badanie związków zachodzących między tymi elementami jest zadaniem ciekawym i pożytecznym, gdyż zakłada możliwość zastosowania wyników analiz w praktyce.

*Model Osobowościowo-Aksjologiczny* został opracowany na podstawie teorii potrzeb Murraya, teorii autodeterminacji (*Self-Determination Theory* – SDT) Ryana i Deciego oraz koncepcji przystosowania Rottera i wartości Rokeacha. Mróz na podstawie badań własnych i innych uczonych zaznacza, że na rozwijanie się jednostki, zwłaszcza zawodowo zaangażowanej, niebagatelny wpływ mają potrzeby: wytrwałości, osiągnięć, rozumienia siebie i innych, porządku, doznawania opieki i wsparcia, autonomii, dominacji, zmian, kontaktów heteroseksualnych, opiekowania się oraz afiliacji [8].

Zachowanie człowieka jest ukierunkowane na wyłączanie ze swojego życia zagrożeń, dążenie do redukcji napięcia, a także swobodne wyrażanie emocji potrzebnych do prawidłowego funkcjonowania. Obecność

potrzeb determinują: efekt zachowania jednostki, reagowanie tylko na wybrane bodźce i okazywanie konkretnych emocji lub rozczarowania, gdy rezultat będzie sprzeczny z oczekiwaniami.

Także sposób działania, w którym bierze się pod uwagę drugiego człowieka, jego podstawowe potrzeby (np. ratowanie zdrowia i życia ludzkiego) oraz współpraca z innymi w tych operacjach sprawiają, że osoby zaangażowane zawodowo (strażacy) mają większą szansę na zweryfikowanie swojego potencjału i modyfikowanie zachowań w obszarze relacji.

Warto dla jasności wyводу podkreślić, że same potrzeby (szczególnie mocno akcentowane przez Ryana i Deciego) nie wydają się wystarczającym źródłem opisu efektywności osobowościowego funkcjonowania ludzi. Można przykładowo odczuwać potrzebę osiągnięć, ale jeśli realizuje się ją tylko w sferze marzeń, nie uzyska się wiele. Podobnie dzieje się z innymi potrzebami, np. dominacji, autonomii czy porządku. Tak więc koncepcja SDT była istotna dla MOA, ale niewystarczająca. Stąd wziął się pomysł dalszego eksplorowania tego tematu. Analizy wskazywały na znaczenie przystosowania, uzdolnień menedżerskich, zaangażowania i umiejętności współpracy, a zatem elementów bardziej złożonych w funkcjonowaniu zawodowym.

Cechy i elementy osobowości oraz ich rola w funkcjonowaniu pracowników zostały zweryfikowane

w wielu badaniach Mróz. Sprawdzane były uwarunkowania osobowościowe satysfakcjonującego życia przy uwzględnieniu zmiennych organizacyjnych i demograficznych wśród różnych grup pracowników reprezentujących różne zawody. Jeśli chodzi o aspekt osobowościowy, okazało się, że najsilniejszymi uwarunkowaniami są: kompetencje, potrzeba wytrwałości, czynniki przystosowawcze, uzdolnienia przywódcze, rozumienie siebie i innych, oczekiwanie akceptacji od siebie i innych oraz motywacja osiągnięć. Istotne w tych analizach jest to, że badani uzyskali jedne z najwyższych wyników w wymiarach satysfakcji z wykonywanej pracy i powierzania zadań o dużym znaczeniu dla zespołu.

Zasadniczą rolę w MOA odgrywa wyodrębniona w drodze analizy konfirmacyjnej *Listy przymiotnikowej* (*Adjective Check List – ACL*) struktura osobowościowa, na którą składają się takie wymiary jak kompetencje, relacje i autonomia. Na rycinie 2 przedstawiono *Model Osobowościowo-Aksjologiczny*.

Wymiary MOA zdefiniowano następująco:

- kompetencje odzwierciedlają wiedzę oraz potrzebę i umiejętności wpływu na przebieg zdarzeń, potrzebę wysiłku; odnoszą się do efektów podejmowanych działań – w przypadku badanych strażaków będzie to sprawdzenie, na ile sprawność psychofizyczna i podejmowane obowiązki zawodowe wpływają na obniżenie wypalenia zawodowego;
- relacje to odzwierciedlanie potrzeb i umiejętności kontaktowania się z ludźmi, troska o nich, potrzeba więzi społecznej z uwzględnieniem zinternalizowanego systemu wartości, przystosowanie – w przypadku badanych strażaków będzie to analiza stosunku do ludzi, którym niesie się pomoc;
- autonomia odzwierciedla potrzebę i umiejętności działania w poczuciu wolności oraz swobody wyboru, upór w dążeniu do celu, śmiałość – w przypadku badanych strażaków będzie to analiza niezależnej aktywności mogąca stanowić element ich pracy.

Osoby uzyskujące wysokie wyniki w MOA w obszarze kompetencji są wydajne, zaradne, skoncentrowane na pracy, niezawodne, uporządkowane, konsekwentnie dążą do celu, mają silne poczucie obowiązku, są skuteczne w działaniu, dążą do sukcesu i podwyższania kompetencji, posiadają zdolności przywódcze oraz umiejętność przewidywania, a także wykazują otwartość poznawczą. W świetle literatury są to cechy, które mogą być istotne dla strażaków [9,10].

Analizując znaczenie zmiennych istotnych dla efektywnego funkcjonowania ludzi zaangażowanych zawodowo (strażaków), takich jak kompetencje, relacje

społeczne i autonomia, trzeba brać pod uwagę system odniesienia, w którym się pojawiają. W tym przypadku kontekstem będzie wypalenie zawodowe. Wybór MOA stał się w tym świetle zasadny.

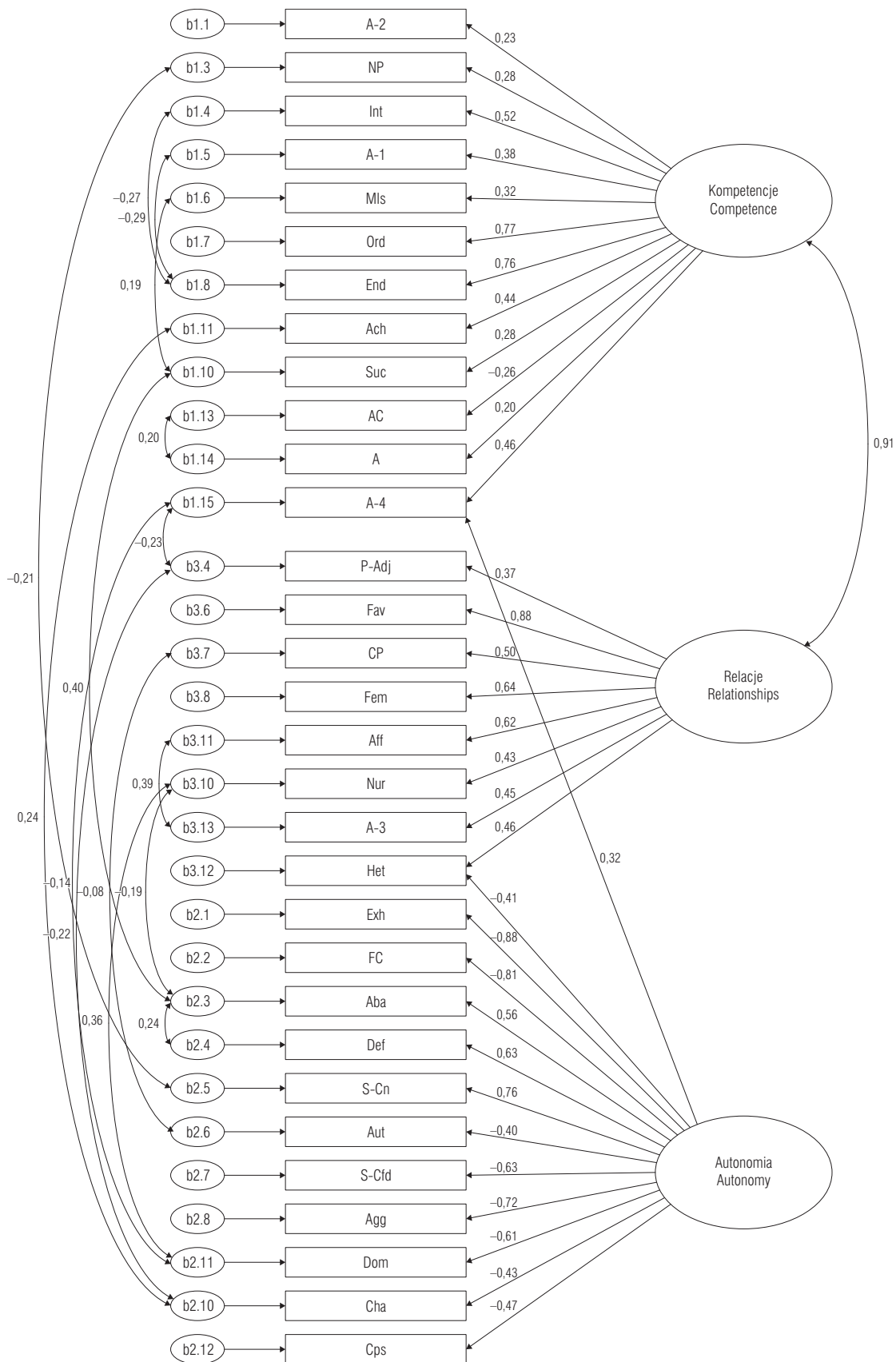
Badaniami, które podejmowały temat wpływu stresu i poczucia własnej skuteczności na wypalenie zawodowe wśród strażaków, były prace Ogińskiej-Bulik i Kaflik-Pieróg [11]. Wykazano w nich, że im wyższy był poziom odczuwanego stresu w pracy, tym wyższe były poziomy depersonalizacji i emocjonalnego wyczerpania w tej grupie zawodowej. Drugi istotny wynik wskazywał, że im wyższe było poczucie skuteczności, tym niższy był poziom wyczerpania emocjonalnego.

Ciekawe badania przeprowadziła również Basińska, która analizowała postawy strażaków wobec dostępnej dla nich pomocy psychologicznej [12]. Grupą badaną byli strażacy zatrudnieni w jednostkach ratowniczo-gaśniczych w województwie pomorskim (N = 183). Wyniki zaskakiwały. Stwierdzono, że strażacy nie są świadomi tego, że taka pomoc istnieje. Takiej odpowiedzi udzieliło prawie 3/4 badanych. Postawa wobec wspomnianej pomocy była zależna również od stopnia udziału w zdarzeniach traumatycznych, stażu pracy i subiektywnego odczucia stresu w pracy.

Duże znaczenie mają też badania przeprowadzone przez Zgrzeblaka [13], który analizował zjawisko wypalenia zawodowego wśród uczących się zawodu w Państwowej Straży Pożarnej (PSP). Autor do zbadania postawionych hipotez użył kwestionariusza MBI. Uzyskane wyniki świadczyły o tym, że respondentom dobrze znane jest zjawisko wypalenia zawodowego oraz uzyskali oni niskie wyniki w stopniu jego natężenia.

Polskich doniesień badawczych dotyczących uwarunkowań osobowościowych i ich roli w wypaleniu zawodowym u strażaków jest niewiele. Prace na ten temat mogłyby przyczynić się do poszerzenia wiedzy i aplikacji wyników. Należy podkreślić, że specyfika organizacji pracy strażaków w naszym kraju obejmuje również prowadzenie działań z zakresu ratownictwa technicznego, wodnego i chemiczno-ekologicznego oraz wielu innych niestandardowych form pomocy.

Ze względu na niewielką liczbę psychologicznych badań porównawczych grup strażaków ochotników i strażaków zawodowych niniejsze analizy pomogą w ustaleniu związków istniejących w obrębie wymiarów osobowości. Warto podkreślić, że specyfika funkcjonowania zawodowego strażaków Ochotniczej Straży Pożarnej (OSP) (wolontariat, podległość strażakom zawodowym, odmienny charakter pracy podstawowej)



Rycina 2. Model Osobowości-Aksjologiczny (MOA) – kompetencje, relacje, autonomia według Mróz – konfirmacyjna analiza czynnikowa [7]  
 Figure 2. Personality and Axiological Model (MOA) – competence, relationships, autonomy by Mróz – confirmatory factor analysis [7]



jest inna niż strażaków PSP (praca stała, zmianowa, podstawowe miejsce pracy) – ta zmienna może mieć znaczenie.

## MATERIAŁ I METODY

### Narzędzia badawcze

Metodami zastosowanymi do pomiaru zmiennych były 3 narzędzia psychologiczne: *Kwestionariusz wypalenia zawodowego Maslach*, *Lista przymiotnikowa Gougha* i *Heilbruna* oraz *Model Osobowościowo-Aksjologiczny* autorstwa Mróz. Do zbadania wybranych elementów osobowości posłużyła 37-skalowa ACL, w której wybierane przymiotniki odnoszą się do 5 wymiarów osobowości (*Skale modus operandi*, *Skale potrzeb*, *Skale tematyczne*, *Analiza transakcyjna*, *Skale oryginalności-inteligencji*). Polska normalizacja ACL przyniosła pomyślne rezultaty – wartości współczynnika  $\alpha$  Cronbacha wyniosły 0,43–0,94 dla kobiet i 0,32–0,95 dla mężczyzn [14,15]. Do analizy wypalenia zawodowego posłużył kwestionariusz MBI ze skalami: wypalenie całkowite, emocjonalne wyczerpanie, depersonalizacja i obniżone zadowolenie z własnych osiągnięć ( $\alpha$  Cronbacha: 0,71–0,90) [16]. Model MOA pomógł określić 3 zasadnicze wymiary osobowości: kompetencje, relacje i autonomię ( $\alpha$  Cronbacha: 0,74–0,82).

### Grupa badana

Według ogólnej definicji strażak to osoba, która wykonuje prace ratowniczo-gaśnicze, a także zajmuje się konserwacją oraz naprawą sprzętu należącego do jednostki i wykorzystywanego podczas działań ratunkowych. Badanych można podzielić na grupy strażaków zawodowych i strażaków ochotników. Obie grupy stanowią istotny element Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego.

Informacje o grupie strażaków zawodowych można znaleźć w Ustawie o Państwowej Straży Pożarnej [17], która objaśnia wszystkie aspekty dotyczące tego zawodu. Nadrzędnym celem pracy zawodowej funkcjonariusza jest „podejmowanie działań mających na celu zapobieganie, zwalczanie pożarów, klęsk żywiołowych oraz innych miejscowych zagrożeń, by ratować mienie, zdrowie bądź środowisko” [18,19]. Zgodnie z ustawą praca ta ma charakter wieloczynnościowy oraz zmianowy – wykonuje się ją w systemie 24/48 godz. Opis zadań strażaków ochotników także znajduje się we wspomnianej ustawie. Zakres ich podstawowych działań pokrywa się z zakresem działań strażaków zawodowych. Grupa ochotników podczas prowadzenia działań podlega grupie zawodowej i ściśle z nią współpracuje.

Grupą badaną w niniejszym badaniu byli strażacy z województwa opolskiego. Łącznie w badaniu wzięło udział 164 mężczyzn, w tym strażacy ochotnicy (N = 76, 46,3%) w wieku 19–61 lat (M = 32,49, SD = 9,21) i strażacy zawodowi (N = 88, 53,7%) w wieku 20–49 lat (M = 33,85, SD = 10,05).

### Cel badań oraz hipotezy badawcze

Głównym celem niniejszych badań była analiza związków pomiędzy wypaleniem zawodowym (zmienna zależna) a wybranymi obszarami osobowości (zmienne niezależne) w grupie strażaków. Grupę tę stanowiły 2 podgrupy porównywane ze sobą – strażacy ochotnicy i strażacy zawodowi.

Sformułowano następujące hipotezy badawcze dotyczące przewidywanych różnic pomiędzy wymiarami osobowości oraz wypaleniem zawodowym w obu podgrupach (weryfikacji poddano także związki korelacyjne między zmiennymi):

- H1: strażacy ochotnicy różnią się od strażaków zawodowych pod względem wybranych wymiarów osobowości. Z uwagi na zróżnicowane obowiązki i charakter pracy (dla OSP to jednak praca wolontariacka, podległa strażakom zawodowym) prawdopodobnie różne będą ich potrzeby, poziom przystosowania, zdolność do współpracy itp. Pokazują to m.in. wyniki badań Snyder i Omoto oraz Lubrańskiej i Zawiry [20,21];
- H2: istnieją różnice w poziomie wypalenia zawodowego wśród strażaków ochotników i strażaków zawodowych. Poziom wypalenia zawodowego może być wyższy wśród strażaków zawodowych, gdyż ich praca może charakteryzować się rutyną, co oznacza, że chociaż jest świadoma i dobrowolna, to jest chroniczna i w dużym stopniu obciążona stresowymi sytuacjami [22];
- H3: w wynikach analiz podgrupy strażaków ochotników i strażaków zawodowych wystąpią związki korelacyjne między poszczególnymi obszarami osobowości, głównie w zakresie potrzeb oraz w wymiarze kompetencji, a wypaleniem zawodowym [23,24].

## WYNIKI

Hipoteza H1 zakładała istnienie różnic pomiędzy wymiarami osobowości u strażaków ochotników i strażaków zawodowych. W celu jej zweryfikowania zastosowano test *t* dla prób niezależnych. Wyniki przedstawiono w tabeli 1.

Uzyskane wyniki świadczą o istotnie statystycznych różnicach występujących w potrzebie porządku (Ord)

**Tabela 1.** Różnice w wymiarach osobowości oraz w poziomie wypalenia zawodowego pomiędzy grupą strażaków ochotników a grupą strażaków zawodowych w województwie opolskim w 2019 r.

**Table 1.** Differences in personality dimensions and in the level of occupational burnout between the group of volunteer firefighters and the group of professional firefighters in the Opolskie Voivodeship in 2019

Skala Scale	Badani Participants (N = 164)				t	p
	strażacy ochotnicy (OSP) volunteer firefighters (N = 76)		strażacy zawodowi (PSP) professional firefighters (N = 88)			
	M	SD	M	SD		
<i>Lista przymiotnikowa / Adjective Check List (ACL)</i>						
Potrzeba porządku / Order (Ord)	52,08	8,80	55,61	7,73	<b>-2,749</b>	<b>0,006</b>
Skala uzdolnień przywódczych / Military Leader (Mls)	50,08	9,28	53,16	8,96	<b>-2,159</b>	<b>0,032</b>
wysoka oryginalność – niska inteligencja / high origence-low intellectence (A-1)	49,64	9,83	45,47	9,47	<b>2,768</b>	<b>0,006</b>
niska oryginalność – niska inteligencja / low origence-high intellectence (A-4)	50,14	9,04	54,07	9,76	<b>-2,655</b>	<b>0,008</b>
kompetencje MOA / Competences	52,33	7,29	54,88	6,35	<b>-2,390</b>	<b>0,017</b>
<i>Kwestionariusz wypalenia zawodowego Maslach / Maslach Burnout Inventory</i>						
emocjonalne wyczerpanie / emotional exhaustion (EW)	12,58	10,22	10,27	7,27	1,680	0,095
depersonalizacja / depersonalization (DP)	3,95	5,42	3,90	4,73	0,063	0,950
obniżone zadowolenie z własnych osiągnięć / inefficacy (ZO)	14,12	10,5	13,31	8,34	0,551	0,582
całkowite wypalenie / total burnout (CW)	30,64	19,53	27,48	15,8	1,147	0,253

Wartości pogrubione wskazują na poziom istotności różnic / Bolded values indicate the level of significance of the differences.

MOA – Model Osobowościowo-Aksjologiczny / Personality and Axiological Model, OSP – Ochotnicza Straż Pożarna / volunteer firefighters, PSP – Państwowa Straż Pożarna / professional firefighters.

( $t = -2,739$ ,  $p = 0,006$ ) oraz w następujących skalach: uzdolnień przywódczych (Mls) ( $t = -2,159$ ,  $p = 0,032$ ), wysoka oryginalność – niska inteligencja (A-1) ( $t = 2,768$ ,  $p = 0,006$ ), niska oryginalność – wysoka inteligencja (A-4) ( $t = -2,655$ ,  $p = 0,008$ ) oraz w wymiarze kompetencje wchodzącym w skład modelu MOA ( $t = -2,390$ ,  $p = 0,017$ ). Wynika z tego, że strażacy zawodowi cenią sobie racjonalność, samokontrolę, niezachwianie realizują swoje cele, są uzdolnieni w zakresie cech przywódczych, mają wysokie kompetencje zawodowe, wiedzę oraz dojrzałość emocjonalną. Cechy te mogą wynikać z charakteru ich przynależności zawodowej, pracy wykonywanej na co dzień – rzetelnie i regularnie, a nie ochotniczo. Przez to ich podejście różni się od podejścia strażaków ochotników. Grupa strażaków ochotników uzyskała wyższy wynik od strażaków zawodowych jedynie w skali A-4, co również może nawiązywać do charakteru podejmowanych przez nich działań. Generalnie strażaków zawodowych charakteryzują wyższe kompetencje osobowościowe.

Hipoteza H2 zakładała wystąpienie różnic w poziomie wypalenia zawodowego pomiędzy podgrupami strażaków.

Uzyskane wyniki wskazują na brak istotnych różnic w obrębie wypalenia zawodowego. Wynika z tego, że poziom wypalenia zawodowego u strażaków zarówno ochotników, jak i zawodowych był na podobnym niskim poziomie (nieco wyższy był u strażaków ochotników, jednak różnice były zbyt małe, aby uznać je za istotne).

Kolejnym krokiem w badaniach było sprawdzenie występowania zależności, tj. korelacji pomiędzy wymiarami osobowości a wypaleniem zawodowym w obu grupach strażaków. W tym celu wykorzystano korelację r-Pearsona. Wyniki przedstawiono w tabeli 2.

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że występują istotne korelacje pomiędzy wyodrębnionymi czynnikami. Największe zaobserwowano pomiędzy: potrzebą akceptacji (Suc) a całkowitym wypaleniem ( $r = 0,453$ ), gotowością na pomoc i poradę innych (Crs) a całkowitym wypaleniem ( $r = 0,353$ ), potrzebą dominacji (Dom) a całkowitym wypaleniem ( $r = -0,341$ ), gotowością na pomoc i poradę innych (Crs) a obniżonym zadowoleniem z własnych osiągnięć ( $r = 0,335$ ), zaufaniem do siebie (S-Cfd) a całkowitym wypaleniem ( $r = -0,331$ ), skalą analizy transakcyjnej A – dorosły

**Tabela 2.** Współczynniki korelacji w badaniu zależności między wymiarami osobowości a wypaleniem zawodowym w grupie strażaków ochotników (N = 76) i w grupie strażaków zawodowych (N = 88) w województwie opolskim w 2019 r.

**Table 2.** Correlation coefficients in the research on relationships between personality dimensions and occupational burnout in the group of volunteer firefighters (N = 76) and in the group of professional firefighters (N = 88) in the Opolskie Voivodeship in 2019

Skala Scale	Wypalenie zawodowe Occupational burnout			
	emocjonalne wyczerpanie emotional exhaustion (EW)	depersonalizacja depersonalization (DP)	obniżenie zadowolenia z osiągnięć inefficacy (ZO)	całkowite wypalenie total burnout (CW)
Cechy osobowości / Personality traits				
strażacy ochotnicy / volunteer firefighters				
przymiotniki negatywne / the number of unfavorable adjectives (Unfav)	<b>0,207**</b>	<b>0,300**</b>	<b>0,285**</b>	<b>0,311**</b>
potrzeba dominacji / dominance (Dom)	-0,195*	<b>-0,305**</b>	<b>-0,308**</b>	<b>-0,341**</b>
potrzeba wytrwałości / endurance (End)	-0,154	<b>-0,212**</b>	<b>-0,287**</b>	<b>-0,290**</b>
potrzeba afiliacji / affiliation (Aff)	-0,169*	<b>-0,261**</b>	<b>-0,284**</b>	<b>-0,300**</b>
potrzeba akceptacji / succorance (Suc)	<b>0,302**</b>	<b>0,229**</b>	<b>0,282**</b>	<b>0,453**</b>
gotowość do terapii / counseling readiness (Crs)	<b>0,219**</b>	<b>0,217**</b>	<b>0,335**</b>	<b>0,353**</b>
zaufanie do siebie / self-confidence (S-Cfd)	-0,178	<b>-0,267**</b>	<b>-0,310**</b>	<b>-0,331**</b>
rodzic opiekuńczy / nurturing parent (NP)	-0,157	<b>-0,269**</b>	-0,179*	<b>-0,210**</b>
dorosły / adult (A)	<b>-0,219**</b>	<b>-0,238**</b>	<b>-0,279**</b>	<b>-0,325**</b>
dziecko wolne / free child (FC)	-0,195**	<b>-0,244**</b>	<b>-0,257**</b>	<b>-0,298**</b>
kompetencje MOA / competences according to MOA	<b>-0,219**</b>	<b>-0,230**</b>	<b>-0,263**</b>	<b>-0,319**</b>
Wymiar osobowości / Personality dimension				
strażacy zawodowi / professional firefighters				
przymiotniki negatywne / the number of unfavorable adjectives (Unfav)	<b>0,207**</b>	<b>0,315**</b>	<b>0,300**</b>	<b>0,305**</b>
potrzeba dominacji / dominance (Dom)	-0,140*	<b>-0,249**</b>	<b>-0,330**</b>	<b>-0,524**</b>
potrzeba wytrwałości / endurance (End)	-0,159	<b>-0,232**</b>	<b>-0,296**</b>	<b>-0,297**</b>
potrzeba afiliacji / affiliation (Aff)	-0,172*	<b>-0,262**</b>	<b>-0,282**</b>	<b>-0,311**</b>
potrzeba akceptacji / succorance (Suc)	<b>0,301**</b>	<b>0,234**</b>	<b>0,291**</b>	<b>0,478**</b>
gotowość do terapii / counseling readiness (Crs)	<b>0,222**</b>	<b>0,211**</b>	<b>0,333**</b>	<b>0,389**</b>
zaufanie do siebie / self-confidence (S-Cfd)	-0,177	<b>-0,267**</b>	<b>-0,314**</b>	<b>-0,466**</b>
rodzic opiekuńczy / nurturing parent (NP)	-0,152	<b>-0,280**</b>	-0,174*	<b>-0,237**</b>
dorosły / adult (A)	<b>-0,210**</b>	<b>-0,245**</b>	<b>-0,269**</b>	<b>-0,504**</b>
dziecko wolne / free child (FC)	-0,196**	<b>-0,240**</b>	<b>-0,258**</b>	<b>-0,299**</b>
kompetencje MOA / competences according to MOA	<b>-0,233**</b>	<b>-0,239**</b>	<b>-0,258**</b>	<b>-0,647**</b>

\* p < 0,05, \*\* p < 0,01.

Wartości pogrubione wskazują na poziom korelacji / Bolded values indicate the level of correlation.

MOA – Model Osobowościowo-Aksjologiczny / Personality and Axiological Model.

a całkowitym wypaleniem ( $r = -0,325$ ) oraz wymiarem osobowościowo-aksjologicznym MOA – kompetencjami a całkowitym wypaleniem ( $r = -0,319$ ).

Do zbadania występowania zależności, tj. korelacji między elementami i wymiarami osobowości a wypaleniem zawodowym w grupie strażaków zawodowych, również wykorzystano korelację r-Pearsona.

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że występują istotne korelacje pomiędzy wyodrębnionymi czynnikami. Największe zaobserwowano pomiędzy: wymiarem osobowościowo-aksjologicznym MOA – kompetencjami a całkowitym wypaleniem ( $r = -0,647$ ), potrzebą dominacji (Dom) a całkowitym wypaleniem ( $r = -0,524$ ), skalą analizy transakcyjnej



A – dorosły a całkowitym wypaleniem ( $r = -0,504$ ), potrzebą akceptacji (Suc) a całkowitym wypaleniem ( $r = 0,478$ ), zaufaniem do siebie (S-Cfd) a całkowitym wypaleniem ( $r = -0,466$ ) oraz gotowością na pomoc i poradę innych (Crs) a całkowitym wypaleniem ( $r = 0,389$ ).

## OMÓWIENIE

Pierwsza z postawionych w badaniach hipotez (H1) zakładała, że strażacy ochotnicy różnią się od strażaków zawodowych pod względem wybranych wymiarów osobowości. Hipoteza ta została potwierdzona. Różnice widoczne są w poziomie takich obszarów jak potrzeba porządku, solidność, skala uzdolnień przywódczych i umiejętność działania w stresie. Także wymiar kompetencje, który wchodzi w skład MOA, pokazał zasadniczą różnicę między badanymi z obu grup, przedstawiając dodatkowo strażaków zawodowych jako osoby bardziej odpowiedzialne, nastawione na osiągnięcia, sprawne, rozumiejące siebie i innych oraz dobrze przystosowane.

W skali A-4 (analityczny umysł, logiczność myślenia, samodyscyplina, umiejętność planowania i podejmowania ciężkiej pracy) niższe wyniki uzyskali strażacy ochotnicy, co świadczy o ich większej niefrasobliwości w działaniu, przywiązywaniu wagi bardziej do działań ryzykownych czy instynktownych niż zaplanowanych oraz potrzebie traktowania otaczającej rzeczywistości w sposób zabawowy. W tej grupie dominowała też większa chęć akceptacji siebie w związku z wykonywaną pracą i pragnienie bycia podziwianym przez innych [25,26].

Strażacy zawodowi charakteryzują się większym obiektywizmem w planowaniu i działaniu, większą racjonalnością, dobrą organizacją pracy, dużą samokontrolą, a także lubią zadania, które wymagają rzetelności i samodyscypliny. Wyniki uzyskane przez strażaków z tej grupy mogą odzwierciedlać znaczną wiedzę i umiejętności zawodowe oraz większą potrzebę wysiłku.

Otrzymane wyniki już na pierwszy rzut oka pokazują związek z charakterem podejmowanych działań. Wśród strażaków ochotników są one dobrowolne i nieograniczone restrykcyjną rekrutacją, co powoduje, że nawet ci, którzy nie mogą zostać strażakami zawodowymi, mogą być ochotnikami. Niniejsze badania podkreślają również podejście, jakim charakteryzuje się każda z grup. Dla strażaków zawodowych ważne są umiejętności, wiedza i samodyscyplina, natomiast wśród ochotników przymioty te wydają się mieć mniejsze znaczenie. Można powiedzieć, że strażacy ochotnicy działają zdecydowanie częściej pod wpływem impulsu

oraz intuicji niż w sposób metodyczny. Większe znaczenie mają w tej grupie aktywność, chęć wykazania się, podejmowanie zachowań ryzykownych, niezależność niż działania nastawione na wspólne działanie, koordynacja, połączenie sił i środków. Być może jest to wynikiem nieponoszenia konsekwencji wynikających ze swoich działań (np. niestawienie się na alarm nie musi być naganne).

Hipoteza H2 zakładała natomiast istnienie różnic w poziomie wypalenia zawodowego pomiędzy obiema grupami strażaków. Nie została ona potwierdzona, ponieważ okazało się, że w żadnym obszarze badającym wypalenie zawodowe (wypalenie całkowite, emocjonalne wyczerpanie, depersonalizacja, obniżone zadowolenie z własnych osiągnięć) nie wystąpiły istotne różnice między grupami, a poziom wypalenia okazał się niski w obu grupach. Koresponduje to z wynikami uzyskanymi przez Zgrzeblaka, co może być związane z tym, że strażacy – zarówno ochotnicy, jak i zawodowi – napotykać podczas swojej pracy takie same sytuacje trudne i stresowe. Pomoc w czasie wypadków drogowych, pożarów, klęsk żywiołowych czy ratownictwo chemiczne nie są obce żadnej z tych grup. Obie formacje tym samym są jednakowo narażone na istniejące stresory, a zgodnie z teorią Golembiewskiego to właśnie one mogą stanowić bezpośrednio przyczynę wypalenia.

Wypalenie zawodowe i jego przejawy nie miały znaczenia dla badanych grup, a wyniki tych strażaków plasowały się na stosunkowo niskim poziomie, co można porównać z wynikami badań Ogińskiej-Bulik i Kaflik-Pieróg. Badaczki te dowodziły, że im wyższy był poziom stresu, tym wyższy okazał się poziom depersonalizacji i emocjonalnego wyczerpania. Ten aspekt nie znalazł potwierdzenia w niniejszych badaniach. Wyniki badań w grupie strażaków z województwa opolskiego pokazały, że najwyższym wskaźnikiem, jaki uzyskali badani, był poziom obniżonego zadowolenia z własnych osiągnięć, następnie – emocjonalne wyczerpanie, a dopiero na końcu – depersonalizacja.

Obie grupy strażaków (zarówno ochotnicy, jak i zawodowi) charakteryzują się dużą odpornością na napotykanie podczas pracy stresory, jednak występującą różnicę można by wytłumaczyć mniejszym dostępem strażaków ochotników do pomocy psychologicznej, która odgrywa ważną rolę w radzeniu sobie ze stresem [27,28]. Warto przytoczenia są tu badania Basińskiej, które pokazują stosunkowo niewielką wiedzę strażaków na temat dostępności takiej pomocy [12]. W celu zniwelowania tego zjawiska ważne byłoby jej rozpowszechnianie.

Wyniki analiz korelacji (H3) przeprowadzone dla każdej z grup strażaków osobno wskazują, że istnieje związek między poszczególnymi wymiarami osobowości – przede wszystkim kompetencji – a wypaleniem zawodowym.

Strażacy zawodowi wykazują się większą gotowością reagowania zaplanowanego, nastawionego na wspólne działanie, włączającego określone reguły zachowań, a przede wszystkim odpowiedzialnego. Wymiar kompetencji MOA odzwierciedlający wiedzę oraz umiejętność wpływu na przebieg zdarzeń (zaufanie do siebie, skoncentrowanie na pracy) okazał się w przypadku badanych strażaków zawodowych w pełni potwierdzony. To głównie na tym wymiarze opiera się związek wskazujący obniżenie poziomu wypalenia zawodowego w tej grupie.

Strażacy ochotnicy są nastawieni bardziej na aktywność, oczekują podziwu i akceptacji dla swych działań. Te wskaźniki korespondują z możliwością szybszego wypalenia zawodowego [29,30].

Ponadto na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że obszar potrzeb (Ord, Dom, Suc, Aff, End), zakres skal tematycznych (MIs, S-Cfd, Crs), analizy transakcyjnej (A, FC, NP) oraz wymiar oryginalności – inteligencji (A-1, A-4) i *modus operandi* (Unfav) okazały się istotnie pomocne w badanych grupach. Powyższe dane potwierdzają wysoką trafność zastosowanych metod psychologicznych. Dodatkowo możliwość zweryfikowania nowego MOA, po raz pierwszy w tej grupie zawodowej, stanowiła przesłankę na rzecz wykonania takich analiz. Okazało się, że wymiar kompetencji zaznaczył się w nim najpełniej.

Niewątpliwie pewne zachowania i cechy utrudniają efektywną pracę strażaka. Należą do nich problemy interpersonalne, drobiazgowość, brak zaufania do siebie, nieśmiałość, lęki i niepokoje społeczne, zahamowanie, kłótniowość, brak pewności poradzenia sobie ze stresem oraz brak wytrwałości.

Ze względu na to, że strażacy pomagają także innym służbom w prowadzeniu działań z zakresu ratownictwa medycznego na akwenach w ramach ratownictwa wodnego i nurkowego, współpracują z grupami ratownictwa górskiego, prowadzą akcje poszukiwawcze w gruzowiskach, biorą udział w akcjach ratujących środowisko naturalne, zapobiegając zanieczyszczeniu wód substancjami uwalnianymi na skutek awarii w przemyśle lub katastrof morskich, ich osobowość oraz system szkoleń powinny zakładać określone warunki. Mnogość obowiązków i zadań, jakie wykonuje ta grupa zawodowa w naszym kraju, stawia dodatkowe wyzwania przed pracującymi z nią psychologami.

## WNIOSKI

Dobry strażak jest gotowy do niesienia pomocy i udzielania porad, panuje nad sobą oraz ma cechy osobowości ułatwiające koncentrację na zadaniu. Niniejsze badania podkreśliły znaczenie roli osobowości strażaków pracujących zarówno zawodowo, jak i ochotniczo. Niewątpliwie do charakterystyk tej grupy, zwłaszcza działającej zawodowo, należy zaliczyć racjonalność działania, odpowiedzialność, umiejętność realizowania zaplanowanych i skoordynowanych celów, potrzebę wytrwałości, porządku, uzdolnienia przywódcze czy samodyscyplinę.

Określenie znaczenia dla grupy strażaków zawodowych takich związków korelacyjnych, jak wymiar kompetencji, potrzeba dominacji, wytrwałości, odpowiedzialność, samodyscyplina, zaufanie do siebie, które są niejako przeciwwagą dla wypalenia zawodowego, stanowią wymierny rezultat niniejszych badań.

Na zakończenie należy zwrócić uwagę na ograniczenia przeprowadzonych badań. W badanej grupie strażaków nie oceniano negatywnych skutków doświadczonych wydarzeń traumatycznych ani roli zespołu, w jakim strażacy pracują. To może być zachętą do dalszych prac w tym kierunku. Za każdym razem, uczestnicząc w akcjach ratowniczych, strażak działa nie tylko jako jednostka, ale również jako członek grupy. Z pewnością analiza organizacji akcji ratowniczych z uwzględnieniem uwarunkowań psychologicznych mogłaby dostarczyć dodatkowej wiedzy o strażakach.

Przeprowadzone badania pozwalają na wyciągnięcie nowych wniosków, które mogą być wykorzystane w praktyce i posłużyć do opracowania skuteczniejszych programów szkoleniowych oraz profilaktycznych dla tej grupy zawodowej.

## PIŚMIENNICTWO

1. Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J.: Wypalenie zawodowe. Post. Psychiatr. Neuro. 2005;14(2):67–77
2. Tucholska S.: Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań. Wydawnictwo KUL, Lublin 2009
3. Wilczek-Rużyczka E.: Wypalenie zawodowe pracowników medycznych. Wolters Kluwer SA, Warszawa 2014
4. Maslach Ch., Schaufeli W., Leiter M.: Job burnout. Ann. Rev. Psychol. 2001;52:397–422, <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
5. Leiter M.P., Maslach C.: Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. J. Health Human Res. Adm. 1999;21:472–489

6. Jasiński A.: Wybrane cechy osobowości i wydarzenia traumatyczne jako korelaty wypalenia zawodowego. W: Księga Abstraktów 36 Kongres Polskiego Towarzystwa Psychologicznego. Instytut Psychologii, Gdańsk 2017, s.109
7. Mróz B.: Poczucie jakości życia u pracowników wyższego szczebla. Uwarunkowania osobowościowe i aksjologiczne. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011
8. Mróz B.: 20 lat później-osobowość i hierarchia wartości wybitnych aktorów polskich: badania podłużne. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2015
9. Fernet C., Austin A., Trepanier S-G., Dussault M.: How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *Eur. J. Work Org. Psychol.* 2013;22(2):123–137, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>
10. Mróz B., Chudzińska-Czupała A., Kuśpit M.: Kompetencje osobowościowe i twórcze. Psychologiczne uwarunkowania kreatywności pracowników. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2017
11. Ogińska-Bulik N., Kafluk-Pieróg M.: Stres w pracy, poczucie własnej skuteczności a zespół wypalenia zawodowego wśród strażaków. *Folia Psychol.* 2003;7:37–47
12. Basińska B.: Postawy strażaków wobec pomocy psychologicznej. W: Popiołek K., Bańka A. [red.]. Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w kontekście narastania zagrożeń. Seria książkowa Czasopisma Psychologicznego. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2007, ss. 224–229
13. Zgrzeblak K.: Wypalenie zawodowe u Strażaków Państwowej Straży Pożarnej biorących udział w Działaniach Ratowniczych z udziałem osób poszkodowanych. Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Kraków 2016
14. Gough H.G., Heilbrun A.B.: Lista Przymiotnikowa. Podręcznik. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2012
15. Martowska K.: Lista Przymiotnikowa ACL – Harrison G. Gough, Alfred B. Heilbrun, Jr. Polska normalizacja. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2012
16. Plichta P.: Wypalenie zawodowe i poczucie sensu życia pedagogów specjalnych.: Oficyna Wydawnicza, Wrocław 2015
17. Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej. *DzU* z 1991 r. nr 88, poz. 400
18. Oskwarek P., Tokarska-Rodak M.: Stres w środowisku pracy strażaków. *Rozpr. Społ.* 2018;11:57–61
19. Wawrzyniak J.: Wizerunek służb mundurowych a poczucie bezpieczeństwa. *Acta Universitatis Wratislaviensis.* 2008;3079:387–399
20. Snyder M., Omoto A.M.: Basic research and practical problems: Volunteerism and the psychology of individual and collective action. W: Wosinska W., Cialdini R.B., Barrett D.W., Reyskowski J. [red.]. *Applied social research. The practice of social influence in multiple cultures.* Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New York 2001, ss. 287–307
21. Lubrańska A., Zawira E.: Motywy współczesnych wolontariuszy w aspekcie różnic pokoleniowych. *Łódź: Łódzkie Studia Teologiczne* 2017;26:159–173
22. Malek M.D.A., Mearns K., Flin R.: Stress and psychological well-being in UK and Malaysian fire fighters. *Cross Cultural Manage. Int. J.* 2010;17:50–61
23. Czerw A., Borkowska A.: Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej. *Psychologia społeczna.* 2010; 15(4):303–315
24. Dudek B., Wichrowski A.: Zastosowanie modelu Wielkiej Piątki w badaniach selekcyjnych do zawodu strażaka. *Przegl. Psychol.* 2001;44(4):495–508
25. Herbert R., Moline J., Skloot G., Metzger K., Baron S., Luft B.: The World Trade Center disaster and the health of workers: Five-year assessment of a unique medical screening program. *Environ. Health Perspect.* 2006; 114(12):1853–1858
26. Terelak J.E.: Stres zawodowy. Charakterystyka psychologiczna wybranych zawodów stresowych.: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2007
27. Ogińska-Bulik N.: Związek między wypaleniem zawodowym i wtórnym stresem traumatycznym wśród pielęgniarek pracujących w opiece paliatywnej. *Psychiatria* 2018;15(2):26–32
28. Ogińska-Bulik N., Juczyński Z.: Konsekwencje doświadczanych negatywnych wydarzeń życiowych – objawy stresu pourazowego i potraumatyczny wzrost. *Psychiatria* 2012;9:1–10
29. Mróz B., Turkiewicz A., Mordarski S.: Wypalenie zawodowe wśród personelu intensywnej opieki medycznej. *Pol. Forum Psychol.* 2010;15(2):212–226
30. Monteiro J.K., Abs D., Labres I.D., Maus D., Pioner T.: Firefighters: psychopathology and working conditions. *Estudia Psychologia.* 2013;30(3):158–164