



UNIwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
W Lublinie
Wydział Pedagogiki i Psychologii

Dariusz Nowosad

Syndrom wypalenia zawodowego a bilans zasobów
funkcjonariuszy Straży Granicznej

Praca doktorska
napisana pod kierunkiem
dr hab. Doroty Turskiej prof. UMCS
promotor pomocniczy dr Małgorzata Samujło

Lublin 2020

Spis treści

Wstęp.....	9
1. Straż Graniczna – charakterystyka formacji w ujęciu psychospołecznym	12
1.1. Wprowadzenie	12
1.2. Historia Straży Granicznej.....	12
1.3. Struktura organizacyjna Straży Granicznej	14
1.4. Strategia działania Straży Granicznej.....	16
1.5. Zadania Straży Granicznej.....	18
1.6. Sprzęt i wyposażenie	23
1.7. Psychospołeczne problemy służby w Straży Granicznej	24
2. Stres jako jeden z czynników prowadzących do wypalenia	27
2.1. Wprowadzenie	27
2.2. Fenomenologiczno – poznawcza koncepcja stresu Richarda S. Lazarusa i Susan Folkman	28
2.3. Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla.....	30
2.3.1. Klasyfikacje zasobów w teorii COR.....	30
2.3.2. Mechanizm powstawania stresu – zasady i implikacje	32
2.3.3. Wyrazistość utraty zasobów – zasada pierwsza. Spostrzegana własna skuteczność jako bufor utraty zasobów	33
2.3.4. Zasada druga: odmienność zasobów ze względu na płeć	35
2.3.5. Zasada trzecia: w kontekście rejestrowanych strat człowiek paradoksalnie ceni zyski	37
2.3.6. Implikacje	37
2.4. Stres w warunkach pracy	39
3. Teoria zachowania zasobów a syndrom wypalenia zawodowego	43
3.1. Wprowadzenie	43
3.2. Definicje wypalenia zawodowego.....	43
3.3. Mechanizm powstawania wypalenia według Hobfolla	47
4. Metodologiczne podstawy badań własnych.....	49
4.1. Wprowadzenie	49
4.2. Cel badań i problemy badawcze	49
4.3. Określenie zmiennych	51

4.4.	Postulowany model badawczy.....	53
4.5.	Hipotezy badawcze.....	55
4.6.	Metody, techniki i narzędzia badawcze.....	57
4.7.	Charakterystyka badanej próby i organizacja badań.....	67
4.8.	Uwagi o statystycznym opracowaniu wyników badań.....	68
5.	Analiza wyników.....	70
5.1.	Wprowadzenie.....	70
5.2.	Opis statystyczny zmiennych.....	70
5.2.1.	Opis statystyczny zmiennej zależnej.....	70
5.2.2.	Opis statystyczny zmiennej niezależnej głównej.....	74
5.2.3.	Opis statystyczny zmiennej niezależnej (pośredniczącej).....	86
5.3.	Statystyczna weryfikacja hipotez.....	90
5.3.1.	Zależności między bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego – weryfikacja hipotezy H.1.1.....	91
5.3.2.	Zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a spostrzeganą skutecznością własną funkcjonariuszy Straży Granicznej – weryfikacja hipotezy H.1.2.....	94
5.3.3.	Zależności między spostrzeganą skutecznością własną a wymiarami wypalenia zawodowego – weryfikacja hipotezy H.1.3.....	96
5.3.4.	Rola spostrzeganej skuteczności własnej w obrazie zależności między bilansem zysków i strat zasobów a syndromem wypalenia zawodowego – weryfikacja hipotezy H.1.4.	98
5.3.5.	Statystyczna weryfikacja hipotezy drugiej.....	108
5.3.5.1.	Zróznicowanie funkcjonariuszy ze względu na płeć – analiza porównawcza wartości głównych zmiennych.....	108
5.3.5.2.	Znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej w wyjaśnianiu związków między zasobami a wymiarami syndromu wypalenia – analiza porównawcza funkcjonariuszy o odmiennej płci – weryfikacja hipotezy H.2.1.....	110
5.3.5.3.	Związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a bilansem strat i zysków – analiza porównawcza funkcjonariuszy odmiennej płci – weryfikacja hipotezy H.2.2.....	123
5.3.5.4.	Podsumowanie – podjęte decyzje weryfikacyjne.....	127
6.	Interpretacja wyników badań własnych.....	130
7.	Profilaktyka wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej – praktyczne implikacje rezultatów badań własnych.....	142

Bibliografia.....	145
Wykaz aktów prawnych	154
Spis tabel	156
Aneks	160

STRESZCZENIE ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

Autor pracy: mgr Dariusz Nowosad

Temat pracy: Syndrom wypalenia zawodowego a bilans zasobów funkcjonariuszy Straży Granicznej

Promotor pracy: dr hab. Dorota Turska, prof. UMCS

Promotor pomocniczy: dr Małgorzata Samujło

Celem pracy jest analiza relacji pomiędzy syndromem wypalenia zawodowego a bilansem zasobów życiowych funkcjonariuszy Straży Granicznej. Podłoże teoretyczne rozprawy stanowi Teoria Zachowania Zasobów (*Conservation of Resources Theory – COR*) Hobfolla (1989, 2006, 2012). Ludzie dążą do uzyskania i utrzymania zasobów, a stres pojawia się, gdy następuje ich utrata. Przemieszczanie zasobów w ramach interakcji środowiskowej – w tym również w środowisku zawodowym – oraz ich tendencja do łączenia się stanowi podstawę, stworzonej przez Hobfolla (2006, 2012), koncepcji szlaków. Szlaki te mogą się różnicować m.in. ze względu na płeć pracownika. Skuteczne dysponowanie zasobami życiowymi prowadzi do ich utrzymania i rozbudowy. Przewaga bilansu strat natomiast jest źródłem stresu, który w konsekwencji może stać się przyczyną wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego (Hobfoll, 2006, 2012).

Do grup zawodowych szczególnie zagrożonych wypaleniem, zgodnie z długotrwałą już tradycją w naukach społecznych, zalicza się przede wszystkim: nauczycieli, terapeutów, pracowników socjalnych i medycznych (Kirenko- Zubrzycka-Maciąg, 2011). Badano również występowanie tego zjawiska u przedstawicieli służb mundurowych – najczęściej policjantów (Ogińska – Bulik, 2007). W warunkach polskich nie podejmowano natomiast takich badań w odniesieniu do funkcjonariuszy Straży Granicznej. Brak badań w przedmiotowym zakresie stanowił inspirację do przygotowania niniejszej pracy.

Ukazano znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej (*perceived self-efficacy*) w kontekście syndromu wypalenia zawodowego. Konstruktor ten, będący kluczowym zasobem osobistym, spełnia rolę bufora wypalenia (Hobfoll, 2006). W pracy przyjęto domenowe rozumienie tego pojęcia (Bandura i inni, 2001), które jest definiowane jako sąd na temat własnych możliwości sprostania konkretnemu zadaniu.

Badania własne podjęto w celu weryfikacji dwóch hipotez. Pierwsza z nich odnosi się do obrazu bezpośrednich zależności pomiędzy tytułowymi zmiennymi w relacji do obrazu tych zależności z uwzględnieniem spostrzeganej skuteczności własnej, jako

zmiennej pośredniczącej. W zapisie hipotezy drugiej zawarto oczekiwanie zróżnicowania badanych związków ze względu na płeć funkcjonariusza.

Zastosowano trzy narzędzia badawcze: Kwestionariusz do badania poziomu wypalenia zawodowego (*Maslach Burnout Inventory, 1996*), Kwestionariusza Samooceny Zysków i Strat Hobfolla (polska adaptacja; Dudek, Koniarek, Gruszczyńska, 2012) oraz autorską Skalę Spostrzeganej Skuteczności Własnej Funkcjonariusza Straży Granicznej (SWF). Uzyskane wyniki poddano opisowi i wnioskowaniu statystycznemu w postaci analizy korelacyjnej, oceny istotności różnic między porównywanymi grupami oraz wielozmiennej analizy regresji.

Rezultaty badań własnych umożliwiły weryfikację postawionych hipotez. W odniesieniu do hipotezy pierwszej, stwierdzono, że przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu polega na kompensacyjnym angażowaniu zasobów związanych – przede wszystkim – z rozwojem osobistym. Spostrzegana skuteczność własna stanowi istotny bufor utarty zasobów w relacji do wszystkich wymiarów syndromu wypalenia zawodowego. Buforowe działanie spostrzeganej skuteczności własnej polega na zwiększaniu znaczenia zysków zasobów (efekt supresji) i zmniejszaniu znaczenia strat zasobów (efekt mediacji) w wyjaśnianiu syndromu wypalenia zawodowego.

Jeśli chodzi o hipotezę drugą, ukazano zasadność koncepcji szlaków w postaci odmiennego obrazu analizowanych zależności ze względu na płeć funkcjonariusza.

Finalny rozdział pracy zawiera implikacje natury praktycznej.

Słowa kluczowe: bilans zasobów życiowych, syndrom wypalenia zawodowego, spostrzegana skuteczność własna, Straż Graniczna

SUMMARY OF DOCTORAL THESIS

Author: mgr Dariusz Nowosad

Title: The Burnout Syndrome and the Balance of the resources of Border Guard officers

Supervisor: dr hab. Dorota Turska, prof. UMCS

Support Supervisor: dr Małgorzata Samujło

The subject of this thesis is the scrutiny of the relationship between occupational burnout syndrome and the balance of life resources of Border Guards. Theoretical substrate of this thesis is based on The Conservation of Resources Theory – COR by Hobfoll (1989, 2006, 2012). Personal motivation is required to maintain their current resources, and to pursue new resources. The loss of any types of resources will create and lead to certain levels of stress. Displacement of resources in that matter, as a part of an environmental interaction, including work environment- and a tendency to combine resources provides a basis for the concept of Hobfoll's Caravans passageways (2006, 2012).

The Caravan passageways can differentiate between the sex of a worker. Efficient disposition of life resources will help not only to maintain current resources but to gain new resources in the future. Loss of the resources will become the main disadvantage which can cause stress and in the future could be a reason for occupational burnout (Hobfoll, 2006, 2012).

Some disadvantaged occupational groups, are more susceptible to occupational burnout. According to long known tradition in social science, the above groups are: teachers, therapist, social workers, medics (Kirenko, Zubrzycka - Maciąg, 2011). Occupational burnout studies were focused on subjects from a military background, most commonly, police guards (Ogińska – Bulik, 2007). In Poland non of the above studies included the border guards. Lack of scientific results and publication in this matter was my inspiration for this thesis.

One of the aims of this thesis, is to show the importance of perceived self efficacy in an occupational burnout context. Perceived self efficacy, which is also important resource, perform as a burnout buffer (Hobfoll, 2006). In this thesis, perceived self efficacy (Bandura and others, 2001) is defined as people's beliefs about their capabilities to produce specific performance.

This research focused on the verification of two hypothesis. Firstly one explains the direct dependencies between primary variables, with relation to self efficacy

as an intermediate variable. And the second hypothesis includes expectation of differentiation based on the sex of the border officers.

Three research tools were used: Maslach Burnout Inventory (1996), Gains and Losses Self-Assessment Questionnaire (polish adaptation of Hobfoll COR – Evaluation by Dudek, Koniarek, Gruszczyńska, 2012) and author publication The Scale of Perceived Self Efficacy of a Border Guard Officer (SWF). The obtained results were subject to a statistical analysis with interference in the form of a correlation analysis, assessment of the significance of differences between the compared groups and multivariate regression analysis.

The results of the research helped in verification of the hypothesis. With regards to first hypothesis, I concluded that to prevent occupational burnout, the subject must apply compensatory involvement of personal resources, with personal development at heart.

Perceived self efficacy can become a significant ability in lowering the potential loss of resources related to all dimensions of occupational burnout. The buffer effect of perceived self efficacy consists of increasing the importance of resource gains (suppression effect), and reducing the importance of resource losses (mediation effect) to explain the burnout syndrome.

With regards to second hypothesis, I have shown the importance of The Caravan passageways concept, and the differences based on the sex of the boarder guards.

Final chapter includes practical implications.

Key words: balance of life resources, burnout syndrome, perceived self efficacy, Border Guard

Wstęp

Praca zawodowa jest ważną formą aktywności, stanowiącą istotną wartość w życiu człowieka. Wykonywanie pracy wzbogaca osobowość, rozwija zdolności i umiejętności, pozwala na zaspokajanie potrzeb życiowych, prowadzi do pomnażania posiadanych zasobów i jakże często bywa źródłem poczucia sukcesu i satysfakcji. W przypadku wystąpienia zjawisk negatywnych może stać się natomiast przykrym obowiązkiem prowadzącym do wyniszczenia jednostki. Ten negatywny aspekt pracy szczególnie akcentuje Tadeusz Nowacki (2010), podkreślając konieczność intensyfikacji badań dotyczących patologii zawodowych. Zjawiskiem, które może patologicznie zdeformować środowisko pracy jest, między innymi, syndrom wypalenia zawodowego. Zagadnienie to ma szczególne znaczenie w wymiarze zarówno indywidualnym, jak i społecznym. W wymiarze indywidualnym nasilające się wypalenie prowadzi do negatywnych skutków psychofizycznych ograniczając lub całkowicie blokując możliwość wykonywania pracy. Konsekwencje wystąpienia tego zjawiska dotyczą również pozazawodowe sfery życia – rodzinę, sieć kontaktów towarzyskich, rozwój osobisty. W wymiarze społecznym pojawienie się wypalenia zawodowego prowadzi do obniżenia skuteczności i jakości działania instytucji. Stanowi bardzo istotny czynnik zakłócający funkcjonowanie organizacji i przejawia się między innymi: większą absencją pracowników z powodów chorobowych, wykorzystywaniem przez nich tylko części posiadanych kompetencji, zaniedbywaniem obowiązków związanych z pracą, częstszymi konfliktami interpersonalnymi, negatywnymi postawami wobec „klientów”, współpracowników, samej pracy oraz pracodawcy, a także niższą produktywnością (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, s. 406). Syndrom wypalenia dotyczy nie tylko pracowników zawodów „pomocowych”, ale także przedstawicieli służb mundurowych, co zostało empirycznie ukazane w warunkach rodzimych przede wszystkim w odniesieniu do policjantów (Ogińska – Bulik, 2007). Istnieją zatem podstawy do przypuszczenia, że zapisuje się on także w doświadczeniu funkcjonariuszy Straży Granicznej. Jak dotychczas jednak w Polsce nie podejmowano omawianych badań z udziałem tej grupy zawodowej. Stwierdzony brak badań w przedmiotowym zakresie stał się inspiracją do realizacji niniejszej pracy. W tym miejscu zasadne wydaje się poinformowanie, że autor dysertacji jest funkcjonariuszem Straży Granicznej. Fakt ten ukazuje dodatkowy – wobec poznawczego – osobisty powód podjęcia badań własnych. Ponadto, autor pracy uzyskał niepowtarzalną możliwość pokonania szeregu ograniczeń natury formalnej i organizacyjnej czy też ewentualnej niechęci

respondentów do udziału w badaniach prowadzonych przez osoby spoza ich środowiska zawodowego.

Jednym z czynników prowadzących do syndromu wypalenia zawodowego jest stres. Podłoże teoretyczne niniejszej pracy stanowi motywacyjna teoria stresu (*Conservation of Resources Theory* – COR) Hobfolla (1989, 2006, 2012). Przewodnim motywem tego ujęcia jest teza, że stres jest uwarunkowany nie tyle indywidualnie, co - kulturowo. Zdaniem Hobfolla (2006) ludzie dążą do uzyskania i utrzymania zasobów życiowych, a ich strata lub nawet możliwości wystąpienia straty wyjaśnia podstawowy mechanizm powstawania stresu. Funkcjonowanie w środowisku, w tym również zawodowym, oznacza konieczność inwestowania posiadanych zasobów aby osiągać określone cele lub uchronić się przed konsekwencjami pojawiających się zagrożeń. W ten sposób powstają karawany zasobów, które przemieszczają się określonymi szlakami. Opisany mechanizm prowadzi w konsekwencji do zysków lub strat zasobów. Jak wskazuje Hobfoll (2006), sposób inwestowania zasobów oraz ich bilans jest różny w zależności od kulturowych uwarunkowań otoczenia. Zmienną istotnie różnicującą cały złożony proces jest między innymi płeć.

Ważnym zasobem, który pełni funkcję wzmacniającą w stosunku do pozostałych, jest poczucie własnej skuteczności. Przekonanie o własnej skuteczności (*self-efficacy*) to kluczowe pojęcie koncepcji społeczno – poznawczej opracowanej przez Bandurę (1995). Literatura ukazuje dwa rozumienia tego konstrukt: dyspozycyjne (uogólnione) i domenowe (Bandura i inni, 2001). W niniejszej pracy przyjęto ujęcie domenowe definiowane jako sąd na temat własnych możliwości sprostania konkretnemu zadaniu i określane jako spostrzegana skuteczność własna. Jak postuluje Hobfoll (2006), spostrzegana skuteczność własna odgrywa zasadniczą rolę jako bufor wypalenia zawodowego.

Praca składa się z siedmiu rozdziałów.

W rozdziale pierwszym przedstawiono charakterystykę Straży Granicznej – umundurowanej i uzbrojonej formacji odpowiedzialnej za ochronę granicy państwowej. Zaprezentowano rys historyczny instytucji, która odwołuje się do tradycji służb granicznych okresu międzywojennego, przedstawiono jej strukturę organizacyjną oraz opisano strategię działania. Omówiono ustawowe zadania, a także wyposażenie. Odniesiono się również do psychospołecznych problemów służby w Straży Granicznej.

Rozdział drugi podejmuje problematykę stresu. Zaprezentowano tu dwa – kluczowe na gruncie nauk społecznych – stanowiska dotyczące stresu: transakcyjne ujęcie

R. Lazarusa i S. Folkman oraz koncepcję zachowania zasobów S. Hobfolla. Ostatnie z wymienionych ujęć stanowi teoretyczne podłoże badań własnych. Przedstawiono także konstrukt spostrzeganej skuteczności własnej. Finalna część rozdziału poświęcona jest rozważaniom dotyczącym stresu w warunkach pracy.

Rozdział trzeci zawiera zagadnienia dotyczące syndromu wypalenia zawodowego. Szczegółowo omówiono definicje i sposób rozumienia wymiarów tego zjawiska. Wyjaśniono również mechanizm powstawania wypalenia w kontekście teorii COR.

W kolejnym, czwartym rozdziale przedstawiono metodologiczne podstawy badań własnych. Określono cel badań i problemy badawcze. Ukazano zmienne, zaprezentowano postulowany model badawczy oraz sformułowano hipotezy. Zamieszczono opis zastosowanych narzędzi badawczych: Kwestionariusza do badania poziomu wypalenia zawodowego (*Maslach Burnout Inventory, 1996*), Kwestionariusza Samooceny Zysków i Strat Hobfolla (polska adaptacja; Dudek, Koniarek, Gruszczyńska, 2012) oraz Skali Spostrzeganej Skuteczności Własnej Funkcjonariusza Straży Granicznej (SWF). Ostatnie z wymienionych narzędzi ma charakter autorski. Z tego powodu szczegółowo przedstawiono etapy procesu jego konstrukcji oraz zaprezentowano walory psychometryczne. W rozdziale zawarta jest również charakterystyka badanej grupy. Końcowa część rozdziału zawiera uwagi dotyczące statystycznego opracowania wyników.

Rozdział piąty stanowi analizę wyników przeprowadzonych badań. Wyodrębniono tu opis statystyczny zmiennych oraz wnioskowanie statystyczne, podjęte w celu określenia przedmiotowych zależności: analizy korelacyjne, ocenę istotności różnic oraz analizy regresji wielozmiennej. Porządek analizy podporządkowano weryfikacji postawionych hipotez. Ukazano zatem bezpośrednie zależności pomiędzy syndromem wypalenia a bilansem zysków i strat zasobów a także obraz przedmiotowych relacji z uwzględnieniem spostrzeganej skuteczności własnej jako zmiennej pośredniczącej. Kolejno, zaprezentowano zróżnicowanie analizowanych zależności ze względu na płeć funkcjonariusza.

W szóstym rozdziale zaprezentowano interpretację uzyskanych wyników. Szczegółowo ukazano sposób realizacji teoretycznego celu pracy.

Praktyczne implikacje wyników badań własnych stanowią treść rozdziału finalnego.

1. Straż Graniczna – charakterystyka formacji w ujęciu psychospołecznym

1.1. Wprowadzenie

Straż Graniczna jest jednolitą, umundurowaną i uzbrojoną formacją, podległą Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji, którą utworzono 16.05.1991 roku po likwidacji Wojsk Ochrony Pogranicza (por. zarządzenie Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30.04.1991 roku). Kluczowe zadania powierzone tej strukturze dotyczą ochrony granicy państwowej oraz kontroli ruchu granicznego. Istotna zmiana w funkcjonowaniu Straży Granicznej nastąpiła wraz z wejściem Polski do Unii Europejskiej oraz przystąpieniem do Układu Schengen, kiedy to odcinki granicy z Federacją Rosyjską, Republiką Białoruś i Ukrainą stały się również fragmentem granicy zewnętrznej zjednoczonej Europy. Funkcjonariusze Straży Granicznej, którzy obecnie strzegą wschodnich rubieży kraju, odpowiadają jednocześnie za bezpieczeństwo wszystkich Państw Członkowskich UE. Straż Graniczna dba także o bezpieczeństwo wewnątrz kraju, w portach lotniczych czy też na ważnych szlakach komunikacyjnych. Są to zadania bardzo trudne, wymagające szczególnych predyspozycji i kompetencji. Służba wymaga dyscypliny i zaangażowania. Wiąże się ona ze znacznymi obciążeniami, stresem i koniecznością radzenia sobie w sytuacjach trudnych. W niniejszej części pracy przedstawiono charakterystykę formacji.

1.2. Historia Straży Granicznej

Obecnie istniejąca formacja nawiązuje do tradycji służb granicznych z okresu międzywojennego, to znaczy - Korpusu Ochrony Pogranicza (1924 – 1939) i Straży Granicznej (1928 – 1939). Jest również następcą Wojsk Ochrony Pogranicza (1945 – 1991).

Początek reform systemowych, które rozpoczęły się w 1989 roku w Polsce, zaowocował między innymi zmianami projektu organizacji ochrony granicy państwowej. Prace podjęte w przedmiotowym obszarze zakończyły się uchwaleniem przez Sejm X kadencji ustawy z 12 października 1990 o Straży Granicznej. Na mocy ustawy powołano do istnienia Straż Graniczną – umundurowaną i uzbrojoną formację o charakterze

policyjnym, która miała przejąć od Wojsk Ochrony Pogranicza odpowiedzialność za ochronę granicy państwowej. Nowa formacja miała być zorganizowana w ciągu sześciu miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, a obowiązek ten spoczywał na ówczesnym Ministrze Spraw Wewnętrznych (Dominiczak 1997, s. 378). Do zadań wyznaczonych Straży Granicznej należały m. in.: ochrona granicy państwowej oraz organizowanie i kontrola ruchu granicznego (por. ustawa z 12 października 1990, art. 1 ust. 2).

Zadanie zbudowania struktur Straży Granicznej, Minister Spraw Wewnętrznych powierzył zespołowi pod kierownictwem płk. dr. hab. Marka Lisieckiego, pierwszego Komendanta Głównego Straży Granicznej. Formacja przejęła wszystkie zadania od Wojsk Ochrony Pogranicza w dniu 16 maja 1991 roku. Na pamiątkę tego wydarzenia 16 maja jest dniem, w którym obchodzone jest święto Straży Granicznej.

Od początku swego istnienia formacja podlegała licznym procesom modernizacyjnym. Wynikało to z dynamiki rozwoju nowych form przestępczości granicznej oraz znaczącego wzrostu nielegalnej migracji z kierunku wschodniego, co wymagało stałego dostosowywania form zwalczania tych zjawisk. Rozpoczęto również intensywne prace nad uszczelnieniem granicy wschodniej poprzez tworzenie nowych jednostek organizacyjnych – Granicznych Placówek Kontrolnych i Strażnic. W połowie lat 90. ubiegłego wieku zainicjowano procesy związane z przygotowywaniem struktur państwowych do wstąpienia Polski do UE oraz Układu z Schengen. Okres poprzedzający te dwa ważne wydarzenia to czas, kiedy Straż Graniczna uzyskała nowoczesny sprzęt i infrastrukturę graniczną oraz znacznie zwiększyła stan etatowy. W kontekście aspiracji europejskich istotnym celem była zmiana charakteru instytucji z formacji granicznej typu militarnego w formację graniczo – imigracyjną, posiadającą uprawnienia policyjne. Na strukturach Straży Granicznej ciążył również obowiązek implementacji wszystkich unijnych standardów prawnych i proceduralnych w zakresie ochrony granicy państwa i kontroli ruchu granicznego. W roku 2005 roku zakończono proces profesjonalizacji i zrezygnowano z powoływania do służby funkcjonariuszy służby kandydackiej.

Wszystkie przedstawione procesy wiązały się z koniecznością wprowadzania wielu zmian organizacyjnych i systemowych. Nie mogły one jednak negatywnie wpłynąć na sprawności realizacji zadań. W tym zakresie Straż Graniczna od 2006 roku była i jest nadal regularnie poddawana ocenie przez misje ewaluacyjne instytucji UE. Swoistym sprawdzianem praktycznym było przystąpienie Polski do Unii Europejskiej – z dniem pierwszego maja 2004 roku – oraz Układu z Schengen – z dniem 21 grudnia 2007 roku.

Obecnie Straż Graniczna jest formacją migracyjną o charakterze policyjnym, która strzeże granic o długości 3409 km, z czego na granicę wschodnią przypada 1245,86 km, w tym: z Rosją 209,73 km, Litwą 102,41 km, Białorusią 407,48 km, Ukrainą 526,24 km. Na granicę południową przypada 1303,38 km, w tym: z Czechami 785,66 km, Słowacją 517,72 km. Długość granicy zachodniej z Niemcami wynosi 461,58 km, a granica morska to 398,4 km (KGSG 2009).

1.3.Struktura organizacyjna Straży Granicznej

Straż Graniczna jest organizacją hierarchiczną ze ściśle określonym systemem podległości służbowej. Zgodnie z art. 3 ust. 1. ustawy o Straży Granicznej, Komendant Główny Straży Granicznej jest centralnym organem administracji rządowej podporządkowanym ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych. Wykonuje on swoje zadania przy pomocy podległego mu urzędu – Komendy Głównej Straży Granicznej (por. ustawa z 12 października 1990, art. 5a ust. 1) i jest przełożonym wszystkich funkcjonariuszy Straży Granicznej. Organami terenowymi są komendanci oddziałów oraz podlegli im Komendanci Placówek i Dywizjonów Straży Granicznej¹. Strukturę organizacyjną formacji tworzą Komenda Główna Straży Granicznej w Warszawie oraz dziewięć oddziałów Straży Granicznej tj., Warmińsko-Mazurski z siedzibą w Kętrzynie, Podlaski w Białymstoku, Nadbużański w Chełmie, Bieszczadzki w Przemyślu, Karpacki w Nowym Sączu, Śląski w Raciborzu, Nadodrzański w Krośnie Odrzańskim, Morski w Gdańsku oraz Nadwiślański w Warszawie.

Informacje dotyczące ilości placówek Straży Granicznej w poszczególnych oddziałach Straży Granicznej zawarto w tabeli 1.

¹ Dywizjony to jednostki organizacyjne SG znajdujące się wyłącznie w strukturze Morskiego Oddziału Straży Granicznej wyposażone w jednostki pływające służące do patrolowania morskiej granicy RP. Obecnie funkcjonują dwa dywizjony tj. Kaszubski Dywizjon SG w Gdańsku oraz Pomorski Dywizjon SG w Świnoujściu.

Tabela 1. Ilość placówek i przejść granicznych w oddziałach SG

Oddział Straży Granicznej	Placówki Straży Granicznej i przejścia graniczne
Warmińsko - Mazurski	11 placówek, 8 przejść granicznych
Podlaski	16 placówek, 9 przejść granicznych
Nadbużański	20 placówek, 12 przejść granicznych
Bieszczadzki	14 placówek, 9 przejść granicznych
Karpacki	4 placówki, 2 przejścia graniczne
Śląski	4 placówki, 1 przejście graniczne
Nadodrzański	11 placówek, 5 przejść granicznych
Morski	9 placówek, 20 przejść granicznych
Nadwiślański	6 placówek, 5 przejść granicznych
RAZEM	95 placówek, 69 przejść granicznych

(źródło KGSG, 2019)

Dodatkowo do struktury zalicza się ośrodki szkolenia, to znaczy Centralny Ośrodek Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie; Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie oraz Ośrodek Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej w Lubaniu.

W strukturze formacji znajduje się również Biuro Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej, które jest jednostką powołaną do zwalczania korupcji oraz innych przestępstw popełnianych przez funkcjonariuszy Straży Granicznej w związku z pełnieniem służby.

Placówki Straży Granicznej organizowane są według odpowiednich modeli – wzorców, które opisują jak powinna być wyposażona oraz ukompletowana jednostka na granicy zewnętrznej, wewnętrznej czy też działająca wewnątrz kraju. Z uwagi na powyższe, poszczególne placówki mogą różnić się od siebie w zależności od charakterystyki zadań, które realizują. Istotne znaczenie w tym kontekście ma również fakt czy placówka obsługuje przejścia graniczne.

Ważnym elementem strukturalnym jest szkolnictwo Straży Granicznej. System szkolenia formacji opiera się na trzech formach kształcenia (por. zarządzenie Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 10 września 2010), do których zalicza się szkolenia centralne – realizowane w ośrodkach szkolenia, szkolenia lokalne – realizowane w jednostkach macierzystych oraz szkolenia zewnętrzne – realizowane na rzecz Straży Granicznej przez instytucje współdziałające np. Policja, Służba Celna.

Szkolenie centralne prowadzone jest w trzech ośrodkach szkoleń Straży Granicznej. Ośrodki realizują kursy kwalifikowane i specjalistyczne. Kursy kwalifikowane to: szkolenie podstawowe, szkolenie w zakresie szkoły podoficerskiej, szkoły chorążych oraz szkolenie wymagane do mianowania na pierwszy stopień oficerski w Straży Granicznej.

Szkolenia specjalistyczne dotyczą poszczególnych obszarów działania formacji i są ukierunkowane na podnoszenie kompetencji w wąskich dziedzinach np. kontrola ruchu granicznego, działania operacyjno – śledcze, itp.

Kurs podstawowy oraz szkolenia w zakresie szkoły podoficerskiej i szkoły chorążych obejmują szerokie spektrum kompetencji, które powinien posiadać funkcjonariusz kierowany do służby. Nie wprowadza się na tym etapie elementów specjalizacji. Funkcjonariusze po ukończeniu kursu podstawowego i podoficerskiego trafiają do służby w jednostkach macierzystych i w zależności od potrzeb i zajmowanych stanowisk kierowani są na szkolenia specjalistyczne.

Głównym celem szkolenia wymaganego do mianowania na pierwszy stopień oficerski w Straży Granicznej jest kształcenie umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi, podejmowania decyzji i planowania. Jest to szkolenie o charakterze profilowym w zakresie: ochrony granicy państwowej, realizacji czynności operacyjno – śledczych oraz logistyki.

Szkolenie lokalne realizowane jest w miejscu pełnienia służby. W systemie kwartalnym każdy funkcjonariusz musi uczestniczyć przynajmniej w pięciu godzinach zajęć. Tematyka tej formy kształcenia dotyczy pięciu głównych obszarów, to jest pragmatyki służbowej, procedur odprawy granicznej, procedur stosowanych wobec cudzoziemców, czynności procesowych i operacyjnych, ochrony granicy państwowej.

1.4.Strategia działania Straży Granicznej

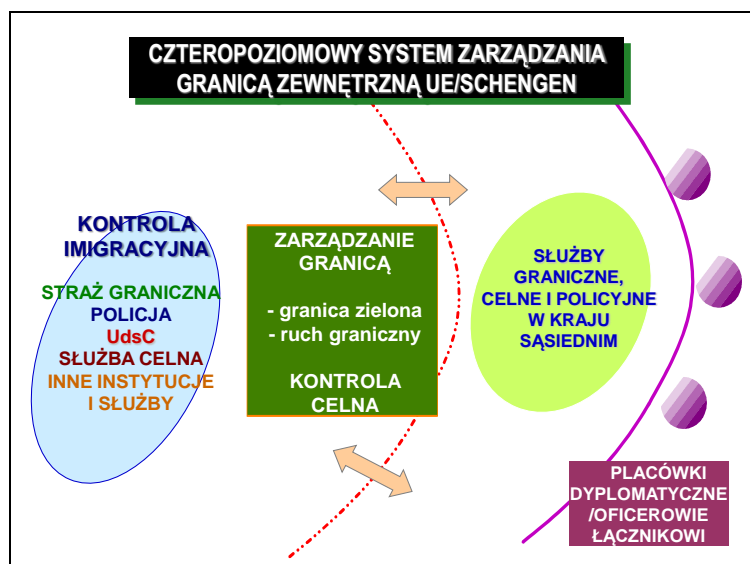
Pierwszym dokumentem strategicznym, w którym określono kierunki rozwoju oraz harmonogram przekształceń SG była Koncepcja funkcjonowania Straży Granicznej w latach 2009 – 2016 (KGSG, 2009)². Określono w niej, jakie cele w zakresie działalności służbowej i modyfikowania struktury formacji miała osiągnąć w latach 2009 - 2015.

Zgodnie z *Koncepcją*, Straż Graniczna jest istotnym komponentem systemu bezpieczeństwa w wymiarze zarówno europejskim, jak i krajowym. Formacja realizuje swoje zadania ustawowe z uwzględnieniem czteropoziomowego systemu zarządzania granicą zewnętrzną Unii Europejskiej. Charakterystykę systemu określono w Komunikacie

² W dniu 31 lipca 2015 Minister Spraw Wewnętrznych zatwierdził Koncepcję funkcjonowania Straży Granicznej w latach 2016 – 2022. W dokumencie zaktualizowano obszary strategiczne działania formacji, jednakże w związku z tym, że został oznaczony klauzulą „zastrzeżone” jego treść nie może zostać omówiona. Należy zaznaczyć, że misja formacji i główne kierunki działalności nie zostały zmienione.

KE w sprawie zintegrowanego zarządzania granicami zewnętrznymi Państw Członkowskich Unii Europejskiej (*Commission of the European Communities* 2002) oraz Planie zarządzania granicami zewnętrznymi Państw Członkowskich Unii Europejskiej (por. *Council of The European Union* 2002) oraz wyodrębniono cztery komplementarne poziomy działania (por. rysunek 1):

- 1) system udzielania wiz (konsultacje krajowe i między Państwami Członkowskimi UE) oraz wykorzystanie sieci oficerów łącznikowych (policyjnych i imigracyjnych),
- 2) współpraca z krajami trzecimi (zwłaszcza sąsiednimi) w zakresie przeciwdziałania nielegalnej migracji oraz zagrożeniom granicy,
- 3) ochrona granicy państwowej i kontrola ruchu granicznego, wykonywana przez służby graniczno-imigracyjne, celne i inne,
- 4) kontrole imigracyjne (legalność pobytu, pracy i zatrudnienia cudzoziemców), prowadzone na terytorium Państwa Członkowskiego przez służby graniczno-imigracyjne lub/oraz inne uprawnione do tego służby i instytucje (policję, służby kontroli legalności zatrudnienia).



Rys. 1. Czteropoziomowy system zarządzania granicą
źródło KGSG 2009, s. 2

Należy podkreślić, że misja formacji nie ogranicza się wyłącznie do działania bezpośrednio w rejonie granicy. Polega ona również na podejmowaniu aktywnej współpracy z przedstawicielami służb granicznych państw sąsiednich oraz współdziałaniu

z placówkami dyplomatycznymi RP. Z drugiej strony, Straż Graniczna jako instytucja do spraw migracji, prowadzi intensywne działania wewnątrz kraju, we współpracy z innymi służbami porządku publicznego oraz instytucjami państwowymi i samorządowymi. Jako element systemu bezpieczeństwa wewnętrznego formacja ściśle współdziała między innymi z Policją, Służbą Celną, Agencją Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Żandarmerią Wojskową, Inspekcją Transportu Drogowego, Strażą Pożarną, Szefem Urzędu do spraw Cudzoziemców, Wojskami Obrony Terytorialnej.

W zakresie współpracy międzynarodowej Straż Graniczna współdziała ze służbami granicznymi sąsiadujących państw trzecich oraz z formacjami granicznymi Państw Członkowskich. Podstawowym mechanizmem współdziałania ze służbami Federacji Rosyjskiej, Republiki Białoruś i Ukrainy jest instytucja Pełnomocnika Granicznego. Pełnomocnicy, którymi są komendanci oddziałów i placówek Straży Granicznej na podstawie umów dwustronnych odbywają regularne spotkania, w czasie których omawiają efekty działalności na wspólnym odcinku granicy państwowej oraz uzgadniają i planują wspólne przedsięwzięcia. Straż Graniczna deleguje również oficerów łącznikowych, którzy reprezentują formację poza granicami kraju. Współdziałanie ze służbami granicznymi państw UE odbywa się najczęściej za pośrednictwem Europejskiej Agencji Straży Granicznej i Przybrzeżnej (*European Border and Coast Guard Agency*) – FRONTEX. Funkcjonariusze SG uczestniczą w licznych operacjach i misjach realizowanych pod auspicjami różnych instytucji na terytorium UE oraz w państwach trzecich. Ważną formą aktywności są misje wsparcia Policji Republiki Macedonii Północnej, polegające na delegowaniu w rejon granicy grecko – macedońskiej kontyngentu funkcjonariuszy Straży Granicznej. Misje te realizowane są w pięcioletnich turnusach i odbywają się cyklicznie. Straż Graniczna przywiązuje duże znaczenie do wszelkich form współpracy międzynarodowej.

1.5. Zadania Straży Granicznej

Kluczowe zadania formacji zostały określone w ustawie z dnia 12 października 1990 roku o Straży Granicznej i to one wskazują główny obszar właściwości działania.

Do zadań ustawowych Straży Granicznej należy:

- ochrona granicy państwowej na lądzie i morzu;
- organizowanie i dokonywanie kontroli ruchu granicznego;

- zapobieganie i przeciwdziałanie nielegalnej migracji poprzez:
 - kontrolę przestrzegania przepisów dotyczących wjazdu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i pobytu na tym terytorium,
 - rozpoznawanie i analizowanie zagrożeń migracyjnych,
 - zwalczanie zagrożeń migracyjnych, w tym przestępczości związanej z nielegalną migracją,
 - realizowanie, w zakresie swojej właściwości, zadań określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2020 r. poz. 35),
 - współdziałanie z organami i podmiotami właściwymi w sprawach udzielania cudzoziemcom zezwoleń na wjazd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub pobyt na tym terytorium, w tym wykonywanie czynności na wniosek tych organów i podmiotów, na zasadach określonych odrębnymi przepisami;
- wydawanie zezwoleń na przekraczanie granicy państwowej, w tym wiz;
- rozpoznawanie, zapobieganie i wykrywanie przestępstw i wykroczeń oraz ściganie ich sprawców, w zakresie właściwości Straży Granicznej, a w szczególności:
 - przestępstw i wykroczeń dotyczących zgodności przekraczania granicy państwowej z przepisami, związanych z jej oznakowaniem, wykonywaniem pracy przez cudzoziemców, prowadzeniem działalności gospodarczej przez cudzoziemców oraz powierzaniem wykonywania pracy cudzoziemcom, a także przestępstw określonych w art. 270–276 Kodeksu karnego dotyczących wiarygodności dokumentów uprawniających do przekraczania granicy państwowej, dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub dokumentów wymaganych do ich wydania,
 - przestępstw skarbowych i wykroczeń skarbowych wymienionych w art. 134 § 1 pkt. 1 Kodeksu karnego skarbowego,
 - przestępstw i wykroczeń pozostających w związku z przekraczaniem granicy państwowej lub przemieszczaniem przez granicę państwową towarów oraz wyrobów akcyzowych podlegających obowiązkowi oznaczania znakami akcyzy, jak również przedmiotów określonych w przepisach o broni i amunicji, o materiałach wybuchowych, o ochronie dóbr kultury, o narodowym zasobie archiwalnym, o przeciwdziałaniu narkomanii oraz o ewidencji ludności i dowodach osobistych,
 - przestępstw i wykroczeń określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach oraz w ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu

cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1666 i 2020),

- przestępstw przeciwko bezpieczeństwu powszechnemu oraz przestępstw przeciwko bezpieczeństwu w komunikacji, pozostających w związku z wykonywaniem komunikacji lotniczej,
- przestępstw określonych w art. 228, 229 i 231 Kodeksu karnego, popełnionych przez pracowników Straży Granicznej w związku z wykonywaniem czynności służbowych,
- przestępstw określonych w art. 229 Kodeksu karnego, popełnionych przez osoby niebędące funkcjonariuszami lub pracownikami Straży Granicznej w związku z wykonywaniem czynności służbowych przez funkcjonariuszy lub pracowników Straży Granicznej,
- przestępstw określonych w art. 190, 222, 223 i 226 Kodeksu karnego skierowanych przeciwko funkcjonariuszom Straży Granicznej podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych,
- przestępstw określonych w art. 264a Kodeksu karnego oraz art. 9 i art. 10 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 769) oraz wykroczeń określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818 i 2473),
- przestępstw określonych w art. 189a Kodeksu karnego i w art. 8 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks karny (Dz. U. poz. 554 i 1083, z 1998 r. poz. 715, z 2009 r. poz. 1149 i 1589 oraz z 2010 r. poz. 626);
- rozpoznawanie, zapobieganie i wykrywanie przestępstw oraz ściganie, w zakresie wynikającym z art. 11j ust. 1 pkt 1–3 ustawy z dnia 21 czerwca 1996 r. o szczególnych formach sprawowania nadzoru przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 13), sprawców czynów określonych w pkt 4 lit. f–h, w przypadku, gdy czyny te dotyczą funkcjonariuszy i pracowników Policji i Biura Ochrony Rządu lub strażaków Państwowej Straży Pożarnej, popełnionych w związku z wykonywaniem przez nich czynności służbowych;
- zapewnienie bezpieczeństwa w komunikacji międzynarodowej i porządku publicznego w zasięgu terytorialnym przejścia granicznego, a w zakresie właściwości Straży Granicznej – także w strefie nadgranicznej;

- przeprowadzanie kontroli bezpieczeństwa:
 - w środkach transportu w komunikacji międzynarodowej,
 - w zasięgu terytorialnym drogowego, kolejowego, morskiego i rzeczno-
przejścia granicznego,
 - w portach lotniczych na zasadach określonych w przepisach dotyczących
ochrony lotnictwa cywilnego;
- zapewnienie bezpieczeństwa na pokładzie statków powietrznych wykonujących
przewóz lotniczy pasażerów;
- współdziałanie z innymi organami i służbami w zakresie rozpoznawania zagrożeń
terroryzmem i przeciwdziałania tym zagrożeniom;
- osadzanie i utrzymywanie znaków granicznych na lądzie oraz sporządzanie,
aktualizacja i przechowywanie granicznej dokumentacji geodezyjnej i kartograficznej;
- ochrona nienaruszalności znaków i urządzeń służących do ochrony granicy
państwowej;
- przetwarzanie informacji, w tym danych osobowych, z zakresu ochrony granicy
państwowej, kontroli ruchu granicznego, zapobiegania i przeciwdziałania nielegalnej
migracji oraz udostępnianie ich sądom, prokuratorom, organom administracji
publicznej i innym organom państwowym, uprawnionym do ich otrzymania na
podstawie odrębnych ustaw, w zakresie niezbędnym do realizacji ich zadań;
- nadzór nad eksploatacją polskich obszarów morskich oraz przestrzeganiem przez statki
przepisów obowiązujących na tych obszarach;
- ochrona granicy państwowej w przestrzeni powietrznej Rzeczypospolitej Polskiej przez
prowadzenie obserwacji statków powietrznych i obiektów latających, przelatujących
przez granicę państwową na małych wysokościach, oraz informowanie o tych
przelotach właściwych jednostek Sił Powietrznych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej
Polskiej;
- zapobieganie transportowaniu, bez zezwolenia wymaganego w myśl odrębnych
przepisów, przez granicę państwową odpadów, szkodliwych substancji chemicznych
oraz materiałów jądrowych i promieniotwórczych, a także zanieczyszczaniu wód
granicznych;
- zapobieganie przemieszczaniu, bez zezwolenia wymaganego w myśl odrębnych
przepisów, przez granicę państwową środków odurzających i substancji

psychotropowych oraz broni, amunicji, materiałów wybuchowych i prekursorów materiałów wybuchowych podlegających ograniczeniom;

- przeprowadzanie kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców, powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom;
- wykonywanie zadań określonych w innych ustawach.

Należy zaznaczyć, że wymienionym zadaniom nadawane są różne priorytety w zależności od lokalizacji i charakterystyki jednostki organizacyjnej. Struktury Straży Granicznej usytuowane na zewnętrznej granicy Unii Europejskiej/Schengen w głównej mierze koncentrują się na bezpośredniej ochronie granicy państwowej w przejściach granicznych oraz poza przejściami. Podstawowymi formami pełnienia służby jest kontrola osób i środków transportu w ramach odprawy granicznej i patrolowanie odcinków granicy pomiędzy przejściami. Kluczowe znaczenie ma weryfikacja warunków wjazdu obywateli państw trzecich na terytorium obszaru Schengen oraz zapewnienie nienaruszalności granicy państwa.

Odmienną specyfikę mają zadania realizowane w jednostkach położonych wewnątrz kraju. Istotą ich misji (z wyłączeniem odprawy granicznej w lotniczych przejściach granicznych) jest kontrola legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców, którzy już przebywają na terytorium RP.

Inne formy służby stosują funkcjonariusze placówek Straży Granicznej zlokalizowanych w rejonie granicy wewnętrznej. Dokonują oni najczęściej selektywnych kontroli na głównych szlakach komunikacyjnych prowadzących do sąsiadujących Państw Członkowskich. Celem ich działalności jest sprawdzenie legalności pobytu cudzoziemców, weryfikacja zgodności faktycznego celu przyjazdu do Polski z deklarowanym w czasie przekraczania granicy zewnętrznej. Placówki zlokalizowane w rejonie granicy wewnętrznej w największym stopniu angażują się w działania prewencyjno - porządkowe współdziałając z Policją czy Inspekcją Transportu Drogowego.

Efektywność wykonywanych zadań potwierdzają wyniki uzyskane przez formację w 2019 roku. Funkcjonariusze Straży Granicznej pełniący służbę w przejściach granicznych dokonali odprawy 54 391 942 osób oraz 11 212 171 środków transportu (KGSG, 2019). W toku prowadzonych czynności służbowych zatrzymano 5188 sprawców przekroczenia granicy państwowej wbrew obowiązującym przepisom oraz 1200 osób posługujących się fałszywymi dokumentami. Podczas kontroli legalności pobytu

ujawniono 26 625 cudzoziemców, którzy nielegalnie przebywali na terytorium Polski oraz 14 740 osób, które nielegalnie wykonywały pracę. W czasie działań ujawniono 205 714 jednostek nielegalnie przewożonej broni i amunicji oraz narkotyki o wartości 42 883 018 zł. W ramach kontroli legalności pochodzenia pojazdów zatrzymano 753 samochody pochodzące z przestępstwa o wartości 31 965 167 zł. Wartość ujawnionego przemytu towarów wyniosła 265 478 953 zł.

1.6. Sprzęt i wyposażenie

Straż Graniczna jest formacją umundurowaną i uzbrojoną. Jak w większości służb typu policyjnego, funkcjonariusze standardowo wyposażeni są w broń krótką np. pistolet P-99 Walther, Glock 17, CZ - 75B. W przypadku wzrostu zagrożenia strażnicy graniczni mogą wykorzystywać również pistolety maszynowe PM - 98 Glauberyt, strzelby gładkolufowe oraz karabinki AKMS. Funkcjonariusze wykonujący działania specjalne mogą być dodatkowo uzbrojeni w karabinki snajperskie oraz broń zespołową np. karabin PKM. Typowym wyposażeniem osobistym funkcjonariuszy Straży Granicznej są kamizelki kuloodporne oraz środki przymusu bezpośredniego np. kajdanki, ręczne miotacze gazu, pałki, psy służbowe.

Do ochrony lądowych odcinków granicy państwowej wykorzystuje się zaawansowany technologicznie sprzęt optoelektroniczny i transportowy. Funkcjonariusze mają możliwość prowadzenia obserwacji w nocy lub trudnych warunkach przy użyciu Przewoźnych Jednostek Nadzoru (pojazdów obserwacyjnych), chłodzonych kamer termowizyjnych i noktowizorów.

Typowy sprzęt transportowy to samochody terenowe, pojazdy typu ATV, samochody szosowe, motocykle terenowe i pościgowe. Do patrolowania wykorzystywane są statki powietrzne Lotnictwa Straży Granicznej tj. śmigłowce PZL Kania, W - 3a Anakonda, Airbus H135 oraz samoloty PZL M-28 Skytruck, PZL 104 MF Wilga 2000, Stemme ASP S15. W użytku znajdują się również bezzałogowe statki latające FlyEye.

Ważnym elementem wspierającym ochronę granicy jest system wież obserwacyjnych. System tworzą maszty o wysokościach od 30 do 70 m, na szczytach których instalowana jest obrotowa platforma wyposażona w kamerę termowizyjną. Maszty usytuowane są najczęściej w siedzibach placówek.

W przejściach granicznych wykorzystuje się zaawansowany sprzęt do kontroli autentyczności dokumentów, wykrywania narkotyków i substancji niebezpiecznych. Funkcjonariusze korzystają także z nowoczesnych elektronicznych baz danych np. SIS, Eurodac.

Granica morska zabezpieczana jest przez Zautomatyzowany System Radarowego Nadzoru. ZSRN to system, który zbiera informację o sytuacji na polskich obszarach morskich, pozwalając na koordynowanie działań Straży Granicznej. Nadzór nad eksploatacją polskich obszarów morskich wykonują jednostki pływające Straży Granicznej, pozostające na wyposażeniu Kaszubskiego i Pomorskiego Dywizjonu Straży Granicznej tj. m.in. okręty pełnomorskie projektu SKS-40 – „Kaper - 1”, „Kaper - 2”, okręty patrolowe – „SG-142”, „SG-146”, łodzie pontonowe, łodzie hybrydowe.

1.7. Psychospołeczne problemy służby w Straży Granicznej

Funkcjonariusze pełniący służbę w Straży Granicznej spotykają się z trudnymi i niebezpiecznymi zadaniami. Są stale narażeni na konfrontacje z osobami łamiącymi prawo lub grupami przestępczymi, w trakcie których może zajść konieczność użycia środków przymusu bezpośredniego lub broni palnej. Z wyników przeprowadzonych badań wśród funkcjonariuszy wynika, że około 1/3 strażników spotkała się z groźbami przemytników. Prawie 20% przejawia lęk i poczucie zagrożenia przed atakiem niebezpiecznym przedmiotem lub użyciem broni palnej przez przestępców granicznych. Dużym zagrożeniem są zwłaszcza zorganizowane grupy zajmujące się na szeroką skalę przemytem alkoholu, papierosów, narkotyków i pochodzących z kradzieży samochodów (Bialic, 2001).

Strażnicy graniczni są także narażeni na kontakt z nielegalnie przewożonymi przez granicę materiałami wybuchowymi, promieniotwórczymi i substancjami toksycznymi, co stanowi zagrożenie dla ich życia i zdrowia. Muszą być przygotowani na pełnienie służby w każdych warunkach pogodowych, w różnych porach dnia i nocy. Służba wymaga dużych poświęceń i wyrzeczeń, co często odbywa się kosztem życia rodzinnego. Wymienione czynniki znacząco wpływają na poczucie przeciążenia wykonywanymi zadaniami, które może prowadzić do braku satysfakcji z wykonywanej pracy. Wszystkie wymienione elementy charakteryzują grupę zawodów „trudnych i niebezpiecznych” (Łuczak, 1999), których wykonywanie wymaga szczególnej sprawności psychofizycznej,

a praca wiąże się z zagrożeniem życia lub zdrowia. Należy również podkreślić, że służba w Straży Granicznej polega na bezpośredniej pracy z ludźmi, często angażującej emocjonalnie (np. kwestia uchodźców) i spełnia tym samym definicyjne warunki indeksu zawodów obciążonych ryzykiem wypalenia zawodowego (Ogińska – Bulik, 2007).

Służba w Straży Granicznej wymaga kompetencji i wiedzy. Wszystkie czynności podejmowane przez funkcjonariuszy mają charakter formalno – prawny. Niewłaściwe wykonanie zadania lub nieuzasadnione odstępianie od czynności wiąże się z powstaniem poważnych skutków kwalifikowanych jako przekroczenie uprawnień lub niedopełnienie obowiązków. Odpowiedzialność dotyczy zarówno osoby wydającej polecenie (rozkaz, wytyczne) i nadzorującej jego wykonanie, jak i osoby przyjmującej polecenie do realizacji.

Badania, w których uczestniczyli funkcjonariusze Straży Granicznej wskazują, że to właśnie świadomość odpowiedzialności za wykonywanie obowiązków służbowych oraz możliwe skutki niewłaściwej ich realizacji, stanowią najbardziej istotne czynniki powodujące dyskomfort związany z pracą (Sikorska, 2002). Innymi problemami wskazywanymi przez funkcjonariuszy są doświadczany stres, niewłaściwe relacje przełożony – podwładny, nadmierne spożywanie alkoholu, kontakty z ludźmi przekraczającymi granicę – „kłopotliwi” podróżni, nieumiejętność radzenia sobie z przeżywanymi negatywnymi emocjami, kwestia współzawodnictwa i nieuczciwej oceny wyników w służbie (Słabicka, 2000).

Wyniki badań ujawniają także pewne odmienności, związane z płcią funkcjonariuszy. Dotyczą one zwłaszcza spostrzegania swojej roli w służbie, frustracji, potrzeb i źródeł satysfakcji. Funkcjonariuszki wskazują na niezaspokojone potrzeby psychiczne i interpersonalne, związane głównie z nastawieniem na kontakt z innymi ludźmi oraz silną potrzebę docenienia, zauważenia i zrozumienia. Dla funkcjonariuszy bardziej istotne są potrzeby materialne i ambicjonalne, takie jak potrzeba zwiększonego uposażenia, nagród, wykazania się, potrzeba spełnienia zadania, posługiwania się lepszym i nowszym sprzętem. Osoby z krótszym okresem służby dążą do większej samodzielności i chcą być mniej kontrolowane przez przełożonych. Różnice w funkcjonowaniu zawodowym przedstawicieli obu płci w Straży Granicznej, potwierdzają również wyniki innych badań (Chmura, 2002), wskazujące na większe trudności kobiet (w relacji do mężczyzn), związane z godzeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Wnioski płynące z przeglądu literatury pozwalają zaliczyć funkcjonariuszy Straży Granicznej do grupy zawodowej zagrożonej wystąpieniem syndromu wypalenia zawodowego ze względu na bliski, angażujący kontakt interpersonalny, bezpośrednią

pracę z ludźmi oraz emocjonalne interakcje w trakcie wykonywania zadań. Badania dotyczące wypalenia zawodowego przedstawicieli służb mundurowych prowadzono dotychczas głównie wśród policjantów (Ogińska – Bulik, 2007; Neveu, 2007). W literaturze światowej pojawiły się także doniesienia dotyczące wypalenia u przedstawicieli służb granicznych (Ojedokun, Idemudia, 2014), jednak w warunkach polskich takich badań dotychczas nie podejmowano. Być może jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest fakt, że Straż Graniczna każdego kraju jest klasyczną grupą „trudnego dostępu” dla badań naukowych (z obszaru nauk społecznych), gdyż przykładą się szczególną troskę do jej „monolitycznego” wizerunku jako „pierwszego” reprezentanta powagi państwa. Jak się wydaje, ta ostatnia teza informuje o dodatkowym wymogu, jaki stawia się funkcjonariuszom Straży Granicznej, poza już uzasadnionym stwierdzeniem, że wykonywany przez nich „trudny i niebezpieczny” zawód (Łuczak, 1999), jest ciągłym źródłem stresu. Z tego powodu kolejny rozdział przeglądowej części pracy odnosi się do problematyki stresu w kontekście wypalenia zawodowego.

2. Stres jako jeden z czynników prowadzących do wypalenia

2.1. Wprowadzenie

Termin stres został zapożyczony do polszczyzny z języka angielskiego w latach sześćdziesiątych XX wieku i w tym czasie po raz pierwszy pojawił się w słownikach języka polskiego. W języku angielskim *stress* oznacza „nacisk”, „wysiłek”, „napór”. W takim rozumieniu pojęcie to funkcjonowało od XVIII, a jego składowe semantyczne dotyczyły przedmiotu materialnego lub osoby, jej narządów, sił psychicznych i zawierały konotacje przedmiotu lub osoby, na którą działają wpływy zewnętrzne, która przeciwstawia się temu naporowi, aby utrzymać swą integralność i powrócić do wyjściowej równowagi (Ledzińska, 2009, s. 68). Prekursorzy badań naukowych nad tym konstruktem, tacy jak Cannon (1927 za: Terelak, 2001) i Selye (1936 za: Terelak, 2001), traktowali stres jako zjawisko fizjologiczne definiowane w kategoriach mechanizmów obronnych ciała, uruchamianych w odpowiedzi na szkodliwe bodźce fizyczne. Według Selye’go (1980 za: Terelak, 2001 s. 24) na reakcję organizmu, będącego pod wpływem stresu, składają się trzy stadia:

1. reakcja alarmowa – zmiany fizjologiczne będące odpowiedzią na zadziałanie stresora,
2. stadium odporności – kontakt z wywołującą stres sytuacją nadal trwa, organizm człowieka wytwarza odporność na stresor, który wywołał reakcję alarmową; na tym etapie znikają objawy, które miały miejsce w pierwszym stadium,
3. stadium wyczerpania – oddziaływanie stresora trwało zbyt długo i został osiągnięty punkt, w którym organizm nie jest w stanie utrzymać dłużej odporności, nie potrafi więcej przystosować się do nieustannego stresu, powracają dysfunkcje fizjologiczne występujące podczas reakcji alarmowej.

Selye (1975 za: Terelak, 2001) przynosił wyniki swoich badań z obszaru fizjologii w sferę funkcjonowania psychicznego, co było swoistym początkiem tworzenia psychologicznych koncepcji stresu.

Pojęcie stresu w znaczeniu psychologicznym po raz pierwszy zostało użyte przez Grinkera i Spiegela w opublikowanej w 1945 roku książce pt. „*Men under stress*” (za: Terelak, 2008), w której autorzy skupili się na symptomach tzw. nerwic wojennych, będących psychopatologicznymi reakcjami na stres związany z zagrożeniem zdrowia lub życia. Stres w naukach społecznych rozumiany jest najczęściej jako przykra reakcja

emocjonalna, zazwyczaj zabarwiona lękowo wywołana wystąpieniem czynnika stresogennego. Teorie psychologiczne próbują wyjaśnić pewne mechanizmy zachowania się człowieka w sytuacji, w której utrudniony bądź uniemożliwiony jest „normalny” przebieg zachowania (Terelak, 2008). Koncepcje stresu można podzielić ze względu na umiejscowienie źródeł tego zjawiska:

1. lokalizowanie go na zewnątrz człowieka, to jest traktowanie jako cechy sytuacji obiektywnej. Stres w tym rozumieniu jest sytuacją bądź wydarzeniem zewnętrznym o określonych właściwościach;
2. umiejscowienie stresu w psychice jako elementu sfery przeżyć. Stres jest reakcją wewnętrzną człowieka doświadczaną w postaci określonego przeżycia;
3. stres jako relacja między czynnikami zewnętrznymi a właściwościami jednostki, to jest interakcja między otoczeniem a ludzką psychiką (Ledzińska, 2009; Dugiel, Tustanowska, Kęcka, Jasińska, 2012).

Współcześnie wiodącymi teoriami stresu stanowiącymi inspirację dla badaczy zajmujących się opisem tego zjawiska są: fenomenologiczno – poznawcza koncepcja stresu Richarda S. Lazarusa i Susan Folkman (Lazarus i Folkman, 1984) oraz teoria zachowania zasobów (*Conservation of Resources Theory* - COR) Stevena E. Hobfolla (1989, 2006, 2012). Poniżej zawarto charakterystykę wymienionych stanowisk.

2.2.Fenomenologiczno – poznawcza koncepcja stresu Richarda S. Lazarusa i Susan Folkman

Zdaniem Lazarusa i Folkman – autorów koncepcji, której wczesna wersja została opublikowana w latach 60 – tych ubiegłego wieku, stres psychologiczny jest relacją, jaka zachodzi między człowiekiem a otoczeniem w sytuacji subiektywnie nadwyrężającej lub przekraczającej jego zasoby, a także w sytuacji, która może zagrażać jego dobrostanowi (Lazarus, Folkman, 1984, s. 19). Ta specyficzna relacja jest nazywana transakcją. Transakcja poddawana jest poznawczej ocenie zagrożenia (*appraisal*), która decyduje o tym, jak dana sytuacja będzie postrzegana i interpretowana. Ocena relacji pomiędzy wymaganiami otoczenia a własnymi możliwościami nosi nazwę oceny pierwotnej (*primary appraisal*). W ramach tego procesu jednostka dokonuje identyfikacji sytuacji jako stresującej, bądź nie posiadającej takich cech. Następnie ocenia stresor jako:

- krzywdę/stratę (*harm/loss*) - szkoda lub uraz już powstały, związany z takimi emocjami jak złość, żal, smutek;
- zagrożenie (*threat*) - krzywda lub strata jeszcze nie wystąpiły, ale są przewidywane, co wiąże się z odczuwanym strachem, lękiem, martwieniem się;
- wyzwanie (*challenge*) - podobnie jak zagrożenie ma charakter antycypacyjny, ale dotyczy sytuacji, w której mogą być zarówno straty, jak i korzyści, osoba doświadcza pozytywne (nadzieja, zapał) i negatywne emocje (Lazarus, Folkman, 1984; por. także: Ledzińska, 2009; Dugiel, Tustanowska, Kęcka, Jasińska, 2012).

Ocena pierwotna rozstrzygnięta w kategoriach pozytywnych prowadzi do wystąpienia emocji o znaku dodatnim, m.in. radości, zadowolenia i ulgi. Natomiast ocena w kategoriach stresu powoduje powstanie emocji o znaku ujemnym, takich jak lęk i złość (Dugiel, Tustanowska, Kęcka, Jasińska, 2012). Należy podkreślić, że cały proces opiera się na subiektywnym odbiorze, indywidualnej percepcji i perspektywie konkretnego człowieka. Autorzy wprowadzili również pojęcie oceny wtórnej (*secondary appraisal*), która odnosi się do zasobów podmiotu możliwych do wykorzystania w celu przywrócenia stanu równowagi pomiędzy wymaganiami otoczenia i możliwościami poradzenia sobie (*coping*). Transakcja stresowa obejmuje więc ocenę poznawczą, proces emocjonalny i proces radzenia sobie. Ten ostatni zmierza do rozwiązania sytuacji stresowej, czyli osiągnięcia wyniku, który może okazać się korzystny lub niekorzystny. Wynik korzystny prowadzi do emocji pozytywnych i zakończenia sytuacji stresowej. Wynik oceniany jako niekorzystny powoduje dystres i przekształca się w jedną z form oceny pierwotnej. Cały cykl może być wtedy powtórzony z koniecznymi modyfikacjami (Herszen, 2012, s. 52).

Poznawcze koncepcje stresu, a w szczególności model Lazarusa i Folkman (1984) stanowią istotny wkład w proces wyjaśniania analizowanego zjawiska. Wątpliwości i słowa krytyki wzbudza przede wszystkim skrajny indywidualizm koncepcji, a także nie dość mocne docenianie – we wzbudzaniu stresu – roli kontekstu kulturowego i środowiskowego (Ledzińska, 2009, s. 72). Słabością transakcyjnego modelu stresu jest również nadmierne skoncentrowanie na jednostce i jej procesach poznawczych. Jak ukazuje przegląd literatury (por. np. Dudek, 2012; Herszen, 2012), takich słabości nie powieliła teoria stresu opracowana przez Hobfolla.

2.3. Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla

Podłoże teoretyczne badań własnych stanowi motywacyjna teoria stresu (*Conservation of Resources Theory* - COR) Hobfolla (1989, 2006, 2012). Hobfoll (1989) ukazuje odmienne rozumienie istoty stresu w relacji do ujęcia proponowanego przez Lazarusa i Folkman (1984). Zamiast koncentrować się na indywidualnych ocenach dotyczących wystąpienia stresu (jak czynią to Lazarus i Folkman, 1984), Hobfoll (2012, s. 74) eksponuje „...obiektywne składniki zagrożenia i straty oraz powszechne oceny tych sytuacji dokonywane przez ludzi, których łączą wspólne uwarunkowania biologiczne i kulturowe”. Czynniki wywołujące stres są zatem wspólne dla określonych grup społecznych i dają łatwiej się identyfikować, co więcej ich wystąpienie jest w jakimś stopniu przewidywalne. Stres, zdaniem badacza, ma podstawy biologiczne, pierwotnie zapewniał on przetrwanie jednostkom w warunkach zagrożenia. Istotą koncepcji stworzonej przez Hobfolla jest przekonanie o kulturowym uwarunkowaniu stresu. Charakterystyka i specyfika kulturowa grupy, w której funkcjonuje jednostka określa to, co jest dla niej ważne. Z tego wynika zasadnicze założenie teorii Hobfolla (2012, s. 19), że „...ludzie dążą do uzyskania, utrzymania, troski i ochrony tych rzeczy, które cenią najbardziej”. Te szczególnie wartościowe „rzeczy” – to zasoby. Do zasobów należą przedmioty, warunki, cechy osobowości i pokłady energii, które albo są cenne same w sobie jako potrzebne do przetrwania (bezpośrednio lub pośrednio), albo służą do zdobycia owych zasobów umożliwiających przetrwanie (Hobfoll, 2012, s. 61). Zagrożenie wynikające z utraty lub nawet możliwości utraty albo też złego zainwestowania zasobów wyjaśnia podstawowy mechanizm powstawania stresu.

2.3.1. Klasyfikacje zasobów w teorii COR

Hobfoll (1989) początkowo zaproponował czteroelementową klasyfikację zasobów (treściową) wyróżniając: a) zasoby materialne, b) zasoby osobiste, c) zasoby stanu, d) zasoby energii. Zasoby materialne to obiekty fizyczne, które mają bezpośredni związek z przetrwaniem lub są cenne, ponieważ zostały skojarzone ze statusem lub samooceną. Ochrona i rozwój tej kategorii zasobów ma szczególne znaczenie w kontekście utrzymania się przy życiu, ale również w celu zdobycia dominacji społecznej i poczucia własnej wartości. Wynika z tego, że właściwości funkcjonalne zasobów nie wynikają wprost

z przynależności do tej kategorii tylko są zależne od miejsca, jakie zajmują w systemie wartości człowieka (Sęk, 2012, s. 69).

Do zasobów osobistych należą umiejętności oraz cechy osobowości. W grupie umiejętności Hobfoll (2012) wyróżnia kompetencje zawodowe, umiejętności społeczne oraz zdolności przywódcze, natomiast do zasobów cech osobistych należą samoocena, optymizm własna skuteczność i nadzieja. Charakterystyczne dla zasobów osobistych jest to, że wiele z nich jest wynikiem procesu rozwoju człowieka i uczenia się np. kompetencje czy poczucie własnej skuteczności (Sęk, 2012, s. 69). Zdaniem autora to, że cechy osobiste kształtują się w tych samych warunkach powoduje, że często są one ze sobą powiązane (Hobfoll, 2012, s. 61).

Zasoby stanu to struktury, które umożliwiają dostęp do innych zasobów. Uzyskanie ich wymaga z reguły długotrwałego wysiłku, natomiast łatwo można je stracić (np. pozycja, praca, partner). Utrzymanie stałej posady czy też stabilnego związku wymaga dużych inwestycji innych zasobów, stąd ich strata jest szczególnie dotkliwa, a ich zachowanie lub ewentualne pozyskanie - wysoce pożądane.

W grupie zasobów energii Hobfoll (1989) umieścił pieniądze, wiarygodność kredytową i wiedzę. Ich wartość polega na tym, że można je wymienić na inne zasoby, co pozwala na zdobywanie nowych zasobów lub ochronę już posiadanych. Pozwalają one również zatrzymać rozpoczęty cykl strat. Zasoby te są cenniejsze przed aktem wymiany co powoduje, że korzystniejsze jest ich gromadzenie niż inwestowanie.

W pracach późniejszych (Hobfoll, 2006) pojawiły się kolejne klasyfikacje. Przyjąwszy jako kryterium relacje zasobów do Ja, badacz wyodrębnił zasoby wewnętrzne i zewnętrzne. Zasoby wewnętrzne to wszystkie pozytywne dla procesów samoregulacji i rozwoju cechy osobowości; szczególnie podkreśla się pozytywne, strukturalne i funkcjonalne cechy Ja (np. samoocena, poczucie własnej skuteczności) i rozliczne kompetencje poznawcze, emocjonalne, interpersonalne i społeczne – kompetencje zaradcze. Do zasobów zewnętrznych należą cechy środowiska fizycznego, biologicznego, materialnego, informacyjnego, społecznego i kulturowego. Zasoby te wymagają w procesie ich wykorzystywania dodatkowych zabiegów: mobilizowania lub aktualizowania – trzeba je kupić, zdobyć, pielęgnować. Przedstawiony podział nie zawsze jest rozłączny. Zasób, jakim jest wsparcie społeczne, jest zewnętrzny w stosunku do Ja w rozumieniu obiektywnie istniejących społecznych sieci wsparcia (rodzina, przyjaciele), jednocześnie jest zasobem wewnętrznym, rozumiany jako poczucie wsparcia. Jeżeli przyjąć za kryterium przetrwanie, Hobfoll (2006) wyodrębnił – w bardzo nieprecyzyjnym

podziale – zasoby pierwotne, wtórne i trzeciorzędowe. Zasoby pierwotne mają bezpośrednie znaczenie dla przetrwania. Są nimi zasoby zewnętrzne takie jak podstawowe warunki (pożywienie, mieszkanie, praca) ale również kompetencje do pozyskiwania tych zasobów. Zasoby wtórne przyczyniają się do zdobywania zasobów pierwotnych i są to zasoby stanu (małżeństwo, pozycja społeczna), zasoby społeczne (wsparcie społeczne), a także niektóre właściwości osobowości (nadzieja, optymizm, poczucie własnej skuteczności). Zasoby trzeciorzędowe to takie, które stawiają jednostkę w uprzywilejowanej pozycji i ułatwiają dostęp do zasobów pierwotnych i wtórnych. Do tej kategorii należą zasoby finansowe, przedmioty podnoszące status. Należy zaznaczyć, że kategorie zasobów wyłaniane za pomocą przedstawionych kryteriów niekiedy się ze sobą łączą, niekiedy jedno determinują inne. Kolejnym kryterium klasyfikacyjnym jest znaczenie zasobów. Hobfoll (2006) wyróżnia w ten sposób zasoby kluczowe, które pełnią funkcję zarządzania (organizowania) innymi zasobami w konfrontacji z wymogami środowiska, która polega na ich wyborze, aktualizowaniu, zestrzaniu i zastosowaniu. W tej kategorii zasobów znajduje się poczucie własnej skuteczności. (por także: Sęk, 2012).

Zaprezentowane podziały nie tworzą ani systematycznej, ani rozłącznej klasyfikacji – przeciwnie, można wskazać np. na zasób kluczowy, jakim jest poczucie skuteczności własnej {(centralny rezerwuar wyposażenia w potencjał radzenia sobie, jak to ujmuje Sęk (2012))}, będący jednocześnie zasobem osobistym, wewnętrznym, wtórnym i kluczowym.

2.3.2. Mechanizm powstawania stresu – zasady i implikacje

Stres pojawia się właśnie wtedy, gdy następuje utrata lub tylko możliwość utraty albo też złego zainwestowania zasobów. Należy zaznaczyć, że ochrona zasobów, ich ewentualna utrata oraz późniejsze odbudowanie i inwestowanie to proces ciągły nazwany spiralą zysków i strat. Teoria COR wskazuje na trzy zasady, które regulują ten cykl:

1. strata zasobów jest nieproporcjonalnie bardziej istotna od zysku zasobów,
2. ludzie muszą inwestować zasoby po to, by zabezpieczyć się przed ich stratą, odbudować je po stracie i zyskać nowe zasoby,
3. znaczenie zysku nowych zasobów wzrasta w sytuacji straty (Hobfoll, 2012).

2.3.3. Wyrazistość utraty zasobów – zasada pierwsza. Spostrzegana własna skuteczność jako bufor utraty zasobów

Podstawą do sformułowania pierwszej zasady jest przekonanie Hobfolla (2012), że nieproporcjonalnie wysokie znaczenie strat w stosunku do zysków wynika z szybkości i gwałtowności ich powstawania oraz faktu, że wystąpienie lub groźba straty zasobów bezpośrednio wiąże się z powstawaniem stresu. Zdaniem Hobfolla (2012, s. 79), to głównie utrata i groźba utraty zasobów definiują stres w sensie ontologicznym, ontogenetycznym i kulturowym. Trudno jest wyliczyć dokładnie, o ile silniejszy jest wpływ straty od wpływu zysku, ale teoria COR zakłada, że różnica jest znacząca i to właśnie strata – w większym stopniu – niż zysk, modyfikuje ludzkie zachowania. Kiedy dojdzie do poważnej straty albo szkód ludzie stają się bardziej wyczuleni na stratę i zwracają większą uwagę na sygnalizujące ją fakty, niż na fakty sygnalizujące zysk.

Jak już wspomniano w rozdziale 2.3.1., zasobem jednocześnie osobistym, wewnętrznym, wtórnym i kluczowym jest poczucie własnej skuteczności. Zasób ten jest określany jako centralny rezerwuar wyposażenia w potencjał radzenia sobie. Hobfoll (2006, s. 74) „lokuje” poczucie własnej skuteczności w grupie zasobów osobistych, a dokładniej ujmując – w obszarze cech osobistych, które mogą wzmacniać pozostałe zasoby. Jest ono bardzo silnie skorelowane z pozostałymi zasobami osobistymi – samooceną, optymizmem, nadzieją. Przekazywanie tych zasobów w ramach interakcji środowiskowej oraz ich wysoka korelacja i tendencja do łączenia się jest istotnym argumentem przemawiającym za słusznością koncepcji szlaków, którą przedstawiono w dalszej części niniejszej pracy. Co bardzo ważne, poczucie skuteczności należy do grupy zasobów, które w toku „eksploatacji” mogą się wzmacniać, podczas gdy generalnie nadmierne wykorzystywanie zasobów prowadzi do ich wyczerpania. Jednocześnie literatura (Ojedokun, Idemudia, 2007; Brown, 2012; Skaalvik & Skaalvik, 2010) ukazuje, że poczucie własnej skuteczności jest ściśle związane z wypaleniem zawodowym. Osoby przejawiające wysoki poziom skuteczności własnej z większym przekonaniem o możliwym sukcesie przystępują do wykonywania przydzielonych zadań, co zmniejsza ryzyko wystąpienia wypalenia, w stosunku do osób, które wątpią we własne umiejętności i kompetencje.

Przekonanie o własnej skuteczności (*self-efficacy*) to kluczowe pojęcie koncepcji społeczno – poznawczej opracowanej przez Bandurę (1997). Odnosi się ono do sądów,

jakie ludzie formułują na temat swoich umiejętności działania w określonej sytuacji lub wobec określonego zadania (por. Łaguna, 2006; Łukasik, 2013). Przekonania dotyczące skuteczności są z reguły kreowane przez cztery główne źródła. Najbardziej skutecznym sposobem tworzenia silnego poczucia skuteczności są doświadczenia własnych sukcesów (*mastery experiences*). Dostarczają one najbardziej wiarygodnych dowodów na to, czy osoba jest w stanie wykonać wszystko, co jest niezbędne aby odnieść sukces. Osiągnięte powodzenie w określonej dziedzinie czy też działaniu buduje solidną wiarę w osobistą skuteczność, natomiast niepowodzenie ją podważa. Rozwijanie poczucia skuteczności poprzez doświadczenia własnych sukcesów nie jest kwestią przyjmowania gotowych nawyków. Polega ono raczej na zdobywaniu poznawczych, behawioralnych i samoregulacyjnych narzędzi. Służą one do tworzenia i realizacji odpowiednich kierunków działań w zakresie zarządzania stale zmieniającymi się okolicznościami życiowymi (Bandura, 1995).

Drugim, wymienianym przez A. Bandurę (1997) źródłem tworzenia i wzmacniania przekonania o własnej skuteczności, są doświadczenia zastępcze (*vicarious experience*), dostarczane przez modele społeczne. Widząc ludzi podobnych do siebie, którzy osiągają sukces, obserwator nabiera przekonania, że on też posiada kwalifikacje do opanowania porównywalnych działań. Na tej samej zasadzie, obserwowanie innych osób, które mimo znacznego wysiłku ponoszą porażkę, obniża przekonanie obserwatorów o ich własnej skuteczności i wpływa na poziom motywacji. Opisywany mechanizm jest istotnym elementem uczenia się przez modelowanie – kluczowym procesem teorii społecznego uczenia się stworzonej przez A. Bandurę. Autor twierdzi, że „...podczas ekspozycji na zachowanie innej osoby obserwatorzy wytwarzają symboliczne reprezentacje modelowanych czynności, które służą jako wskazówki właściwego wykonania” (Bandura, 2007, s. 13).

Trzecim sposobem wzmocnienia przekonań ludzi co do ich własnej skuteczności jest perswazja społeczna. Osoby, które są przekonywane werbalnie (*verbal persuasion*), że posiadają zdolności do opanowania konkretnych czynności, prawdopodobnie zmobilizują się do większego i długotrwałego wysiłku. Z drugiej strony ludzie, którzy zostali przekonani, że brakuje im możliwości, unikają trudnych działań, które pozwoliłyby im na rozwój potencjału oraz łatwo poddają się w obliczu trudności.

Kolejnym elementem, odgrywającym istotną rolę w kształtowaniu poczucia własnej skuteczności, są stany fizjologiczne i emocjonalne (*physiological and emotional states*). Poziom pobudzenia emocjonalnego (*emotional arousal*), które odczuwa osoba, stanowi dla

niej czwarte źródło informacji o jej skuteczności. Słabe pobudzenie emocjonalne – niski poziom napięcia psychoruchowego oraz niski poziom emocji takich jak np. lęk czy złość, towarzyszących zachowaniu, stanowi informację dla osoby, że jej poczucie kompetencji, a więc również samoskuteczności w danej sytuacji jest wysokie.

Szczególna rola poczucia własnej skuteczności polega na tym, że zasób ten ma zastosowanie w przystosowaniu się do wymagań codziennego życia (Bandura, 1997).

Przegląd literatury ukazuje dwa rozumienia przedmiotowego konstruktów:

- dyspozycyjne – poczucie skuteczności własnej pojmowane jest jako dyspozycja osobowościowa. Jest to ujęcie zgeneralizowane, dotyczące możliwości sprostania trudnościom „w ogóle” (Juczyński, 2000, Jerusalem, Schwarzer, 1992),
- domenowe – spostrzegana własna skuteczność (*perceived self-efficacy*) – rozumiana jako sąd na temat własnych możliwości sprostania konkretnemu zadaniu. W takim ujęciu należy zdefiniować zadanie i jego warunki oraz zapytać osobę w jakim stopniu jest w stanie mu sprostać (Bandura i inni, 2001, Chomczyńska – Rubacha, Rubacha, 2013; Turska, 2006, 2013, Wierzejska, 2015). Jest to tzw. rozumienie „mikroanalityczne” – przyjęte w pracy własnej. Założono bowiem, że to właśnie spostrzegana własna skuteczność w sferze zawodowej może pełnić – o wiele bardziej, niż uogólnione poczucie skuteczności – rolę wzmacniającą inne zasoby lub rolę utraty zasobów – *buffer hypothesis* (Halbesleben, 2006).

2.3.4. Zasada druga: odmiennosc zasobów ze wzgledu na plec

Zasada numer dwa odnosi się do konieczności ciągłego inwestowania, dynamicznego lokowania zasobów w celu uniknięcia ich utraty, bądź też zdobycia nowych lub rozszerzenia już posiadanych. Jest to proces ciągły i nieunikniony, choć obciążony ryzykiem. Spirala zysków i strat, która jest wynikiem konieczności ciągłego angażowania zasobów, rzadko kiedy dotyczy pojedynczego zasobu. Dynamika, kierunki przebiegu możliwych zysków i strat oraz wewnętrzne zorganizowanie grup zasobów, wynikają z kontekstu kulturowego, w którym są one tworzone i użytkowane. Mechanizm ten stał się podstawą do stworzenia spójnego konstruktów teoretycznego dotyczącego zasobów – koncepcji szlaków (*caravan passageways*). Szlaki (karawany) są definiowane jako warunki środowiskowe, które podtrzymują, rozwijają, wzbogacają i chronią zasoby osób,

rodzin i organizacji bądź pomniejszają, osłabiają, blokują lub zubażają posiadane przez ludzi zasoby (Hobfoll, 2002; Wright, Hobfoll, 2004; Hobfoll, 2012). Grupą czynników różnicujących powstawanie szlaków są zmienne socjologiczne takie jak: wiek, płeć, status etniczny. To one wpływają na budowanie podstawowej sieci potencjalnych zasobów, które ułatwiają (utrudniają) zabezpieczenie przed stratą (Wright, Hobfoll, 2004).

Choć bez wątplenia środowiskiem, które w największym stopniu wyznacza szlaki jest rodzina, specyficzna grupa zawodowa również będzie silnie oddziaływać na budowanie „karawan zasobów” oraz kierunki ich „podróży”. W tym kontekście, ważnym elementem jest specyficzny charakter Straży Granicznej jako grupy zawodowej, która jest postrzegana jako typowo „męska”. W przypadku kobiet służących w Straży Granicznej możliwe jest wystąpienie „dylematu funkcjonariuszek” polegającego na tym, że jeżeli kobieta będzie postępować zgodnie z modelem kobiecej roli płciowej, to nie wywalczy sukcesu, awansu i tym podobne – może natomiast uzyskać wsparcie współpracowników. Jeżeli obierze tradycyjnie męską rolę, to straci wsparcie, a w zamian – zyska ograniczoną tylko karierę (Geller, Hobfoll, 1993, 1994). Na tej podstawie, w pracy własnej przyjęto, że karawana zasobów w przypadku funkcjonariuszek (w relacji do funkcjonariuszy) będzie miała wymiar ograniczający, redukujący swobodę czy plastyczność dopasowania.

W tym miejscu celowe wydaje się nawiązanie do wcześniejszych rozważań, dotyczących poczucia skuteczności jako specyficznego zasobu i jednocześnie bufora utraty zasobów w kontekście zróżnicowania ze względu na płeć. Obiecującą płaszczyznę teoretyczną dla takiej analizy oferuje koncepcja charakterystyki statusu S.J. Corell (2004). Zdaniem autorki, płeć określa wyrazisty i bardzo istotny status jednostki. Kulturowo wypracowane przekonania o statusie płciowym stanowią znaczący element stereotypów dotyczących płci. Elementem tym jest istniejące w „wiedzy potocznej” przeświadczenie, że mężczyźni cechują się kompetencją we wszystkich dziedzinach związanych z techniką, matematyką, czy wreszcie - „kwestiach mundurowych”. Jest to tzw. wyższy status mężczyźni. Jeżeli osoby, które posiadają niższy status (na przykład – funkcjonariuszki w służbach mundurowych), dobrze wykonają jakieś zadanie, to spotyka się ono z wnikliwą i surową oceną. Dzieje się tak, gdyż uzyskany dobry wynik nie jest spójny z charakterystyką statusu. Odmiennie – równie dobre wykonanie zadania w przypadku osób o wyższym statusie jest zgodny z kulturowymi oczekiwaniami. Jako taki podlega zatem mniej wnikliwej, rzadszej i bardziej powierzchownej ocenie. W rezultacie, jest bardzo prawdopodobne, że przedstawiciele grupy wysokiego statusu zostaną uznani za kompetentnych, nawet gdy obiektywne porównanie z uczestnikami innej grupy nie

wykazuje ich przewagi. Ten podwójny standard oceny kompetencji (Corell, 2004, s. 98) wpływa także na formowanie samooceny i poczucia skuteczności własnej. W przypadku, gdy percepcja skuteczności własnej kształtuje się w kontekście kulturowego przeświadczenia, że to mężczyźni są „predysponowani do munduru”, wówczas będą oni stosować łagodniejszy standard autoewaluacji. Tym samym mogą lepiej doceniać a nawet – przeceniać własne kompetencje zadaniowe. Istnieją natomiast duże szanse, że kulturowy kontekst służb mundurowych będzie powodował niedoceniając kompetencji przez kobiety i postrzeganie mniejszych możliwości własnych co do sprostania zadaniu. Tym samym, odwołanie się do koncepcji Corell (2004, por. także Turska, 2018) ukazuje jeszcze jeden argument dla wcześniej sformułowanej tezy, że karawana zasobów w przypadku funkcjonariuszek (w relacji do funkcjonariuszy) będzie miała wymiar ograniczający.

2.3.5. Zasada trzecia: w kontekście rejestrowanych strat człowiek paradoksalnie ceni zyski

Zgodnie z zasadą pierwszą, strata jest dla człowieka bardzo wyrazista. Z tego powodu zysk nabiera większego znaczenia w kontekście straty. Hobfoll (2012, s. 26) zauważa, że „Ten paradoksalny wzrost znaczenia zyskiwania zasobów staje się wyraźny zarówno w podczas sytuacji traumatycznych, jak wówczas, gdy stres zaczyna zbierać żniwo w powoli postępującym procesie wypalenia.” Podobnie ludzie nie deklarują, że zyskanie czasu dla rodziny jest dla nich szczególnie ważne „w ogóle”, jednakże w okresie, gdy doświadczają strat, zyskanie takiego zasobu jest przez nich zauważalne (Hobfoll, 2006, s. 88). W kontekście pracy własnej uwzględnienie zyskiwania zasobów jako „linii ratowniczej dla przeżycia i uzdrowienia” (Hobfoll, 2012, s. 26) stanowić może podstawę do opracowania sugestii co do zasad profilaktyki wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej.

2.3.6. Implikacje

Z przedstawionych powyżej zasad wynikają następujące implikacje:

- Implikacja 1 – ponieważ ludzie potrzebują zasobów, by zdobywać, utrzymywać, promować i chronić inne zasoby, to ci, którzy dysponują większymi rezerwami są mniej podatni na stratę i mają większe możliwości zainicjowania zysków.

I odwrotnie – ludzie mający niewiele zasobów są bardziej narażeni na ich utratę i mniej zdolni do osiągnięcia zysków. Zdaniem Hobfolla (2006, 2012) ludzie posiadający dużo, w mniejszym stopniu odczuwają stratę początkową, jednocześnie nadwyżka zasobów pozwala na skuteczne ich zainwestowanie i redukcję negatywnych skutków, a nawet zysk. Osoby ubogie w zasoby dotkliwie odczuwają pierwsze skutki kryzysu i nie są w stanie zmobilizować wystarczających środków do obrony, co naraża je na kolejne straty.

- Implikacja 2 – niedostatek zasobów nie tylko powoduje większe narażenie na stratę, ale sprawia też, że strata początkowa pociąga za sobą kolejne. Jak wspomniano wcześniej, skutki wystąpienia straty mogą być zredukowane znaczną inwestycją zasobów obronnych. Każdy taki cykl powoduje kurczenie się rezerw i zmniejsza zdolności przeciwdziałania wystąpieniu kolejnych strat. To z kolei sugeruje, że ludzie ubodzy w zasoby są bardziej narażeni na ich utratę, bowiem cykle strat będą miały większą prędkość a ich wpływ będzie o wiele bardziej destruktywny.
- Implikacja 3 – ci, którzy dysponują zasobami, mają większe możliwości osiągnięcia zysków, a ponadto początkowy zysk pociąga za sobą kolejne. Ta implikacja jest analogiczna do implikacji 2., tyle, że dotyczy zysków. Zasadniczą różnicą dotyczącą mechanizmów opisywanych przez implikacje 2. i 3., jest fakt, że potrzeba osiągnięcia zysków ma mniejszy priorytet niż potrzeba niwelowania strat. Nadwyżki zasobów oprócz funkcji obronnych stanowią bazę do inwestowania, to zaś daje szansę na zysk. Cykle zysków mają znacznie mniejszą prędkość i wpływ, niż cykle strat.
- Implikacja 4 – osoby ubogie w zasoby są skłonne przyjmować postawę defensywną, strzegąc tego, co mają. Kiedy zasobów jest mało, koszty ich zaangażowania szybko przekraczają zapotrzebowanie i narażają jednostkę czy organizację na niebezpieczeństwo (Hobfoll, 2006). Postawa defensywna polega na trzymaniu w odwodzie jak największej ilości zasobów na wypadek konieczności przeciwdziałania skutkom strat. Taka postawa znacznie ogranicza a nawet blokuje możliwość inwestowania zasobów i uzyskania zysków, ale jak wspomniano wcześniej skutki strat są znacznie poważniejsze.

2.4. Stres w warunkach pracy

Praca stanowi dla człowieka naturalną i pożądaną formę aktywności. W ujęciu Nowackiego (2008, s. 88) „praca jest działaniem, które zmierza do uzyskania produktu, wykonania usługi lub ukształtowania wytworu”. Służba w formacjach porządku publicznego, w tym również w Straży Granicznej, jest specyficzną formą pracy, której celem jest wykonanie „usługi” na rzecz społeczeństwa jaką jest zwalczanie naruszeń prawa, jednocześnie „ukształtowanie wytworu”, którym jest bezpieczeństwo wewnętrzne. Praca, jako dominująca w trakcie życia forma ludzkiego działania, jest przedmiotem zainteresowania badawczego przedstawicieli nauk społecznych, w tym wielu pedagogów (por. Baraniak, 2008; Bera, 2008, 2011, 2012; Bogaj, 2006, 2007; Furmanek, 2006, 2010; Karney, 2007; Kwiatkowski, 2007, 2010; Nowacki, 1999; Wiatrowski, 2005; Wilsz, 2009; Wołk, 2009). Karney (2007) uważa, że w obecnych uwarunkowaniach społeczno – kulturowych pedagogika pracy zorientowana jest przede wszystkim na obszary zawodowe, które wymagają od pracownika: wysokich kwalifikacji i kompetencji, dużego zaangażowania, intelektualizacji procesu pracy, sprawności w podejmowaniu złożonych i trudnych decyzji dotyczących organizacji jako specyficznego systemu społecznego. Złożoność i wysokie wymagania środowiska pracowniczego powodują, że samo zjawisko pracy może budzić ambiwalentne emocje – pozytywne lub negatywne. W zależności od okoliczności i stawianych celów może ono służyć zdrowiu, wspierać rozwój i dostarczać satysfakcji, ale może również stanowić czynnik patogeny, być źródłem napięcia emocjonalnego, choroby, zaburzeń w społecznym i rodzinnym funkcjonowaniu człowieka (Bańka, 2001; Bera, Wierzejska, 2015). Zdaniem Bery (2012, s. 147-148): „Jeśli wykonywana praca stanowi ciekawe zajęcie, daje poczucie spełnienia społecznie ważnej misji oraz stwarza możliwości realizacji swych aspiracji i zamiłowań, wówczas staje się źródłem zadowolenia i następuje szybki proces adaptacji zawodowej. Czasami jednak wyobrażenia o pracy rozmiągają się z realiami”. Zjawisko niespełnienia oczekiwań może dotyczyć osób rozpoczynających pracę w danym miejscu zatrudnienia. Czasochłonność obowiązków zawodowych czy brak wsparcia mogą wywoływać rozczarowanie, zniechęcenie lub zmianę pracy. Jednym ze zjawisk, które negatywnie wpływa na proces pracy, jest stres.

Stres związany z pracą (stres zawodowy) stanowi bardzo poważny problem nie tylko dla jednostek, doświadczających stresu, ale także dla organizacji i całego społeczeństwa.

Każda praca może być miejscem, w którym pracownik zetknie się z czynnikami (stresorami) wywołującymi stan silnego napięcia. Do najbardziej znanych klasyfikacji stresorów należą podziały opracowane przez Leviego (1981 za: Terelak 2001) i Frankenhauser (1989 za: Terelak 2001); Ivancevicha i Mattesona (1980 za: Terelak 2001) oraz Coopera i Marshal (1987 za: Ogińska Bulik 2007)

Według Leviego i Frankenhauser (1981 za: Terelak 2001, s. 35) stres w pracy może być generowany przez kilka czynników jednocześnie, zarówno fizycznych jak i społecznych. Stres manifestuje się na płaszczyźnie fizjologicznej, behawioralnej, mentalnej oraz organizacyjnej. Istnieje kilka klas czynników, które w realnej sytuacji powodują wystąpienie stresu. Mogą to być:

1. Czynniki stresowe tkwiące w samej pracy:
 - jakościowe i ilościowe obciążenie pracą vs. przeciążenie,
 - presja czasu i bezwzględna terminowość,
 - warunki pracy,
 - praca zmianowa,
 - konieczność nadążania za szybkimi zmianami technologicznymi.
2. Stosunki społeczne z przełożonymi, podwładnymi i kolegami:
 - niezdolność do podporządkowania się,
 - brak wsparcia społecznego,
 - wadliwa polityka społeczna.
3. Struktura organizacyjna i klimat emocjonalny:
 - brak współodpowiedzialności,
 - poczucie osamotnienia,
 - zła komunikacja interpersonalna.
4. Miejsce w organizacji:
 - dwuznaczność roli i konfliktogenność,
 - nieadekwatna do roli odpowiedzialność za rzeczy i ludzi,
 - zbyt duża zależność od kierownictwa średniego szczebla.
5. Źródła ekstraorganizacyjne:
 - problemy rodzinne,
 - kryzysy życiowe,
 - trudności finansowe,
 - konflikty związane z małą wiarygodnością i polityką firmy,

- konflikty w pracy i w domu,
- brak wsparcia instytucjonalnego.

6. Kariera zawodowa:

- aktualny status zawodowy niezgodny z kwalifikacjami i aspiracjami,
- brak perspektywy rozwoju.

Głównymi czynnikami osobowościowymi, które mogą wpływać na wystąpienie stresu w pracy są nieźrównoważenie emocjonalne, konformizm, brak inicjatywy, sztywność postaw, trudności adaptacyjne oraz niski poziom motywacji osiągnięć.

Ivancevich i Matteson (1980 za: Terelak, 2001) w swojej koncepcji wyróżnili sytuacje organizacyjne mogące być źródłem stresu. Podzielili je na stresory wewnątrzorganizacyjne i ekstraorganizacyjne. Do pierwszej grupy należą środowisko fizyczne (np. oświetlenie, hałas, temperaturę, wibrację, i tym podobne), indywidualne obciążenie pracą (np. przeciążenie pracą w różnych okresach, konflikt ról, odpowiedzialność za innych, brak perspektyw zawodowych, i tym podobne), grupowe czynniki stresu (np. brak spójności grupy, konflikty wewnątrzgrupowe, niezadowolenie grupy z lidera, i tym podobne), organizacyjne czynniki stresowe (np. zły klimat organizacyjny), przestarzała technologia (zły styl zarządzania, system kontroli, i tym podobne). Kolejna grupa to stresory ekstraorganizacyjne obejmujące stosunki rodzinne, problemy ekonomiczne kraju, problemy rasowe, nietolerancję wyznaniową, zbyt ostrą konkurencję na rynku i wywiad gospodarczy.

Cooper i Marshall (1987 za: Ogińska – Bulik, 2007) opracowali sześciopunktową kwalifikację stresorów. Pierwszą grupę stanowią czynniki związane z wykonywaną pracą, takie jak złe warunki pracy, przeciążenie lub niedociążenie, presja czasowa, praca zmianowa, właściwości materialnego środowiska pracy. Kolejna kategoria to czynniki związane z rolami pełnionymi w organizacji, obejmujące niejednoznaczność roli, konflikt ról, poziom odpowiedzialności. Cztery następne grupy to stresory wynikające ze stosunków w pracy, z rozwoju zawodowego, struktury organizacyjnej i atmosfery w organizacji oraz pozaorganizacyjne źródła stresu.

Każda praca, a w szczególności specyficzny stosunek pracy jakim jest służba, może być źródłem stresu. Badania ukazują, że stres zawodowy u przedstawicieli służb mundurowych jest zjawiskiem bardzo powszechnym, jak również wskaźniki stresu związanego z pracą i służbą nieustannie rosną (Ogińska – Bulik, 2007; Dudek, Merecz, Makowska, 2001). Ustalenia te odnoszą się przede wszystkim do funkcjonariuszy policji

oraz wojska i strażaków, których specyfika pracy była najczęstszym przedmiotem empirycznego zainteresowania w naukach społecznych (Taris, Kompier, Geurts, Houtman, van den Heuvel, 2010; Kaflik-Pieróg, Ogińska-Bulik, 2003). Można zatem przyjąć, że funkcjonariusze Straży Granicznej podlegają takiej samej – jak w przypadku innych służb mundurowych – specyfice pracy, gdyż zadania służbowe realizują w uciążliwych warunkach i niejednokrotnie spotykają się z licznymi zagrożeniami. Do wykonywania tego zawodu potrzebna jest – o czym informowano w treści rozdziału pierwszego – wyjątkowa sprawność psychiczna i fizyczna. Funkcjonariusze na co dzień mają do czynienia ze specyficznymi warunkami i właściwościami służby takimi jak: praca zmianowa (zaburzenie równowagi praca – wypoczynek – sen), praca w stresie, próby korumpowania, niesatysfakcjonująca gratyfikacja finansowa, zależność służbowa, brak możliwości wyboru oraz wpływu na zmianę miejsca pełnienia służby, pełnienie służby w rozłące z rodziną, pełna dyspozycyjność, wysokie wymagania kwalifikacyjne, presja publiczna. Szczególnie istotna jest ciążąca na nich odpowiedzialność, a zwłaszcza – wpisane na stałe w przebieg zawodowej służby – ryzyko utraty zdrowia lub życia. Straż Graniczna to formacja, której istotą działania jest zapewnienie bezpieczeństwa w wymiarze jednostkowym, społecznym, instytucjonalnym i państwowym. Specyfika służby w Straży Granicznej polega na konieczności bycia w ciągłej gotowości i dyspozycyjności do wykonywania określonych zadań. Warto też zwrócić uwagę, że zmienność godzin pracy, służba w weekendy, święta, nocne patrole, dyżury, determinują ponoszenie kosztów zdrowotnych w wymiarze psychicznym, fizycznym, duchowym i rodzinnospołecznym. W związku ze spotykaniem się z przemocą, agresją, wieloma szokującymi zdarzeniami podczas codziennych służb, funkcjonariusze służb mundurowych, w tym także Straży Granicznej są narażeni na szereg negatywnych następstw w sferze emocjonalno – poznawczej (lęk, irytacja, depresja), w zachowaniu (wyrażające się obniżeniem wydajności pracy, podatnością na wypadki, skłonnością do agresji) czy też w sferze somatycznej (Ogińska – Bulik, 2007).

Dokonany przegląd literatury daje podstawy do sformułowania tezy, że stres związany z pracą, stanowi istotny czynnik wywołujący syndrom wypalenia zawodowego. Analizie tego zagadnienia - w ujęciu teorii zachowania zasobów (COR) – poświęcony jest kolejny rozdział.

3. Teoria zachowania zasobów a syndrom wypalenia zawodowego

3.1. Wprowadzenie

Uniwersalność teorii COR pozwala na jej zastosowanie w badaniu stresu zawodowego (Brown, 2012). Wykonywanie pracy w określonych warunkach społeczno – kulturowych jest bowiem swoistą formą inwestowania zasobów w celu uzyskania innych, oczywiście z zakładaną możliwością utarty lub pomniejszenia pierwotnych „rzeczy wartościowych”.

Przegląd literatury przedmiotu pozwala nawet na stwierdzenie, że przyjęcie teorii Hobfolla (Wright, Hobfoll, 2004) stwarza szerokie ramy kontekstowe dla lepszego zrozumienia zjawiska wypalenia zawodowego. W tym ujęciu teoretycznym wypalenie pojawia się wtedy, gdy zasoby „życiowe” jednostki są nieadekwatne, aby sprostać wymaganiom zawodowym.

3.2. Definicje wypalenia zawodowego

Pomimo tego, że wypalenie zawodowe istnieje prawdopodobnie tak samo długo jak praca zarobkowa, motywowana nie tylko koniecznością ekonomiczną, ale również własnymi ambicjami, samo zjawisko zostało opisane i zdefiniowane po raz pierwszy przez Freudenbergera (1974 za: Pines, 2011) w latach 70-tych XX wieku. Autor ten użył definicji, według której „wypalić się” oznacza odnieść niepowodzenie, zużyć siły, doprowadzić się do stanu wyczerpania spowodowanego nadmiernymi wymaganiami w odniesieniu do posiadanej energii, siły i zasobów. Kilka lat później zaproponował autorską definicję wypalenia zawodowego jako stanu zmęczenia czy frustracji wynikającym z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło spodziewanej nagrody (Freudenberger, Richelson, 1980 za: Pines, 2011, s. 35).

Według Pines i Aronsona (1988 za: Pines, 2011, s. 35) „wypalenie jest stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania powodowanego przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym”. Pines (2011) odróżnia wypalenie od stresu, a kluczowym czynnikiem różnicującym jest, jej zdaniem, motywacja. Jeśli nie występuje wysoka motywacja na początku pracy

w zawodzie, to w przypadku doznawanego stresu w pracy może pojawiać się: depresja, stres, alienacja, rutyna, przemęczenie, ale nie wypalenie. Tym samym wypalenie nie jest odpowiedzią na monotonną i długotrwałą pracę, ale na zawiedzione oczekiwania związane z pracą, zakładanymi celami czy istotnymi wartościami.

Chernis (1980, 1993 za: Pines, 2011, s. 36) zaproponował definicję wypalenia zawodowego, w której kluczowym pojęciem są kompetencje. W tym ujęciu wypalenie jest konsekwencją braków kompetencyjnych w zakresie poczucia własnej skuteczności. Niezależnie od występowania tych samych negatywnych czynników związanych z pracą, pojawia się ono przede wszystkim u tych osób, które posiadają niskie przekonanie o własnej skuteczności i reagują na wysokie wymagania pracy, rozczarowaniem, cynizmem i apatią. Pogląd ten podziela Sęk (2011, s. 87), uznając że wypalenie jest „nie tyle bezpośrednim skutkiem przewlekłego stresu, ile stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradczą”.

Liczni autorzy (Kirenko, Zubrzycka-Maciąg, 2011; Pyżalski, 2002; Sapilak, Kurpas, Steciwko, 2006; Sęk, 2000) definiują wypalenie zawodowe jako zbiór symptomów powstających u osób wykonujących zawody, w których pełen zaangażowania kontakt interpersonalny i cechy osobowości profesjonalisty stanowią podstawowe instrumenty czynności zawodowych, decydujące o poziomie wykonania zawodu, o sukcesach i niepowodzeniach zawodowych. Wywiązując się ze swoich obowiązków zawodowych, wykonuje się czynności, w których działa przewlekłe specyficzny stres psychiczny, wynikający z natury danej profesji. Wskutek tego stresu i dodatkowych trudności oraz sytuacji odroczonej gratyfikacji może dojść do wyczerpania psychofizycznego, zwłaszcza emocjonalnego, obronnego dystansowania się zawodowego (depersonalizacja) i obniżonego zaangażowania oraz satysfakcji zawodowej.

Przegląd literatury przedmiotu ukazuje szczególne znaczenie w naukach społecznych stanowiska teoretycznego, autorstwa Christiny Maslach i jej współpracownicy Susan Jackson (Schaufeli, Leiter, Maslach, 2001). W tym ujęciu wypalenie zawodowe jest definiowane jako psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który występuje u osób, pracujących z ludźmi w pewien określony sposób (Maslach, Jackson, 1981, s. 99). Wypalenie zawodowe jest uważane za oddaloną w czasie reakcję na chroniczny stres w pracy.

Syndrom wypalenia rozwija się na trzech wymiarach:

- wyczerpania emocjonalnego,
- depersonalizacji,
- utraty zaangażowania / obniżonego poczucia osiągnięć (Maslach, 2010; Maslach, Schaufeli, Leiter 2001):

Z prezentowanych definicji wynika, że wypalenie zawodowe jest stanem cechującym się frustracją i wyczerpaniem, utratą energii emocjonalnej i spadkiem sił fizycznych, a w konsekwencji spadkiem motywacji do kontynuowania pracy z dotychczasowym zaangażowaniem. W rozważaniach na temat wypalenia zawodowego wyraźnie podkreśla się fakt, iż zjawisko to nie jest zwykłym zmęczeniem, gdyż człowiek może być zmęczony pracą, ale czerpać z pracy satysfakcję. Tymczasem syndrom wypalenia dotyczy ludzi, którzy rozpoczynali swoją pracę zawodową z pełnym zaangażowaniem, wzniosłymi ideami i oczekiwaniami, a nawet spodziewali się czerpać z wykonywania wybranego zawodu satysfakcję w znaczeniu poczucia sensu życia.

W niniejszej pracy przyjęto – jako wiodącą – definicję wypalenia zawodowego autorstwa Maslach i Jackson (Maslach, Jackson, 1981; Maslach, 2004, s. 15). Ponieważ występują trzy wymiary konstytuujące wypalenie, zostaną one kolejno omówione.

Wyczerpanie emocjonalne cechuje poczucie nadmiernego zmęczenia oraz wyczerpania emocjonalnych zasobów. Charakterystyczne dla tego wymiaru są brak naturalnej energii i zapału do działania, brak radości życia, zwiększona drażliwość oraz impulsywność. Zaznacza się potrzeba inwestowania większego wysiłku do pełnienia zawodowych ról. Dołączają się do tego liczne objawy psychosomatyczne. Głównymi źródłami wyczerpania są: nadmiar obowiązków oraz konflikty w pracy. Na płaszczyźnie zawodowej osoba czuje się wyeksploatowana i wyczerpana, a równocześnie nie dostrzega możliwości regeneracji sił. Najczęściej brakuje jej energii, aby rozpocząć nowy dzień i spotykać ludzi, którym trzeba pomagać. W płaszczyźnie psychologicznej następuje rozluźnienie emocjonalnych więzi z podopiecznymi, co często przybiera formę utraty przywiązania i bliskości.

Depersonalizacja w teorii Maslach (2004) określa specyficzny stosunek jednostki do innych, który wyraża się negatywnym, cynicznym, nadmiernym dystansowaniem się w kontaktach interpersonalnych, a często również utratą idealizmu. Relacje z innymi tracą swój dotychczasowy podmiotowy charakter, stając się bezosobowe, zdepersonalizowane.

Depersonalizacja jest pochodną nadmiernego wyczerpania emocjonalnego. Może być spostrzegana jako forma samoobrony poprzez tworzenie emocjonalnego buforu obojętności chroniącego przed kontaktami. Jest jednak ryzyko, że postawa obojętności może prowadzić do apersonalnej postawy wobec innych i dehumanizacji.

Obniżone poczucie osiągnięć osobistych przejawia się spadkiem poczucia własnej kompetencji i wydajności pracy. To obniżenie poczucia własnej skuteczności i efektywności działania może wiązać się z depresyjnością i trudnościami w radzeniu sobie z wymaganiami, jakie stawiane są w pracy oraz ze stresem związanym z wykonywanym zajęciem (Maslach, 2004; Litzke, Schuh, 2006).

Analiza pracy Maslach (Maslach, Leiter, 2008, s. 498), podejmującej kwestię struktury wypalenia, wskazuje na tendencję do opisywania wyodrębnionych trzech podstawowych dymensji wypalenia w bardziej ogólnych terminach, niż to miało miejsce w pierwotnej wersji. Nie akcentuje się więc wyczerpania emocjonalnego, lecz ogólnie – wyczerpanie, które dotyczy zarówno funkcjonowania emocjonalnego, jak i kondycji fizycznej jednostki. Depersonalizacja – wyrażająca niekorzystną zmianę postawy do klientów – zastępowana jest określeniem „cynizm”, wskazującym na chłód, dystans i postawę obojętności wobec własnej pracy, a w tym również do podopiecznych czy klientów. Brak satysfakcji osobistej zastępuje się określeniem wskazującym na nieefektywność (*inefficacy*), z czym łączy się przekonanie o zawodowej nieadekwatności i utrata zaufania do własnych zdolności. Ta zmiana terminologii podyktowana jest w znacznym stopniu próbą wypracowania bardziej ogólnej koncepcji wypalenia i nieograniczania jej tylko do zawodów społecznych, co miało miejsce w początkowym okresie badań dotyczących przedmiotowego zjawiska.

Maslach i Leiter (2010) charakteryzują sześć głównych obszarów, w kontekście których można rozpatrywać źródła stanu wypalenia:

- nadmierne obciążenie pracą (zbyt wiele przydzielonych zadań, wyczerpanie, nadmierna dyspozycyjność, presja czasu);
- brak poczucia kontroli (brak partycypacji w decyzjach, nieskuteczne przywództwo);
- poczucie niedocenienia i brak satysfakcji z pracy (zbyt niskie wynagrodzenie, brak uznania);
- problemy międzyludzkie w miejscu pracy w zakresie komunikacji i uzyskiwania wsparcia;

- poczucie niesprawiedliwości/nierównego traktowania pracowników;
- rozbieżność między osobistymi wartościami i wartościami organizacji.

Każdy z wyżej wymienionych obszarów może być indywidualnie i subiektywnie doświadczany. Zawsze jednak reakcje wypalenia będą miały podobną symptomatologię, niezależnie od specyficznego obszaru, generującego oznaki wypalenia.

Wypalenie zawodowe występuje głównie wśród grup zawodowych, których istotą jest bliski, angażujący kontakt interpersonalny, bezpośrednia praca z ludźmi oraz emocjonalne interakcje. Do tych grup, zgodnie z długotrwałą już tradycją w naukach społecznych, zaliczano: nauczycieli, terapeutów, pracowników socjalnych i medycznych (Kirenko, Zubrzycka-Maciąg, 2011). Prowadzone są również badania dotyczące wypalenia zawodowego wśród przedstawicieli służb mundurowych – głównie policjantów (Ogińska – Bulik, 2007; Neveu, 2007), co jest spójne z eksploracjami dotyczącymi stresu zawodowego, doświadczanego w tej grupie zawodowej – por. rozdział 2. W warunkach polskich – o czym wspomniano – nie podejmowano dotychczas takich badań w odniesieniu do funkcjonariuszy Straży Granicznej, aczkolwiek – w literaturze światowej pojawiły się takie doniesienia (Ojedokun, Idemudia, 2014).

Przegląd literatury przedmiotu wskazuje na kluczową rolę stresu w rozwoju syndromu wypalenia zawodowego (Ogińska – Bulik, 2007). W warunkach wykonywania pracy może on wynikać z poczucia psychicznego obciążenia pracą, braku nagród, poczucia niepewności w pracy, uciążliwości fizycznych itp. Oddziaływanie tych czynników intensyfikuje się w grupie zawodów „trudnych i niebezpiecznych” (Łuczak, 1999). W grupie tej niewątpliwie znajdują się funkcjonariusze Straży Granicznej.

3.3. Mechanizm powstawania wypalenia według Hobfolla

Teoria COR pozwala rozpoznać znaczenie indywidualnej motywacji w procesie wypalenia zawodowego. Bardziej precyzyjnie mówiąc – podstawowa decyzja motywacyjna jednostki polega na rozstrzygnięciu, jakie zasoby, które mogłyby być wykorzystane do osiągnięcia celów w innych dziedzinach życia człowieka, będą zainwestowane w pracę (Hobfoll, 2006). Mechanizm wypalenia zawodowego na gruncie teorii COR polega tym, że na wczesnych etapach tego procesu ludzie usiłują zwalczyć chroniczne stresory w miejscu pracy poprzez intensywne inwestowanie zasobów w działania zaradcze. Początkowo jednostka jest pobudzona i sfrustrowana faktem, że jej

zasoby nie wpływają na rozwiązanie problemu, jednak aktywnie poszukuje rozwiązań. Utrzymywanie się takiej sytuacji prowadzi do przyjmowania przez osoby postawy defensywnej, która polega na gromadzeniu wszelkich możliwych zasobów, na redukowaniu pośredniej straty zasobów na skutek inwestowania w nieopłacalne rozwiązania i na ograniczaniu strat wynikających z wystawiania się na negatywną ocenę zwrotną otrzymywaną w pracy. Ceną za to jest wyczerpanie emocjonalne oraz poczucie depersonalizacji i porażki, wraz towarzyszącymi im negatywnymi emocjami, takimi jak lęk i depresja. Cykle strat w procesie wypalenia zachodzą powoli i niepostrzeżenie, a nawet bywają celowo maskowane (Hobfoll, 2006, s. 214). Zdaniem Hobfolla (1989, 2006) w mechanizmie wypalenia zawodowego prawdopodobnie większe znaczenie niż sama strata, ma fakt braku spodziewanych zysków przy intensywnym inwestowaniu zasobów. Niezależnie od tego, czy w określonej sytuacji przeważają bezpośrednie straty czy też brak zysku, cykle strat nadwyrężają rezerwy zasobów w procesie przypominającym powolne wyciekanie. Zubożone zostają takie zasoby osobiste, jak samoocena, własna skuteczność i poczucie celu, a poczucie fizycznego wyczerpania wypiera wcześniejszy zapal (Hobfoll, 2006, s. 214 - 215).

Przegląd literatury przedmiotu pozwala ponadto na ukazanie ścisłego związku pomiędzy syndromem wypalenia zawodowego a spostrzeganą skutecznością własną (por. metaanaliza Brown, 2012). Spostrzegana skuteczność w kontrolowaniu czynników stresogennych w pracy odgrywa kluczową rolę w mechanizmie hamowania pobudzenia lękowego. Zdaniem Bandury (1993, s. 132-133), jeżeli ludzie są przekonani, że potrafią kontrolować zagrożenia, to nie posługują się „niepokojącymi” wzorcami myślowymi. Natomiast ci, którzy uważają, że nie są w stanie poradzić sobie z czynnikami stresogennymi, doświadczają dużego niepokoju. Jego źródłem jest percepcja różnych aspektów środowiska pracy jako pełnych niebezpieczeństw. Następuje zjawisko potęgowania powagi możliwych zagrożeń i antycypacyjnego zamartwiania się. W konsekwencji pogarsza się poziom funkcjonowania zawodowego.

Reasumując: uzasadnione wydaje się założenie, że teoria COR Hobfolla (1989, 2006, 2012) stwarza teoretyczne ramy dla empirycznego poszukiwania związków pomiędzy bilansem zasobów „życiowych” a syndromem wypalenia zawodowego. Przyjęto, że spostrzegana skuteczność własna w sferze zawodowej pełni rolę zmiennej pośredniczącej w obrazie tych zależności.

Metodologiczne podstawy badań własnych przedstawiono w rozdziale kolejnym.

4. Metodologiczne podstawy badań własnych

4.1. Wprowadzenie

Celem niniejszego rozdziału jest przedstawienie celu badań, sformułowanych problemów badawczych, zmiennych oraz postawionych hipotez. W dalszej części opisano przyjęty model badawczy i scharakteryzowano narzędzia badawcze oraz badaną grupę.

4.2. Cel badań i problemy badawcze

Zdaniem Pilcha (2001) celem poznania naukowego jest zdobycie wiedzy, na którą składa się maksymalna ilość ścisłych i pewnych informacji, które jednocześnie wzbogacają wiedzę ogólną. Wiedza gromadzona i usystematyzowana w ten sposób pozwala formułować prawa nauki i określać prawidłowości. Rubacha (2008) wyodrębnił dwa zasadnicze cele badań naukowych – wyjaśnienie dotyczące teorii i wyjaśnienie dotyczące praktyki. Głównym celem badań teoretycznych jest sformułowanie teorii pedagogicznej, która odnosi się do populacji oraz weryfikacja słuszności założeń teoretycznych. Badania praktyczne mają na celu przyczynić się do rozwoju praktyki edukacyjnej.

Celem teoretycznym niniejszej pracy jest weryfikacja postulowanego – w oparciu o stanowisko teoretyczne Hobfolla (1989, 2006, 2012) – własnego modelu badawczego. Odnosi się on do obrazu zależności bilansu strat i zysków zasobów życiowych z poziomem wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej. Uwzględniono także pośredniczącą rolę spostrzeganej skuteczności własnej w obrazie przedmiotowych związków. Interpretacja wyników uzyskanych w toku przeprowadzonych badań stanowić może podstawę do opracowania sugestii co do usprawnienia zasad profilaktyki zdrowotnej funkcjonariuszy Straży Granicznej, która jest realizowana między innymi w ramach kursów przeciwdziałania skutkom wypalenia zawodowego. Tak jest pojmowany cel praktyczny rozprawy.

Łobocki (2001) uważa, że bez sformułowania problemów na próżno byłoby oczekiwać osiągnięć, zwłaszcza w ilościowych badaniach pedagogicznych. Według Maszke (2008) punktem wyjścia wszelkich badań naukowych są pytania i problemy, jakie nasuwa obserwacja zjawisk życia codziennego. Zbiór owych pytań odnoszących się do przedmiotu badania i towarzyszących mu zjawisk, zdarzeń i procesów, nazywa się

problematyką badawczą. Autor przyjmuje, że każdy problem jest pytaniem, natomiast nie każde pytanie jest problemem.

Łobocki (2000) twierdzi, że problem badawczy to pytanie, które w miarę precyzyjnie określa cel zamierzonych badań i jednocześnie ujawnia braki w dotychczasowej wiedzy na interesujący nas temat. Stanowi on podstawowy składnik każdego liczącego się w nauce badania. Badacz ten wśród problemów badawczych wyróżnia: problemy naukowo i subiektywnie badawcze, problemy dotyczące właściwości zmiennych i relacji między nimi oraz problemy zawierające pytania do rozstrzygnięcia i dopełnienia. Inną klasyfikację proponuje Palka (2006), który podzielił problemy badawcze na: problemy metateoretyczne, problemy metametodologiczne, problemy teoretyczne, problemy teoretyczno-praktyczne, i problemy ściśle praktyczne.

Formułowanie problemów badawczych stanowi zapoczątkowanie badań. Etap ten jest podstawą do rozważenia całego toku postępowania badawczego, zmierzającego do rozwiązania problemu, a zwłaszcza określenia czynności związanych z doбором i pomiarem zmiennych, formułowaniu hipotez, metod zbierania danych oraz sposobem przeprowadzenia analizy zebranych materiałów. Brzeziński (1997) uważa, że poprawnie sformułowany problem, przesądza nie tylko o sukcesie badawczym, ale stanowi niejednokrotnie większą wartość dla rozwoju danej dyscypliny naukowej niż samo poszukiwanie jego rozwiązań. Przed formułowaniem problemów badawczych należy zapoznać się literaturą przedmiotu, gdyż jest ona najlepszym źródłem inspiracji przy ich formułowaniu. Krytyczna ocena literatury pozwala poznać aktualny stan badań, istniejące teorie, jak i wykorzystywane dotąd metody badawcze i stosowane narzędzia. Pozwala to uniknąć sytuacji, w których formułuje się pytania, na które już udzielono odpowiedzi (Maszke, 2008).

Na podstawie przeglądu literatury sformułowano dwa problemy badawcze. **Pierwszy** z nich odnosi się do zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Przyjmuje on postać czterech uszczegółowionych pytań:

- 1.1. Jaka jest zależność między bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a wymiarami (depersonalizacja, wyczerpanie i obniżone poczucie osiągnięć) syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej?
- 1.2. Jakie są zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a spostrzeganą skutecznością własną funkcjonariuszy Straży Granicznej?

1.3. Jakie są zależności pomiędzy spostrzeganą skutecznością własną a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej?

1.4. W jaki sposób spostrzegana skuteczność własna zmienia zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów, a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej?

Drugi **problem badawczy** odnosi się zjawiska ewentualnego zróżnicowania uzyskanych zależności ze względu na płeć funkcjonariusza. Przyjmuje on zatem następująca postać:

2. Jak płeć funkcjonariusza różnicuje.

- 2.1. znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej na zależności pomiędzy bilansem zysków i strat zasobów a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy kobiet i funkcjonariuszy mężczyzn?
- 2.2. związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia zawodowego a generalnym bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów?

4.3. Określenie zmiennych

Badania naukowe odnoszą się zawsze do określonych przedmiotów jak i odpowiadającym im zjawisk czy procesów, którym one podlegają. Zarówno przedmioty, jak i towarzyszące im zjawiska, interesują badającego nie w całości ich złożoności, lecz jedynie z punktu widzenia określonych cech, jakie one posiadają. Zdaniem Maszke (2008) każda z tych cech może przybrać różne wartości. Owe wartości to zmienne. Podobnie pojęcie zmiennej definiuje Brzeziński (1997, s. 22), który twierdzi, że „jeżeli o danej własności możemy powiedzieć, że przyjmuje ona różne wartości, to jest to zmienna”. Z kolei Pilch (2001, s. 50) określa zmienną jako to, co daje się zaobserwować w każdym zdarzeniu lub zjawisku. Są to podstawowe cechy konstytutywne dla danego zdarzenia. Współcześnie znane są różne klasyfikacje zmiennych, jednak zdaniem Łobockiego (2001) najbardziej użyteczna w badaniach pedagogicznych jest klasyfikacja zmiennych z uwagi

na związane z nimi przyczyny lub skutki. Obejmuje ona tzw. zmienne niezależne i zależne oraz pośredniczące i kontrolne. Zmienna, która stanie się przedmiotem badania i której związki z innymi zmiennymi określane są w pracy badawczej, nosi nazwę zmiennej zależnej, zaś zmienne, od których ona zależy, które na nią oddziałują nazywane są zmiennymi niezależnymi (Brzeziński, 1997). Można zatem stwierdzić że, zmienne niezależne uchodzą z reguły za przyczynę zmiennej zależnej, a ta ostatnia za skutek zmiennej niezależnej (Łobocki, 2001). Kolejny rodzaj zmiennych to zmienne pośredniczące. Są to czynniki działające na obszarze badawczym między przyczyną, jaką stanowi zmienna niezależna, a skutkiem, jaki stanowi zmienna zależna. Zazwyczaj umożliwiają one dodatkowe wyjaśnienie współzależności między zmiennymi niezależnymi i zależnymi czy też wręcz zachodzącego między nimi jednokierunkowego związku przyczynowo – skutkowego (Łobocki, 2001).

Przyjęte w pracy rozumienie zmiennych jest następujące:

- zmienna zależna Y: **syndrom wypalenia zawodowego** w wymiarach depersonalizacji, wyczerpania emocjonalnego i obniżonego poczucia osiągnięć,
- zmienna niezależna główna X1: **bilans zysków i strat poszczególnych zasobów** – zmienna operacjonalizowana wieloetapowo, począwszy od ustalenia ważności subiektywnej danego zasobu, poprzez określenie zysków i strat zasobów, aż do ukazania dynamiki zmian zysków i strat w poszczególnych sferach i aktywnościach „życiowych”,
- Zmienna niezależna X2 (pośrednicząca) – **spostrzegana skuteczność własna** – w sferze zawodowej, odnoszona do obszarów: a) czynności realizowanych w bezpośredniej ochronie granicy państwowej, b) w obszarze relacji interpersonalnych w czasie służby oraz c) czynności administracyjno – prawnych oraz d) w wymiarze ogólnym,
- zmienna niezależna X3 (moderator) – **pleć funkcjonariusza**,
- zmienna niezależna kontrolowana – **staż służby w Straży Granicznej**.

Główne zmienne występujące w badaniu oraz sposób ich operacjonalizacji przedstawiono w tabeli 2.

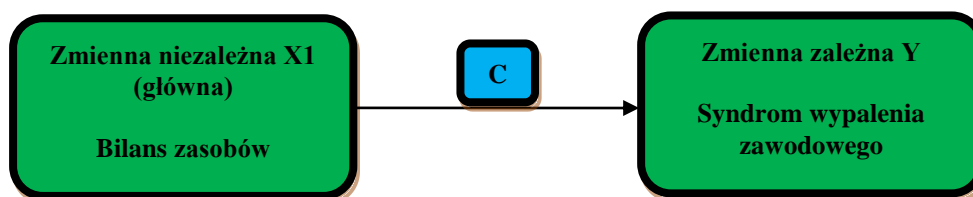
Tabela 2. Główne zmienne i ich wskaźniki

Rodzaj zmiennej	Nazwa zmiennej	Wskaźnik
Zmienna zależna Y	Syndrom wypalenia zawodowego	Wynik w teście <i>Maslach Burnout Inventory</i> , 2010.
Zmienna niezależna główna X1	Bilans zasobów	Wynik uzyskany za pomocą Kwestionariusza Samooceny Zysków i Strat, 2012
Zmienna niezależna X2 (pośrednicząca)	Spostrzegana skuteczność własna	Wynik uzyskany za pomocą Skali Spostrzeganej Skuteczności Własnej Funkcjonariusza Straży Granicznej
Zmienna niezależna X3 (moderator)	Płeć	Deklaracja płci w instrukcji narzędzi

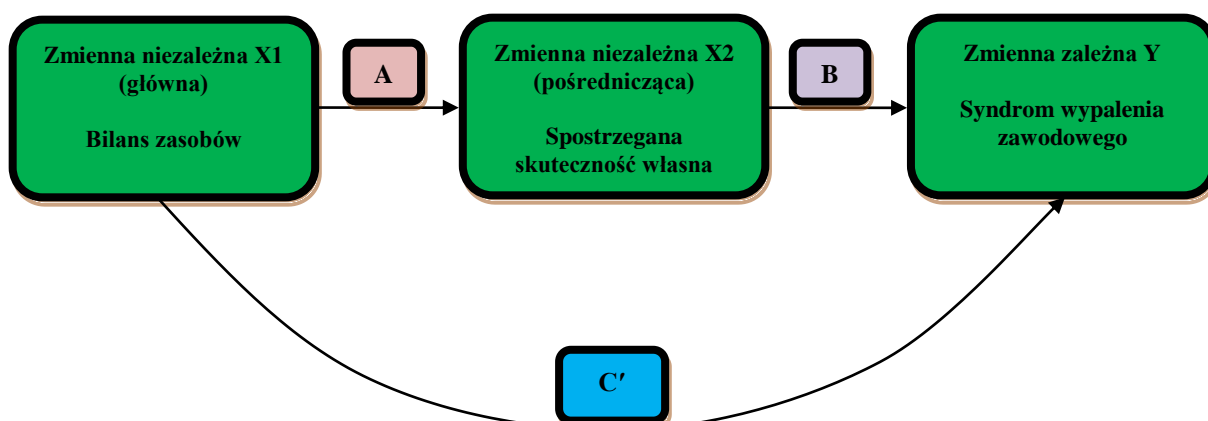
4.4. Postulowany model badawczy

W pracy przyjęto, jako zasadniczy, korelacyjny schemat badań, co uwidacznia się w sformułowanych pytaniach „o zależności”.

Postulowany model badawczy ma następującą postać:



Model A. Model bezpośredniej zależności pomiędzy zmienną niezależną główną a zmienną zależną



Model B. Model zależności pomiędzy zmienną niezależną główną a zmienną zależną z uwzględnieniem zmiennej pośredniczącej

Rysunek 2. Postulowany model badawczy

Zasadniczą zależność obrazuje na rysunku strzałka C – istotność relacji głównych zmiennych bilansu zasobów syndromu wypalenia zawodowego będzie oznaczać istnienie podstawowej zależności, której dotyczy pytanie w problemie badawczym 1.1. (por. Model A). Przyjęto – na podstawie rozważań zamieszczonych w przeglądowej części pracy – że aby wyjaśnić mechanizm leżący u podłoża relacji między dwiema zmiennymi głównymi, należy uwzględnić trzecią zmienną – pośredniczącą. Stanowi ją spostrzegana skuteczność własna (por. Model B).

Aby ustalić, że zmienna – w dokonywanej analizie jest nią spostrzegana skuteczność własna – pośredniczy w relacji pomiędzy zmienną niezależną główną a zmienną zależną, należy wykazać :

- istnienie prostej zależności między zmiennymi X i Y (zależność C, Model A; hipoteza 1.1.),
- powiązanie zmiennej niezależnej ze zmienną pośredniczącą (zależność A, Model B, hipoteza 1.2.),
- powiązanie zmiennej pośredniczącej ze zmienną zależną (zależność B, Model B, hipoteza 1.3.).

Finalnym działaniem jest ukazanie, że obraz relacji pomiędzy zmienną niezależną a zmienną zależną zmienia się, gdy zmienna pośrednicząca zostanie wprowadzona do analiz (porównanie zależności C, z zależnością C', Model B, hipoteza 1.4).

W przypadku, gdy wprowadzenie zmiennej pośredniczącej osłabi związek między zmienną niezależną a zmienną zależną, należy wskazać na efekt mediacji. Gdy pojawi się zjawisko odwrotne, to znaczy związek między analizowanymi zmiennymi się zwiększy, należy powołać się na efekt supresji. Można powiedzieć, że tak rozumiana zmienna pośrednicząca odpowiada na ważne pytanie: „jak” lub/i „dlaczego” analizowany związek zmienia swój obraz (Frazier, Tix, Barron, 2004, s. 116).

Analiza ewentualnej mediacji lub supresji będzie podporządkowana próbie odpowiedzi na pytania badawcze, sformułowane w pierwszym problemie badawczym.

W przyjętym programie badawczym wyodrębniono zmienną niezależną uboczną – płeć funkcjonariusza. Powód wskazania tej zmiennej jako istotnej we własnym programie badawczym, stanowią rozważania Hobfolla (2006) co do odmiennych szlaków zasobów dla kobiet i mężczyzn. Przyjęto zatem, że płeć funkcjonariusza pełnić będzie rolę zmiennej moderującej. Tym samym odwołano się do tezy Frazier, Tix i Barrona (2004, s. 115), iż moderator odpowiada na pytanie: „kiedy” lub dla „kogo” zmienna zależna jest w silniejszej relacji ze zmienną niezależną. Próba odpowiedzi na to pytanie stanowi treść

drugiego problemu badawczego. Z tego powodu przeprowadzono analizy przedmiotowych zależności osobno dla funkcjonariuszy kobiet oraz funkcjonariuszy mężczyzn.

4.5. Hipotezy badawcze

Z problemu badawczego i pytań szczegółowych należy wysunąć hipotezy badawcze, bowiem celem każdego badania jest zweryfikowanie postawionych hipotez. W badaniach naukowych hipoteza jest prawdopodobnym założeniem, którego zgodność lub niezgodność z rzeczywistością powinna być dowiedziona w trakcie prowadzonych czynności badawczych. Hipoteza badawcza, często nazywana hipotezą roboczą, jest stwierdzeniem, co do którego istnieje pewne prawdopodobieństwo, że stanowi prawdziwe rozwiązanie badanego problemu. Jej wymogiem jest określenie współzależności między zmienną niezależną i zależną (Łobocki, 2001). Goriszowski (2006, s. 40) hipotezą nazywa „naukowe przypuszczenie o związku zależności danych zjawisk od innych lub związku pojęć w znaczeniu ustalonym”.

Hipotezy badawcze w niniejszej pracy sformułowano w odniesieniu do przedstawionych wcześniej problemów badawczych, przy czym zastosowane w zapisie obu problemów badawczych sformułowanie *zależności*, rozumiane jest jako:

- wartość współczynników korelacji pomiędzy wymiarami analizowanych zmiennych,
- obraz predykcji zysków i strat zasobów w wyjaśnianiu wymiarów syndromu wypalenia,
- relacja „treściowa” (jakie obszary treściowych zasobów pozostają w relacji do poszczególnych wymiarów syndromu wypalenia).

Hipoteza pierwsza przyjmuje postać odnoszącą się do pierwszego i drugiego z wymienionych znaczeń *zależności*:

H.1.1. Oczekuje się, że wystąpią istotne zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów, a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej.

Zależności te będą:

- a) silniejsze pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a bilansem strat, niż bilansem zysków,

- b) zróżnicowane ze względu na kierunek – dodatnie w przypadku bilansu strat, ujemne – w przypadku bilansu zysków.

H.1.2. Oczekuje się, że wystąpią istotne zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a spostrzeganą skutecznością własną funkcjonariuszy Straży Granicznej.

Zależności te będą miały:

- a) ujemny kierunek i większą siłę w przypadku bilansu strat zasobów,
- b) dodatni kierunek i mniejszą siłę w przypadku bilansu zysków zasobów.

H.1.3. Oczekuje się że wystąpią istotne zależności pomiędzy spostrzeganą skutecznością własną a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej. Zależności te będą miały kierunek ujemny.

H.1.4. Oczekuje się, że spostrzegana skuteczność własna będzie zmieniać badane zależności. Oznacza to, że spostrzegana skuteczność własna będzie zwiększać znaczenie zysków zasobów (efekt supresji) i zmniejszać znaczenie strat zasobów (efekt mediacji) w wyjaśnianiu wymiarów syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy.

H.2. Oczekuje się, że płeć funkcjonariusza różnicuje uzyskane zależności.

Funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) będą wykazywać:

H.2.1. mniejsze znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej w wyjaśnianiu związków między zasobami a wymiarami syndromu wypalenia.

H.2.2. silniejsze związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a generalnym bilansem strat zasobów niż generalnym bilansem zysków.

Zapis powyższych hipotez znajduje teoretyczne uzasadnienie w koncepcji Hobfolla (Hobfoll i Freedy, 1993; Hobfoll, 2006; Hobfoll, 2012), dotyczącej karawany zasobów i jej kształtowania się w kontekście kulturowym (Straż Graniczna jako formacja typowo „męska”), pomocna jest tu także koncepcja Corell (2004) , dotycząca wyższego statusu mężczyzn w zawodach mundurowych.

W odniesieniu do pozostałego znaczenia zależności (w aspekcie „treściowych” relacji), o które pytano w problemach badawczych 1. oraz 2., literatura przedmiotu nie daje

podstaw do sformułowania hipotez szczegółowych. Uznano zatem za właściwe podejście eksploracyjne, co oznacza odstąpienie od przedstawienia hipotez.

4.6. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Proces badawczy powinien kierować się określonymi regułami, które warunkują poprawność jego przebiegu. Etapem następującym po wcześniejszym określeniu problemów badawczych, hipotez oraz zmiennych, jest ustalenie metod, technik i narzędzi badawczych. Pojęcia te są szeroko opisane w literaturze metodologicznej. Pilch (2001, s.41) posługuje się definicją, zgodnie z którą metody to „zespół teoretycznie uzasadnionych zabiegów koncepcyjnych i instrumentalnych obejmujących najogólniej całość postępowania badawczego, zmierzającego do rozwiązania określonego problemu badawczego”.

Techniki badawcze są bliżej skonkretyzowanymi sposobami postępowania badawczego, które są podporządkowane metodom badawczym. Jak twierdzi Łobocki (2000, s. 27) „można powiedzieć też, że metody badawcze w ich ogólnym rozumieniu są gatunkową nazwą określonych sposobów postępowania badawczego, a techniki badawcze odmianami tego rodzaju metod.”.

W niniejszej pracy badania zostały przeprowadzone w oparciu o metodę sondażu diagnostycznego, z zastosowaniem techniki ankietowej. Zdaniem Łobockiego (2000, s. 243) metoda sondażu to „metoda badań, której podstawową funkcją jest gromadzenie informacji o interesujących badacza problemach w wyniku relacji słownych osób badanych, nazywanych respondentami”. Maszke (2008, s. 172) stwierdza, że „sondaż diagnostyczny jest sposobem gromadzenia wiedzy o interesujących badacza zjawiskach, zdarzeniach czy procesach zachodzących w środowisku społecznym, w oparciu o sondowanie opinii i poglądów osób dobranych z określonego punktu widzenia”. Uczestnicy badań sondażowych mogą udzielać odpowiedzi na zadane im pytania pisemnie, mówimy wtedy o technice ankietowej lub ustnie w ramach wywiadu.

O wartości zebranych tą metodą materiałów i informacji decyduje przede wszystkim sposób doboru respondentów, ich reprezentatywność oraz trafność i kolejność formułowanych pytań badawczych. Szczególne znaczenie mają również właściwie dobrane lub opracowane narzędzia badawcze, którymi najczęściej są wystandardyzowane

kwestionariusze ankiety i wywiadu. Nie bez znaczenia jest doświadczenie badacza oraz sposób i warunki przeprowadzenia badań.

W ramach przyjętej metody i techniki badawczej zastosowano następujące narzędzia badawcze:

1. Kwestionariusz do badania poziomu wypalenia zawodowego (*Maslach Burnout Inventory*) (1996). Modyfikacja narzędzia sprowadza się jedynie do dbałości o trafność ekologiczną niektórych określeń – np. zamiast stwierdzenia: *uczniowie (podopieczni)* wprowadzono zwrot: *osoby, z którymi kontaktuję się podczas służby*. Kwestionariusz składa się z 22 pozycji wraz z 5 – kategoryjnym systemem odpowiedzi, gdzie 0 oznacza – *nigdy*, 4 oznacza – *codziennie*. Narzędzie diagnozuje trzy wymiary wypalenia zawodowego to jest: wyczerpanie emocjonalne (9 pozycji testowych), depersonalizację (5 pozycji), oraz obniżone poczucie osobistych osiągnięć (8 pozycji).
2. Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat (polska adaptacja kwestionariusza autorstwa S.E Hobfolla³ – Dudek, Koniarek, Gruszczynska, 2012). Kwestionariusz składa się z dwóch części po 40 pytań każda. Część pierwsza (A) szacuje ważność każdego zasobu, część druga (B) rozmiar zysków i strat w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Uczestnicy badań w części (A) udzielają odpowiedzi używając 5 – kategoryjnego systemu gdzie, 1 oznacza – *nieważne*, 5 oznacza – *bardzo ważne*. W części drugiej (B) znajduje się 6 – kategoryjny system odpowiedzi, które są udzielane oddzielnie dla określenia rozmiaru zysków i strat (0 oznacza – *że nie nastąpiła zmiana*, natomiast 5 oznacza – *że nastąpiła bardzo duża zmiana*). Narzędzie pozwala na diagnozę ważności oraz bilansu zysków i strat w następujących obszarach: zasoby hedonistyczne i witalne – 11 pozycji, zasoby duchowe – 7 pozycji, zasoby rodzinne – 9 pozycji, zasoby ekonomiczno – polityczne – 8 pozycji, zasoby władzy i prestiżu – 5 pozycji.

Zasoby hedonistyczne i witalne dotyczą zagadnień związanych z zapewnieniem jednostce przyjemności, satysfakcji, zrównoważonego rozwoju osobistego, spokoju i energii życiowej. Do tej grupy odnoszą się następujące pozycje kwestionariusza:

- Możliwość atrakcyjnego spędzania czasu wolnego,
- Możliwość realizacji własnych planów,
- Poczucie rozwoju osobistego,

³ Przetłumaczony oryginał kwestionariusza został przedstawiony w polskim wydaniu książki tego autora (Hobfoll, 2006, s. 87).

- Osiąganie zamierzonych celów w życiu osobistym,
- Satysfakcjonujące życie seksualne,
- Możliwość realizacji zainteresowań, hobby,
- Posiadanie energii życiowej, „napędu”,
- Możliwość uczenia się nowych rzeczy,
- Miłość ze wzajemnością,
- Pieniądze na przyjemności,
- Osiąganie zamierzonych celów w pracy zawodowej.

Kolejna grupa wyodrębniona w Kwestionariuszu Samooceny Zysków i Strat to zasoby duchowe. Dotyczą one sfery religii i wiary, sumienia, tolerancji i mądrości życiowej. Do zagadnień tych odnoszą się poniższe pozycje:

- Mądrość życiowa,
- Życie zgodne z zasadami wyznawanej religii,
- Nadzieja,
- Posiadanie wzorców osobowych godnych naśladowania,
- Bycie tolerancyjnym,
- Wiara, przekonania religijne,
- Posiadanie czystego sumienia.

Zasoby rodzinne dotyczą relacji z najbliższymi, wsparcia jakie jednostka otrzymuje, dbałości o przyszłość i szczęście dzieci, zdrowia oraz poczucia satysfakcji z życia rodzinnego. Do zasobów rodzinnych odnoszą się przedstawione poniżej pozycje:

- Dobre relacje ze swoimi dziećmi,
- Posiadane oparcia w rodzinie,
- Zapewnienie dobrego startu życiowego swoim dzieciom,
- Szczęście najbliższych,
- Satysfakcja z własnych dzieci,
- Dobre relacje z najbliższymi,
- Szczęście własnych dzieci,
- Serdeczne kontakty w rodzinie,
- Zdrowie najbliższych.

Kwestionariusz bada również ważność oraz zyski/straty w obrębie zasobów ekonomiczno – politycznych. Tę grupę zasobów tworzą takie elementy jak poczucie bezpieczeństwa w miejscu zamieszkania również w wymiarze politycznym i ekonomicznym, stabilność finansowa i zawodowa, dostęp do świadczeń medycznych oraz zaplecza socjalnego. Badani oceniają znaczenie oraz zyski i straty zasobów ekonomiczno – politycznych odnosząc się do poniższych pozycji:

- Posiadanie zabezpieczeń materialnych na starość,
- Mieszkanie w bezpiecznej okolicy,
- Pewność zatrudnienia,
- Dochód wystarczający na bieżące wydatki,
- Poczucie, że żyję w kraju stabilnym politycznie,
- Swobodny dostęp do świadczeń medycznych,
- Poczucie, że żyję w kraju stabilnym ekonomicznie,
- Posiadanie zabezpieczenia materialnego na wypadek dramatycznych zmian życiowych.

Ostatnim obszarem określonym w kwestionariuszu są zasoby władzy i prestiżu, które dotyczą pozycji społecznej, budowania kariery zawodowej, posiadania władzy oraz pełnienia roli autorytetu. Poniżej przedstawiono pozycje dotyczące tej kategorii:

- Wysoka pozycja społeczna,
- Posiadanie władzy,
- Szansa awansu w pracy,
- Posiadanie wpływowych znajomych,
- Bycie autorytetem dla innych.

Należy zaznaczyć, że podczas wypełniania kwestionariusza osoba badana najpierw szacuje ważność każdego zasobu (część A, skala pięciopunktowa), następnie zaś rozmiar zysków i strat w jego obrębie w określonym powyżej przedziale czasu (część B). Wskaźniki wielkości straty i zysków zasobów w poszczególnych obszarach uzyskuje się mnożąc ważność każdego zasobu (część A) wchodzącego do danej podskali, odpowiednio przez stratę/zysk w jego obrębie (część B). Iloczynny te stanowią odpowiednio bilans strat i bilans zysków konkretnego zasobu.

3. Skala Spostrzeganej Skuteczności Własnej Funkcjonariusza Straży Granicznej (SWF) w sferze zawodowej – opracowanie własne. Narzędzie składa się z 30 pozycji, na które respondenci odpowiadają wybierając wartości od 0 do 100, przy czym 0 oznacza przekonanie o całkowitym braku skuteczności, 100 – całkowitą pewność co do swojej skuteczności. Narzędzie przygotowano w oparciu o wskazówki metodologiczne zawarte w podręczniku Bandury (2006) *Guide for constructing self-efficacy scales*. Autor podkreśla, że należy unikać skal, które wykorzystują tylko kilka kategorii odpowiedzi, ponieważ są mniej czułe i bardziej zawodne. Ludzie zwykle unikają skrajnych pozycji, więc skala z zaledwie kilkoma kategoriami odpowiedzi może ograniczyć wyniki w ten sposób, że powoduje ich „spłaszczenie”. Przy uwzględnieniu zbyt małej liczby kategorii odpowiedzi, istnieje ryzyko utraty informacji różnicujących. Zatem skala do badania spostrzeganej własnej skuteczności z formatem odpowiedzi 0 - 100 jest silniejszym predyktorem rzetelności pomiaru niż skala 5-kategorialna. Kolejna wskazówka (Bandura, 2006) dotyczy jednobiegunowości skali zaczynającej się od wartości (0) do jej maksymalnego nasilenia, co w praktyce oznacza autorską przestrożę co do stosowania – w omawianej sytuacji – liczb ujemnych.

Pierwszym etapem pracy nad konstrukcją narzędzia własnego było przygotowanie wstępnej puli pozycji. Poszczególne pozycje sformułowano w oparciu o akty normatywne regulujące funkcjonowanie Straży Granicznej (art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 12 października 1991 roku o Straży Granicznej, który określa zadania formacji - por. rozważania w części teoretycznej, rozdział 1.5.) oraz doświadczenia własne, wynikające z 15-letniej służby w Straży Granicznej na różnych stanowiskach. Pierwotnie sformułowano 38 pozycji, które poddano ocenie 16 sędziów kompetentnych w celu określenia trafności treściowej narzędzia (Brzeziński, 1997). Sędziami kompetentnymi, którzy dokonali merytorycznej analizy pozycji, zostali funkcjonariusze komendy Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej. Kryteria doboru sędziów kompetentnych stanowiły: zajmowanie stanowiska kierowniczego w pionie granicznym lub stopień oficera starszego. Sędziom przedstawiono 5 – kategoriałny system oceny (gdzie 1 oznaczało – *nieadekwatne i niezgodne z zadaniami realizowanymi przez funkcjonariuszy Straży Granicznej*, natomiast 5 oznaczało – *całkowicie adekwatne i zgodne z zadaniami realizowanymi przez funkcjonariuszy SG*), według którego przeprowadzili ewaluację zgodności treści pozycji z typowym obszarem zadaniowym Straży Granicznej (por. załącznik 1). Średni wynik ocen uzyskany dla 38 pozycji wyniósł $\bar{x} = 4,71$, natomiast wartość odchylenia

standardowego $SD = 0,25$. Cztery pozycje, których oceny znalazły się poniżej wartości $\bar{x} - 1 SD$ (to znaczy: $\bar{x} < 4,46$), zostały usunięte. Na tym etapie wyeliminowano następujące itemy (por. załącznik 2):

- mogę/potrafię rozpoznać osobę, która może być ofiarą handlu ludźmi,
- mogę/potrafię skutecznie rozpoznawać zagrożenia terrorystyczne,
- mogę/potrafię skutecznie połączyć obowiązki służbowe z obowiązkami rodzinnymi i domowymi,
- mogę/potrafię skutecznie organizować czas poza służbą w kontekście wymogu stałej dyspozycyjności i podlegania szczególnej dyscyplinie.

Kolejnym krokiem było ustalenie rzetelności narzędzia zawierającego obecnie 34 pozycje. W tym celu przeprowadzono badania pilotażowe z udziałem 49 funkcjonariuszy Placówek Straży Granicznej w Lublinie i Białej Podlaskiej. W próbie badanej znalazło się 16 kobiet i 33 mężczyzn (taka proporcja płci jest adekwatna do występującej w Straży Granicznej). W celu doprecyzowania sformułowań zwrot „mogę/potrafię” zamieniono na „potrafię”. Obliczony współczynnik Alfa Cronbacha dla tej wersji narzędzia wyniósł 0,95 (por. tabela 3)

Tabela 3. Statystyka Alfa Cronbacha dla całej skali Spostrzeganej Skuteczności Własnej Funkcjonariusza

Alfa Cronbacha	Alfa Cronbacha na podstawie pozycji standaryzowanych	Liczba pozycji
0,95	0,96	34

Wartość współczynnika Alfa Cronbacha (por. tabela 3) należy interpretować jako bardzo wysoką, informującą o dobrej rzetelności skali (Bedyńska, Cypryańska, 2012). Kolejno, w przebiegu prowadzonej procedury (statystyki opisowe dla skali po usunięciu pozycji) wyeliminowano cztery stwierdzenia pozostające bez wpływu na wartość współczynnika rzetelności (por. tabela 4). Usunięte stwierdzenia to:

- potrafię wykorzystywać specjalistyczny sprzęt obserwacyjny (gogle noktowizyjne, kamery termowizyjne),
- potrafię efektywnie wykorzystywać pojazdy służbowe,
- potrafię realizować powierzone zadania pomimo uciążliwych warunków atmosferycznych i bez względu na porę doby,
- potrafię skutecznie wykorzystywać służbowe środki łączności.

Tabela 4. Statystyki opisowe dla skali po usunięciu pozycji

Pozycje	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Kwadrat korelacji wielokrotnej	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
1. Potrafię prawidłowo przeprowadzić czynności kontrolne osób (w ramach odprawy granicznej lub legitymowania poza przejściem granicznym).	2341,02	319971,85	0,68	0,96	0,94
2. Potrafię przeprowadzić kontrolę stanu technicznego pojazdu.	2343,47	318535,63	0,68	0,91	0,94
3. Potrafię ujawnić pojazd pochodzący z przestępstwa.	2358,57	317675	0,70	0,95	0,94
4. Potrafię ujawnić fałszerstwo dokumentu.	2352,86	324625	0,67	0,90	0,94
5. Potrafię ujawnić próbę przemytu/przewozu towarów bez polskich znaków akcyzy skarbowej.	2343,27	317472,45	0,71	0,94	0,94
6. Potrafię skutecznie ujawnić próbę przemytu/przewozu materiałów promieniotwórczych, narkotyków, odpadów oraz broni amunicji i materiałów wybuchowych.	2359,8	315877,04	0,68	0,86	0,94
7. Potrafię ujawnić osoby ukryte w skrytkach konstrukcyjnych pojazdu.	2353,27	318684,95	0,65	0,94	0,94
8. Potrafię stwierdzić ślady przekroczenia granicy państwowej wbrew przepisom na odcinku granicy pomiędzy przejściami granicznymi.	2356,12	317470,07	0,74	0,95	0,94
9. Potrafię skutecznie wykorzystywać sprzęt specjalistyczny wykorzystywany do badania autentyczności dokumentów.	2351,84	321190,31	0,66	0,91	0,94
10. Potrafię wykorzystywać specjalistyczny sprzęt obserwacyjny (gogle noktowizyjne, kamery termowizyjne).	2348,57	322862,5	0,50	0,912	0,95
11. Potrafię efektywnie wykorzystywać pojazdy służbowe	2339,39	323989,2	0,45	0,89	0,95
12. Potrafię skutecznie wykorzystywać służbowe środki łączności.	2325,71	332575	0,47	0,92	0,95
13. Potrafię skutecznie wykorzystywać dostępne bazy danych i systemy teleinformatyczne.	2335,92	323932,99	0,63	0,92	0,94
14. Potrafię właściwie określić kwalifikację prawną zdarzenia na podstawie analizy stanu faktycznego.	2350,61	321701,7	0,72	0,92	0,94
15. Potrafię przygotować protokoły na potrzeby postępowania karnego lub administracyjnego (protokół zatrzymania osoby, rzeczy, przeszukania).	2350,2	318143,71	0,70	0,93	0,94

16. Potrafię wykonać notatkę służbową na potrzeby postępowania administracyjnego/karnego.	2330,61	324039,2	0,61	0,91	0,94
17. Potrafię nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego.	2345,51	317687,76	0,61	0,90	0,94
18. Potrafię przygotować decyzję administracyjną (np. decyzja o odmowie wjazdu, o zobowiązaniu cudzoziemca do opuszczenia terytorium RP).	2364,69	325567,09	0,42	0,93	0,94
19. Potrafię przeprowadzić czynności w ramach kontroli legalności pobytu cudzoziemca.	2355,31	322087,93	0,47	0,96	0,94
20. Potrafię skutecznie wykonywać zadania zarówno w odprawie granicznej, jak i w ochronie granicy pomiędzy przejściami.	2355,1	320021,34	0,67	0,93	0,94
21. Potrafię wytypować osoby przebywające w bezpośrednim w pobliżu granicy państwowej, których pobyt może wiązać się z działalnością przestępczą.	2351,43	316987,5	0,76	0,96	0,94
22. Potrafię efektywnie współpracować z ludnością pogranicza lub z podróżnymi w przejściu granicznym.	2348,98	319034,35	0,68	0,93	0,94
23. Potrafię skutecznie realizować czynności w zakresie rozpoznania granicznego.	2345,51	318071,09	0,70	0,96	0,94
24. Potrafię skutecznie wykorzystywać informacje wynikające z analizy ryzyka.	2346,12	321303,4	0,66	0,97	0,94
25. Potrafię skutecznie stosować środki przymusu bezpośredniego i broń palną.	2334,9	328521,34	0,48	0,93	0,94
26. Potrafię realizować powierzone zadania pomimo uciążliwych warunków atmosferycznych i bez względu na porę doby.	2328,57	334120,83	0,38	0,90	0,95
27. Potrafię równie skutecznie przeprowadzić czynności służbowe podejmowane zarówno wobec cudzoziemców, jak i ob. RP.	2337,96	323520,75	0,72	0,88	0,94
28. Potrafię skutecznie radzić sobie w kontaktach służbowych z osobami nieuprzejmymi lub niekulturalnymi.	2331,63	329047,28	0,64	0,96	0,94
29. Potrafię prezentować jednoznaczną i zdecydowaną postawę w sytuacjach kiedy osoba kontrolowana próbuje wyrzucić presję i wpłynąć na moją decyzję.	2328,57	329233,33	0,59	0,96	0,94
30. Potrafię skutecznie zmobilizować się do dalszej pracy po zakończeniu sytuacji stresowej.	2330,2	327402,04	0,71	0,94	0,94
31. Potrafię równie skutecznie realizować zadania służbowe współdziałając z każdym dowolnym funkcjonariuszem z mojej placówki.	2334,29	329616,67	0,48	0,93	0,94

32. Potrafię przejąć inicjatywę i pokierować działaniami innych funkcjonariuszy.	2331,02	327546,85	0,59	0,92	0,94
33. Potrafię podjąć właściwe działanie w przypadku otrzymania propozycji o charakterze korupcyjnym	2320,41	333729	0,65	0,87	0,94
34. Potrafię skutecznie wykorzystać w służbie informacje uzyskane na szkoleniach na poziomie lokalnym i centralnym.	2333,27	325230,78	0,64	0,93	0,94

Następnym etapem prac nad narzędziem było przeprowadzenie analizy czynnikowej (Bedyńska, Cypriańska, 2012). Ta procedura pozwoliła na wyodrębnienie trzech czynników, których merytoryczny sens stanowi: czynnik 1 – Spostrzegana własna skuteczność w realizacji zadań bezpośrednio na granicy – 13 pozycji, czynnik 2 – Spostrzegana własna skuteczność w relacjach interpersonalnych – 9 pozycji, czynnik 3 – Spostrzegana własna skuteczność w realizacji czynności administracyjno – prawnych – 8 pozycji. Zidentyfikowane czynniki są zgodne z obszarami funkcjonalnymi Straży Granicznej (por. tabela 5).

Tabela 5 Macierz rotowanych składowych

Pozycje	Czynnik1	Czynnik2	Czynnik3
1. Potrafię prawidłowo przeprowadzić czynności kontrolne osób (w ramach odprawy granicznej lub legitymowania poza przejściem granicznym).	0,77	-0,31	
2. Potrafię przeprowadzić kontrolę stanu technicznego pojazdu.	0,75		-0,12
3. Potrafię ujawnić pojazd pochodzący z przestępstwa.	0,75		
4. Potrafię ujawnić próbę przemytu/przewozu towarów bez polskich znaków akcyzy skarbowej.	0,75		
5. Potrafię skutecznie ujawnić próbę przemytu/przewozu materiałów promieniotwórczych, narkotyków, odpadów oraz broni amunicji i materiałów wybuchowych.	0,74		
6. Potrafię ujawnić osoby ukryte w skrytkach konstrukcyjnych pojazdu.	0,73		-0,33
7. Potrafię stwierdzić ślady przekroczenia granicy państwowej wbrew przepisom na odcinku granicy pomiędzy przejściami granicznymi.	0,72		
8. Potrafię skutecznie wykorzystywać sprzęt specjalistyczny wykorzystywany do badania autentyczności dokumentów.	0,71		
9. Potrafię wytypować osoby przebywające w bezpośrednio w pobliżu granicy państwowej, których pobyt może wiązać się z działalnością przestępczą.	0,71		
10. Potrafię efektywnie współpracować z ludnością pogranicza lub z podróżnymi w przejściu granicznym.	0,71	0,28	

11. Potrafię skutecznie realizować czynności w zakresie rozpoznania granicznego.	0,71		
12. Potrafię skutecznie wykorzystywać informacje wynikające z analizy ryzyka.	0,70		
13. Potrafię równie skutecznie przeprowadzić czynności służbowe podejmowane zarówno wobec cudzoziemców, jak i ob. RP.	0,70	-0,13	
14. Potrafię wykonać notatkę służbową na potrzeby postępowania administracyjnego/karnego.		0,73	
15. Potrafię skutecznie stosować środki przymusu bezpośredniego i broń palną.		0,70	
16. Potrafię skutecznie radzić sobie w kontaktach służbowych z osobami nieuprzejmymi lub niekulturalnymi.		0,69	
17. Potrafię prezentować jednoznaczną i zdecydowaną postawę w sytuacjach kiedy osoba kontrolowana próbuje wyrzucić presję i wpłynąć na moją decyzję.		0,65	
18. Potrafię skutecznie zmobilizować się do dalszej pracy po zakończeniu sytuacji stresowej.		0,63	
19. Potrafię równie skutecznie realizować zadania służbowe współdziałając z każdym dowolnym funkcjonariuszem z mojej placówki.		0,62	
20. Potrafię przejąć inicjatywę i pokierować działaniami innych funkcjonariuszy.		0,61	
21. Potrafię podjąć właściwe działanie w przypadku otrzymania propozycji o charakterze korupcyjnym		0,58	
22. Potrafię skutecznie wykorzystać w służbie informacje uzyskane na szkoleniach na poziomie lokalnym i centralnym.		0,55	
23. Potrafię ujawnić fałszerstwo dokumentu.	0,36		0,77
24. Potrafię skutecznie wykorzystywać dostępne bazy danych i systemy teleinformatyczne.			0,74
25. Potrafię właściwie określić kwalifikację prawną zdarzenia na podstawie analizy stanu faktycznego.			0,74
26. Potrafię przygotować protokoły na potrzeby postępowania karnego lub administracyjnego (protokół zatrzymania osoby, rzeczy, przeszukania).		-0,24	0,68
27. Potrafię nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego.			0,65
28. Potrafię przygotować decyzję administracyjną (np. decyzja o odmowie wjazdu, o zobowiązaniu cudzoziemca do opuszczenia terytorium RP).			0,64
29. Potrafię przeprowadzić czynności w ramach kontroli legalności pobytu cudzoziemca.			0,60
30. Potrafię skutecznie wykonywać zadania zarówno w odprawie granicznej, jak i w ochronie granicy pomiędzy przejściami.			0,57

Ostateczna wersja narzędzia, zastosowana w badaniach własnych, składa się z 30 pozycji (por. załącznik 2).

4.7. Charakterystyka badanej próby i organizacja badań

Osobami badanymi byli funkcjonariusze Straży Granicznej pełniący służbę w bezpośredniej ochronie granicy państwowej w 20 placówkach podległych Nadbużańskiemu Oddziałowi Straży Granicznej. Warunkiem doboru do badań był przynajmniej 12-miesięczny staż służbowy w Straży Granicznej. Kryterium co najmniej rocznego stażu zawodowego zostało przyjęte z dwóch powodów: a) w związku z szacowanym czasem retrospektywy strat/zysków zasobów, uwzględnionym w Kwestionariuszu Samooceny Zysków i Strat (por. Bielawska – Batorowicz, Dudek 2012, s. 172), b) w oparciu o doniesienia empiryczne ujawniające, że syndrom wypalenia zawodowego może pojawić się już w przypadku krótkiego stażu (Kirenko, Zubrzycka-Maciąg, 2011).

Stan etatowy Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej na dzień 17.06.2017 roku z uwzględnieniem płci i stażu służbowego przedstawia tabela 6.

Tabela 6. Stan etatowy Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej na dzień 17.06.2017 roku

Stan etatowy Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej			
Staż	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni	Razem
Poniżej 1 roku	45	92	137
Powyżej 1 roku a poniżej 5 lat	113	315	428
Powyżej 5 lat a poniżej 10 lat	204	719	923
Powyżej 10 lat	85	685	770
Ogółem	447	1811	2258

Źródło: Wydział Kadr i Szkolenia NOSG, 17.06.2017 rok

Legenda: Obszar wyróżniony określa populację badaną (2121 funkcjonariuszy, w tym 402 kobiety i 1719 mężczyzn), z której wybrana została próba badana

Badania miały charakter indywidualny i zostały w całości przeprowadzone przez autora pracy, co umożliwiło kontrolę porównywalności warunków przebiegu dla

wszystkich uczestników np. każdorazowo tę samą kolejność prezentowanych narzędzi do wypełnienia (por. Wilczyńska, 1989).

Przykładano szczególną troskę co do poinformowania badanych o ich prawach to jest możliwości wycofania udziału w dowolnym etapie badań oraz pełnej ochronie wszystkich informacji zebranych podczas badań. Szczegółowo omówiono instrukcje dla poszczególnych narzędzi badawczych. Badania zostały przeprowadzone pomiędzy grudniem 2017 roku a lipcem 2018 roku.

Dobór uczestników badań był kwotowy, zapewniający właściwą proporcję funkcjonariuszek i funkcjonariuszy (odpowiednio 26% i 74%). W badaniach udział wzięły 364 osoby (93 kobiety i 271 mężczyzn) w tym:

- w przedziale stażu służby powyżej 1 roku a poniżej 5 lat – 48 kobiet i 104 mężczyzn,
- w przedziale stażu służby powyżej 5 lat a poniżej 10 lat – 37 kobiet i 116 mężczyzn,
- w przedziale stażu służby powyżej 10 lat – 8 kobiet i 51 mężczyzn.

W efekcie przedstawionego doboru do badań, okazało się, że średni staż służby całej badanej próby wynosi 7 lat (odchylenie standardowe 4,33), średni wiek badanych natomiast – 32 lata (odchylenie standardowe 4,84). Dane te, z uwzględnieniem zróżnicowania funkcjonariuszy ze względu na płeć, przedstawiają się następująco: kobiety – wiek średni 31,03 (odchylenie standardowe 4,96), średni staż służby 5,70 (odchylenie standardowe 4,04); mężczyźni – wiek średni 32,40 (odchylenie standardowe 4,74), średni staż służby 7,29 (odchylenie standardowe 4,35).

4.8. Uwagi o statystycznym opracowaniu wyników badań

W analizie uzyskanych wyników będą wyodrębnione: a) opis statystyczny i b) wnioskowanie statystyczne. Opis będzie dokonany przy użyciu:

- średniej statystycznej oraz mediany jako powszechnie stosowanych miar tendencji centralnej,
- odchylenia standardowego oraz dyspersji (zarówno teoretycznej, jak i otrzymanej) jako miar zmienności rezultatów,
- skośności jako miary symetryczności rozkładu,
- kurtozy jako miary szpiczastości wyników.

Wnioskowanie statystyczne przeprowadzone zostanie za pomocą następujących metod:

- analizy korelacyjnej,
- oceny istotności różnic między porównywanymi grupami,
- wielozmiennowej analizy regresji.

Wszystkie obliczenia zostaną wykonane według gotowego pakietu statystycznego IBM SPSS 25 na podstawie wyników surowych.

5. Analiza wyników

5.1. Wprowadzenie

W niniejszym rozdziale przedstawiono analizę statystyczną wyników uzyskanych w badaniach własnych. Sposób przedstawienia danych stanowi rezultat sformułowanych w rozdziale 4: problemów oraz hipotez badawczych. Podrozdział 5.2. poświęcony jest prezentacji opisu statystycznego zmiennej zależnej i zmiennych niezależnych. Następnie, w rozdziale 5.3. przedstawiono wyniki wnioskowania statystycznego, podjętego w celu weryfikacji hipotez.

5.2. Opis statystyczny zmiennych

5.2.1. Opis statystyczny zmiennej zależnej

Zgodnie z treścią rozdziału 4.3., zmienną zależną stanowi syndrom wypalenia zawodowego w wymiarach depersonalizacji, wyczerpania emocjonalnego i obniżonego poczucia osiągnięć. Pomiar zmiennej został przeprowadzony przy użyciu kwestionariusza do badania poziomu wypalenia zawodowego – *Maslach Burnout Inventory* (1996). Uzyskane rezultaty opisane zostały przy pomocy miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników. Dane, dotyczące poszczególnych wymiarów syndromu wypalenia zawodowego, prezentują tabele 7 - 9.

Tabela 7. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników w wymiarze Depersonalizacji

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	7,10	6,08	7,48
Mediana (Me)	7,00	6,00	7,00
Odchylenie standardowe (SD)	4,12	4,11	4,08
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	18	16	18
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-20	0-20	0-20
Dyspersja otrzymana (Do)	0-18	0-16	0-18
Rozstęp (R)	18	16	18
Skośność (Sk)	0,31	0,46	0,27
Kurtoza (K)	-0,67	-0,61	-0,67

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 7, wartość średnia uzyskana przez badanych funkcjonariuszy w wymiarze Depersonalizacji ($\bar{x}=7,10$) jest nieznacznie większa⁴ od mediany (Me=7,00). Odchylenie standardowe wynosi SD=4,12. Dyspersja teoretyczna i otrzymana osiąga te same wartości dla wyniku minimalnego, wyniki maksymalne natomiast wynoszą odpowiednio 18 i 20. Rozstęp pomiędzy minimum i maksimum wynosi 18. Rozkład wyników jest asymetryczny prawostronnie (skośność większa od zera – co oznacza przewagę wyników o wartościach niższych niż wynik średni) i platykurtyczny, spłaszczony (ujemna kurtoza). Podane dane co do rozkładu wyników sugerują zatem, że odbiega on od rozkładu normalnego. Sugestia ta została potwierdzona odpowiednim wnioskowaniem statystycznym – istotny wynik testu Kołmogorowa - Smirnowa: 0,104; $p < 0,001$.

Funkcjonariusze kobiety uzyskały wynik średni niższy ($\bar{x}=6,08$) niż funkcjonariusze mężczyźni ($\bar{x}=7,48$). Mediana w grupie kobiet wynosi Me=6,00, natomiast w grupie mężczyzn osiąga wartość wyższą - Me=7,00. Nieznacznie bardziej rozproszone wokół średniej są wyniki funkcjonariuszek, dla których wartość odchylenia standardowego wynosi SD = 4,11, podczas gdy w grupie mężczyzn odchylenie standardowe uzyskuje wartość SD = 4,08. Wynik minimalny w obu grupach jest taki sam, wynik maksymalny funkcjonariuszek natomiast osiąga 16, podczas gdy funkcjonariuszy - 18. W obu grupach badanych rozkład jest dodatnio skośny i spłaszczony.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do wymiaru Wyczerpania emocjonalnego, zawiera tabela 8.

⁴ Należy wyraźnie podkreślić, że określenia : *wiekszy*, *mniej*, pojawiające się w przypadku statystyki opisowej, mają sens arytmetyczny, nie informują natomiast o statystycznie istotnym zróżnicowaniu nasilenia wartości zmiennej w analizowanych grupach.

Tabela 8. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników w wymiarze Wyczerpania emocjonalnego

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	15,15	14,73	15,29
Mediana (Me)	15,00	16,00	15,00
Odchylenie standardowe (SD)	7,58	7,50	7,62
Minimum (Min)	1	1	1
Maksimum (Max)	34	28	34
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-36	0-36	0-36
Dyspersja otrzymana (Do)	1-34	1-28	1-34
Rozstęp (R)	33	27	33
Skośność (Sk)	0,07	-0,21	0,16
Kurtoza (K)	-0,80	-1,10	-0,73

Z danych zawartych w tabeli 8 wynika, że średnia w wymiarze Wyczerpania emocjonalnego uzyskana przez wszystkich badanych ($\bar{x}=15,15$), jest zbliżona do wartości mediany (Me=15,00). Rozproszenie wyników wokół wartości średniej wynosi SD = 7,58. Dyspersja otrzymana tylko nieznacznie odbiega od dyspersji teoretycznej w przypadku wyników minimalnych. Większa rozbieżność ma natomiast miejsce w przypadku wyników maksymalnych. Rozstęp, czyli różnica pomiędzy najwyższym i najniższym wynikiem, wynosi 33. Rozkład wyników jest prawo skośny, co oznacza przewagę wyników, których wartość jest niższa od wartości średniej. Wartość kurtozy poniżej zera (K = -0,80) oznacza występowanie rozkładu platykurtycznego - wyniki uzyskiwane przez respondentów są znacznie rozproszone w stosunku do wartości centralnej (Albiński, Elczewski, 2013). Analiza testem Kołmogorowa - Smirnowa wykazała, że zmienna nie przyjmuje rozkładu normalnego (K-S = 0,063 przy p <0,001).

Funkcjonariuszki uzyskały niższy wynik średni w wymiarze Wyczerpania emocjonalnego ($\bar{x}=14,73$) niż funkcjonariusze ($\bar{x}=15,29$). Odwrotna relacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi Me=16,00, a u mężczyzn Me=15,00. Odchylenie standardowe jest wyższe w grupie funkcjonariuszek. Dyspersja otrzymana w przypadku wyników minimalnych jest jednakowa w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. Jeśli chodzi o rezultaty maksymalne, wyższa dyspersja otrzymana dotyczy badanych mężczyzn. Rozkład wyników w grupie kobiet jest ujemnoskośny (Sk= -0,21) natomiast w grupie funkcjonariuszy skośność osiąga wartość dodatnią (Sk=0,16). Świadczy to, że w pierwszym przypadku mamy do czynienia

z przewagą, wyników o mniejszej koncentracji w stosunku do wartości centralnej, natomiast w drugim przypadku znaczna część wyników jest zbliżona do wyniku średniej. Wyniki funkcjonariuszek i funkcjonariuszek rozkładają się platykurtycznie.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do wymiaru: Obniżone poczucie osiągnięć, zawiera tabela 9.

Tabela 9. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników w wymiarze Obniżonego poczucia osiągnięć

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	12,77	12,80	12,82
Mediana (Me)	12,00	12,00	13,00
Odchylenie standardowe (SD)	4,43	4,68	4,40
Minimum (Min)	2	3	2
Maksimum (Max)	30	25	30
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-32	0-32	0-32
Dyspersja otrzymana (Do)	2-30	3-25	2-30
Rozstęp (R)	28	22	28
Skośność (Sk)	0,34	0,22	0,39
Kurtoza (K)	0,40	-0,08	0,55

Dane w tabeli 9 informują, że wartość średnia w obszarze Obniżonego poczucia osiągnięć w grupie wszystkich osób badanych wyniosła $\bar{x}=12,77$ i jest wyższa od mediany (Me=12,00). Wartość odchylenia standardowego równa jest SD = 4,43. Dyspersja teoretyczna opisywanego wymiaru zmiennej zależnej (Dt=0-32) różni się od dyspersji otrzymanej (Do=2-30) zarówno w przypadku wyników minimalnych, jak i maksymalnych. Rozstęp wynosi 28. Rozkład jest asymetryczny prawostronnie, co oznacza, że większość wyników osiąga wartość niższą od wartości średniej. Wartość kurtozy (K=0,40) wskazuje na wysmukłość rozkładu. Wskazania testu Kołmogorowa - Smirnowa informują, że rozkład odbiega od normalnego (K-S=0,75; p<0,001).

Wynik średni w grupie badanych funkcjonariuszek ($\bar{x}=12,80$) jest bardzo zbliżony do średniego wyniku funkcjonariuszy ($\bar{x}=12,82$). Wartość mediany w grupie badanych kobiet wynosi Me=12,00, natomiast w grupie mężczyzn natomiast mediana osiąga wyższą wartość (Me=13,00). Odchylenie standardowe w wymiarze Obniżonego poczucia osiągnięć w przypadku badanych funkcjonariuszek osiąga wartość SD = 4,68, a w odniesieniu do funkcjonariuszy wartość odchylenia standardowego jest nieco niższa

(SD = 4,40). Dyspersja otrzymana w próbie badanych kobiet zawiera się pomiędzy 3 a 25, podczas gdy badani mężczyźni uzyskiwali wyniki od 2 do 30. Rozkład wyników w grupie funkcjonariuszek jest dodatnio skośny i platykurtyczny. Znaczący to, że większość badanych kobiet uzyskała wynik niższy od wyniku średniej, jednocześnie znaczna część rezultatów jest znacznie oddalona od miary centralnej. W przypadku mężczyzn natomiast rozkład jest dodatnio skośny (podobnie jak w grupie kobiet) i leptokurtyczny czyli różni się obrazem rozproszenia wyników.

5.2.2. Opis statystyczny zmiennej niezależnej głównej

W rozdziale 4.3. wskazano, że zmienną niezależną główną jest Bilans zysków i strat poszczególnych zasobów. Jest to zmienna operacjonalizowana wieloetapowo, począwszy od ustalenia ważności subiektywnej danego zasobu, poprzez określenie zysków i strat zasobów, aż do ukazania dynamiki zmian zysków i strat w poszczególnych sferach i aktywnościach. Narzędzie zastosowane do badania zmiennej niezależnej głównej pozwala określić ważności oraz zyski i straty w następujących obszarach: zasoby hedonistyczne i witalne, zasoby duchowe, zasoby rodzinne, zasoby ekonomiczne – polityczne oraz zasoby władzy i prestiżu. Opis Bilansu strat i Bilansu zysków został przeprowadzony przy pomocy miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników przedstawiono w tabelach 10 - 20.

Tabela 10. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów hedonistycznych i witalnych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze ogółem	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	26,71	30,27	25,64
Mediana (Me)	12,0	16,00	11,00
Odchylenie standardowe (SD)	36,73	38,16	36,14
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	222	146	222
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-275	0-275	0-275
Dyspersja otrzymana (Do)	0-222	0-146	0-222
Rozstęp (R)	222	146	222
Skośność (Sk)	1,99	1,49	2,19
Kurtoza (K)	4,32	1,43	5,67

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 10 wynik średni jaki uzyskali wszyscy badani w obszarze strat zasobów hedonistycznych i witalnych ($\bar{x}=26,71$) jest wyższy niż mediana ($Me=12,0$). Wartość odchylenia standardowego równa jest 36,73. Dyspersja teoretyczna ($Dt=0-275$) różni się od dyspersji otrzymanej ($Do=0-222$) w przypadku wyników maksymalnych. Rozkład jest asymetryczny prawostronnie ($Sk=1,99$) i leptokurtyczny ($K=4,32$), co oznacza, że większość badanych uzyskała wynik mniejszy niż wartość średniej, jednocześnie wyniki te nie są bardzo oddalone od wartości centralnej. Wskazania testu Kolmogorowa - Smirnowa informują, że rozkład odbiega od normalnego ($K-S=0,23$; $p<0,001$).

Wartość średnia w grupie badanych funkcjonariuszek ($\bar{x}=30,27$) jest wyższa niż w grupie badanych funkcjonariuszy ($\bar{x}=25,64$). Podobnie w przypadku wartości medialnej, która w przypadku badanych kobiet wyniosła ($Me=16,00$), a w przypadku mężczyzn ($Me=11,00$). Również rozproszenie wyników wokół średniej osiąga wyższe wartości w grupie badanych funkcjonariuszek ($SD=38,16$), niż w grupie funkcjonariuszy ($SD=36,14$). Rozkład wyników dla obu płci jest dodatnio skośny (kobiety $Sk=1,49$; mężczyźni $Sk=2,19$) i leptokurtyczny (kobiety $K=1,43$; mężczyźni $K=5,67$), co wskazuje na to, że obraz skośności i skupienia wyników w obu grupach jest podobny.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do Bilansu zysków zasobów hedonistycznych i witalnych, zawiera tabela 11.

Tabela 11. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów hedonistycznych i witalnych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	65,75	63,83	66,03
Mediana (Me)	55,00	53,00	56,00
Odchylenie standardowe (SD)	54,40	55,07	54,25
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	275	275	262
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-275	0-275	0-275
Dyspersja otrzymana (Do)	0-275	0-275	0-262
Rozstęp (R)	275	275	262
Skośność (Sk)	0,93	1,26	0,82
Kurtoza (K)	0,65	2,03	0,23

Dane zamieszczone w tabeli 11 informują, że wartość średnia uzyskana przez wszystkich badanych w obszarze Bilansu zysków zasobów hedonistycznych i witalnych ($\bar{x}=65,75$) jest większa od wartości mediany ($Me=55,00$). Miara standardowego odchylenia wyników od średniej wynosi $SD=54,40$. Dyspersja teoretyczna ($Dt=0-275$) i otrzymana ($Do=0-275$) osiągają te same wartości zarówno dla wyniku minimalnego, jak i dla wyniku maksymalnego. Rozkład wyników jest dodatnio skośny ($Sk=0,93$) i leptokurtyczny ($K=0,65$). Oznacza to, że większość osób badanych uzyskało wynik niższy od wyniku średniej, jednocześnie znaczna część rezultatów jest skupiona wokół wartości centralnej.

Rozkład wyników w analizowanym obszarze, w odniesieniu do badanych funkcjonariuszy, ujmowanych łącznie, odbiega od normalnego o czym świadczy wskazanie testu Kołmogorowa - Smirnowa – ($K-S= 0,63$; $p=0,001$).

Funkcjonariuszki uzyskały nieznacznie niższy wynik średni w obszarze Bilansu zysków zasobów hedonistycznych i witalnych ($\bar{x}=63,83$) w relacji do funkcjonariuszy ($\bar{x}=66,03$). Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi $Me=53,00$, natomiast w próbie mężczyzn – $Me=56,00$. Odchylenie standardowe ($SD=55,07$) jest wyższe w grupie funkcjonariuszek. Dyspersja otrzymana w przypadku wyników minimalnych jest jednakowa w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. W przypadku rezultatów maksymalnych, wyższy wynik odnotowano w grupie badanych kobiet ($Dt=0-275$). Rozkład wyników zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn jest dodatnio skośny (odpowiednio: $Sk=1,26$ i $Sk=0,82$) i leptokurtyczny ($K=2,03$ i $K=0,23$). Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach poniżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do Bilansu strat zasobów duchowych, zawiera tabela 12.

Tabela 12. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów duchowych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	11,31	13,00	10,80
Mediana (Me)	4,71	4,90	2,71
Odchylenie standardowe (SD)	8,27	9,87	10,65
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	102	89	102
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-175	0-175	0-175
Dyspersja otrzymana (Do)	0-102	0-89	0-102
Rozstęp (R)	102	89	102
Skośność (Sk)	2,24	1,93	2,37
Kurtoza (K)	4,71	2,84	5,71

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 12 wynik średni jaki uzyskali wszyscy badani w obszarze Bilansu strat zasobów duchowych wynosi ($\bar{x}=11,31$) i jest wyższa od wartości mediany $Me=4,71$. Wartość odchylenia standardowego równa jest 8,27. Dyspersja teoretyczna ($Dt=0-175$) różni się od dyspersji otrzymanej ($Do=0-102$) w przypadku wyników maksymalnych. Rozkład jest asymetryczny prawostronnie ($Sk=2,24$) i leptokurtyczny ($K=4,71$), co oznacza, że większość badanych uzyskała wynik niższy niż wartość średniej, jednocześnie wyniki są bardzo skoncentrowane wokół od wartości centralnej.

Wskazania testu Kołmogorowa - Smirnowa informują, że rozkład odbiega od normalnego ($K-S=0,29$; $p<0,001$).

Wartość średniej arytmetycznej w grupie badanych funkcjonariuszek ($\bar{x}=13,00$) jest wyższa niż w grupie funkcjonariuszy ($\bar{x}=10,80$). Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi $Me=4,90$, natomiast w próbie mężczyzn – $Me=2,71$. Rozproszenie wyników wokół średniej osiąga niższe wartości w grupie badanych funkcjonariuszek ($SD=9,87$), niż w grupie funkcjonariuszy ($SD=10,65$). Dyspersja otrzymana w przypadku wyników minimalnych jest jednakowa w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. Jeśli chodzi o rezultaty maksymalne, wyższą wartość odnotowano w grupie mężczyzn ($Do=0-102$). Rozkład wyników dla obu płci jest dodatnio skośny (kobiety $Sk=1,93$; mężczyźni $Sk=2,37$) i leptokurtyczny (kobiety $K=2,84$; mężczyźni $K=5,71$). Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach poniżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do Bilansu zysków zasobów duchowych, zawiera tabela 13.

Tabela 13. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów duchowych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	34,89	32,20	35,67
Mediana (Me)	24,00	22,00	25,00
Odchylenie standardowe (SD)	22,93	22,40	23,07
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	165	165	161
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-175	0-175	0-175
Dyspersja otrzymana (Do)	0-165	0-165	0-161
Rozstęp (R)	165	165	161
Skośność (Sk)	1,10	1,62	0,95
Kurtoza (K)	0,98	3,42	0,36

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 13 wynik średni jaki uzyskali wszyscy badani w obszarze zysków zasobów duchowych (\bar{x} =34,89) jest wyższy niż mediana (Me=24,00). Wartość odchylenia standardowego równa jest 22,93. Dyspersja teoretyczna (Dt=0-175) różni się od dyspersji otrzymanej (Do=0-165) w przypadku wyników maksymalnych. Rozkład jest asymetryczny prawostronnie (Sk=1,10) i leptokurtyczny (K=0,98), co oznacza, że większość badanych uzyskała wynik niższy niż wartość średniej, jednocześnie rezultaty te nie są bardzo oddalone od miary centralnej.

Wskazania testu Kołmogorowa - Smirnowa informują, że rozkład odbiega od normalnego (K-S=0,15; $p < 0,001$).

Wartość średniej arytmetycznej w grupie badanych funkcjonariuszek (\bar{x} =32,20) jest niższa niż w grupie badanych funkcjonariuszy (\bar{x} =35,67). Podobnie w przypadku wartości medialnej, która w przypadku badanych kobiet wyniosła (Me=22,40), natomiast w przypadku mężczyzn (Me=25,00). Również rozproszenie wyników wokół średniej osiąga niższe wartości w grupie badanych funkcjonariuszek (SD=22,40), niż w grupie funkcjonariuszy (SD=23,07). Dyspersja otrzymana w próbie badanych kobiet zawiera się w przedziale 0-165, podczas gdy badani mężczyźni uzyskiwali wyniki od 0 do 161. Rozkład wyników dla obu płci jest dodatnio skośny (kobiety Sk=1,62; mężczyźni

Sk=0,95) i leptokurtyczny (kobiety K=3,42; mężczyźni K=0,36), co wskazuje na to, że obraz skośności i skupienia wyników w obu grupach jest podobny.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do Bilansu strat zasobów rodzinnych, zawiera tabela 14.

Tabela 14. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów rodzinnych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	16,50	22,59	10,88
Mediana (Me)	7,64	8,00	6,12
Odchylenie standardowe (SD)	8,58	12,76	6,78
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	225	150	225
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-225	0-225	0-225
Dyspersja otrzymana (Do)	0-225	0-150	0-225
Rozstęp (R)	225	150	225
Skośność (Sk)	2,99	2,18	3,40
Kurtoza (K)	3,29	4,11	4,36

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 14 wynik średni jaki uzyskali wszyscy badani w obszarze Bilansu strat zasobów rodzinnych wynosi (\bar{x} =16,50) i jest wyższy od wartości mediany Me=7,64. Wartość odchylenia standardowego równa jest 8,58. Dyspersja teoretyczna (Dt=0-225) nie różni się od dyspersji otrzymanej. Rozkład jest asymetryczny prawostronnie (Sk=2,99) i leptokurtyczny (K=3,29), co oznacza, że większość badanych uzyskała wynik niższy niż wartość średniej, jednocześnie wyniki te są skupione wokół miary centralnej.

Wskazania testu Kołmogorowa - Smirnowa informują, że rozkład odbiega od normalnego (K-S=0,30; p<0,001).

Wartość średniej arytmetycznej w grupie badanych funkcjonariuszek (\bar{x} =22,59) jest wyższa niż w grupie funkcjonariuszy (\bar{x} =10,88). Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi Me=8,00, natomiast w próbie mężczyzn – Me=6,12. Odchylenie standardowe osiąga wyższą wartość w grupie badanych funkcjonariuszek (SD=12,76), niż w grupie funkcjonariuszy (SD=6,78). Dyspersja otrzymana w przypadku wyników minimalnych jest jednakowa w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. W przypadku rezultatów maksymalnych, wyższą wartość

odnotowano w grupie mężczyzn ($Do=0-225$). Rozkład wyników dla obu płci jest asymetryczny prawostronnie (kobiety $Sk=2,18$; mężczyźni $Sk=3,40$) i wysmukły (kobiety $K=4,11$; mężczyźni $K=4,36$). Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach poniżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do Bilansu zysków zasobów rodzinnych, zawiera tabela 15.

Tabela 15. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów rodzinnych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	63,76	58,23	74,13
Mediana (Me)	53,00	40,00	55,00
Odchylenie standardowe (SD)	55,20	54,83	55,79
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	225	225	225
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-225	0-225	0-225
Dyspersja otrzymana (Do)	0-225	0-225	0-225
Rozstęp (R)	225	225	225
Skośność (Sk)	0,83	1,08	1,39
Kurtoza (K)	0,07	0,65	0,87

Dane zamieszczone w tabeli 15 informują, że wartość średnia uzyskana przez wszystkich badanych w obszarze Bilansu zysków zasobów rodzinnych ($\bar{x}=63,76$) jest większa od wartości mediany ($Me=53,00$). Miara standardowego odchylenia wyników od średniej wynosi $SD=55,20$. Dyspersja teoretyczna i otrzymana osiągają te same wartości zarówno dla wyniku minimalnego, jak i dla wyniku maksymalnego. Rozkład wyników jest dodatnio skośny ($Sk=0,83$) i leptokurtyczny ($K=0,07$). Oznacza to, że większość osób badanych uzyskało wynik niższy od wyniku średniej, jednocześnie znaczna część rezultatów jest skupiona wokół wartości centralnej.

Rozkład wyników w analizowanym obszarze, w odniesieniu do badanych funkcjonariuszy, ujmowanych łącznie, odbiega od normalnego o czym świadczy wskazanie testu Kołmogorowa - Smirnowa – ($K-S=0,92$; $p<0,001$).

Funkcjonariuszki uzyskały niższy wynik średni w obszarze Bilansu zysków zasobów rodzinnych ($\bar{x}=58,23$) w relacji do funkcjonariuszy ($\bar{x}=74,13$). Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi $Me=40,00$,

natomiast w próbie mężczyzn – $Me=55,00$. Odchylenie standardowe ($SD=55,79$) jest wyższe w grupie funkcjonariuszy. Dyspersja otrzymana jest jednakowa zarówno w przypadku wyników minimalnych, jak i maksymalnych w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. Rozkład wyników zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn jest dodatnio skośny (odpowiednio: $Sk=1,08$ i $Sk=1,39$) i leptokurtyczny ($K=0,65$ i $K=0,87$). Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach poniżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do Bilansu strat zasobów ekonomiczno - politycznych, zawiera tabela 16.

Tabela 16. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów ekonomiczno - politycznych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	23,22	26,11	22,29
Mediana (Me)	13,50	10,00	15,00
Odchylenie standardowe (SD)	18,21	21,89	16,72
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	171	120	171
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-200	0-200	0-200
Dyspersja otrzymana (Do)	0-171	0-120	0-171
Rozstęp (R)	171	120	171
Skośność (Sk)	1,63	1,22	1,82
Kurtoza (K)	2,97	0,60	4,43

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 16 wynik średni jaki uzyskali wszyscy badani w obszarze Bilansu strat zasobów ekonomiczno - politycznych wynosi ($\bar{x}=23,22$) i jest wyższa od wartości mediany $Me=13,50$. Wartość odchylenia standardowego równa jest 18,21. Dyspersja teoretyczna ($Dt=0-200$) różni się od dyspersji otrzymanej ($Do=0-171$) w przypadku wyników maksymalnych. Rozkład jest asymetryczny prawostronnie ($Sk=1,63$) i leptokurtyczny ($K=2,97$), co oznacza, że większość badanych uzyskała wynik niższy niż wartość średniej, jednocześnie rezultaty te nie są bardzo oddalone od wartości centralnej.

Wskazania testu Kołmogorowa - Smirnowa informują, że rozkład odbiega od normalnego ($K-S=0,21$; $p<0,001$).

Wartość średniej arytmetycznej w grupie badanych funkcjonariuszek ($\bar{x}=26,11$) jest wyższa niż w grupie funkcjonariuszy ($\bar{x}=22,29$). Odwrotna relacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi $Me=10,00$, natomiast w próbie mężczyzn – $Me=15,00$. Rozproszenie wyników wokół średniej osiąga wyższe wartości w grupie badanych funkcjonariuszek ($SD=21,89$), niż w grupie funkcjonariuszy ($SD=16,72$). Dyspersja otrzymana w przypadku wyników minimalnych jest jednakowa w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. Jeśli chodzi o rezultaty maksymalne, wyższą wartość odnotowano w grupie mężczyzn ($Do=0-171$). Rozkład wyników dla obu płci jest dodatnio skośny (kobiety $Sk=1,22$; mężczyźni $Sk=1,82$) i leptokurtyczny (kobiety $K=0,60$; mężczyźni $K=4,43$). Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach poniżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do Bilansu zysków zasobów ekonomiczno-politycznych, zawiera tabela 17.

Tabela 17. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów ekonomiczno - politycznych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	41,43	38,35	42,25
Mediana (Me)	31,50	31,00	32,00
Odchylenie standardowe (SD)	28,53	25,21	29,59
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	178	175	178
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-200	0-200	0-200
Dyspersja otrzymana (Do)	0-178	0-175	0-178
Rozstęp (R)	178	175	178
Skośność (Sk)	1,03	1,16	0,10
Kurtoza (K)	0,62	1,44	0,44

Dane zamieszczone w tabeli 17 informują, że wartość średnia uzyskana przez wszystkich badanych w obszarze Bilansu zysków zasobów ekonomiczno – politycznych ($\bar{x}=41,43$) jest większa od wartości mediany ($Me=31,50$). Miara standardowego odchylenia wyników od średniej wynosi $SD=28,53$. Dyspersja teoretyczna ($Dt=0-200$) różni się od dyspersji otrzymanej ($Do=0-178$) w przypadku wyników maksymalnych. Rozkład wyników jest dodatnio skośny ($Sk=1,03$) i leptokurtyczny ($K=0,62$). Oznacza to,

że większość osób badanych uzyskało wynik niższy od wyniku średniej, jednocześnie znaczna część rezultatów jest skupiona wokół wartości centralnej.

Rozkład wyników w analizowanym obszarze, w odniesieniu do badanych funkcjonariuszy, ujmowanych łącznie, odbiega od normalnego o czym świadczy wskazanie testu Kołmogorowa - Smirnowa – ($K-S=0,141$; $p<0,001$).

Funkcjonariuszki uzyskały niższy wynik średni w obszarze Bilansu zysków zasobów ekonomiczno - politycznych ($\bar{x}=38,35$) w relacji do funkcjonariuszy ($\bar{x}=42,25$). Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi $Me=31,00$, natomiast w próbie mężczyzn – $Me=32,00$. Odchylenie standardowe ($SD=29,59$) jest wyższe w grupie funkcjonariuszy. Dyspersja otrzymana w przypadku wyników minimalnych jest jednakowa w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. W odniesieniu do rezultatów maksymalnych, wyższą wartość odnotowano w grupie mężczyzn ($Do=0-178$). Rozkład wyników zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn jest dodatnio skośny (odpowiednio: $Sk=1,16$ i $Sk=0,10$) i leptokurtyczny ($K=1,44$ i $K=0,44$). Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach poniżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do Bilansu strat zasobów władzy i prestiżu, zawiera tabela 18.

Tabela 18. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów władzy i prestiżu

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze ogółem	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	8,01	7,02	8,36
Mediana (Me)	4,28	3,64	4,89
Odchylenie standardowe (SD)	7,52	5,42	8,13
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	83	47	83
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-125	0-125	0-125
Dyspersja otrzymana (Do)	0-83	0-47	0-83
Rozstęp (R)	83	47	83
Skośność (Sk)	2,43	1,76	2,51
Kurtoza (K)	7,24	2,40	7,59

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 18 wynik średni jaki uzyskali wszyscy badani w obszarze Bilansu strat zasobów władzy i prestiżu wynosi ($\bar{x}=8,01$) i jest wyższa od wartości mediany $Me=4,28$. Wartość odchylenia standardowego równa jest 7,52. Dyspersja teoretyczna ($Dt=0-125$) różni się od dyspersji otrzymanej ($Do=0-83$) w przypadku wyników maksymalnych. Rozkład jest asymetryczny prawostronnie ($Sk=2,43$) i leptokurtyczny ($K=7,24$), co oznacza, że większość badanych uzyskała wynik niższy niż wartość średniej, jednocześnie rezultaty te nie są bardzo oddalone od wartości centralnej.

Wskazania testu Kołmogorowa - Smirnowa informują, że rozkład odbiega od normalnego ($K-S=0,30$; $p<0,001$).

Wartość średniej arytmetycznej w grupie badanych funkcjonariuszek ($\bar{x}=7,02$) jest niższa niż w grupie funkcjonariuszy ($\bar{x}=8,36$). Analogiczna relacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi $Me=3,64$, natomiast w próbie mężczyzn – $Me=4,89$. Rozproszenie wyników wokół średniej osiąga niższe wartości w grupie badanych funkcjonariuszek ($SD=5,42$), niż w grupie funkcjonariuszy ($SD=8,13$). Dyspersja otrzymana w przypadku wyników minimalnych jest jednakowa w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. Jeśli chodzi o rezultaty maksymalne, wyższą wartość odnotowano w grupie mężczyzn ($Do=0-83$). Rozkład wyników dla obu płci jest dodatnio skośny (kobiety $Sk=1,76$; mężczyźni $Sk=2,51$) i leptokurtyczny (kobiety $K=2,40$; mężczyźni $K=7,59$). Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach poniżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do przedstawionego, statystyczny opis wyników w odniesieniu do Bilansu zysków zasobów władzy i prestiżu, zawiera tabela 19.

Tabela 19. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów władzy i prestiżu

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze ogółem	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	17,83	14,71	18,80
Mediana (Me)	12,00	12,00	12,00
Odchylenie standardowe (SD)	22,20	18,72	23,17
Minimum (Min)	0	0	0
Maksimum (Max)	125	97	125
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-125	0-125	0-125
Dyspersja otrzymana (Do)	0-125	0-97	0-125
Rozstęp (R)	125	97	125
Skośność (Sk)	2,09	2,14	2,05
Kurtoza (K)	6,96	6,18	6,82

Dane zamieszczone w tabeli 19 informują, że wartość średnia uzyskana przez wszystkich badanych w obszarze Bilansu zysków zasobów władzy i prestiżu ($\bar{x}=17,83$) jest większa od wartości mediany (Me=12,00). Miara standardowego odchylenia wyników od średniej wynosi SD=22,20. Dyspersja teoretyczna nie różni się od dyspersji otrzymanej. Rozkład wyników jest dodatnio skośny (Sk=2,09) i leptokurtyczny (K=6,96). Oznacza to, że większość osób badanych uzyskało wynik niższy od wyniku średniej, jednocześnie znaczna część rezultatów jest skupiona wokół wartości centralnej.

Rozkład wyników w analizowanym obszarze, w odniesieniu do badanych funkcjonariuszy, ujmowanych łącznie, odbiega od normalnego o czym świadczy wskazanie testu Kołmogorowa - Smirnowa – (K-S= 0,21; p<0,001).

Funkcjonariuszki uzyskały niższy wynik średni w obszarze Bilansu zysków zasobów władzy i prestiżu ($\bar{x}=14,71$) w relacji do funkcjonariuszy ($\bar{x}=18,80$). Wartość medialna dla obu grup jest jednakowa i wynosi Me=12,00. Odchylenie standardowe (SD=23,17) jest wyższe w grupie funkcjonariuszy. Dyspersja otrzymana w przypadku wyników minimalnych jest jednakowa w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. W odniesieniu do rezultatów maksymalnych, wyższą wartość odnotowano w grupie mężczyzn (Do=0-125). Rozkład wyników zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn jest dodatnio skośny (odpowiednio: Sk=2,14 i Sk=2,05) i leptokurtyczny (K=6,18 i K=6,82). Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach poniżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

5.2.3. Opis statystyczny zmiennej niezależnej (pośredniczącej)

Zmienną niezależną pełniącą rolę pośredniczącą – zgodnie z treścią rozdziału 4.3., jest Spostrzegana skuteczność własna w sferze zawodowej, odnosząca się do: a) obszarów: czynności realizowanych w bezpośredniej ochronie granicy państwowej, b) relacji interpersonalnych w czasie służby oraz c) czynności administracyjno – prawnych. Zmienną tę analizowano także w ujęciu ogólnym (suma wartości a – c). Opis trzech obszarów zmiennej przeprowadzony oraz jej ujęcia ogólnego, przy pomocy miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników, przedstawiono w tabelach 20 - 23.

Tabela 20. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Spostrzeganej skuteczności własnej w obszarze czynności realizowanych w bezpośredniej ochronie granicy państwowej

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	913,01	838,28	940,07
Mediana (Me)	930,00	880,00	940,00
Odchylenie standardowe (SD)	205,10	235,20	187,77
Minimum (Min)	0	0	210
Maksimum (Max)	1300	1220	1300
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-1300	0-1300	0-1300
Dyspersja otrzymana (Do)	0-1300	0-1220	0-1300
Rozstęp (R)	1300	1220	1090
Skośność (Sk)	-0,71	-0,78	-0,47
Kurtoza (K)	0,75	0,49	0,15

Dane w tabeli 20 informują, że wynik średni, uzyskany przez badanych ujmowanych łącznie, w obszarze czynności realizowanych w bezpośredniej ochronie granicy państwowej (\bar{x} =913,01), jest nieznacznie niższy od wartości mediany (Me=930,00). Odchylenie standardowe wynosi SD=205,10. Dyspersja teoretyczna i otrzymana osiągają te same wartości zarówno dla wyniku minimalnego, jaki i maksymalnego. Rozkład wyników jest ujemnoskośny i wysmukły.

Wyniki testu Kołmogorowa - Smirnowa wskazuje, że rozkład wyników odbiega od normalnego (K-S = 0,66 przy $p < 0,001$).

Funkcjonariuszki uzyskały niższy wynik średni w obszarze czynności realizowanych w bezpośredniej ochronie granicy państwowej (\bar{x} =838,28) w relacji do funkcjonariuszy

($\bar{x}=940,07$). Podobne zjawisko dotyczy wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi $Me=880,00$, a w przypadku mężczyzn – $Me=940,00$. Odchylenie standardowe jest wyższe w grupie funkcjonariuszek i wynosi $SD=235,20$. Dyspersja otrzymana w przypadku kobiet zawiera się w przedziale od 0 do 1220, w próbie badanych mężczyzn zaś – w przedziale od 0 do 1300. Rozkład wyników w grupie kobiet i mężczyzn jest ujemnoskośny, odpowiednio $Sk= -0,78$ i $Sk= -0,47$. Wyniki funkcjonariuszek i funkcjonariuszy rozkładają się leptokurtycznie. Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach powyżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do poprzednich opis statystyczny kolejnego obszaru analizowanej zmiennej zawiera tabela 21.

Tabela 21. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Spostrzeganej skuteczności własnej w relacjach interpersonalnych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze ogółem	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	715,88	700,32	721,21
Mediana (Me)	750	740,00	760,00
Odchylenie standardowe (SD)	144,36	168,58	135,08
Minimum (Min)	10	10	150
Maksimum (Max)	900	900	900
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-900	0-900	0-900
Dyspersja otrzymana (Do)	10-900	10-900	150-900
Rozstęp (R)	890	890	750
Skośność (Sk)	-1,69	-1,93	-1,43
Kurtoza (K)	3,96	4,91	2,49

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 21 wartość średnia w spostrzeganej skuteczności własnej w relacjach interpersonalnych w grupie wszystkich osób badanych wynosi $\bar{x}=715,88$ i jest niższa od mediany ($Me=750,00$). Wartość odchylenia standardowego równa jest 144,36. Dyspersja teoretyczna opisywanego obszaru zmiennej niezależnej ($Dt=0-900$) różni się od dyspersji otrzymanej ($Do=10-900$) w przypadku wyników minimalnych. Rozstęp wyniósł 890. Rozkład jest asymetryczny lewostronnie oraz wysmukły.

Badane funkcjonariuszki uzyskały wynik średni niższy ($\bar{x}=700,32$) niż funkcjonariusze ($\bar{x}=721,21$). Mediana w grupie kobiet wynosi $Me=740,00$, natomiast

w grupie mężczyzn osiąga wartość wyższą tj. $Me=760,00$. Nieznacznie bardziej rozproszone wokół średniej są wyniki funkcjonariuszek, dla których wartość odchylenia standardowego wyniosła $SD=168,58$, podczas gdy w grupie mężczyzn odchylenie standardowe uzyskało wartość $SD=135,08$. Wynik minimalny w grupie funkcjonariuszek to 10, natomiast w grupie mężczyzn 150. Wynik maksymalny w obu grupach jest taki sam. Zarówno w przypadku funkcjonariuszek, jak i funkcjonariuszy rozkład jest ujemno skośny i leptokurtyczny. Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach powyżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do poprzednich opis statystyczny kolejnego obszaru analizowanej zmiennej zawiera tabela 22.

Tabela 22. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Spostrzeganej skuteczności własnej w obszarze czynności administracyjno - prawnych

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze ogółem	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	577,73	581,72	575,90
Mediana (Me)	590,00	590,00	600,00
Odchylenie standardowe (SD)	128,37	129,48	128,22
Minimum (Min)	20	20	120
Maksimum (Max)	800	800	800
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-800	0-800	0-800
Dyspersja otrzymana (Do)	20-800	20-800	120-800
Rozstęp (R)	780	780	680
Skośność (Sk)	-0,70	-0,97	-0,60
Kurtoza (K)	0,80	2,79	0,16

Tabela 22 zawiera opis statystyczny obszaru spostrzeganej skuteczności własnej jako stanowią czynności administracyjno – prawnej. Dane w tabeli informują, że wartość średnia uzyskana przez badanych ujmowanych ogółem ($\bar{x}=577,73$) jest mniejsza od mediany ($Me=590,00$). Odchylenie standardowe wynosi $SD=128,37$. Dyspersja teoretyczna opisywanego wymiaru wynosi od 0 do 800, natomiast dyspersji otrzymana różni się w przypadku wyników minimalnych i wynosi od 20 do 800. Rozstęp pomiędzy minimum i maksimum wynosi 780. Rozkład wyników jest asymetryczny lewostronnie (skośność mniejsza od zera) i leptokurtyczny, wysmukły (dodatnia kurtoza). Podane dane co do rozkładu wyników sugerują zatem, że odbiega on od rozkładu normalnego.

Funkcjonariuszki uzyskały wyższy wynik średni spostrzeganej skuteczności własnej w obszarze czynności administracyjno – prawnych ($\bar{x}=581,72$) niż funkcjonariusze ($\bar{x}=575,90$). Odwrotna relacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi 590,00, a u mężczyzn 600,00. Odchylenie standardowe jest wyższe w grupie funkcjonariuszek i wynosi $SD=129,48$. Dyspersja otrzymana w przypadku wyników maksymalnych jest jednakowa w odniesieniu do funkcjonariuszy obydwu płci. Jeśli chodzi o wyniki minimalne, niższa dyspersja otrzymana dotyczy badanych kobiet. Rozkład wyników w obu grupach jest ujemnoskośny. Wyniki funkcjonariuszek i funkcjonariuszy rozkładają się leptokurtycznie. Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach powyżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

Analogiczny do uprzednich opis statystyczny kolejnego obszaru analizowanej zmiennej zawiera tabela 23.

Tabela 23. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Spostrzeganej skuteczności własnej ujęciu ogólnym

Miary opisowe	Badani funkcjonariusze	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Średnia (\bar{x})	2207,39	2120,32	2237,19
Mediana (Me)	2260	2222	2280
Odchylenie standardowe (SD)	419,37	472,18	396,41
Minimum (Min)	110	110	480
Maksimum (Max)	2950	2850	2950
Dyspersja teoretyczna (Dt)	0-3000	0-3000	0-3000
Dyspersja otrzymana (Do)	110-2950	110-2850	480-2950
Rozstęp (R)	2840	2740	2470
Skośność (Sk)	-0,99	-1,11	-0,85
Kurtoza (K)	1,81	2,45	1,03

Dane zamieszczone w tabeli 23 informują, że wartość średnia uzyskana przez wszystkich badanych w obszarze Spostrzeganej skuteczności własnej w ujęciu ogólnym ($\bar{x}=2207,39$) jest niższa od wartości mediany ($Me=2260$). Miara standardowego odchylenia wyników od średniej wynosi $SD=419,37$. Dyspersja teoretyczna ($Dt=0-3000$) różni się od dyspersji otrzymanej ($Do=110-2950$) zarówno w przypadku wyników minimalnych, jak i maksymalnych. Rozkład wyników jest ujemno skośny ($Sk= -0,99$) i leptokurtyczny ($K=1,81$). Oznacza to, że większość osób badanych uzyskało wynik

wyższy od wartości średniej, jednocześnie znaczna część rezultatów jest skupiona wokół miary centralnej.

Rozkład wyników w analizowanym obszarze, w odniesieniu do badanych funkcjonariuszy, ujmowanych łącznie, odbiega od normalnego o czym świadczy wskazanie testu Kołmogorowa - Smirnowa – ($K-S= 0,078$; $p<0,001$).

Funkcjonariuszki uzyskały niższy wynik średniej w obszarze Spostrzeganej skuteczności własnej w ujęciu ogólnym ($\bar{x}=2120,32$) w relacji do funkcjonariuszy ($\bar{x}=2237,19$). Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku wartości medialnej, która w grupie kobiet wynosi $Me=2222$, natomiast w próbie mężczyzn – $Me=2280$. Odchylenie standardowe ($SD=472,18$) jest wyższe w grupie funkcjonariuszek. Dyspersja otrzymana w odniesieniu do obu płci różni się zarówno w przypadku wyników minimalnych, jak i maksymalnych oznacza to, że kobiety uzyskują wynik niższy zarówno w przypadku wartości minimalnych, jak i maksymalnych. Rozkład wyników zarówno w grupie kobiet, jak i mężczyzn jest asymetryczny lewostronnie (odpowiednio: $Sk= - 1,11$ i $Sk= - 0,85$) i wysmukły ($K=2,45$ i $K=1,03$). Świadczy to o tym, że w obu przypadkach przeważają wyniki o wartościach powyżej średniej, o dużym skupieniu wokół miary centralnej.

5.3. Statystyczna weryfikacja hipotez

W celu udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze i weryfikacji sformułowanych hipotez, przeprowadzono analizy statystyczne przy użyciu pakietu IBM SPSS Statistics w wersji 25. Korzystając z tego programu dokonano – przedstawionej w rozdziale uprzednim – analizy statystyk opisowych oraz zastosowano test normalności rozkładu – Kołmogorowa - Smirnowa, w odniesieniu do przedmiotowych zmiennych. Wskazania testu K-S były konieczne aby dokonać wyboru miary siły związku między zmiennymi ilościowymi. Przyjęto, że w przypadku niespełnienia wymogu normalności rozkładu relacje między zmiennymi będą określone za pomocą współczynnika korelacji *rho* Spearmana (Ferguson, Takane 2009). Odpowiednie dane zawarto w tabeli 24.

Tabela 24. Wyniki testu Kolmogorowa - Smirnowa dla obszarów/wymiarów badanych zmiennych

Obszar/wymiar zmiennej	K-S	p
Spostrzegana własna skuteczność w realizacji zadań bezpośrednio na granicy	0,07	0,001
Spostrzegana własna skuteczność w relacjach interpersonalnych	0,13	<0,001
Spostrzegana własna skuteczność w realizacji czynności administracyjno-prawnych	0,06	0,001
Wyczerpanie emocjonalne	0,06	0,001
Depersonalizacja	0,10	<0,001
Obniżone poczucie osiągnięć	0,08	<0,001
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,23	<0,001
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	0,11	<0,001
Bilans strat zasobów duchowych	0,29	<0,001
Bilans zysków zasobów duchowych	0,15	<0,001
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,31	<0,001
Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,92	<0,001
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,21	<0,001
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	0,14	<0,001
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,30	<0,001
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	0,21	<0,001

W celu porównania dwóch grup pod względem zmiennych ilościowych przeprowadzono analizę testem U Manna – Whitneya. Aby zweryfikować teoretycznie postulowany model zależności pomiędzy zmienną niezależną główną a zmienną zależną z uwzględnieniem zmiennej pośredniczącej, zastosowano analizę regresji wielozmiennej. Dokonano porównania dwóch modeli: Model 1. testujący prostą relację pomiędzy zmiennymi; Model 2., testujący przedmiotową relację po dodaniu zmiennej pośredniczącej. Jako poziom istotności na potrzeby interpretacji analiz, przyjęto $\alpha=0,05$. Kolejność prezentacji podporządkowano brzmieniu hipotez.

5.3.1. Zależności między bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego – weryfikacja hipotezy H.1.1.

W celu weryfikacji hipotezy **H.1.1.** w brzmieniu: *Oczekuje się, że wystąpią istotne zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej.*

Zależności te będą:

- a) *silniejsze pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a bilansem strat, niż bilansem zysków,*

b) zróżnicowane ze względu na kierunek – dodatnie w przypadku bilansu strat, ujemne – w przypadku bilansu zysków,

przeprowadzono analizę korelacji z uwzględnieniem współczynnika ρ Spearmana. Uzyskane dane zawarto w tabeli 25.

Tabela 25. Współczynniki korelacji ρ Spearmana między wymiarami wypalenia zawodowego a Bilansem zysków i strat zasobów

Wymiary wypalenia zawodowego	Wyczerpanie emocjonalne		Depersonalizacja		Obniżone poczucie osiągnięć	
	ρ	p	ρ	p	ρ	p
Bilans strat i zysków zasobów						
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,31	<0,001***	0,25	<0,001***	0,19	<0,001***
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,01	0,069	-0,1	0,052	-0,19	<0,001***
Bilans strat zasobów duchowych	0,31	<0,001***	0,28	<0,001***	0,24	<0,001***
Bilans zysków zasobów duchowych	0,03	0,638	-0,02	0,745	-0,14	0,007**
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,24	<0,001***	0,20	<0,001***	0,21	<0,001***
Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,03	0,556	-0,05	0,377	-0,12	0,028*
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,34	<0,001***	0,28	<0,001***	0,21	<0,001***
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,11	0,038*	-0,09	0,092	-0,13	0,011*
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,29	<0,001***	0,22	<0,001***	0,18	0,001***
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,03	0,529	-0,01	0,992	-0,15	0,005**

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

*** $p < 0,001$

Przeprowadzona analiza prezentuje bardzo bogatą macierz korelacji pomiędzy analizowanymi zmiennymi, o czym informują dane w tabeli 25. Okazuje się, że bilans strat wszystkich zasobów pozostaje w dodatniej zależności ze wszystkimi wymiarami wypalenia zawodowego. Warto również podkreślić fakt, iż pomimo obiektywnie niewielkich wartości współczynników ρ Spearmana (słabych lub umiarkowanych), poziom istotności uzyskanych związków jest bardzo wysoki – każdorazowo $p < 0,001$. Zależności, które można już interpretować jako umiarkowane, pojawiają się w przypadku wyczerpania emocjonalnego i odnoszą się do strat w obrębie zasobów: ekonomiczno – politycznych, hedonistycznych i witalnych oraz duchowych.

Jeśli chodzi o Bilans zysków, ujawniono związki słabe, o znaku ujemnym z jednym tylko wymiarem wypalenia zawodowego – Obniżonym poczuciem osobistych osiągnięć.

Relacje tegoż wymiaru z bilansem zysków i strat zasobów doskonale ukazują większą siłę związku obniżonego poczucia osiągnięć z bilansem strat, niż zysków. Przykładowo, w odniesieniu do zależności analizowanego wymiaru z Bilansem zysków oraz strat zasobów rodzinnych, wskazania testu z dla dwóch współczynników korelacji, pochodzących z tej samej próby, informują o istotności analizowanych różnic ($z = 1,66$; $p < 0,05$).

Z przedstawionej analizy wynika, że wraz ze wzrostem Bilansu strat poszczególnych zasobów rosną wartości syndromu wypalenia zawodowego we wszystkich jego wymiarach. Wyczerpanie emocjonalne i Depersonalizacja najsilniej, dodatnio korelują z Bilansem strat zasobów ekonomiczno – politycznych ($\rho = 0,34$; $p < 0,001$ i $\rho = 0,28$; $p < 0,001$). W przypadku Obniżonego poczucia osiągnięć największa zależność występuje pomiędzy tym wymiarem syndromu wypalenia zawodowego a Bilansem strat zasobów duchowych ($\rho = 0,24$; $p < 0,001$).

Nieco inny obraz przedstawia analiza zależności Bilansu zysków zasobów. Obniżone poczucie osiągnięć koreluje ujemnie z Bilansem zysków wszystkich kategorii zasobów. Najsilniejsza zależność dotyczy Bilansu zysków zasobów hedonistycznych i witalnych ($\rho = - 0,19$; $p < 0,001$). Można zatem stwierdzić, że wzrost Bilansu zysków zasobów wiązać się będzie ze zmniejszeniem nasilenia Obniżonego poczucia osiągnięć. W przypadku Depersonalizacji nie stwierdzono występowania istotnych statystycznie zależności z Bilansem zysków, któregośkolwiek obszaru zasobów. Wyczerpanie emocjonalne pozostaje w ujemnej relacji z Bilansem zysków zasobów ekonomiczno – politycznych i jest to zależność słaba ($\rho = - 0,11$; $p < 0,05$).

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wskazuje, że zgodnie z zapisem w hipotezie H.1.1., występują istotne statystycznie korelacje pomiędzy Bilansem strat i zysków zasobów a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego. Silniejsze, dodatnie zależności zachodzą pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a Bilansem strat zasobów niż Bilansem zysków. Najwyższa wartość współczynnika ρ Spermmana, oszacowana dla Bilansu strat zasobów ekonomiczno – politycznych wynosi $\rho = 0,34$; $p < 0,001$. W przypadku Bilansu zysków zasobów, ujawniono związki z jednym tylko wymiarem wypalenia – Obniżonym poczuciem osobistych osiągnięć. Są to zależności słabe o znaku ujemnym. Należy zatem uznać, że wyniki przeprowadzonych analiz umożliwiają weryfikację hipotezy H.1.1.

5.3.2. Zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a spostrzeganą skutecznością własną funkcjonariuszy Straży Granicznej – weryfikacja hipotezy H.1.2.

W celu weryfikacji hipotezy **H.1.2.** w brzmieniu: *Oczekuje się, że wystąpią istotne zależności pomiędzy Bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a Spostrzeganą skutecznością własną funkcjonariuszy Straży Granicznej.*

Zależności te będą miały:

- a) ujemny kierunek i większą siłę w przypadku bilansu strat zasobów,
- b) dodatni kierunek i mniejszą siłę w przypadku bilansu zysków zasobów,

przeprowadzono analizę korelacji z uwzględnieniem współczynnika *rho* Spearmana. Uzyskane dane zawarto w tabeli 26.

Tabela 26. Współczynniki korelacji *rho* Spearmana między Bilansem zysków i strat zasobów a obszarami Spostrzeganej skuteczności własnej

Obszary spostrzeganej skuteczności własnej	Spostrzegana własna skuteczność w realizacji zadań bezpośrednio na granicy		Spostrzegana własna skuteczność w relacjach interpersonalnych		Spostrzegana własna skuteczność w realizacji czynności administracyjno-prawnych	
	<i>rho</i>	<i>p</i>	<i>rho</i>	<i>p</i>	<i>rho</i>	<i>p</i>
Bilans strat i zysków zasobów						
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	- 0,10	0,058	- 0,05	0,353	- 0,15	0,006**
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	0,03	0,583	0,25	0,639	- 0,03	0,555
Bilans strat zasobów duchowych	- 0,14	0,006**	- 0,08	0,155	- 0,23	<0,01**
Bilans zysków zasobów duchowych	0,06	0,223	0,008	0,879	0,02	0,659
Bilans strat zasobów rodzinnych	- 0,97	0,066	- 0,05	0,379	- 0,21	<0,01**
Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,10	0,079	0,09	0,088	0,09	0,087
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	- 0,12	0,022	- 0,10	0,047*	- 0,17	0,002**
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	0,04	0,444	0,01	0,819	0,01	0,833
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	- 0,06	0,275	- 0,11	0,038*	- 0,16	0,002**
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	0,03	0,607	- 0,07	0,197	0,04	0,499

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

*** $p < 0,001$

Przeprowadzona analiza prezentuje niewielką ilość zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi, o czym informują dane w tabeli 26. Okazuje się, że Spostrzegana własna skuteczność w realizacji zadań bezpośrednio na granicy koreluje słabo i ujemnie wyłącznie z Bilansem strat zasobów duchowych ($\rho = -0,14$; $p < 0,01$). Oznacza to, że wraz ze wzrostem wartości zmiennej niezależnej pośredniczącej, wartość zmiennej zależnej spada. Podobnie w przypadku Spostrzeganej własnej skuteczności w relacjach interpersonalnych odnotowano słabą, ujemną zależność wyłącznie z Bilansem strat zasobów ekonomiczno-politycznych ($\rho = -0,11$; $p < 0,05$). Spostrzegana własna skuteczność w realizacji czynności administracyjno - prawnych współwystępuje ze wszystkimi obszarami strat Bilansu zasobów tj: Bilansem strat zasobów hedonistycznych i witalnych ($\rho = -0,15$; $p < 0,01$), Bilansem strat zasobów duchowych ($\rho = -0,23$; $p < 0,01$), Bilansem strat zasobów rodzinnych ($\rho = -0,21$; $p < 0,01$), Bilansem strat zasobów ekonomiczno-politycznych ($\rho = -0,17$; $p < 0,01$) oraz Bilansem strat zasobów władzy i prestiżu ($\rho = -0,16$; $p < 0,01$). Są to ujemne korelacje o wartościach słabych i niskich, co oznacza, że w przypadku wzrostu Spostrzeganej własnej skuteczności w realizacji czynności administracyjno-prawnych, wartość Bilansu strat poszczególnych obszarów zasobów spada.

Dane w tabeli 27 informują o współczynnikach korelacji ρ Spearmana między Bilansem zysków i strat zasobów a Spostrzeganą skutecznością własną w wymiarze ogólnym.

Tabela 27. Współczynniki korelacji ρ Spearmana między Bilansem zysków i strat zasobów a Spostrzeganą skutecznością własną w wymiarze ogólnym

Spostrzeganej skuteczność własna	Spostrzegana własna skuteczność w wymiarze ogólnym	
	ρ	p
Bilans strat i zysków zasobów		
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	- 0,13	0,024*
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	0,01	0,941
Bilans strat zasobów duchowych	- 0,17	0,001**
Bilans zysków zasobów duchowych	0,04	0,430
Bilans strat zasobów rodzinnych	- 0,14	0,012*
Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,12	0,062
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	- 0,15	0,005**
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	0,01	0,816
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	- 0,12	0,027*
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	0,01	0,988

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Przeprowadzona analiza danych w tabeli 27 ukazuje istotne statystycznie zależności pomiędzy Spostrzeganą własną skutecznością w wymiarze ogólnym ze wszystkimi obszarami strat Bilansu zasobów tj: Bilansem strat zasobów hedonistycznych i witalnych ($\rho = - 0,13$; $p < 0,05$), Bilansem strat zasobów duchowych ($\rho = - 0,17$; $p < 0,01$), Bilansem strat zasobów rodzinnych ($\rho = - 0,14$; $p < 0,05$), Bilansem strat zasobów ekonomiczno-politycznych ($\rho = - 0,15$; $p < 0,01$) oraz Bilansem strat zasobów władzy i prestiżu ($\rho = - 0,12$; $p < 0,05$). Siłę współczynników korelacji należy interpretować jako słabą i jest to zależność ujemna, co oznacza, że w przypadku wzrostu Spostrzeganą własną skuteczność w wymiarze ogólnym, wartość Bilansu strat poszczególnych obszarów zasobów spada.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wskazuje na wyraźnie silniejszy obraz związków pomiędzy Bilansem strat zasobów a poszczególnymi obszarami Spostrzeganą skuteczności własnej oraz jej wymiarem ogólnym. Są to zależności o kierunku ujemnym. Należy jednak zaznaczyć, że pomimo, iż nie odnotowano istotnych statystycznie korelacji pomiędzy Bilansem zysków zasobów a obszarami Spostrzeganą skuteczności własnej oraz jej wymiarem ogólnym, w przypadku Bilansu zysków zasobów rodzinnych można mówić o wystąpieniu tendencji statystycznej. Wartość p oszacowana dla korelacji Bilansu zysków zasobów rodzinnych i zmiennej niezależnej (pośredniczącej) mieści się w przedziale $0,1 < p < 0,05$ (por. tabela 26 i tabela 27). Dodatkowo stwierdzono, że występują silniejsze zależności pomiędzy zmienną niezależną a zmienną pośredniczącą wówczas, gdy Spostrzeganą skuteczność własną operacjonalizowana jest w wymiarze ogólnym, niż w obszarach szczegółowych. Należy zatem uznać, że uzyskane wyniki pozwalają na weryfikację hipotezy H.1.2.

5.3.3. Zależności między spostrzeganą skutecznością własną a wymiarami wypalenia zawodowego – weryfikacja hipotezy H.1.3.

W celu weryfikacji hipotezy **H.1.3.** *Oczekuje się że wystąpią istotne zależności pomiędzy spostrzeganą skutecznością własną a wymiarami syndromu wypalenia*

zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej. Zależności te będą miały kierunek ujemny, przeprowadzono analogiczne do przedstawionego uprzednio, wnioskowanie statystyczne. Uzyskane dane zawarto w tabeli 28.

Tabela 28. Współczynniki korelacji ρ Spearmana między wymiarami wypalenia zawodowego a Spostrzeganą skutecznością własną

Wymiary wypalenia zawodowego Obszary spostrzeganej skuteczności własnej	Wyczerpanie emocjonalne		Depersonalizacja		Obniżone poczucie osobistych osiągnięć	
	ρ	p	ρ	p	ρ	p
Spostrzegana własna skuteczność w realizacji zadań bezpośrednio na granicy	-0,14	0,008**	-0,18	0,001**	-0,30	<0,001***
Spostrzegana własna skuteczność w relacjach interpersonalnych	-0,12	0,018*	-0,15	0,004**	-0,24	<0,001***
Spostrzegana własna skuteczność w realizacji czynności administracyjno-prawnych	-0,20	<0,001***	-0,19	<0,001***	-0,33	<0,001***
Spostrzegana własna skuteczność w wymiarze ogólnym	-0,16	0,01**	-0,19	0,01**	-0,32	0,01**

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

*** $p < 0,001$

Przeprowadzona analiza danych w tabeli 28 ukazuje bardzo bogaty obraz analizowanych zależności. Wszystkie obszary spostrzeganej skuteczności własnej oraz wymiar ogólny zmiennej pośredniczącej pozostają w związku ujemnym zarówno z Wyczerpaniem emocjonalnym, Depersonalizacją, jak i Obniżonym poczuciem osiągnięć. Siłę współczynników korelacji należy interpretować jako słabą, aczkolwiek pojawiły się także wartości umiarkowane (np.: $\rho = -0,33$). W pełni zróżnicowany jest poziom istotności uzyskanych współczynników. Warto w tym kontekście podkreślić, że najbardziej istotne związki wszystkich aspektów spostrzeganej skuteczności własnej dotyczą obniżonego poczucia osiągnięć zawodowych.

Analiza wykazała ujemne korelacje między wymiarami syndromu wypalenia zawodowego a spostrzeganą własną skutecznością dla trzech obszarów oraz jej wymiaru ogólnego. Przedstawione dane wskazują, że im wyższe wartości osiąga syndrom wypalenia zawodowego, tym poczucie spostrzeganej skuteczności własnej w realizacji zadań bezpośrednio na granicy, w relacjach interpersonalnych, w realizacji czynności administracyjno-prawnych, jak również w ujęciu całościowym – obniża się.

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonej analizy informują o występowaniu istotnych statystycznie zależności pomiędzy wszystkimi obszarami spostrzeganej skuteczności własnej i wszystkimi wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej. Korelacje te są słabe i umiarkowane i przybierają kierunek ujemny. Podjęto zatem decyzję o weryfikacji hipotezy H.1.3.

5.3.4. Rola spostrzeganej skuteczności własnej w obrazie zależności między bilansem zysków i strat zasobów a syndromem wypalenia zawodowego – weryfikacja hipotezy H.1.4.

Przyjęty w pracy model badawczy (por. rozdział 4.4.) odnosi się nie tylko do ukazania podstawowej, bezpośredniej zależności pomiędzy bilansem zysków i strat zasobów a syndromem wypalenia. Przede wszystkim podjęto próbę ukazania, że obraz relacji między dwiema zmiennymi głównymi będzie zmieniać się po wprowadzeniu trzeciej zmiennej – pośredniczącej. Stanowi ją spostrzegana skuteczność własna. Warto raz jeszcze podkreślić, że aby ustalić, iż dana zmienna pośredniczy w relacji pomiędzy zmienną niezależną główną a zmienną zależną, należy wykazać :

- istnienie prostej zależności między zmiennymi X i Y (hipoteza 1.1., zależność zweryfikowana; por. rozdział 5.3.1.
- powiązanie zmiennej niezależnej ze zmienną pośredniczącą (hipoteza 1.2., zależność zweryfikowana; por. rozdział 5.3.2.
- powiązanie zmiennej pośredniczącej ze zmienną zależną (hipoteza 1.3., zależność zweryfikowana; por. rozdział 5.3.3.),

Dopiero po spełnieniu przedstawionych warunków wstępnych możliwe było wnioskowanie finalne, podporządkowane weryfikacji hipotezy 1.4. *Oczekuje się, że spostrzegana skuteczność własna będzie zmieniać badane zależności. Oznacza to, że spostrzegana skuteczność własna będzie zwiększać znaczenie zysków zasobów (efekt supresji) i zmniejszać znaczenie strat zasobów (efekt mediacji) w wyjaśnianiu wymiarów syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy. Mówiąc inaczej, prowadzone obecnie wnioskowanie statystyczne miało na celu ukazanie, że szczegółowy obraz relacji pomiędzy*

zmienną niezależną a zmienną zależną zmienia się (wraz z określeniem kierunku i wielkości tej zmiany), gdy zmienna pośrednicząca zostanie wprowadzona do analiz .

Zastosowano wnioskowanie statystyczne w postaci regresji wielozmiennowej. Taka analiza ma – w porównaniu do analizy korelacyjnej – istotną przewagę: pozwala bowiem na przewidywanie wartości zmiennej zależnej na podstawie wielu zmiennych niezależnych (predyktorów). Jest to wnioskowanie szczególnie przydatne w naukach społecznych, gdyż odpowiada na dwa ważne postulaty. Pierwszy – dotyczy uwzględnienia wielowymiarowości przyczyny badanych zjawisk, drugi zaś – jednoczesnego ich uwzględnienia, tak jak to „się dzieje” w rzeczywistości wewnętrznej człowieka.

Przyjęto postępowanie polegające na porównaniu dwóch modeli regresji wielozmiennowej z dodawaniem (do modeli) poszczególnych zmiennych najprostszą metodą wprowadzeniową. Nie wybrano bardziej „wnikliwej” metody hierarchicznej z tego powodu, że nie istnieją podstawy teoretyczne, które wskazałyby kolejność wprowadzania poszczególnych zasobów (predyktorów) do modelu (Bedyńska i Cypryańska, 2012).

Statystyczny Model 1 zawiera – w roli predyktorów – zmienne określające bilans zysków i strat poszczególnych zasobów (obraz zależności C w Modelu badań własnych). W statystycznym modelu 2 natomiast wprowadzono dodatkową zmienną – spostrzegane poczucie skuteczności własnej (obraz zależności C' w Modelu badań własnych). W ten sposób dokonano operacjonalizacji postulowanego w Modelu badań własnych, porównania zależności C z zależnością C'- por. rozdział 4.4.

Zanim przystąpiono do procedury obliczeniowej sprawdzone zostały wszystkie warunki, które muszą być spełnione, aby wykorzystać model regresji wielozmiennowej: 1) zmienna ma minimum interwałowy poziom pomiaru, 2) normalny rozkład reszt w badanej próbie oraz brak ich korelacji z predyktorami, 3) liniowa zależność między zmiennymi, 4) minimum 10 osób na dany predyktor (Field 2009; Francuz, Mackiewicz, 2005). Wymienione warunki zostały spełnione. Należy wyraźnie poinformować jednak, że w celu weryfikacji hipotezy drugiej, należało przeprowadzić stosowne analizy regresji z podziałem na płeć badanych funkcjonariuszy. Liczebność badanych funkcjonariuszek (N=93), oddająca istniejący w Straży Granicznej „balans płci”, uniemożliwiła jednak rozpatrywanie spostrzeganego poczucia skuteczności własnej w trzech obszarach. Wprowadzenie do statystycznego Modelu 2. trzech dodatkowych zmiennych sprawiłoby, że nie zostałby dotrzymany wymóg odpowiedniej liczebności badanych, przypadających na jeden predyktor. Z tego powodu regresja wielozmiennowa została przeprowadzona z uwzględnieniem Spostrzeganego poczucia skuteczności własnej w wymiarze ogólnym. W celu

zapewnienia porównywalności rezultatów, taki predyktor został też wprowadzony w analizach uwzględniających wszystkich badanych funkcjonariuszy.

Przyjęte postępowanie można uzasadnić jeszcze w inny sposób. Otóż, stwierdzono (weryfikacja hipotezy 1.2.), że występują silniejsze zależności pomiędzy zmienną niezależną a zmienną pośredniczącą wówczas, gdy Spostrzegana skuteczność własna operacjonalizowana jest w wymiarze ogólnym, niż w obszarach szczegółowych. Tym samym, posługiwanie się wymiarem ogólnym omawianej zmiennej „lepiej” spełnia warunki wstępne dla wykazania pośredniczącej roli Spostrzeganej skuteczności własnej w obrazie relacji między zmienną niezależną a zależną.

W pierwszym kroku analiz za zmienną zależną przyjęto wymiar Depersonalizacji. Tabela 29 prezentuje wartości uzyskane w omawianych modelach regresji, także uwzględnia testy dopasowania modeli.

Tabela 29. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze ogółem

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durбина-Watsona	F	Istotność F
1.	0,34	0,12	0,10	3,93	1,98	4,61	0,001
2.	0,38	0,14	0,12	3,84	1,85	5,12	0,001

Jak wynika z danych, zawartych w tabeli 29 wartość statystyki Durбина-Watsona w przypadku obu modeli wskazuje na brak silnej interkorelacji pomiędzy predyktorami. Obydwa modele są dobrze dopasowane do danych, czyli zależności są istotnie lepiej przewidywane niż przy zastosowaniu wyłącznie zwykłej średniej (wartość testu F w obu przypadkach cechuje taki sam, wysoki poziom istotności statystycznej, p=0,001). Należy jednak zwrócić uwagę, że wartość testu F w drugim modelu nieznacznie podwyższa się. Obydwa modele cechuje podobny błąd oszacowania (określający rozbieżność pomiędzy przewidywanymi a rzeczywistymi wartościami). Procent wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej (Skorygowane R²) w modelu drugim jest nieznacznie wyższy.

W kolejnej tabeli 30 zaprezentowano uzyskane w analizach regresji współczynniki.

Tabela 30. Współczynniki regresji wielozmiennej dla zmiennej Depersonalizacja - funkcjonariusze ogółem

Model 1(zależność C)					Model 2 (zależność C')				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	6,88		18,07	0,000	Stała	10,29		8,76	0,000
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,06	0,05	0,49	0,62	Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,09	0,08	0,73	0,46
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,06	-0,08	-0,79	0,421	Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,08	-0,09	-0,95	0,343
Bilans strat zasobów duchowych	0,04	0,33	1,84	0,04	Bilans strat zasobów duchowych	0,03	0,15	1,41	0,14
Bilans zysków zasobów duchowych	-0,005	-0,04	0,44	0,66	Bilans zysków zasobów duchowych	-0,07	-0,08	-0,61	0,545
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,017	0,14	1,34	0,182	Bilans strat zasobów rodzinnych	0,01	0,09	1,44	0,156
Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,001	-0,03	-0,62	0,577	Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,01	-0,04	-0,78	0,435
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,02	0,13	1,74	0,08	Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,02	0,13	1,63	0,104
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,059	-0,16	-1,89	0,053	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,019	-0,21	-2,07	0,048
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,025	0,08	1,02	0,306	Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,022	0,0733	0,91	0,363
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,011	-0,06	-0,73	0,407	Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,011	-0,062	-0,76	0,4508
-	--	-	-	-	Spostrzegana skuteczność	-0,002	-0,16	-0,03	0,003

Dane zamieszczone w tabeli 30 informują, że w przypadku modelu 1., występuje jeden istotny predyktor wymiaru Depersonalizacji. Są to straty zasobów duchowych. Współczynnik *Beta* (0,33) ma wartość dodatnią, co oznacza, że im wyższy poziom straty omawianych zasobów, tym wyższe nasilenie przyjmuje depersonalizacja. Współczynnik *Beta* interpretowany jest nie tylko w aspekcie kierunku zależności, (co uczyniono), ale także w aspekcie obrazowania jej siły. *Beta* informuje o ile jednostek odchylenia standardowego (SD) zmienia się zmienna zależna, jeśli dany predyktor wzrasta o jedną

jednostkę SD. Ilustracyjnie, można stwierdzić zatem, że jeżeli bilans strat zasobów hedonistyczno-witalnych wzrasta o 1 SD, to wartość Depersonalizacji również wzrasta – o 0,33 SD .

Należy także podkreślić, że w analizowanym modelu znalazły się dwa predyktory na granicy tendencji istotności statystycznej. Odnoszą się one do bilansu zarówno zysków, jak i strat, w odniesieniu do wartości ekonomiczno-politycznych. Współczynniki *Beta* przyjmują w obu przypadkach zróżnicowaną wartość, wskazując przy tym na odmienny kierunek zależności (ujemny – w przypadku zysków, dodatni zaś- w przypadku strat).

Dodanie do testowanego modelu zmiennej: spostrzegana skuteczność własna (Model 2.) ukazuje, że zmienna ta pełni rolę pośredniczącą, gdyż ma moc predykcyjną ($p < 0,01$) i jest to predykcja ujemna, niezbyt silna ($Beta = 0,16$). Oznacza to, że jeżeli Spostrzegana skuteczność własna wzrasta o 1 SD, to nasilenie Depersonalizacji spada o 0,16 SD. Jeśli chodzi o obraz szczegółowych zależności pomiędzy zmiennymi głównymi, to okazuje się, że w Modelu 2. (w relacji do Modelu 1.) występują pewne zmiany.

Obecnie nieistotną staje się moc predykcyjna Bilansu strat zasobów duchowych ($p=0,14$; n.i). Taki sam kierunek zmiany dotyczy straty zasobów ekonomiczno-politycznych. W Modelu 1. był to predyktor na granicy tendencji, obecnie zmienna ta nie ma predykcyjnego znaczenia ($p=0,10$). Wskazane zmiany można pojmować jako zmniejszenie znaczenia straty (zasobów duchowych i ekonomiczno-politycznych) w obrazie ich zależności z Depersonalizacją. Oznaczają one zatem efekt mediacji Spostrzeganej skuteczności własnej.

Ostania z analizowanych zmian odnosi się do zysków zasobów ekonomiczno-politycznych. Wartość predykcyjna tej zmiennej w Modelu pierwszym oscylowała wokół istotności statystycznej ($p=0,053$), obecnie ten poziom osiągnęła ($p=0,048$). Widoczny jest także wzrost wartości współczynnika *Beta* (odpowiednio: - 0,16; - 0,21) który informuje o większej mocy wyjaśniania – poprzez zysk zasobów ekonomiczno-politycznych – nasilenia Depersonalizacji w Modelu 2. Analizowana zależność ma oczywiście, kierunek ujemny. Uzasadnionym wydaje się stwierdzenie, że wykazano zwiększenie (choć niewielkie, ale istotne statystycznie) znaczenia zysków omawianych zasobów w obrazie ich zależności z Depersonalizacją przy wprowadzeniu zmiennej pośredniczącej. Zmiana ta oznacza zatem efekt supresji Spostrzeganej skuteczności własnej.

Rezultaty analogicznego wnioskowania, w odniesieniu do Wyczerpania emocjonalnego, zawarto w tabelach 31 – 32.

Tabela 31. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze ogółem

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durбина-Watsona	F	Istotność F
1.	0,40	0,16	0,14	7,03	1,78	6,98	0,001
2.	0,42	0,18	0,17	6,91	1,89	7,22	0,001

Jak wynika z danych, zawartych w tabeli porównawczej 31 obydwie modele są dobrze dopasowane do danych, czyli zależności są istotnie lepiej przewidywane niż przy zastosowaniu wyłącznie zwykłej średniej (test F w obu przypadkach cechuje taki sam, wysoki poziom istotności statystycznej, $p=0,001$). W drugim modelu nieznacznie zmniejsza się błąd szacowania i wreszcie - zwiększa się procent wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej (Skorygowane R² odpowiednio: = 0,14 oraz 0,17).

W kolejnej tabeli 32 zaprezentowano uzyskane w analizach regresji współczynniki.

Tabela 32. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze ogółem

Model 1(zależność C)					Model 2 (zależność C')				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	14,03		20,07	0,001	Stała	19,05		1,15	0,001
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,10	0,10	0,93	0,353	Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,02	0,12	1,14	0,252
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,03	-0,05	0,46	0,6433	Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,08	-0,06	-0,59	0,552
Bilans strat zasobów duchowych	0,09	0,27	2,10	0,01	Bilans strat zasobów duchowych	0,08	0,20	1,85	0,068
Bilans zysków zasobów duchowych	-0,04	-0,15	-1,67	0,09	Bilans zysków zasobów duchowych	0,04	-0,15	-1,87	0,06
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,04	0,23	1,62	0,101	Bilans strat zasobów rodzinnych	0,04	0,192	1,71	0,109
Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,04	-0,03	-0,01	0,988	Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,01	-0,08	-0,154	0,877
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,06	0,18	2,07	0,03	Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,04	0,15	1,99	0,054
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,05	-0,26	-2,88	0,061	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,05	-0,25	-2,68	0,008
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,04	0,07	0,92	0,361	Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,04	0,06	0,81	0,415
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,01	-0,03	-0,35	0,729	Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,01	-0,03	-0,368	0,713
-	-	-	-	-	Spostrzegana skuteczność	-0,002	-0,13	-0,28	0,008

Obraz zależności pomiędzy zasobami a Wyczerpaniem emocjonalnym funkcjonariuszy ukazuje predykcyjną wartość dwóch zmiennych (tabela 32). Są to straty zasobów duchowych i ekonomiczno - politycznych (predykcja dodatnia). Pierwszy z wymienionych predyktorów charakteryzuje się relatywnie dużą siłą ($Beta = 0,27$) oraz wysokim poziomem istotności ($p=0,01$). Należy także wskazać na zysk zasobów duchowych jako na zmienną, której wartość predykcyjna ma wymiar tendencji statystycznej (dokładnie – $p= 0,09$).

W wyniku dodania do testowanego modelu zmiennej: spostrzegana skuteczność własna (Model 2.) okazuje się, że zmienna ta pełni rolę nowego predyktora ($p < 0,01$). W efekcie, w Modelu drugim zmienia się obraz szczegółowych zależności pomiędzy istotnymi predyktorami a zmienną wyjaśnianą a także zachodzą zmiany w wartościach współczynników regresji wielozmiennej. Utrzymuje się także – stwierdzony już w przypadku analizy przyczyn Depersonalizacji – charakter tych zmian. Oznacza to, że maleje siła i istotność predyktorów odnoszących się do strat zasobów (efekt mediacji), wzrasta zaś siła zmiennej będącej zyskiem zasobów (efekt supresji). Należy jednak podkreślić, iż omawiany zysk zasobów duchowych nadal nie osiąga istotności statystycznej, lecz „zbliży się” do poziomu „krytycznego” w statystyce (p odpowiednio równa się: 0,09 oraz 0,06). W odniesieniu do Bilansu strat zasobów ekonomiczno - politycznych natomiast widoczne jest, że w modelu drugim zmienna ta zmniejsza swą moc predykcyjną (p odpowiednio: 0,03 oraz 0,054).

Rezultaty wnioskowania statystycznego odnośnie do ostatniego wymiaru syndromu wypalenia zawodowego – Obniżonego poczucia osiągnięć zawarto w tabelach 33 – 34.

Tabela 33. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć - funkcjonariusze ogółem

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durbina-Watsona	F	Istotność F
1.	0,33	0,11	0,09	4,26	1,79	4,56	0,001
2.	0,42	0,18	0,16	3,98	1,85	7,01	0,001

Dane, przedstawione w tabeli porównawczej 33 informują, że obydwa modele są dobrze dopasowane do danych (F każdorazowo osiąga istotność na poziomie $p < 0,001$). W modelu drugim – w relacji do pierwszego – zwiększa się jednak wartość statystyki F (odpowiednio: 4,56 oraz 7,01) a także – zdolność do wyjaśniania wariacji Obniżonego poczucia osiągnięć (Skorygowane R² odpowiednio: = 0,09 oraz 0,16). Ponadto, nieznacznie zmniejsza się standardowy błąd szacowania (odpowiednio: 4,26 oraz 3,98).

W tabeli 34 zaprezentowano współczynniki uzyskane w analizach regresji.

Tabela 34. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć - funkcjonariusze ogółem

Model 1(zależność C)					Model 2 (zależność C')				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	13,19		32,51	0,001	Stała	19,52		15,27	0,001
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,01	0,04	0,33	0,735	Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,01	0,082	0,76	0,442
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,02	-0,24	-2,47	0,014	Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,03	-0,31	-2,98	0,001
Bilans strat zasobów duchowych	0,03	0,14	1,29	0,198	Bilans strat zasobów duchowych	0,02	0,09	0,93	0,352
Bilans zysków zasobów duchowych	-0,02	-0,10	-1,17	0,237	Bilans zysków zasobów duchowych	-0,01	0,08	-0,03	0,690
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,01	0,09	0,83	0,377	Bilans strat zasobów rodzinnych	0,01	0,07	0,81	0,413
Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,01	0,02	0,44	0,633	Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,01	0,04	0,65	0,513
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,01	0,07	0,94	0,336	Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,09	0,05	0,76	0,458
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,01	-0,09	-0,91	0,342	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,01	-0,10	-1,12	0,261
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,03	0,07	0,91	0,361	Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,03	0,09	1,15	0,248
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,02	-0,08	0,09	0,921	Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,02	-0,01	-0,16	0,78
-	-	-	-	-	Spostrzegana skuteczność	-0,003	-0,26	-5,29	0,001

W przypadku modelu pierwszego, występuje tyło jeden predyktor analizowanego wymiaru syndromu wypalenia zawodowego (por. tabela 34). Jest to zysk zasobów hedonistyczno-witalnych (predykcja ujemna, $Beta = - 0,24$). Dodanie do testowanego modelu zmiennej: Spostrzegana skuteczność własna ukazuje jej bardzo istotną rolę predykcyjną ($p < 0,001$). W związku z tym dokonuje się zmiana mocy wyjaśniającej Obniżone poczucie osiągnięć, jaką oferuje zysk zasobów hedonistyczno-witalnych. Wzrasta siła i istotność wskazanego predyktora (odpowiednio: $Beta = - 0,24$; $p < 0,05$ oraz

$Beta = - 0,31$ $p < 0,001$). Utrzymuje się zatem zjawisko, stwierdzone w odniesieniu do uprzednio analizowanych wymiarów syndromy wypalenia, że wprowadzenie zmiennej pośredniczącej powoduje efekt supresji w przypadku zysków zasobów.

Informacje dotyczące podsumowania przeprowadzonej analizy (tabele 29-34) zamieszczono w tabeli 35.

Tabela 35. Zbiorcze podsumowanie danych, uzyskanych w procesie weryfikacji hipotezy H.1.4.

Model 2. w relacji do Modelu 1.	
Kategoria porównawcza	Obraz zmian
Depersonalizacja	
Poziom istotności spostrzeganej skuteczności własnej	Istotny; $p < 0,001$
Dobroć dopasowania Modelu	Poziom istotności – bez zmian. Wartość skorygowanego R^2 – wzrost
Predyktory pojawiające się w Modelu 2. jako „nowe”	Brak
Zmiana mocy predykcyjnej predyktorów istniejących w Modelu 1.	Bilans strat zasobów duchowych (efekt mediacji) Bilans strat zasobów ekonomiczno politycznych (efekt mediacji)
Wyczerpanie emocjonalne	
Poziom istotności spostrzeganej skuteczności własnej	Istotny; $p < 0,01$
Dobroć dopasowania Modelu	Poziom istotności – bez zmian. Wartość skorygowanego R^2 – wzrost
Predyktory pojawiające się w Modelu 2. jako „nowe”	Brak
Zmiana mocy predykcyjnej predyktorów istniejących w Modelu 1.	Bilans strat zasobów ekonomiczno politycznych (efekt mediacji) Bilans zysków zasobów duchowych (efekt supresji na poziomie tendencji statystycznej)
Obniżone poczucie osiągnięć	
Poziom istotności spostrzeganej skuteczności własnej	Istotny; $p < 0,001$
Dobroć dopasowania Modelu	Poziom istotności – bez zmian. Wartość skorygowanego R^2 – wzrost
Predyktory pojawiające się w Modelu 2. jako „nowe”	Brak
Zmiana mocy predykcyjnej predyktorów istniejących w Modelu 1.	Bilans zysków zasobów hedonistycznych (efekt supresji)

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wskazuje, że spostrzegana skuteczność własna zmienia badane zależności pomiędzy zmienną niezależną główną a zmienną zależną. Uzyskane wyniki potwierdzają, że zgodnie z zapisem hipotezy H.1.4., spostrzegana skuteczność własna zwiększa znaczenie zysków zasobów (efekt supresji) i zmniejsza znaczenie strat zasobów (efekt mediacji) w wyjaśnianiu wymiarów syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy. Tym samym uznaje się hipotezę H.1.4. za zweryfikowaną.

5.3.5. Statystyczna weryfikacja hipotezy drugiej

5.3.5.1. Zróźnicowanie funkcjonariuszy ze względu na płeć – analiza porównawcza wartości głównych zmiennych

Warto przypomnieć, że zapis hipotezy drugiej jest zgodny z programem badań własnych, w którym płeć funkcjonariusza pełni rolę zmiennej moderującej eksplorowane zależności. Odwołano się tym samym do tezy Frazier, Tix i Barrona (2004, s. 115), iż moderator odpowiada na pytanie: „kiedy” lub dla „kogo” zmienna zależna jest w silniejszej relacji ze zmienną niezależną. Próba odpowiedzi na to pytanie stanowi treść drugiego problemu badawczego. Z tego powodu przeprowadzono analizy przedmiotowych zależności osobno dla funkcjonariuszy kobiet oraz funkcjonariuszy mężczyzn.

Wstępnie, uznano jednak za zasadne informacyjne ukazanie obrazu zróźnicowania wyników kobiet i mężczyzn, odnośnie do wszystkich wymiarów głównych zmiennych we własnym modelu badawczym. Odpowiednie dane zawiera tabela 36.

Tabela 36. Wymiary głównych zmiennych we własnym modelu badawczym - analiza porównawcza funkcjonariuszy ze względu na płeć

	Funkcjonariusze kobiety (n = 93)			Funkcjonariusze mężczyźni (n = 269)			U	p	η^2
	\bar{x}	Me	SD	\bar{x}	Me	SD			
Spostrzegana własna skuteczność w realizacji zadań bezpośrednio na granicy	838,28	880	235,20	940,07	940	187,77	9591,5	0,001***	0,03
Spostrzegana własna skuteczność w relacjach interpersonalnych	700,32	740	168,58	721,21	760	135,08	11661,5	0,330	<0,01
Spostrzegana własna skuteczność w realizacji czynności administracyjno-prawnych	581,72	590	129,48	575,90	600	128,22	12328,0	0,836	<0,01

Spostrzegana skuteczność własna w wymiarze ogólnym	2120,32	2220,00	472,18	2237,19	2280,00	396,41	10852,5	0,46	0,01
Wyczerpanie emocjonalne	14,73	16	7,50	15,29	15	7,62	12215,5	0,736	<0,01
Depersonalizacja	6,08	6	4,11	7,48	7	4,08	10101,5	0,006**	0,02
Obniżone poczucie osobistych osiągnięć	12,80	12	4,68	12,82	13	4,40	12391,5	0,893	<0,01
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	30,27	16	38,16	25,64	11	36,14	11572,0	0,273	<0,01
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	63,83	53	55,07	66,03	56	54,25	12068,5	0,613	<0,01
Bilans strat zasobów duchowych	13,00	4,90	9,87	10,80	2,71	10,65	11763,5	0,341	<0,01
Bilans zysków zasobów duchowych	32,20	22,00	22,40	35,67	25,00	23,07	10229,0	0,369	<0,01
Bilans strat zasobów rodzinnych	22,59	8	12,76	10,88	6,12	6,78	10768,5	0,004**	0,02
Bilans zysków zasobów rodzinnych	58,23	40	54,83	74,13	55	55,79	10224,0	0,394	<0,01
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	26,11	10	21,89	22,29	15	16,72	11425,5	0,213	<0,01
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	38,35	31	25,21	42,25	32	29,59	12319,0	0,825	<0,01
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	7,02	3,64	5,42	8,36	4,89	8,13	12023,5	0,576	<0,01
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	14,71	12	18,72	18,80	12	23,17	12037,5	0,547	<0,01

Przeprowadzona analiza porównawcza (tabela 36) wykazała istotne różnice między kobietami i mężczyznami w zakresie Spostrzeganej własnej skuteczności w realizacji zadań bezpośrednio na granicy ($\eta^2=0,03$; $p<0,001$), Depersonalizacji ($\eta^2=0,02$; $p<0,01$), Bilansu strat zasobów rodzinnych ($\eta^2=0,02$; $p<0,01$). We wszystkich trzech przypadkach wielkość efektu jest słaba ($\eta^2<0,06$). Mężczyźni przejawiają istotnie wyższy (w relacji do kobiet) poziom spostrzeganej własnej skuteczności w realizacji zadań bezpośrednio na granicy. W odniesieniu do spostrzeganej skuteczności ogółem, utrzymuje się omawiane zróżnicowanie, aczkolwiek spada poziom jego istotności. Funkcjonariusze mężczyźni przejawiają też wyższy poziom depersonalizacji oraz niższy poziom bilansu strat zasobów rodzinnych w porównaniu do kobiet funkcjonariuszy. Dla pozostałych wymiarów różnice międzypłciowe są nieistotne.

Podsumowanie

Wnioski z analizy (tabela 36) potwierdzają występowanie zróżnicowania ze względu na płeć w zakresie zależności, będących głównym przedmiotem tej pracy: między syndromem wypalenia a zasobami „życiowymi” oraz spostrzeganą skutecznością własną.

5.3.5.2. Znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej w wyjaśnianiu związków między zasobami a wymiarami syndromu wypalenia – analiza porównawcza funkcjonariuszy o odmiennej płci – weryfikacja hipotezy H.2.1.

W celu weryfikacji hipotezy H.2.1.: *Funkcjonariusze kobiety (w relacji do – funkcjonariuszy mężczyzn) będą wykazywać mniejsze znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej w wyjaśnianiu związków między zasobami a wymiarami wypalenia*, przeprowadzono wnioskowanie statystyczne w postaci regresji wielozmiennowej. Przyjęto takie same założenia, jak to miało miejsce przy weryfikacji hipotezy 1.4. Oznacza to, że w Modelu 1. określono obraz zależności C, zaś w Modelu 2. – obraz zależności C'. Prowadzone obecnie analizy uwzględniają zróżnicowanie funkcjonariuszy ze względu na płeć.

Zgodnie z już przyjętym porządkiem prezentacji, w pierwszym kroku za zmienną zależną przyjęto wymiar Depersonalizacji. Tabela 37 prezentuje wartości uzyskane w omawianych modelach regresji a także uwzględnia testy dopasowania modeli.

Tabela 37. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze kobiety

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durbina-Watsona	F	Istotność F
1.	0,58	034	0,30	6,47	1,93	4,11	0,001
2.	0,59	0,34	0,29	6,48	1,89	3,83	0,001

Dane, zawarte w tabeli 37 informują, że obydwa modele są dobrze dopasowane do danych, czyli zależności są istotnie lepiej przewidywane niż przy zastosowaniu wyłącznie zwykłej średniej (wartość testu F w obu przypadkach cechuje taki sam, wysoki poziom istotności statystycznej, $p=0,001$). Należy jednak zwrócić uwagę, że wartość testu F w drugim modelu nieznacznie obniża się. Obydwa modele cechuje podobny błąd oszacowania (określający rozbieżność pomiędzy przewidywanymi a rzeczywistymi wartościami) i wreszcie – podobny procent wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej (Skorygowane $R^2 = 0,30$ oraz $0,29$).

W kolejnej tabeli 38 zaprezentowano uzyskane w analizach regresji współczynniki.

Tabela 38. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze kobiety

Model 1(zależność C)					Model 2 (zależność C')				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	12,16		9,07	0,001	Stała	13,59		6,40	0,000
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,08	0,43	2,15	0,03	Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,08	0,41	2,14	0,035
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	0,04	0,03	0,16	0,87	Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	0,01	0,03	0,19	0,843
Bilans strat zasobów duchowych	-0,05	-0,15	-0,72	0,471	Bilans strat zasobów duchowych	-0,06	-0,18	-0,87	0,386
Bilans zysków zasobów duchowych	0,01	0,07	0,43	0,664	Bilans zysków zasobów duchowych	0,01	0,07	0,44	0,655
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,03	0,15	0,81	0,418	Bilans strat zasobów rodzinnych	0,02	0,14	0,75	0,451
Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,01	-0,04	-0,02	0,977	Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,01	-0,05	-0,03	0,917
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,06	0,27	1,78	0,086	Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,06	0,25	1,69	0,096
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,06	-0,27	-1,78	0,085	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,05	-0,25	-1,68	0,094
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,09	0,15	0,94	0,346	Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,08	0,13	0,83	0,407
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,03	-0,07	-0,51	0,607	Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,02	-0,06	-0,43	0,668
-	-	-	-	-	Spostrzegana skuteczność	0,00	-0,04	-0,48	0,662

W przypadku Modelu 1., występuje jeden istotny predyktor wymiaru Depersonalizacji funkcjonariuszek (por. tabela 38). Są to straty zasobów hedonistyczno-witalnych. Współczynnik *Beta* (0,43) ma wartość dodatnią, co oznacza, że im wyższy poziom straty omawianych zasobów, tym wyższe nasilenie przyjmuje depersonalizacja. Współczynnik *Beta* interpretowany jest nie tylko w aspekcie kierunku zależności, (co uczyniono), ale także w aspekcie obrazowania jej siły. *Beta* informuje o ile jednostek odchylenia standardowego (SD) zmienia się zmienna zależna, jeśli dany predyktor wzrasta

o jedną jednostkę SD. Ilustracyjnie, można stwierdzić zatem, że jeżeli bilans strat zasobów hedonistyczno-witalnych wzrasta o 1 SD, to wartość Depersonalizacji również wzrasta – o 0,43 SD .

Należy także podkreślić, że w analizowanym modelu znalazły się dwa predyktory na granicy tendencji istotności statystycznej. Odnoszą się one do bilansu zarówno zysków, jak i strat, w odniesieniu do wartości ekonomiczno-politycznych. Współczynniki *Beta* przyjmują w obu przypadkach podobną wartość, wskazując przy tym na odmienny kierunek zależności (ujemny – w przypadku zysków, dodatni zaś- w przypadku strat).

Dodanie do testowanego modelu zmiennej: spostrzegana skuteczność własna (Model 2.) nie spowodowało istotnych zmian w obrazie szczegółowych zależności pomiędzy zasobami a Depersonalizacją. Przede wszystkim należy podkreślić, że zmienna dodana nie ma żadnej mocy predykcyjnej (*Beta* = 0,000). W Modelu 2. – w relacji do Modelu pierwszego – utrzymuje się podobny obraz zależności. Odnosi się to do opisanej wcześniej wartości predykcyjnej strat zasobów hedonistyczno-witalnych (*Beta* = 0,41). Nieznacznie maleje natomiast wartość predykcyjna zysków oraz strat zasobów ekonomiczno-politycznych, co do których w modelu pierwszym ukazano tendencję co do istotności statystycznej. Obecny poziom istotności wynosi odpowiednio: $p=0,096$ oraz $p=0,094$.

Rezultaty analogicznego wnioskowania, w odniesieniu do funkcjonariuszy, zawarto w tabelach 39 – 40.

Tabela 39. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze mężczyźni

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durbina-Watsona	F	Istotność F
1.	0,37	0,14	0,11	7,21	1,99	4,16	0,001
2.	0,41	0,17	0,14	7,01	2,01	4,64	0,001

Jak wynika z danych, zawartych w tabeli porównawczej 39, obydwa modele są dobrze dopasowane do danych, czyli zależności są istotnie lepiej przewidywane niż przy zastosowaniu wyłącznie zwykłej średniej (wartość testu F w obu przypadkach cechuje taki sam, wysoki poziom istotności statystycznej, $p=0,001$). Należy jednak podkreślić, że wartość testu F w drugim modelu podwyższa się. Ponadto, w drugim modelu nieznacznie zmniejsza się błąd szacowania i wreszcie – zwiększa się procent wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej (Skorygowane R² odpowiednio: = 0,11 oraz 0,14).

W kolejnej tabeli 40 zaprezentowano uzyskane w analizach regresji współczynniki.

Tabela 40. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze mężczyźni

Model 1(zależność C)					Model 2 (zależność C')				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	14,38		18,13	0,001	Stała	14,39		18,01	0,001
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,02	0,01	0,08	0,932	Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,05	0,02	0,19	0,842
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,09	-0,06	-0,56	0,573	Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,01	-0,10	-0,87	0,391
Bilans strat zasobów duchowych	0,13	0,34	2,66	0,001	Bilans strat zasobów duchowych	0,12	0,29	2,35	0,011
Bilans zysków zasobów duchowych	0,03	0,14	1,42	0,155	Bilans zysków zasobów duchowych	0,03	0,16	1,58	0,115
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,07	0,27	2,25	0,026	Bilans strat zasobów rodzinnych	0,07	0,20	1,99	0,046
Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,01	-0,02	-0,03	0,917	Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,01	-0,09	-0,13	0,890
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,03	0,13	1,45	0,147	Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,03	0,13	1,49	0,136
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,04	-0,23	-1,91	0,049	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,05	-0,04	-2,06	0,037
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,07	0,13	1,43	0,152	Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,01	0,13	1,40	0,161
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,03	-0,10	-0,10	0,914	Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,01	-0,03	-0,38	0,702
-	-	-	-	-	Spostrzegana skuteczność	-1,56	-0,19	-2,98	0,001

Dane w tabeli 40 informują, że w przypadku funkcjonariuszy, występują trzy predyktory Depersonalizacji. Stanowią je: straty zasobów duchowych i rodzinnych (predykcja dodatnia) oraz zyski zasobów ekonomiczno-politycznych (predykcja ujemna). Pierwsza z wymienionych zmiennych ujawnia największą siłę wyjaśniania Depersonalizacji ($Beta = 0,34$). Dodanie do testowanego modelu spostrzeganej skuteczności własnej (Model 2.) informuje, iż zmienna ta przyjmuje rolę nowego

predyktora, o najwyższym – w dotychczas ukazanych analizach – poziomie istotności ($p < 0,001$). Tym samym zmienia się obraz szczegółowych zależności między liczbą istotnych predyktorów a zmienną wyjaśnianą. Ponadto, należy odnotować zmiany w wartościach współczynników regresji wielozmiennej, analizowanych porównawczo. Zmiany te mają następujący charakter: maleje siła i istotność predyktorów odnoszących się do strat zasobów, wzrasta zaś siła i istotność predyktora dotyczącego zysku. Przykładowo, w odniesieniu do najsilniejszego predyktora w Modelu 1. – straty zasobów duchowych, w modelu drugim odnotowujemy: mniejszą wartość *Beta* (odpowiednio: 0,34 oraz 0,29) i niższy poziom istotności (odpowiednio: $p < 0,001$ oraz $p < 0,05$).

Rezultaty analogicznego wnioskowania, w odniesieniu do kolejnego wymiaru syndromu wypalenia, to jest: Wyczerpania emocjonalnego, zawarto w kolejnych tabelach. W tabeli 41 przedstawiono dane, dotyczące funkcjonariuszek.

Tabela 41. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze kobiety

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durbina-Watsona	F	Istotność F
1.	0,59	0,38	0,31	6,48	2,09	4,15	0,001
2.	0,58	0,38	0,31	6,50	2,08	3,94	0,001

Jak wynika z danych, zawartych w tabeli porównawczej 41, obydwa modele są dobrze dopasowane do danych (wartość testu *F* w obu przypadkach cechuje taki sam, wysoki poziom istotności statystycznej, $p = 0,001$). Należy jednak zauważyć, że wartość testu *F* w drugim modelu nieznacznie obniża się, podwyższa się natomiast standardowy błąd oszacowania. Procent wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej pozostaje bez zmian (Skorygowane R²=0,31).

W kolejnej tabeli 42 zaprezentowano współczynniki uzyskane w analizach regresji.

Tabela 42. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze kobiety

Model 1 (zależność C)					Model 2 (zależność C')				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	12,10		6,07	0,001	Stała	13,74		6,87	0,001
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,08	0,43	2,16	0,03	Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,08	0,44	2,26	0,03
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,04	-0,15	-0,16	0,873	Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,05	0,03	0,19	0,843
Bilans strat zasobów duchowych	0,05	0,15	0,72	0,471	Bilans strat zasobów duchowych	0,06	0,18	0,87	0,386
Bilans zysków zasobów duchowych	-0,01	0,07	0,47	0,664	Bilans zysków zasobów duchowych	-0,01	0,79	-0,04	0,655
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,81	0,25	1,71	0,063	Bilans strat zasobów rodzinnych	0,79	0,24	1,73	0,065
Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,01	-0,04	-0,02	0,977	Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,01	-0,05	-0,03	0,971
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,06	0,26	1,68	0,096	Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,06	0,25	1,68	0,098
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,57	-0,26	-1,68	0,096	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,05	-0,25	-1,68	0,098
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,09	0,15	0,94	0,346	Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,08	0,13	0,83	0,4077
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,03	-0,07	-0,51	0,607	Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,02	-0,06	-0,43	0,668
-	-	-	-	-	Spostrzegana skuteczność	-0,78	-0,08	-0,90	0,367

Obraz zależności pomiędzy zasobami a Wyczerpaniem emocjonalnym pozwala wskazać na jeden zasadniczy predyktor: bilans strat zasobów hedonistyczno - witalnych (por. tabela 42).

Wartość predykcyjna tej zmiennej jest bardzo znacząca ($Beta = 0,43$). Ponadto, widoczna jest moc predykcyjna bilansu trzech zasobów, oscylującą tylko wokół istotności statystycznej. Stanowią je: strata zasobów rodzinnych ($p=0,063$) oraz zarówno strata, jak i zysk zasobów ekonomiczno-politycznych, informujące o tendencji do (odpowiednio)

dotadniej i ujemnej predykcji ($p=0,096$). Dodanie do testowanego modelu zmiennej: spostrzegana skuteczność własna nie ukazuje jej predykcijnej roli ($p=0,367$). Jednocześnie nie pojawiają się istotne zmiany w wartościach współczynników regresji w relacji do Modelu 1.

Uzasadnioną wydaje się zatem teza, że analiza „wzbogaconego” modelu wyjaśniającego zarówno Depersonalizację, jak i Wyczerpanie emocjonalne funkcjonariuszek, nie prowadzi do lepszej predykcji tych wymiarów syndromu wypalenia w relacji do potencjału modelu pierwszego.

Analogiczne dane, w odniesieniu do funkcjonariuszy, prezentują tabele 43 – 44.

Tabela 43. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze mężczyźni

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durbina-Watsona	F	Istotność F
1.	0,37	0,14	0,11	6,71	2,07	4,16	0,001
2.	0,41	0,17	0,13	6,11	1,98	4,65	0,001

Jak wynika z danych, zawartych w tabeli porównawczej 43, obydwa modele są dobrze dopasowane do danych (wartość testu F w obu przypadkach cechuje taki sam poziom istotności statystycznej, $p=0,001$). W modelu drugim wartość testu F podwyższa się, obniża się natomiast standardowy błąd szacowania. Fakty te korespondują ze wzrostem wartości skorygowanego R^2 (odpowiednio: 0,11 oraz 0,13), aczkolwiek jest to w obu przypadkach niewielki procent wyjaśnionej wariacji zmiennej zależnej.

W kolejnej tabeli 44 zaprezentowano współczynniki uzyskane w analizach regresji.

Tabela 44. Współczynniki regresji wielozmiennej dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze mężczyźni

Model 1(zależność C)					Model 2 (zależność C')				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	14,30		16,13	0,001	Stała	17,74		12,57	0,001
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,02	0,01	0,08	0,93	Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,06	-0,02	0,19	0,742
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,09	-0,05	-0,56	0,573	Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,01	-0,01	-0,87	0,381
Bilans strat zasobów duchowych	0,13	0,34	2,66	0,008	Bilans strat zasobów duchowych	0,09	0,21	1,99	0,041
Bilans zysków zasobów duchowych	-0,03	-0,14	-1,42	0,15	Bilans zysków zasobów duchowych	-0,03	-0,16	-1,58	0,115
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,66	0,26	2,24	0,026	Bilans strat zasobów rodzinnych	0,04	0,11	1,83	0,052
Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,01	-0,02	-0,03	0,97	Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,01	-0,09	-0,13	0,842
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,03	0,13	1,45	0,14	Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,03	0,13	1,49	0,136
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,41	-0,21	-1,89	0,051	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,05	-0,31	-2,01	0,038
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,07	0,13	1,43	0,15	Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,07	0,13	1,30	0,20
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,03	-0,01	-0,10	0,91	Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,01	-0,03	-0,38	0,701
-	-	-	-	-	Spostrzegana skuteczność	-1,56	-0,18	-2,98	0,001

Dane w tabeli 44 informują, że obraz zależności pomiędzy zasobami a Wyczerpaniem emocjonalnym funkcjonariuszy ukazuje predykcyjną wartość dwóch zmiennych. Są to straty zasobów duchowych i rodzinnych (predykcja dodatnia). Pierwszy z wymienionych predyktorów charakteryzuje się relatywnie dużą siłą ($Beta = 0,34$ oraz wysokim poziomem istotności $p < 0,01$). Należy także wskazać na zysk zasobów ekonomiczno- politycznych jako na zmienną, której wartość predykcyjna oscyluje wokół $p = 0,05$ (dokładnie – wynosi 0,051).

W wyniku dodania do testowanego modelu zmiennej: spostrzegana skuteczność własna (Model 2.) okazuje się, że zmienna ta pełni rolę nowego, wysoce istotnego predyktora ($p < 0,001$). Analogicznie, jak to ma miejsce w przypadku wyjaśniania Depersonalizacji funkcjonariuszy, w modelu drugim zmienia się obraz szczegółowych zależności między liczbą istotnych predyktorów a zmienną wyjaśnianą a także zachodzą zmiany w wartościach współczynników regresji wielozmiennej. Utrzymuje się także stwierdzony w przypadku analizy przyczyn Depersonalizacji – w odniesieniu do funkcjonariuszy – charakter tych zmian. Oznacza to, że maleje siła i istotność predyktorów odnoszących się do strat zasobów, wzrasta zaś siła i istotność predyktora dotyczącego zysku zasobów. W ostatnim z wymienionych przypadków, zmiana ta jest o tyle ważna, że zysk zasobów ekonomiczno-politycznych uzyskuje wymagany w statystyce poziom istotności (w pełnieniu roli predyktora) a nawet osiąga największą w tej analizie siłę wyjaśniania zmiennej zależnej ($Beta = - 0,31$).

Rezultaty wnioskowania statystycznego odnośnie do ostatniego wymiaru syndromu wypalenia zawodowego – Obniżonego poczucia osiągnięć, zawarto w tabelach 45 – 46.

Tabela 45. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych - funkcjonariusze kobiety

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durbina-Watsona	F	Istotność F
1.	0,47	0,22	0,13	4,38	1,89	2,27	0,02
2.	0,50	0,26	0,16	4,30	1,92	2,71	0,02

Jak wynika z danych, przedstawionych w tabeli porównawczej 45, obydwa modele są dobrze dopasowane do danych. Wartość testu F w modelu drugim wzrasta, aczkolwiek należy podkreślić, iż w przypadku obu modeli jest to wartość najniższa w dotychczasowych analizach ($p < 0,05$). Spójnie z tymi danymi pozostaje również dotychczasowo najniższy w odniesieniu do badanych funkcjonariuszek – procent wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej (Skorygowane R² odpowiednio: = 0,13 oraz 0,16).

W kolejnej tabeli 46 zaprezentowano współczynniki uzyskane w analizach regresji.

Tabela 46. Współczynniki regresji wielozmiennej dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych - funkcjonariusze kobiety

Model 1 (zależność C)					Model 2 (zależność C')				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	12,31		17,13	0,001	Stała	14,74		10,77	0,001
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,02	0,22	1,02	0,307	Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,03	0,28	1,37	0,181
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,01	-0,14	-0,69	0,488	Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,01	-0,13	-0,62	0,535
Bilans strat zasobów duchowych	0,01	0,09	0,38	0,699	Bilans strat zasobów duchowych	0,02	0,07	0,03	0,795
Bilans zysków zasobów duchowych	-0,03	-0,21	-1,11	0,268	Bilans zysków zasobów duchowych	-0,06	-0,29	-1,75	0,082
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,01	0,12	0,58	0,551	Bilans strat zasobów rodzinnych	0,01	0,09	0,48	0,628
Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,04	-0,05	-0,33	0,742	Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,03	-0,02	-0,19	0,805
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,01	0,13	0,76	0,449	Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,01	0,08	0,52	0,600
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,01	-0,11	-0,68	0,496	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,02	-0,16	-0,92	0,314
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,07	0,19	0,46	0,645	Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,06	0,15	0,89	0,371
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,01	-0,07	-0,46	0,646	Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,02	-0,10	-0,65	0,514
-	-	-	-	-	Spostrzegana skuteczność	-1,15	-0,20	-2,00	0,049

Obraz zależności pomiędzy zasobami a Obniżonym poczuciem osiągnięć zawodowych nie pozwala na określenie predykcyjnej roli żadnego z zasobów.

W wyniku dodania do testowanego modelu zmiennej: spostrzegana skuteczność własna (Model 2.) okazuje się, że po raz pierwszy w przypadku badanych funkcjonariuszek, zmienna ta pełni rolę nowego, istotnego predyktora ($p=0,05$). W modelu drugim nieznacznie zmienia się obraz szczegółowych zależności między liczbą istotnych predyktorów a zmienną wyjaśnianą a także zachodzą zmiany w wartościach

współczynników regresji wielozmiennowej. Na granicy predykcji znajduje się obecnie zysk zasobów duchowych (predykcja ujemna, $p=0,082$).

Dane, właściwe dla badanych funkcjonariuszy, zawierają tabele 47 – 48.

Tabela 47. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych - funkcjonariusze mężczyźni

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durбина-Watsona	F	Istotność F
1.	0,30	0,08	0,05	4,29	1,86	2,462	0,05
2.	0,41	0,16	0,13	4,11	1,94	4,625	0,001

Dane, przedstawione w tabeli porównawczej 47 informują, że obydwa modele są dobrze dopasowane do danych, aczkolwiek w zróżnicowanym stopniu. Poziom istotności modelu pierwszego jest najniższy w dotychczas przedstawionych analizach ($p=0,05$), a także- wyjaśnia on nikły procent wariancji zmiennej zależnej (Skorygowane R²=0,05). Na tle zaprezentowanych wyników, zwraca uwagę istotny wzrost dobroci dopasowania, właściwej dla modelu drugiego. W tym przypadku stwierdza się najwyższą istotność F ($p<0,001$) oraz zdolność modelu do wyjaśnienia 13% wariancji Obniżonego poczucia osiągnięć zawodowych.

W kolejnej tabeli 48 zaprezentowano współczynniki uzyskane w analizach regresji.

Tabela 48. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych - funkcjonariusze mężczyźni

Model 1 (zależność C)					Model 2 (zależność C')				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	17,31		12,95	0,001	Stała	16,57		21,77	0,001
Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,03	0,02	0,17	0,864	Bilans strat zasobów hedonistycznych i witalnych	0,01	0,01	0,01	0,978
Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,02	-0,16	-2,35	0,039	Bilans zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	-0,02	-0,34	-2,97	0,001
Bilans strat zasobów duchowych	0,03	0,14	1,05	0,291	Bilans strat zasobów duchowych	0,01	0,08	0,68	0,486
Bilans zysków zasobów duchowych	-0,09	-0,06	-0,61	0,504	Bilans zysków zasobów duchowych	-0,05	0,04	-0,03	0,690
Bilans strat zasobów rodzinnych	0,01	0,09	0,73	0,464	Bilans strat zasobów rodzinnych	0,01	0,08	0,70	0,463

Bilans zysków zasobów rodzinnych	-0,01	0,02	0,34	0,733	Bilans zysków zasobów rodzinnych	0,01	0,04	0,65	0,513
Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,01	0,07	0,78	0,436	Bilans strat zasobów ekonomiczno-politycznych	0,01	0,07	0,86	0,398
Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,08	-0,07	-0,91	0,542	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych	-0,09	-0,08	-0,75	0,452
Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,01	0,03	0,37	0,606	Bilans strat zasobów władzy i prestiżu	0,01	0,04	0,48	0,632
Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,09	-0,06	0,03	0,518	Bilans zysków zasobów władzy i prestiżu	-0,02	-0,28	-1,88	0,053
-	-	-	-	-	Spostrzegana skuteczność	-1,53	-0,29	-4,09	0,001

W przypadku Modelu pierwszego, występuje tylko jeden predyktor analizowanego wymiaru syndromu wypalenia zawodowego. Jest to zysk zasobów hedonistyczno-witalnych (predykcja ujemna, $Beta = -0,16$). Dodanie do testowanego modelu zmiennej: spostrzegana skuteczność własna ukazuje jej istotną rolę predykcyjną ($p=0,001$). Zmienia się obraz szczegółowych zależności między liczbą istotnych predyktorów a zmienną wyjaśnianą a także zachodzą zmiany w wartościach współczynników regresji wielozmiennej. Utrzymuje się stwierdzony w poprzednich analizach – charakter tych zmian. Oznacza to, że wzrasta siła i istotność zysków wartości hedonistyczno witalnych (odpowiednio: $Beta = -0,16$; $p<0,05$ oraz $Beta = -0,35$; $p<0,001$). Ponadto, zysk zasobów władzy i prestiżu, który w Modelu pierwszym nie miał mocy predykcyjnej ($p=0,518$), obecnie wykazuje tendencję do predykcji ujemnej ($p=0,053$).

Ze względu na szeroki zakres analiz, podporządkowanych weryfikacji hipotezy H.2.1., w podsumowaniu sporządzono tabelę zbiorczą (tabela 49).

Tabela 49. Zbiorcze podsumowanie danych, uzyskanych w procesie weryfikacji hipotezy H.2.2.

Model 2. w relacji do Modelu 1.: nazwa kategorii porównawczej	Funkcjonariusze kobiety	Funkcjonariusze mężczyźni
Depersonalizacja		
Poziom istotności spostrzeganej skuteczności własnej	Nieistotny; $p=0,66$,	Istotny; $p<0,001$
Dobroć dopasowania Modelu	Poziom istotności – bez zmian. Wartość skorygowanego R^2 – bez zmian	Poziom istotności – bez zmian. Wartość skorygowanego R^2 – wzrost
Predyktory pojawiające się w Modelu 2. jako „nowe”	Brak	Brak
Zmiana mocy predykcyjnej predyktorów istniejących w Modelu 1.	Brak zmiany – Bilans strat zasobów hedonistyczno-witalnych	Bilans zysków zasobów ekonomiczno-politycznych: efekt supresji, Bilans strat zasobów duchowych - efekt mediacji, Bilans strat zasobów rodzinnych – efekt mediacji.
Wyczerpanie emocjonalne		
Poziom istotności spostrzeganej skuteczności własnej	Nieistotny; $p=0,37$	Istotny; $p<0,001$
Dobroć dopasowania Modelu	Poziom istotności – bez zmian, Wartość skorygowanego R^2 – bez zmian	Poziom istotności – bez zmian, Wartość skorygowanego R^2 – niewielki wzrost
Predyktory pojawiające się w Modelu 2. jako „nowe”	Brak	Zasoby ekonomiczno –polityczne- zysk
Zmiana mocy predykcyjnej predyktorów istniejących w Modelu 1.	Brak	Zasoby duchowe- strata- silny efekt mediacji, Zasoby rodzinne; strata - silny efekt mediacji
Obniżone poczucie osiągnięć		
Poziom istotności spostrzeganej skuteczności własnej	Istotny; $p<0,05$	Istotny; $p<0,001$
Dobroć dopasowania Modelu	Poziom istotności - bez zmian, Wartość skorygowanego R^2 – niewielki wzrost	Poziom istotności - znaczny wzrost, Wartość skorygowanego R^2 – duży wzrost
Predyktory pojawiające się w Modelu 2. jako „nowe”	Brak	Brak
Zmiana mocy predykcyjnej predyktorów istniejących w Modelu 1. ”	Brak	Bilans zysków zasobów hedonistyczno-witalnych – silny efekt supresji

Podsumowanie

Wnioski z analizy potwierdzają, że funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) wykazują mniejsze znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej w wyjaśnianiu związków między zasobami a wymiarami syndromu wypalenia. Tym samym uznaje się hipotezę H.2.1. za zweryfikowaną.

5.3.5.3. Związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a bilansem strat i zysków – analiza porównawcza funkcjonariuszy odmiennej płci – weryfikacja hipotezy H.2.2.

W celu weryfikacji hipotezy H.2.2. *Funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) będą wykazywać: silniejsze związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a generalnym bilansem strat zasobów, niż generalnym bilansem zysków* przeprowadzono kolejne wnioskowanie statystyczne w postaci regresji wielozmiennej. Dokonano analizy porównawczej dwóch modeli. W obecnie prowadzonych analizach Model 1. dotyczy funkcjonariuszy kobiet, Model 2. zaś – funkcjonariuszy mężczyzn. Jako zmienną wyjaśnianą w testowanych modelach przyjęto poszczególne wymiary syndromu wypalenia zawodowego, jako predyktory zaś – zgeneralizowany (ujmowany łącznie w odniesieniu do wszystkich badanych sfer) bilans zysków oraz strat. Zanim przystąpiono do procedury obliczeniowej sprawdzone zostały wszystkie warunki, które muszą być spełnione, aby wykorzystać model regresji wielozmiennej: 1) zmienna ma minimum interwałowy poziom pomiaru, 2) normalny rozkład reszt w badanej próbie oraz brak ich korelacji z predyktorami, 3) liniowa zależność między zmiennymi, 4) minimum 10 osób na dany predyktor (Field, 2009; Francuz, Mackiewicz, 2005). Wymienione warunki zostały spełnione. Rezultaty odpowiedniego wnioskowania zawarto w tabelach 50 – 55.

W pierwszym kroku za zmienną zależną przyjęto wymiar Depersonalizacji. Tabela 50 prezentuje wartości uzyskane w omawianych modelach regresji także uwzględnia testy dopasowania modeli.

Tabela 50. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Depersonalizacja; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durbina-Watsona	t	Istotność F
1.	0,46	0,21	0,20	3,65	2,08	12,07	0,001
2.	0,24	0,09	0,06	4,48	1,76	8,00	0,001

Obydwa modele są dobrze dopasowane do danych, czyli zależności są istotnie lepiej przewidywane niż przy zastosowaniu wyłącznie zwykłej średniej (test t w obu przypadkach ma taki sam, wysoki poziom istotności statystycznej, $p=0,001$). Pomimo to można stwierdzić, że Model 1. oferuje relatywnie „lepsze” wyjaśnienie analizowanych zależności. Świadczy o tym: a) wyższa wartość statystyki t, b) niższy błąd szacowania, a nade wszystko – c) wyższy procent wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej (Skorygowane R² wynosi odpowiednio: 0,20 oraz 0,06).

W kolejnej tabeli 51 zaprezentowano współczynniki uzyskane w analizach regresji.

Tabela 51. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Depersonalizacja; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni

Model 1					Model 2				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	5,20		7,98	0,001	Stała	7,17		20,19	0,001
Bilans zysków (ogółem)	-0,01	-0,11	-1,21	0,229	Bilans zysków (ogółem)	-0,04	-0,18	-1,88	0,78
Bilans strat (ogółem)	0,01	0,44	4,77	0,001	Bilans strat (ogółem)	0,09	0,24	3,95	0,001

W obrazie szczegółowych związków pomiędzy bilansem zysków zasobów (ogółem) oraz bilansem strat zasobów (ogółem) a Depersonalizacją funkcjonariuszy zróżnicowanych ze względu na płeć, można wskazać zarówno na podobieństwa, jak i na różnice. Wspólnym dla obu modeli jest, stwierdzony w poprzednich analizach, charakter predykcji zysków (zależność ujemna ze zmienną zależną) oraz strat zasobów (zależność dodatnia). W przypadku funkcjonariuszek bilans zysków nie ma znaczenia dla Depersonalizacji ($p=0,23$; n.i.). W modelu właściwym dla funkcjonariuszy (Model 2.) występuje tendencja do istotności tej zmiennej ($p=0,078$). Jeśli chodzi o bilans strat natomiast, to – przy takim samym poziomie istotności testu t ($p<0,001$), widoczna jest większa wartość tej statystyki w Modelu 1., a nade wszystko – zwraca uwagę silniejsza zależność dodatnia między tą

zmienną a Depersonalizacją w przypadku funkcjonariuszek. Oznacza to, że właśnie w odniesieniu do badanych funkcjonariuszek, bilans strat zasobów lepiej wyjaśnia Depersonalizację (Beta = 0,44), niż ma to miejsce w przypadku funkcjonariuszy (Beta = 0,24).

Rezultaty analogicznego wnioskowania w odniesieniu do drugiego wymiaru syndromu wypalenia zawodowego – Wyczerpania emocjonalnego, zawarto w kolejnych tabelach 52 – 53.

Tabela 52. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durбина-Watsona	t	Istotność F
1.	0,51	0,26	0,25	6,50	1,93	16,16	0,001
2.	0,28	0,08	0,07	7,33	2,10	11,77	0,001

Obydwa modele są dobrze dopasowane do danych, (test t w obu przypadkach ma taki sam, wysoki poziom istotności statystycznej, p=0,001). Podobnie, jak to miało miejsce w przypadku Depersonalizacji, można stwierdzić, że Model 1. oferuje relatywnie „lepsze” wyjaśnienie analizowanych zależności. Świadczy o tym: a) wyższa wartość statystyki t, b) niższy błąd szacowania, a nade wszystko – c) zdecydowanie wyższy procent wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej (Skorygowane R² wynosi odpowiednio: 0,25 oraz 0,07).

W kolejnej tabeli 53 zaprezentowano współczynniki uzyskane w analizach regresji.

Tabela 53. Współczynniki regresji wielozmiennej dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni

Model 1					Model 2				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	12,60		10,59	0,001	Stała	14,41		21,99	0,001
Bilans zysków (ogółem)	-0,04	-0,09	-1,04	0,304	Bilans zysków (ogółem)	-0,05	-1,02	-1,79	0,088
Bilans strat (ogółem)	0,03	0,50	5,57	0,001	Bilans strat (ogółem)	0,02	0,28	4,78	0,001

W obrazie szczegółowych związków pomiędzy bilansem zysków zasobów (ogółem) oraz bilansem strat zasobów (ogółem) a Wyczerpaniem emocjonalnym funkcjonariuszy zróżnicowanych ze względu na płeć, po raz wtóry można wskazać zarówno na podobieństwa, jak i na różnice.

W obu modelach utrzymuje się, stwierdzona w poprzednich analizach, ujemna predykcja zysków i dodatnia predykcja strat. W przypadku funkcjonariuszek bilans zysków nie wyjaśnia Wyczerpania emocjonalnego ($p=0,30$; n.i.). W modelu właściwym dla funkcjonariuszy (Model 2.) występuje tendencja do istotności tej zmiennej ($p=0,088$). Jeśli chodzi o bilans strat natomiast, to – przy takim samym poziomie istotności testu t ($p<0,001$), widoczna jest znacznie większa siła omawianej zależności w Modelu 1. Oznacza to, że przypadku badanych funkcjonariuszek, bilans strat zasobów nieomalże dwukrotnie silniej wyjaśnia Wyczerpanie emocjonalne ($Beta = 0,50$), niż ma to miejsce w przypadku funkcjonariuszy ($Beta = 0,28$). Uzyskana w modelu 1. Wartość $Beta$ jest najwyższa we wszystkich dotychczas prowadzonych analizach. Oznacza, że jeżeli bilans strat w percepcji funkcjonariuszek rośnie o 1 SD, to nasilenie Wyczerpania emocjonalnego wzrasta o 0,5 SD. Rezultaty analogicznego wnioskowania w odniesieniu do ostatniego wymiaru syndromu wypalenia zawodowego – Obniżonego poczucia osiągnięć zawodowych, zawarto w kolejnych tabelach 54 – 55.

Tabela 54. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni

Model	R	R ²	Skorygowane R ²	Standardowy błąd oszacowania	Statystyka Durbina-Watsona	t	Istotność F
1.	0,42	0,17	0,15	4,30	1,84	9,36	0,001
2.	0,21	0,04	0,04	4,32	2,11	6,17	0,002

Obydwa modele są dobrze dopasowane do danych. Pomimo tego, Model 1. Oferuje „lepszą” moc wyjaśniającą zmienną zależną, a to z powodu: wyższej istotności t ($p<0,001$ w relacji do $p<0,01$), wyższej wartości statystyki t oraz – zdecydowanie wyższego procentu wyjaśnionej wariancji zmiennej zależnej (Skorygowane R² wynosi odpowiednio: 0,15 oraz – jedynie – 0,04).

Tabela 55. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni

Model 1					Model 2				
Zasób	Beta	β	t	p	Zasób	Beta	β	t	p
Stała	12,98		16,31	0,001	Stała	12,80	0,39	33,14	0,001
Bilans zysków (ogółem)	-0,02	-0,17	-2,29	0,002	Bilans zysków (ogółem)	-0,02	-0,18	-2,30	0,002
Bilans strat (ogółem)	0,01	0,34	3,77	0,001	Bilans strat (ogółem)	0,08	0,19	3,06	0,03

Obraz szczegółowych związków obecnie analizowanej zmiennej w przypadku funkcjonariuszy o różnej płci, różni się od przedstawionych uprzednio analiz (co do Depersonalizacji oraz Wyczerpania emocjonalnego). Po raz pierwszy bilans zysków pełni rolę predyktora, zarówno w przypadku badanych kobiet, jak i mężczyzn. Jest to predykcja ujemna, o podobnej sile w obydwu modelach. Oznacza to, że wraz ze wzrostem bilansu zysków, w takim samym stopniu spada nasilenie Obniżonego poczucia osiągnięć zawodowych. Płeć funkcjonariusza nie ma zatem znaczenia dla siły tej zależności.

Płeć funkcjonariusza ma natomiast znaczenie w przypadku wartości wyjaśniającej bilansu strat. Straty pełnią rolę bardziej istotnego ($p < 0,001$) i silniejszego predyktora dodatniego ($Beta = 0,34$) Obniżonego poczucia osiągnięć zawodowych w przypadku funkcjonariuszek, niż funkcjonariuszy ($p < 0,05$, $Beta = 0,19$)

Podsumowanie

Wnioski z analizy potwierdzają, że funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) wykazują silniejsze związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a generalnym bilansem strat zasobów niż generalnym bilansem zysków. Tym samym uznaje się hipotezę H.2.2. za zweryfikowaną.

5.3.5.4. Podsumowanie – podjęte decyzje weryfikacyjne

W tabelach 56 – 57 zamieszczono zbiorcze zestawienia, które ukazują podjęte decyzje co do weryfikacji poszczególnych hipotez na podstawie rezultatów właściwego wnioskowania statystycznego.

Tabela 56. Weryfikacja hipotezy pierwszej – zestawienie zbiorcze

Hipoteza	Dane służące weryfikacji hipotezy	Podjęta decyzja weryfikacyjna
<p>H.1.1 Oczekuje się, że wystąpią istotne zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów, a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej. Zależności te będą: a) silniejsze pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a bilansem strat, niż bilansem zysków, b) zróżnicowane ze względu na kierunek – dodatnie w przypadku bilansu strat, ujemne – w przypadku bilansu zysków.</p>	<p>Tabela 25</p>	<p>Potwierdzono występowanie zależności. Silniejsze dodatnie korelacje zachodzą pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a bilansem strat zasobów niż bilansem zysków. Hipoteza zweryfikowana.</p>
<p>H.1.2 Oczekuje się, że wystąpią istotne zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a spostrzeganą skutecznością własną funkcjonariuszy Straży Granicznej. Zależności te będą miały: a) ujemny kierunek i większą siłę w przypadku bilansu strat zasobów, b) dodatni kierunek i mniejszą siłę w przypadku bilansu zysków zasobów.</p>	<p>Tabele 26 - 27</p>	<p>Silniejsze ujemne korelacje zachodzą pomiędzy spostrzeganą skutecznością własną a bilansem strat zasobów. W przypadku bilansu zysków zasobów zależności są nieistotne statystycznie (bilans zysków zasobów rodzinnych - tendencja statystyczna) Hipoteza zweryfikowana.</p>
<p>H.1.3 Oczekuje się że wystąpią istotne zależności pomiędzy spostrzeganą skutecznością własną a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej. Zależności te będą miały kierunek ujemny.</p>	<p>Tabela 28</p>	<p>Potwierdzono występowanie zależności pomiędzy wszystkimi obszarami spostrzeganej skuteczności własnej i wszystkimi wymiarami syndromu wypalenia zawodowego. Korelacje te są słabe i umiarkowane i przybierają kierunek ujemnym. Hipoteza zweryfikowana.</p>
<p>H.1.4. Oczekuje się, że spostrzeganą skuteczność własną będzie zmieniać badane zależności. Oznacza to, że spostrzeganą skuteczność własną będzie zwiększać znaczenie zysków zasobów (efekt supresji) i zmniejszać znaczenie strat zasobów (efekt mediacji) w wyjaśnianiu wymiarów syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy.</p>	<p>Tabele 29 - 34</p>	<p>Potwierdzono, że spostrzeganą skuteczność własną zwiększa znaczenie zysków zasobów (efekt supresji) i zmniejsza znaczenie strat zasobów (efekt mediacji) w wyjaśnianiu wymiarów syndromu wypalenia zawodowego. Hipoteza zweryfikowana.</p>

Tabela 57. Weryfikacja hipotezy drugiej – zestawienie zbiorcze

Hipoteza	Dane służące weryfikacji hipotezy	Podjęta decyzja weryfikacyjna
<p>H.2.1. Oczekuje się, że płeć funkcjonariusza różnicuje uzyskane zależności. Funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) będą wykazywać mniejsze znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej w wyjaśnianiu związków między zasobami a wymiarami syndromu wypalenia.</p>	<p>Tabele 37 - 49</p>	<p>Potwierdzono, że funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) wykazują mniejsze znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej w wyjaśnianiu związków między zasobami a wymiarami syndromu wypalenia. Hipoteza zweryfikowana.</p>
<p>H.2.2. Oczekuje się, że płeć funkcjonariusza różnicuje uzyskane zależności. Funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) będą wykazywać silniejsze związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a generalnym bilansem strat zasobów niż generalnym bilansem zysków.</p>	<p>Tabele 50 - 55</p>	<p>Potwierdzono, że funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) wykazują silniejsze związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a generalnym bilansem strat zasobów niż generalnym bilansem zysków. Hipoteza zweryfikowana.</p>

Interpretację przedstawionych wyników zawarto w rozdziale kolejnym.

6. Interpretacja wyników badań własnych

Na wstępie, zasadnym wydaje się przypomnienie, że Nadbużański Oddział Straży Granicznej, spośród którego rekrutowano uczestników badań, jest największą jednostką Straży Granicznej w Polsce (por. rozdział 4.7.). Oddział ochrania najdłuższy odcinek granicy państwowej, która stanowi jednocześnie granicę zewnętrzną Unii Europejskiej i Strefy Schengen. W zasięgu terytorialnym Oddziału znajduje się 20 placówek różnych typów, z czego 18 zlokalizowanych jest w rejonie granicy, dwie natomiast – w głębi kraju. Placówki obsługują 12 przejść granicznych, w tym siedem drogowych, cztery kolejowe i jedno lotnicze (por. tabela 1). Dane te przytoczono raz jeszcze, aby ukazać, że funkcjonariusze Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej realizują prawie wszystkie zadania właściwe dla Straży Granicznej, w trakcie których odnotowuje się najwięcej w skali całej formacji zdarzeń granicznych i naruszeń różnych przepisów. Ze względu na specyfikę i szerokie spektrum prowadzonych działań, w tym właśnie Oddziale „testowane” są nowe rozwiązania organizacyjne, technologie informatyczne oraz sprzęt, które w przypadku pozytywnych rezultatów, wdrażane są w pozostałych jednostkach organizacyjnych. Uzasadnionym wydaje się zatem stwierdzenie, że funkcjonariusze Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej stanowią swoistą „próbę reprezentatywną” formacji, tym samym wnioski wynikające z analizy badań własnych i ich praktyczne implikacje, można interpretować w kontekście całej formacji.

Refleksję nad wynikami badań warto byłoby rozpocząć od kwestii rzetelności rezultatów uzyskanych we własnym postępowaniu badawczym. Raz jeszcze należy podkreślić, że badania zostały w całości przeprowadzone przez autora pracy. Miały charakter indywidualnego spotkania prowadzącego badanie z osobą badaną. Taka organizacja pozwoliła na kontrolę porównywalności warunków przebiegu badania dla wszystkich uczestników. Dotyczy to głównie dbałości o każdorazowo tę samą kolejność narzędzi do wypełnienia czy o kwestię sposobu prezentowania instrukcji. Poinformowano uczestników o możliwości wycofania udziału w dowolnym etapie badań oraz o pełnej ochronie wszystkich informacji zebranych podczas badań (Brzeziński, 2000). Szczególnie akcentowano aspekt anonimowości osób badanych.

Przyjęta organizacja badań własnych – w postaci indywidualnego spotkania z uczestnikami – umożliwiła ponadto zapewnienie odpowiednich warunków w czasie badania (np. osobny, wygodny pokój) czy też bieżącą identyfikację czynników

zakłócających rzetelność odpowiedzi testowych. Należy tu wskazać na ewentualną nieprawidłową motywację do badań a przede wszystkim - na działanie zasady minimalnego wysiłku (Brzeziński, 2000), powodującej u niektórych badanych udzielanie odpowiedzi szybkich, nieprzemyślanych, w efekcie – potencjalnie niezgodnych z ich „rzeczywistością wewnętrzną”. Nieprzemyślany styl odpowiadania był łatwy do uchwycenia, zwłaszcza w przypadku wypełniania Kwestionariusza Samooceny Zysków i Strat, w jego części dotyczącej szacowania rozmiaru zmian w zasobach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy. Na marginesie, z satysfakcją należy stwierdzić, iż wielu uczestników potraktowało to zadanie testowe jako okazję do wnikliwego sięgnięcia do samowiedzy, jako powód do dokonania subiektywnego bilansu dokonanych wyborów i ich rezultatów.

W programie badań własnych zastosowano trzy narzędzia badawcze. Dwa z nich - Kwestionariusz do badania poziomu wypalenia zawodowego (*Maslach Burnout Inventory*) i Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat – są powszechnie stosowane w studiach z obszaru nauk społecznych, uznane i dostępne. Skala Spostrzeganej Skuteczności Własnej Funkcjonariusza Straży Granicznej jest natomiast testem własnego autorstwa – z tego powodu precyzyjnie zaprezentowano kolejne etapy jego konstrukcji. Wiernie stosowano się do wskazówek metodologicznych A. Bandury (2006), zawartych w podręczniku do konstrukcji skal badających spostrzeganą skuteczność własną. Kolejno, przedstawiono zadowalającą charakterystykę psychometryczną narzędzia (por. rozdział 4.6.) .

Jak się wydaje, opisane działania i postępowanie dają podstawy do sformułowania tezy, że własne studium empiryczne przeprowadzono w sposób rzetelny.

Zasadniczym kryterium dla konstruowania merytorycznej interpretacji uzyskanych wyników jest jej odniesienie do postulowanego modelu badań własnych (rysunek 2, rozdział 4.4.). Teoretyczne podłoże dla tego modelu stanowi teoria COR Hobfolla (2006), upatrująca związki pomiędzy syndromem wypalenia zawodowego a bilansem zasobów „życiowych”. Również, zgodnie ze stanowiskiem Hobfolla (2006), uzasadnionym wydaje się wskazanie spostrzeganej skuteczności własnej jako pośrednika analizowanej zależności. Weryfikacja hipotezy pierwszej, w jej uszczegółowionych postaciach, miała na celu empiryczne potwierdzenie teoretycznie postulowanego modelu zależności. Warto w tym miejscu podkreślić, że wszystkie wnioski, formułowane na podstawie danych weryfikujących hipotezę pierwszą, odnoszą się do funkcjonariuszy Straży Granicznej, pojmowanych jako osoby przynależne do specyficznej formacji zawodowej, bez uwzględnienia ich płci. By spełnić warunek zasadności formułowania tez

o „funkcjonariuszach w ogóle”, zastosowano celowy dobór kobiet i mężczyzn do badań, uwzględniający istniejący w Straży Granicznej „balans płci”.

W literaturze przedmiotu zgodnie przyjmuje się (Kirenko, Zubrzycka-Maciąg, 2011), że przedstawiciele służb mundurowych stanowią – obok nauczycieli, terapeutów pracowników medycznych i socjalnych – grupę zawodową, której dotyczy syndrom wypalenia zawodowego. Przedmiotowe badania, zarówno polskie (Ogińska – Bulik, 2007), jak i światowe (np. Neveu, 2007) zasadniczo koncentrują się jednak na policjantach, wojskowych i strażnikach więziennych. Dane empiryczne ukazują wysoki poziom wypalenia funkcjonariuszy wymienionych służb (Ogińska – Bulik, 2007). Według wiedzy autora tej pracy, własne studium badawcze jest pierwszym w warunkach rodzimych, podejmującym problematykę wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej. Ukazano, że wszystkie wymiary syndromu wypalenia zawodowego osiągają w badanej grupie poziom przeciętny (tabele 7-9). Należy jednak podkreślić, iż na gruncie teorii COR wypalenie zawodowe traktowane jest jako proces. Przyjmuje się (Hobfoll, 2006), że na wczesnych etapach tego procesu człowiek usiłuje zwalczyć chroniczne stresory w miejscu pracy poprzez intensywne inwestowanie zasobów „życiowych” w działania zaradcze. Teoretyczne przesłanki pozwalają zatem na postawienie tezy, że diagnoza poziomu wypalenia zawodowego jest tylko uchwyceniem określonego, etapu, w jakim znajduje się omawiany proces. To funkcjonariusz musi podjąć kluczową decyzję motywacyjną – rozstrzygnąć, jakie zasoby, które mogłyby być wykorzystane do osiągnięcia celów w życiu rodzinnym, społecznym, w osobistym rozwoju wreszcie, będą zainwestowane w pracę. Zastosowanie Kwestionariusza Samooceny Zysków i Strat, w jego części dotyczącej szacowania rozmiaru zmian w zasobach na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy, umożliwiło rozpoznanie indywidualnego „cyklu decyzji inwestycyjnych”. Retrospektywne szacowanie zmian w zasobach życiowych ukazuje, że badani rejestrują zarówno straty, jak i zyski, nadto – wielkość zysków przewyższa wielkość strat (tabele 10-19). Wydaje się zatem, że na poziomie analizy, jaką dostarcza prosta statystyka opisowa, nie ma podstaw do stwierdzenia, że doświadczeniem badanych jest utrata lub groźba utraty zasobów. Być może jednym z powodów tak „optymistycznego” szacowania zmian w zasobach jest faza rozwojowa, w jakiej znajduje się statystyczny, badany funkcjonariusz. Jego średni wiek (32 lata, por. rozdział 4.7.) wskazuje na ukończenie okresu nowicjatu wczesnej dorosłości (Levinson, 1996 za: Trempała, 2019). Fazę tę cechuje największy rozkwit zasobów witalnych, pełnia sił fizycznych i sprawności intelektualnej, ekspansja i ambicja. W szczytowej fazie rezerwuaru zasobów może zatem zająć zjawisko, które akcentuje

Hobfoll (2006, s. 214) utrzymując, że cykle strat w procesie wypalenia niekiedy zachodzą powoli i niepostrzeżenie, a nawet bywają celowo maskowane. Wydaje się, że wspomniane maskowanie można uzasadnić poczuciem niepokoju z powodu odczuwanego przeciążenia pracą zawodową. A przecież skuteczne wypełnianie roli zawodowej należy do klasycznych zadań, stawianych tej fazie dorosłości (Levinson, 1996 za: Trempała, 2019).

Odwołując się do ram teoretycznych, jakie zakreśla teoria COR należy jednak zwrócić uwagę na zjawisko spirali zysków i strat. Pierwsza zasada, która reguluje ciągły proces ochrony/utruty/inwestowania zasobów przypomina o nieproporcjonalnie wysokim znaczeniu strat w stosunku do zysków (por. rozdział 2.3.3.). Zdaniem Hobfolla (2012, s.79) ” trudno jest wyliczyć dokładnie, o ile silniejszy jest wpływ straty od wpływu zysku” , ale teoria COR zakłada, że różnica jest znacząca. W tej pracy podjęto próbę dokonania takich wyliczeń. Tym samym podjęto się empirycznej weryfikacji tezy, że arytmetycznie ujęta przewaga rejestrowanych zysków nad startami (tabele 10-19) nie ma mocy wyjaśniającej przedmiotowych zależności bez uwzględnienia nieproporcjonalnie wielkiego znaczenia strat. W tym celu przedstawiono nie tylko macierz korelacji pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a bilansem zysków i strat zasobów życiowych (tabela 25), lecz przede wszystkim – szczegółowy obraz związków pomiędzy wymienionymi zmiennymi, ujmowanymi jednocześnie (tabele 29-34, Model A, zależność C).

Rejestrowane zmiany w zasobach życiowych relatywnie najlepiej wyjaśniają (najwyższa wartość skorygowanego R kwadrat) wymiar syndromu wypalenia, jakim jest Wyczerpanie emocjonalne. Charakteryzuje je odczucie nadmiernego zmęczenia, brak energii i zapału do działania, zwiększona drażliwość oraz impulsywność (Maslach, 2004, s. 15). Jak informują wyniki badań własnych, ten wymiar wypalenia pojawia się w przypadku inwestowania w działania zaradcze (czyli są to straty) dwóch rodzajów zasobów życiowych: duchowych (silniejszy predyktor) oraz ekonomiczno -politycznych (predyktor słabszy). Oznacza to, że działania zaradcze wobec wyczerpania polegają przede wszystkim na zubożeniu aktywności związanej z własnym rozwojem osobistym. Rozwój ten rozumiany jest – przykładowo – jako poszukiwanie wzorców do naśladowania, życie zgodne z indywidualnie zdefiniowanym pojęciem „czystego sumienia” lub/i z zasadami wyznawanej wiary, kierowanie się tolerancją w relacjach z innymi. Mówiąc inaczej - pierwszym krokiem w procesie przeciwdziałania wyczerpaniu funkcjonariusza Straży Granicznej jest wycofanie inwestycji w pracę nad sobą jako jednostką, która wykracza poza pełnienie roli zawodowej i dba o harmonijność różnych sfer życia. W przypadku wyczerpania funkcjonariusz sięga także po zasoby

ekonomiczno - polityczne, aczkolwiek jest to słabiej wykorzystywany rezerwuuar energetyczny. Należy tu wskazać na zmniejszające się zainteresowanie sytuacją ekonomiczno - polityczną kraju, ale także ograniczanie działań dotyczących własnego bezpieczeństwa, w tym – finansowego. Ostatnie z wymienionych zachowań można interpretować z pewnym niepokojem, gdyż – według Hobfolla (1989) – zgromadzone pieniądze są zasobem o tyle ważnym, że można je wymienić na inne zasoby. Pozwalają zatem na zdobywanie nowych zasobów lub ochronę już posiadanych – tym samym mogą zatrzymać rozpoczęty cykl strat.

W tym miejscu warto odnieść się do wcześniejszej zapowiedzi, że w pracy podjęto próbę dokonania wyliczeń „o ile silniejszy jest wpływ straty od wpływu zysku”. Przykładowa analiza wartości rejestrowanych zmian zasobów duchowych funkcjonariuszy informuje o trzykrotnie większej średniej wartości zysku niż straty (tabele 13-14). Tylko strata ma natomiast moc predykcyjną w odniesieniu do Wyczerpania i jest to predykcja silna ($Beta = 0,27$). Zysk zasobów duchowych natomiast nie ma mocy wyjaśniającej, aczkolwiek oscyluje wokół tendencji statystycznej. W tym przypadku tendencja do predykcji Wyczerpania jest znacznie słabsza ($Beta = - 0,16$). W ten sposób rozumiana jest próba wyliczenia siły zysku i straty zasobów w odniesieniu do danych, uzyskanych w badaniach własnych.

Kolejny wymiar syndromu wypalenia – Depersonalizacja określa specyficzny stosunek jednostki do innych, nacechowany nadmiernym dystansowaniem się w kontaktach interpersonalnych. Relacje z innymi tracą podmiotowy charakter, stając się bezosobowe, Depersonalizacja może być spostrzegana jako forma samoobrony poprzez tworzenie emocjonalnego buforu obojętności wobec ludzi (Maslach, 2004, s. 15). Rezultaty badań własnych (tabela 30) informują, że analizowany wymiar wypalenia pojawia się wtedy, gdy występuje inwestowanie w działania zaradcze przede wszystkim zasobów duchowych. W tym wymiarze siła omawianej predykcji jest jeszcze większa ($Beta = 0,33$), niż to miało miejsce w odniesieniu do Wyczerpania emocjonalnego. Tym samym potwierdzono tezę Maslach (2004), iż depersonalizację można ujmować jako pochodną czy wręcz kolejny etap, następujący po wyczerpaniu emocjonalnym. Istotnie, badania własne ukazują ten sam obraz zależności między zmianami zasobów a obydwoma wymiarami wypalenia. Każdorazowo zmiany te oznaczają – wycofywanie się z dbałości o rozwój osobisty, ponadto są silniejsze w przypadku depersonalizacji.

Obniżone poczucie osiągnięć – ostatni z wymiarów wypalenia zawodowego – przejawia się spadkiem wiary we własne kompetencje oraz wydajności wykonywanej pracy. Pojawia się odczucie trudności w radzeniu sobie z wymaganiami zawodowymi, wykonywane zajęcia wywołują stres. Ten wymiar syndromu wypalenia zdaje się być nieco odmiennym w obrazie zależności ze zmianami zasobów, od dwóch pozostałych. W przypadku Obniżonego poczucia osiągnięć – po raz pierwszy w dokonywanej analizie – pojawia się jako jedyny, ujemny predyktor – bilans zysków zasobów hedonistyczno - witalnych. Uzasadniona wydaje się interpretacja, że Obniżone poczucie osiągnięć nie zagraża funkcjonariuszom, którzy dysponują dużymi zasobami dotyczącymi poszukiwania przyjemności, satysfakcji, ale też przykładają znaczenie do zrównoważonego rozwoju osobistego, są otwarci na uczenie się i realizację zainteresowań. Kwestia dbałości o zrównoważony rozwój osobisty wydaje się zatem być kluczową w obrazie analizowanych zależności. Nieskuteczna, niemodyfikująca stres aktywność zaradcza w przypadku Wyczerpania i Depersonalizacji, polega właśnie na wycofaniu się z pracy nad rozwojem osobistym, nad jakością” własnego człowieczeństwa”. Odmienne, zyskiwanie zasobów w tym obszarze zdaje się być skutecznym remedium na Obniżone poczucie osiągnięć. Rezultaty badań własnych potwierdzają zatem tezę Hobfolla (2012, s. 26), że zyskiwanie zasobów stanowić może „*linię ratowniczą dla przeżycia i uzdrowienia*”.

W ten sposób ukazano obraz bezpośredniej zależności pomiędzy rejestrowanymi zasobami a wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy. Postulowany model badań własnych (rysunek 2, rozdział 4.4.) zakłada ponadto poszukiwanie mechanizmu leżącego u podłoża relacji pomiędzy głównymi zmiennymi. Przyjęto, że należy w tym celu uwzględnić trzecią zmienną – pośredniczącą. Stanowi ją spostrzegana skuteczność własna.

Wskazany zasób Hobfoll (2006, s. 74) określa jako „centralny rezerwuuar wyposażenia w potencjał radzenia sobie”. Istotnym jest, że spostrzegana skuteczność własna należy do grupy zasobów, które w toku „eksploatacji” mogą się wzmacniać, podczas gdy generalnie nadmierne wykorzystywanie zasobów prowadzi do ich wyczerpania. Tym samym postuluje się (Hobfoll, 2006), że analizowana zmienna pełni jednocześnie rolę bufora dla strat zasobów i może wzmacniać rejestrowane zyski. Literatura ukazuje także ścisły, ujemny związek pomiędzy skutecznością własną a wypaleniem zawodowym (Chernis, 1980, 1993 za: Pines, 2011, s. 36). W przyjętym modelu badawczym (rys. 2, Model B, zależność C’, uwzględniająca spostrzeganą skuteczność własną) poszukiwano zatem odpowiednio: zmniejszenia znaczenia strat

zasobów (efekt mediacji) oraz zwiększenie znaczenia zysków zasobów (efekt supresji) w wyjaśnianiu wymiarów syndromu wypalenia zawodowego. Uzyskane rezultaty informują, że funkcjonariusze spostrzegają swoją skuteczność jako ponadprzeciętną. Spójny z taką deklaracją samowiedzy wydaje się zatem fakt, że ten zasób pełni istotną rolę w wyjaśnianiu każdego wymiaru syndromu wypalenia. Jest to predykcja ujemna, najwyższa w przypadku Obniżonego poczucia osiągnięć ($Beta = - 0,26$, najwyższa zaś – w odniesieniu do Wyczerpania ($Beta = - 0,13$). Jak się okazuje, przeświadczenie o własnych kompetencjach, poczucie, że dam sobie radę z określonym zadaniem, stanowi zasób, który stwarza duże możliwości osiągnięcia kolejnych zysków tym, którzy już dysponują początkowymi zyskami. Jednocześnie, pełni funkcję obronną w przypadku osób, które już rejestrują stratę, gdyż zmniejsza, a nawet przerywa kaskadowy cykl strat. Pierwsze z opisanych zjawisk ma swą wyrazistą egzemplifikację w przypadku umocnienia się bilansu zysków zasobów hedonistyczno - witalnych w obrazie predykcji Obniżonego poczucia osiągnięć. Drugie zjawisko natomiast ma wręcz wymiar spektakularny w postaci zmiany mocy wyjaśniającej bilansu strat zasobów duchowych w ich relacji do Depersonalizacji. W przypadku ujmowania bezpośrednich zależności między wymienionymi zmiennymi, bilans strat zasobów duchowych był silnym, dodatnim predykatorem Depersonalizacji ($Beta = 0,33$). Uwzględnienie pośredniczącej roli spostrzeganej skuteczności własnej ukazało natomiast, że straty zasobów duchowych nie mają już mocy predykcyjnej dla omawianego wymiaru wypalenia. Tym samym ukazano, że spostrzegana skuteczność własna potrafi nie tylko zmniejszyć, ale i przerwać kaskadę strat. Hipotezę pierwszą uznano za zweryfikowaną.

We własnym programie badawczym, obok omówionej zmiennej pośredniczącej, wprowadzono także zmienną moderującą, którą stanowi płeć funkcjonariusza. Uzasadnienie takiego postępowania odnaleziono w koncepcji Hobfolla (Hobfoll, 2002; Wright, Hobfoll, 2004; Hobfoll, 2012), dotyczącej szlaków czy też karawan zasobów. Oznaczają one taką dynamikę możliwych zysków i strat oraz wewnętrzną organizację zasobów, które wynikają z kontekstu kulturowego. Przyjęto, że specyficzna grupa zawodowa, jaką jest Straż Graniczna, postrzegana jako formacja typowo „męska”, będzie odmiennie oddziaływać na budowanie karawan zasobów funkcjonariuszy kobiet i mężczyzn. Dodatkowe wzmocnienie argumentacji Hobfolla oferuje stanowisko teoretyczne Corell (2004), akcentujące tzw. „wyższy status mężczyzn” w zawodach mundurowych. Założono zatem, że karawana zasobów w przypadku funkcjonariuszek (w relacji do funkcjonariuszy) będzie miała charakter ograniczający zyski. Kolejno,

przyjęcie tezy Hobfolla (2006), że spostrzegana skuteczność własna stanowi zasób stwarzający możliwości osiągnięcia dalszych zysków tym, którzy dysponują początkowo wyższymi zyskami – umożliwiło sformułowanie hipotezy drugiej we własnym programie badawczym. Odnosi się ona do oczekiwania, że płeć funkcjonariusza różnicuje przedmiotowe zależności. W pierwszym z uszczegółowionych zapisów hipotezy przewidywano, że funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) będą wykazywać mniejsze znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej w wyjaśnianiu związków między zasobami a wymiarami syndromu wypalenia. I wreszcie – finalnie, oczekiwano, że w przypadku kobiet wystąpią silniejsze związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a generalnym bilansem strat zasobów niż generalnym bilansem zysków (drugi uszczegółowiony zapis hipotezy).

Podobnie, jak to miało miejsce w przypadku funkcjonariuszy „w ogóle”, w odniesieniu do analiz z uwzględnieniem płci, rejestrowane zmiany w zasobach życiowych kobiet funkcjonariuszy relatywnie najlepiej wyjaśniają wymiar syndromu wypalenia, jakim jest Wyczerpanie emocjonalne. Warto zwrócić uwagę na fakt, że siła związku między Wyczerpaniem a bilansem zasobów jest wysoka (skorygowane $R^2=0,31$), nieporównywalna do odpowiednich miar w pozostałych analizach (tabele 40-41). Omawiany wymiar wypalenia najsilniej przewiduje bilans strat zasobów hedonistyczno - witalnych. Jest to bardzo silna predykcja dodatnia ($Beta = 0,43$). Oznacza to, że działania zaradcze wyczerpaniu odbywają się kosztem zasobów funkcjonariuszek związanych z dbałością o rozwój osobisty, o satysfakcjonujący koloryt życia, o rozwijanie pasji i zainteresowań. Spostrzegana skuteczność własna nie ma żadnej mocy pośredniczącej w obrazie omawianych zależności. Tym samym nie zadziałał „bufor utraty zasobów”, nie ma więc podstaw do oczekiwania, że zmniejszy się bilans strat. Faktycznie, porównanie siły zależności C z siłą zależności C' ukazuje brak jakiegokolwiek efektu mediacji zmiennej pośredniczącej. Świadczy o tym nie tylko utrzymująca się, ale wręcz – zwiększająca się wartość predykcyjna straty zasobów hedonistyczno - witalnych. Uzasadnioną zatem wydaje się teza, że przedstawiony rezultat badań własnych ukazuje rozpoczęcie kaskady strat zasobów życiowych. Potwierdzono zatem przekonanie Hobfolla (2012, s.132), że „osoby uboższe w zasoby dotkliwie odczuwają już pierwsze skutki kryzysu i nie są w stanie zmobilizować wystarczających środków do obrony, co naraża je na kolejne straty”.

W odniesieniu do funkcjonariuszy, należy wskazać na zupełnie odmienną rolę spostrzeganej skuteczności własnej w obrazie analizowanych zależności. W tym

przypadku bufor utraty zasobów „działa”. Rejestrowane straty zasobów duchowych (silniejszy predyktor) oraz rodzinnych (słabszy predyktor) są kompensowane poprzez spostrzeganą skuteczność własną (tabela 43). W pierwszym przypadku zaistniała mediacja istotnie zmniejsza „czerpanie” z zasobów duchowych (p dla zależności $C=0,008$; p dla zależności $C'=0,041$), w drugim zaś – przerywa kaskadę strat (p dla zależności $C=0,025$; p dla zależności $C'=0,052$; czyli nieistotne). Jednocześnie, zachodzi efekt supresji – zwiększa się ujemna dla Wyczerpania – predykcja zysków zasobów ekonomiczno-politycznych. Można zatem stwierdzić, że funkcjonariusze mężczyźni mają do dyspozycji specyficzną nadwyżkę zasobów, jaką stanowi spostrzegana skuteczność własna. Nadwyżka ta powoduje redukcję negatywnych skutków strat, a ponadto – zwiększa się odczuwany zysk.

Znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej w obrazie relacji bilansu zysków i strat zasobów z Depersonalizacją wydaje się być analogiczne do przedstawionego w odniesieniu do Wyczerpania. W przypadku funkcjonariuszek rejestruje się stratę zasobów witalnych i hedonistycznych oraz – nie działa bufor tej straty. Oddziaływania specyficznej nadwyżki zasobów, jaką oferuje zmienna pośrednicząca, doświadczają natomiast funkcjonariusze – mężczyźni. Analogiczny do przedstawionego w poprzedniej analizie, jest także obraz korzystnych dla mężczyzn konsekwencji w zakresie zmian bilansu zasobów.

Odmierna do przedstawionych natomiast jest interpretacja znaczenia spostrzeganej skuteczności własnej w odniesieniu do relacji pomiędzy bilansem zysków i start a Obniżonym poczuciem osiągnięć. Po raz pierwszy w dotychczasowych analizach porównawczych, zmienna pośrednicząca okazuje się oddziaływać także w odniesieniu do funkcjonariuszek. Trzeba jednak podkreślić, że znaczenie omawianego bufora utraty zasobów oscyluje wokół istotności statystycznej. Ale nawet tak słabo rejestrowane poczucie: „że dam sobie radę w określonej sytuacji zawodowej” przekłada się na wzrastający bilans zysków zasobów duchowych (wprawdzie na poziomie tendencji). W przypadku funkcjonariuszy mężczyzn siła satysfakcjonującego przekonania o sprostaniu wymogom zawodowym jest znacznie wyższa (tabela 47). Spostrzegana skuteczność własna tym samym inicjuje cykl wzrastania zysków na podłożu zysków już istniejących (konkretnie: zasoby hedonistyczne i witalne). Spektakularny wymiar tego zjawiska można odnotować w odniesieniu do zysku zasobów władzy i prestiżu. Wysoka pozycja społeczna, poczucie posiadania władzy, szansa awansu w pracy, posiadanie wpływowych znajomych zyskują rolę silnego, ujemnego predyktora tego wymiaru wypalenia dopiero wtedy, gdy

funkcjonariusz rejestruje swoje kompetencje zawodowe. Mówiąc inaczej, tylko w przypadku funkcjonariuszy mężczyzn spostrzegana skuteczność własna przeciwdziała wypaleniu zawodowemu w ten sposób, że uruchamia cykl zysków związanych z zasobami władzy i prestiżu. Trzeba przyznać, że są to zyski niebagatelne, gdyż mają moc uruchamiania kolejnych zysków, w kolejnych sferach życiowych (Hobfoll, 2006).

Podsumowując przedstawioną dyskusję odnośnie do weryfikacji hipotezy H.2.1., uzasadniona wydaje się sugestia, że uniwersalne źródła formowania spostrzeganej skuteczności własnej (Bandura, 1977) mają nieco odmienną postać dla funkcjonariuszy różnej płci z powodu kulturowego kontekstu pracy w „służbach mundurowych”. Jeżeli nawet funkcjonariuszki mają relatywnie podobne, konstruktywne doświadczenia własne, to dane płynące z doświadczeń zastępczych (nikła obecność kobiet wysoko postawionych w hierarchii zawodowej⁵) oraz informacje zwrotne płynące od osób znaczących (standard surowej oceny zwierzchników, por. Corell, 2004), mogą nie sprzyjać budowaniu poczucia kompetencji. Ważny jest także sposób selekcji, osobistego „ważenia” i integracji danych płynących z tych źródeł. Wydaje się, że funkcjonariuszki kobiety przykładają szczególne znaczenie do danych płynących z czwartego źródła – rejestrowania stanów emocjonalnych, zwłaszcza o charakterze lękowym. Zdaniem Bandury (1993, s. 132-133), jeżeli w tej rejestracji istotną wagę przykładają się do niepokoju, to powoduje potęgowanie powagi możliwych zagrożeń i antycypacyjne zamartwianie się, spostrzegania środowiska pracy jako pełnego niebezpieczeństw. Być może dlatego funkcjonariuszki nie doświadczają budującego oddziaływania spostrzeganej skuteczności własnej w obrazie relacji zasobów właśnie z Wyczerpaniem emocjonalnym i Depersonalizacją.

Dyskusja podporządkowana przeprowadzonej weryfikacji hipotezy H.2.2. *Funkcjonariusze kobiety (w relacji do funkcjonariuszy mężczyzn) będą wykazywać: silniejsze związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia a generalnym bilansem strat zasobów niż generalnym bilansem zysków*, ma wymiar finalny. Odnosi się bowiem do lapidarnego ukazania konsekwencji bardziej wyrazistej – w przypadku kobiet – spirali strat zasobów, ponadto – rekompensowanej w nikłym tylko stopniu poprzez działanie bufora straty.

⁵ Pierwszą i dotychczas jedyną kobietą w historii Straży Granicznej, która otrzymała awans generalski jest gen. bryg. SG Wioleta Gorzkowska (nominacja w dniu 17.05.2019 roku). Jest to również pierwsza kobieta w historii formacji pełniąca funkcję Zastępcy Komendanta Głównego Straży Granicznej. Należy zaznaczyć, że w Policji nominacje generalskie otrzymały jak dotąd dwie kobiety, natomiast w Wojsku Polskim, Państwowej Staży Pożarnej, Służbie Ochrony Państwa (oraz Biurze Ochrony Rządu do czasu jego likwidacji) oraz Służbie Więziennej żadna kobieta w służbie czynnej nie została awansowana na stopień generalski.

Po raz kolejny w przeprowadzonych analizach porównawczych pojawia się podobieństwo obrazu zależności pomiędzy bilansem zysków i strat (obecnie – w ujęciu zgeneralizowanym) a dwoma wymiarami wypalenia: Wyczerpaniem emocjonalnym i Depersonalizacją. Zjawisko podobieństwa odnosi się zarówno do funkcjonariuszy, jak i funkcjonariuszek (tabele 51–52). Oznacza to, że Wyczerpanie i Depersonalizacja wyjaśniane są – bez względu na płeć funkcjonariusza – poprzez generalny bilans strat zasobów. Specyfika grupy badanych kobiet w relacji do badanych mężczyzn polega natomiast na sile tego wyjaśniania. Generalny bilans strat zasobów życiowych pozostaje w nieomalże dwukrotnie silniejszym związku z omawianymi wymiarami wypalenia, niż to ma miejsce w przypadku funkcjonariuszy (Wyczerpanie emocjonalne: *Beta* odpowiednio: 0,50; 0,28; Depersonalizacja: *Beta* odpowiednio: 0,44; 0,24).

Jeżeli chodzi o relacje generalnego bilansu zysków i strat w odniesieniu do Obniżonego poczucia osiągnięć, to po raz pierwszy bilans zysków pełni rolę predyktora, zarówno w przypadku badanych kobiet, jak i mężczyzn. Jest to oczywiście zależność ujemna, a płeć funkcjonariusza ponadto nie ma znaczenia dla siły tej zależności. Generalny bilans strat także wyjaśnia ten wymiar syndromu wypalenia zawodowego. Okazuje się jednak, że funkcjonariusze mężczyźni w takim samym stopniu rejestrują oddziaływanie bilansu zysków, jak i bilansu strat (*Beta* każdorazowo 0,18). Funkcjonariuszki bilans generalnych strat doświadczają natomiast jako prawie dwukrotnie silniejszy, niż bilans zysków (*Beta* odpowiednio: 0,18; 0,34). Uzasadnionym wydaje się odwołanie w tym miejscu do tezy Hobfolla (2012), iż w kontekście rejestrowanych strat człowiek ceni zyski, zauważa zasoby, które w innej sytuacji nie byłyby może oceniane jako szczególnie istotne. Ważne jednak, aby takie zasoby istniały, jako „linia ratownicza”. Tym samym ukazane jest ogromne znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej jako zasobu, generującego kolejne zasoby. Zapis uogólnionych zysków zasobów w percepcji funkcjonariuszek pojawił się bowiem jedynie wówczas, gdy mogły się one odwołać do satysfakcjonującego poczucia kompetencji.

Podsumowanie:

1. Postulowany model badań własnych został empirycznie zweryfikowany. Osiągnięty został zatem teoretyczny cel pracy.
2. Rozpatrując badanych funkcjonariuszy „na poziomie formacji”, należy stwierdzić, że największe zależności występują pomiędzy bilansem zysków i strat a syndromem wypalenia zawodowego, jakim jest Wyczerpanie emocjonalne.
3. Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu polega na kompensacyjnym angażowaniu zasobów związanych – przede wszystkim – z rozwojem osobistym.
4. Spostrzegana skuteczność własna stanowi istotny bufor utarty zasobów w odniesieniu do wszystkich wymiarów syndromu wypalenia zawodowego. Zjawisko to ma wymiar największy w przypadku Obniżonego poczucia osiągnięć.
5. Buforowe działanie spostrzeganej skuteczności własnej polega na zwiększaniu znaczenia zysków zasobów (efekt supresji) i zmniejszaniu znaczenia strat zasobów (efekt mediacji) w wyjaśnianiu wymiarów syndromu wypalenia zawodowego.
6. Ukazano zasadność koncepcji szlaków zasobów (Hobfoll, 2012) w postaci odmiennego obrazu analizowanych zależności ze względu na płeć funkcjonariusza.
7. Spostrzegana skuteczność własna pozostaje w istotnym związku ze wszystkimi wymiarami syndromu wypalenia wyłącznie w przypadku funkcjonariuszy mężczyzn. W przypadku funkcjonariuszek natomiast zjawisko takie ma miejsce jedynie w odniesieniu do jednego wymiaru (Obniżone poczucie osiągnięć).
8. W zgeneralizowanym bilansie zysków i strat w kontekście wypalenia zawodowego, badane funkcjonariuszki (w relacji do badanych funkcjonariuszy) rejestrują istotnie większą obecność strat.
9. Przedstawione dane umożliwiają sformułowanie sugestii co do zasad profilaktyki wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej. Tak pojmowana jest realizacja praktycznego celu pracy (por. rozdział 7).

7. Profilaktyka wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej – praktyczne implikacje rezultatów badań własnych

Pojawienie się syndromu wypalenia u funkcjonariuszy Straży Granicznej prowadzi do negatywnych konsekwencji, mających – oprócz oczywistego kontekstu indywidualnego – także silny kontekst społeczny. Powoduje bowiem obniżenie jakości wykonywanych zadań, co oznacza zwiększoną ilość popełnianych błędów i „przeoczeń” podczas odprawy granicznej, czy też nieskuteczne i mało wnikliwe wykonywanie czynności służbowych podczas patrolowania granicy państwowej lub prowadzenia działań administracyjnych. Problem ten okazuje się na tyle istotny z punktu widzenia formacji, że podjęto decyzję o konieczności organizowania w ośrodkach szkolenia Straży Granicznej treningów mających na celu profilaktykę oraz przeciwdziałanie skutkom wypalenia zawodowego⁶. W praktyce, programy omawianych warsztatów koncentrują się na strategiach radzenia sobie ze stresem. Kluczowy komponent szkolenia stanowią zatem sesje relaksacyjne, zajęcia na basenie oraz różne inne formy aktywności fizycznej (turystyka piesza, *nordic walking* itp.). Jedynym kryterium kierowania funkcjonariuszy i pracowników na takie warsztaty jest staż służby/pracy. Niekiedy kandydatury uzgadniane są również z psychologiem. Jak się wydaje, dotychczas nie opracowano innych – niż formalne – kryteriów dotyczących kierowania osób na omawiane warsztaty. Nie określono również kompetencji, które powinny być szczególnie aktywizowane lub stymulowane w czasie trwania turnusów profilaktycznych. Większość zajęć jest po prostu nastawiona na niespecyficzne zwalczanie skutków stresu. Analiza wyników badań własnych, pionierskich na gruncie rodzimym, umożliwiła natomiast sformułowanie postulatów, które pomogłyby omawiane oddziaływania uczynić bardziej specyficznymi.

Jak się okazuje, wymiarem wypalenia zawodowego, który pozostaje w najsilniejszym związku z bilansem zysków i strat zasobów jest Wyczerpanie emocjonalne. Najczęstszymi przyczynami wystąpienia tego zjawiska są nadmiar obowiązków i konflikty w pracy (por. rozdział 3.1.). Zasadne wydaje się zatem, że w ramach profilaktyki wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej – obok

⁶ Obecnie szkolenia takie realizowane są przez Centralny Ośrodek Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie (w oparciu o infrastrukturę zlokalizowaną w Mielnie) oraz przez Ośrodek Szkoleń Specjalistycznych w Lubaniu (w oparciu o infrastrukturę zlokalizowaną w Szklarskiej Porębie).

zajęć relaksacyjnych – powinno się prowadzić trening asertywności oraz zajęcia z konstruktywnego rozwiązywania konfliktów. Podniesienie kompetencji w zakresie asertywnego komunikowania się powinno usprawnić interakcję przełożony – podwładny i zapewnić sprawny przepływ informacji zwrotnych. Z jednej strony umożliwiłoby to podwładnemu zgłoszenie faktu poczucia nadmiernego obciążenia zlecanymi zadaniami bez obaw o naruszenie zasad dyscypliny służbowej, z drugiej zaś – przełożony miałby zapewniony stały dopływ informacji formułowanych z perspektywy podwładnego, co ułatwiłoby kierowanie zespołem. Sprawna komunikacja powinna wpłynąć na równomierne rozłożenie obowiązków służbowych, tym samym redukując jeden z czynników wywołujących wystąpienie Wyczerpania emocjonalnego.

Rozwiązywanie konfliktów jest zagadnieniem szerzej omawianym w Straży Granicznej w ramach kursów dla kadry kierowniczej i dowódczej oraz przeszkolenia wymaganego do mianowania na pierwszy stopień oficerski. Docelowa grupa odbiorców kursów jest więc ograniczona. W kontekście uzyskanych wyników badań celowe wydaje się wprowadzenie opisywanego zagadnienia nie tylko do programu kursu profilaktyki wypalenia zawodowego, ale przede wszystkim do programu „kursu podstawowego”, który realizują wszyscy funkcjonariusze Straży Granicznej rozpoczynający służbę w formacji.

Wyniki badań własnych upoważniają także do tezy, że buforem występowania symptomów wypalenia są zasoby związane z rozwojem osobistym. Istotnym wydaje się zatem podtrzymanie a nawet rozwijanie tej grupy zasobów, co w warunkach sformalizowanej i opartej na dyscyplinie służby mundurowej, jest trudne. Możliwym rozwiązaniem jest wzmacnianie lub budowanie u funkcjonariuszy postawy *zaangażowania* (Hobfoll, 2012). *Zaangażowanie* to „stały, dominujący i pozytywny emocjonalno – motywacyjny stan satysfakcji u osób reagujących na sytuacje trudne” (Hobfoll, 2012, s. 36). Składa się ono z trzech komponentów: *poświęcenia*, *zaabsorbowania* i *wigoru*. Przejawianie *zaangażowania* wiąże się z gotowością do inwestowania zasobów, co w przypadku zysków kolejnych zasobów lub innych gratyfikacji staje się źródłem satysfakcji i podnosi atrakcyjność tej postawy. Proces ten wzmacnia *poświęcenie* dla pracy i *zaabsorbowanie* wykonywanymi obowiązkami, jest zatem zupełnym przeciwieństwem syndromu wypalenia zawodowego. Warunkiem skuteczności *zaangażowania* jest między innymi, wspierające i prawidłowo komunikujące się środowisko. Nadmierne wymagania, postawy agresywne, niewłaściwa komunikacja prowadzą do zahamowania procesu inwestycji zasobów i skutkują obniżeniem *zaangażowania*. Dodatkowo, w takim otoczeniu pojawia się ryzyko strat, co prowadzi do

wykorzystywania dostępnych zasobów jako środków zaradczych, buforów. Funkcjonariusze Straży Granicznej używają w tym celu zasobów związanych z rozwojem osobistym. Zasadnym zatem wydaje się włączenie do treści Kursów dla kadry kierowniczej i dowódczej zagadnień związanych z kształtowaniem postawy *zaangażowania* i kreowania pozytywnego środowiska pracowniczego (Hobfoll, 2012) jako form przeciwdziałania skutkom wypalenia zawodowego i utraty zasobów życiowych przez funkcjonariuszy.

Kolejny wniosek płynący z analizy przeprowadzonych badań informuje, że funkcjonariusze kobiety, w kontekście wypalenia zawodowego, rejestrują znacznie większe straty zasobów życiowych niż funkcjonariusze mężczyźni. Tym samym zagrożenie wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego jest w przypadku kobiet większe. Jak ukazano (por. rozdział 2.3.4.) zjawisko to wynikać może z kulturowego postrzegania Straży Granicznej jako formacji typowo „męskiej”. Dodatkowo, w przypadku funkcjonariuszek spostrzegana skuteczność własna w ograniczonym stopniu pełni rolę „buforu utraty zasobów”. Zasadne zatem wydaje się podjęcie działań, które zredukują spiralę strat zasobów funkcjonariuszy kobiet i jednocześnie zwiększą subiektywne przekonanie o własnych możliwościach. Istotnym wydaje się tu być motywowanie ze strony przełożonych. Zachęcanie, pozytywne mobilizowanie, udzielania wsparcia w czasie realizacji zadań wymagających inwestowania zasobów, przekazywanie rozbudowanych informacji zwrotnych, powinny zwiększać znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej. Dodatkowo, proces ten mógłby zainicjować spiralę zysków zasobów, co przynosi zwrotny efekt samowzmacniający. Zasadnym wydaje się także oferowanie funkcjonariuszkom specyficznych zajęć, dotyczących źródeł budowania poczucia skuteczności własnej. Powinny one akcentować: a) analizę strategii osiągnięcia dotychczasowych sukcesów (oprócz wyciągania wniosków na przyszłość z niepowodzeń), b) znaczenie wyboru skutecznego modelu i jego obserwację w kontekście procesu dochodzenia do sukcesów, c) umiejętności identyfikacji i przeciwdziałania emocjom typu niepokój, pojawiającym się podczas realizacji zadań zawodowych. Reasumując, w przypadku kobiet funkcjonariuszy formacja powinna mieć na uwadze szczególną potrzebę budowania stymulującego i bezpiecznego szlaku zasobów.

Bibliografia

Albiński R., Elczewski A. (2013), Opis i prezentacja danych: tabele, wykresy i statystyki opisowe, [w:] S. Bedyńska, M. Cypryańska (red.), *Statystyczny Drogowskaz 1. Praktyczne wprowadzenie do wnioskowania statystycznego*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno.

Anczewska M. (2006), *Stres i wypalenie zawodowe u pracowników psychiatrycznej opieki zdrowotnej*, Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii.

Baker D., Hunter E., Lawrence E., Medford N., Patel M., Senior C., Sierra M., Lambert M. V., Phillips M. L., David A. S. (2003), Depersonalisation disorder: clinical features of 204 cases, *British Journal of Psychiatry*, Vol. 182.

Bandura A. (1993), Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning, *Educational Psychologist*, Vol. 28 (2).

Bandura A. (1995), Exercise of collective and personal efficacy in changing societies, [w:] A. Bandura (red.), *Self-efficacy in changing societies*, Cambridge: Cambridge University Press.

Bandura A. (1997), *Self – efficacy: The exercise of control*, New York: W. H. Freeman.

Bandura A. (2006), Guide for constructing self-efficacy scales [w:] F. Pajares, T. C. Urdan (red.) *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, Greenwich: Information Age Publishing.

Bandura A. (2007), *Teoria społecznego uczenia się*, Warszawa: PWN

Bandura A., Caprara G.V., Barbarelli C., Gerbino M., Pastorelli C., Regalia C. (2001), Sociocognitive self-regulatory mechanisms governing transgressive behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 80.

Bańka A. (2001), *Psychopatologia pracy*, Poznań: Wydawnictwo Gemini.

Baraniak B. (red.) (2008), *Wartości w pedagogice pracy*, Warszawa – Radom: Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy.

Bedyńska S., Cypryańska M. (red.) (2012), *Statystyczny Drogowskaz 1. Praktyczne wprowadzenie do wnioskowania statystycznego*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno.

- Bera R. (2008), *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Bera R. (2011), *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Bera R. (2012), Adaptacja zawodowa młodych pedagogów, [w:] A. Dudak, K. Klimkowska, A. Różański (red.), *Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Bera R. (2012), *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo. Perspektywa pedagogiczna*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Bera R., Wierzejska J. (2015), Praca jako wartość w życiu człowieka, [w:] *Edukacja dla współczesności. Zbiór prac naukowych 1*, Kijów.
- Bialic A. (2001), Lęk i depresja w życiu funkcjonariusza Straży Granicznej, *Problemy ochrony granic*, nr 17.
- Bielawska – Batorowicz E., Dudek B. (red.) (2012), *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla polskie doświadczenia*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Bogaj A. (2006), Szkoła w społeczeństwie demokratycznym, [w:] A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski (red.), *Szkoła a rynek pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bogaj A. (2007), Kształcenie przedzawodowe, [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Brown C. (2012), A systematic review of the relationship between self-efficacy and burnout in teachers, *Educational & Child Psychology*, Vol. 29,
- Brzeziński J. (1997), *Metodologia badań psychologicznych*, Warszawa: PWN.
- Brzeziński J. (2000), *Badania eksperymentalne w psychologii i pedagogice*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Chmura E. (2002), Dylematy moralne funkcjonariuszy Straży Granicznej związane z pracą zawodową, *Problemy ochrony granic*, nr 21.
- Chomeczyńska – Rubacha M., Rubacha K. (2013), *Test Poczucia Skuteczności*, Warszawa – Toruń: Komitet Nauk Pedagogicznych PAN,

- Corell S. J. (2004), Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations, *American Sociological Review*, Vol. 69.
- Czechowska – Bieluga M. (2013), *Poczucie zadowolenia z życia pracowników w perspektywie uwarunkowań pełnionej roli zawodowej*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Dominiczak H. (1997), *Granice Państwa i ich ochrona na przestrzeni dziejów 966-1996*, Warszawa: Bellona.
- Dubaj S. (2002), Chełmskie formacje ochrony granicy państwowej w latach 1945-2002, *Rocznik Chełmski*, nr 8.
- Dudek B., Koniarczyk J., Szymczak W. (2007), Stres związany z pracą a teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla, *Medycyna Pracy*, nr 58.
- Dudek B., Merecz D., Makowska Z. (2001), Poczucie kontroli w miejscu pracy a poziom stresu zawodowego i związane z nim skutki, *Medycyna Pracy*, nr 52.
- Dugiel G., Tustanowska B., Kęcka K., Jasińska M. (2012), Przegląd teorii stresu, *Acta Scientifica Academiae Ostroviensis*, nr 1/2012.
- Ferguson G. A, Takane Y. (2009), *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*, Warszawa: PWN.
- Field A. (2009), *Discovering Statistics Using SPSS. 3rd Edition*, London: Sage Publications Ltd.
- Francuz P., Mackiewicz R. (2005), *Liczby nie wiedzą, skąd pochodzą. Przewodnik po metodologii i statystyce nie tylko dla psychologów*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Frazier P. A., Tix A. P., Barron K. E. (2004), Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research, *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 51(2).
- Furmanek W. (2006), *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Furmanek W. (2010), Przedmiot badań we współczesnej pedagogice pracy, *Szkola – Zawód – Praca*, nr 1.
- George D., Mallery P. (2016), *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference*, New York – London: Routledge.

Goriszowski W. (2004), Pedagogiczne spojrzenie na stres i sytuacje stresowe, *Nauczyciel i Szkoła*, nr 1-2.

Goriszowski W. (2006), *Podstawy metodologiczne badań pedagogicznych*, Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP,

Halbesleben, J. R. B. (2006), Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91.

Hayes A. F. (2017), *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis Second Edition. A Regression-Based Approach*, New York – London: The Guilford Press.

Herszen I. (2012), Paradygmat stresu i radzenia sobie Lazarusa i Hobfolla – podejścia badawcze przeciwstawne czy komplementarne?, [w:] E. Bielawska – Batorowicz, B. Dudek (red.), *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla polskie doświadczenia*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Hobfoll S. E. (1989), Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress, *American Psychologist*, Vol. 44.

Hobfoll, S. E. (2002), *Social and psychological resources and adaptation*, “Review of General Psychology”, Vol. 6.

Hobfoll, S. E. (2006), *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne,

Hobfoll S. E. (2012), Teoria zachowania zasobów i jej implikacje dla problematyki stresu, zdrowia i odporności, [w:] E. Bielawska – Batorowicz, B. Dudek (red.), *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla polskie doświadczenia*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Jerusalem M., Schwarzer R. (1992), Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes, [w:] R. Schwarzer (red.), *Self-efficacy: Thought control of action*, Washington, DC: Hemisphere Publishing Corp.

Jodłowska B. (1991), *Start – szok zawodowy – twórcza praca nauczyciela*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.

- Juczyński Z. (2000), Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar, *Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Psychologica*, nr 4.
- Kaflik-Pieróg M., Ogińska-Bulik N. (2003), Stres w pracy, poczucie własnej skuteczności a zespół wypalenia zawodowego u strażaków, *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica*, nr 7.
- Karney J. E. (2007), *Psychopedagogika pracy: wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Warszawa: Żak.
- Kim H., Millsap R. (2014), Using the bollen-stine bootstrapping method for evaluating approximate fit indices, *Multivariate behavioral research*, Vol.49(6).
- Kirenko J., Zubrzycka-Maciąg T. (2011), *Współczesny nauczyciel. Studium wypalenia zawodowego*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Komenda Główna Straży Granicznej (2020), Statystyki Straży Granicznej styczeń – grudzień 2019, Warszawa: <https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html> [dostęp: 19.09.2020].
- Komorowska H. (1982), *Metody badań empirycznych w glottodydaktyce*, Warszawa: PWN,
- Korczyński S. (2014), *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Kwiatkowski S. M. (2007), Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna, [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Kwiatkowski S. M. (2010), Popyt na pracę w warunkach kryzysu gospodarczego, *Szkoła – Zawód – Praca*, nr 1.
- Lazarus R. S., Folkman S. (1984), *Stress, appraisal, and coping*, New York: Springer.
- Ledzińska M. (2009), *Człowiek współczesny w obliczu stresu informacyjnego*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Litzke S. M., Schuh, H. (2006), *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- Łaguna M. (2006), Skala skuteczności przedsiębiorczej SSP, *Roczniki Psychologiczne*, nr 2.
- Łobocki M. (2000), *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Łobocki M. (2001), *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Łuczak A. (1999), Dobór osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych, *Bezpieczeństwo pracy nauka i praktyka*, nr 2/1999.
- Łukasik I. (2013), *Poczucie własnej skuteczności we współpracy z grupą. Eksperyment pedagogiczny w przestrzeni akademickiej*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Maslach C. (2004), Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Warszawa: PWN.
- Maslach C., Jackson S. E. (1981), The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 81(2).
- Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. (1996), *Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.), Palo Alto: Consulting Psychologists Press,
- Maslach C., Leiter M. P. (2008), Early predictors of job burnout and engagement, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93(3).
- Maslach C., Leiter M. P. (2010), *Pokonać wypalenie zawodowe*, Kraków: Wolters Kluwer Polska.
- Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter, M. P. (2001), Job burnout, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52(1).
- Maszke A. W. (2008), *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Nadbużański Oddział Straży Granicznej (2017), Informacja kadrowa czerwiec 2017, Nadbużański Oddział Straży Granicznej.
- Neveu J. (2007), Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 28.

- Nowacki T. W. (1999), *Zawodoznawstwo*, Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Nowacki T. W. (2008), *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Nowacki T. W. (2010), Wybrane problemy pedagogiki pracy – między diagnozą i prognozą, [w:] R. Gerlach (red.), *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Nowak S. (1985), *Metodologia badań społecznych*, Warszawa: PWN,
- Ogińska – Bulik N. (2007), *Stres zawodowy u policjantów*, Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej.
- Ojedokun O., Idemudia E. (2014), Burnout among paramilitary personnel in Nigeria: a perspective from Conservation of Resources Theory, *South African Journal of Psychology*, Vol. 44(1).
- Palka S. (2006), *Metodologia, badania, praktyka pedagogiczna*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Park H. I., Baiden M., Jacob A. C., Wagner S. H. (2009), Job control and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model, *Academy of Management Proceedings*, Vol. 1.
- Pilch T. (2001), *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa: Żak,
- Pines A. M. (2011), Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Warszawa: PWN.
- Poraj G. (2009), Osobowość jako predyktor wypalenia zawodowego nauczycieli, *Medycyna Pracy*, nr 60.
- Pyżalski J. (2002), Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych, *Medycyna Pracy*, nr 53.
- Rubacha K. (2008), *Metodologia badań nad edukacją*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Sapilak B. J., Kupras D., Steciwo A. (2006), Wypalenie zawodowe personelu medycznego – problem wciąż aktualny. Metody oceny i przeciwdziałania w ramach oddziałów dializacyjnych, *Problemy Lekarskie*, nr 45.

Sęk H. (2000), *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa: PWN.

Sęk H. (2011), Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Warszawa PWN.

Sęk H. (2012), Zastosowanie teorii zachowania zasobów S. Hobfolla do interpretacji mechanizmów działania zasobów w świetle wybranych badań z zakresu psychologii zdrowia, [w:] E. Bielawska – Batorowicz, B. Dudek (red.), *Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla polskie doświadczenia*, Łódź; Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Sikorska L. (2002), Specyfika służby Funkcjonariuszy Straży Granicznej a problematyka powinności wobec zawodu, *Problemy ochrony granic*, nr 21.

Skaalvik E. M., Skaalvik S. (2010), Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations, *Teaching and Teacher Education*, Vol. 26.

Słabicka R. (2000), Kierunki działalności profilaktycznej psychologów Straży Granicznej. Wnioski z zajęć i badań ankietowych, [w:] M. Chmielewska, C. Dobrodziej, D. Jaworska (red.), *Rola psychologa i pomocy psychologicznej w służbach mundurowych*, Warszawa: ULMAK.

Taris T. W., Kompier M. A. J., Geurts S. A. E., Houtman I. L. D., van den Heuvel F. R. M. (2010), Professional efficacy, exhaustion, and work characteristics among police officers: A longitudinal test of the learning-related predictions of the demand-control model, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83.

Terelak J. F. (2001), *Psychologia stresu*, Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Branta.

Terelak J. F. (2008), *Człowiek i stres. Koncepcje. Źródła. Reakcje. Radzenie sobie. Modyfikatory*, Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Branta.

Trempała J. (2019), *Psychologia rozwoju człowieka*, Warszawa Wydawnictwo naukowe PWN.

Turska D. (2006), *Skuteczność ucznia*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Turska D. (2013), Poczucie skuteczności uczniów i uczennic w szkolnym uczeniu się matematyki, *Kultura i Edukacja*, nr 4.

Turska D., Oszwa U. (2018). Stereotyp płci w uczeniu się matematyki – percepcja nauczyciela, *Kwartalnik Pedagogiczny*, nr 3.

Wierzejska J. (2017), Nowe obszary i problem badawcze pedagogiki pracy, *Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska Lublin – Polonia*, Vol. XXX,2.

Wierzejska J. (2018), Poczucie własnej skuteczności pedagogów szkolnych a ich stres zawodowy, *Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska Lublin – Polonia*, vol. XXX,2.

Wilczyńska, J. (1989), Czynniki zmieniające wyniki kwestionariuszy osobowości oraz sposoby ich pomiaru, [w:] R.Ł. Drwal (red.), *Techniki kwestionariuszowe w diagnostyce psychologicznej: Wybrane zagadnienia*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach Ch. (2009), Burnout: 35 years of research and practice, *Career Development International*, Vol. 14.

Wilsz J. (2009), *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Wołk Z. (2009), *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji.

Wright T. A., Hobfoll S. E. (2004), Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of Conservation of Resources (COR) theory and job burnout, *Journal of Business and Management*, Vol. 9.

Wykaz aktów prawnych

Commission of the European Communities, (2002) Communication from the Commission to the Council and the European Parliament towards Integrated Management of the external borders of the Member States of the European Union, COM/2002/233 final, Brussels.

Council Of The European Union, (2002) Plan for the management of the external borders of the Member States of the European Union, 10019/02 FRONT 58 COMIX 398, Brussels.

Decyzja Ministra Spraw Wewnętrznych nr 53/90 z 5 listopada 1990 roku o powołaniu zespołu d/s organizacji Straży Granicznej w terminie 19.11.1990 - 19.05.1991 r., Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Warszawa 1990.

Koncepcja funkcjonowania Straży Granicznej 2009 – 2015, KGSG, Komenda Główna Straży Granicznej, Warszawa 2009.

Ustawa z 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2020 roku poz. 305).

Ustawa z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2020 roku poz. 19).

Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2020 roku poz. 35).

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2019 roku poz. 1666 i 2020).

Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2012 roku poz. 769).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 roku poz. 1482, 1622, 1818 i 2473).

Ustawa z dnia 21 czerwca 1996 r. o szczególnych formach sprawowania nadzoru przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych (Dz. U. z 2020 roku poz. 13).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 2020 roku poz. 1444).

Zarządzenie nr 54 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 10 września 2010 r. w sprawie zakresu oraz szczegółowych zasad szkolenia funkcjonariuszy i pracowników Straży Granicznej (Dz. Urz. KGSG z 2010 roku, poz. 47).

Zarządzenie nr 019/Org. Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 kwietnia 1991 r., Archiwum Straży Granicznej w Szczecinie, sygn. KGSG 666/2, s. 104-105.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Przepisy wprowadzające Kodeks karny (Dz. U. poz. 554 i 1083, z 1998 roku poz. 715, z 2009 roku poz. 1149 i 1589 oraz z 2010 roku poz. 626).

Spis tabel

Tabela 1. Ilość placówek i przejść granicznych w oddziałach SG	15
Tabela 2. Główne zmienne i ich wskaźniki	53
Tabela 3. Statystyka Alfa Cronbacha dla całej skali Spostrzeganej Skuteczności Własnej Funkcjonariusza.....	62
Tabela 4. Statystyki opisowe dla skali po usunięciu pozycji	63
Tabela 5 Macierz rotowanych składowych	65
Tabela 6. Stan etatowy Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej na dzień 17.06.2017 roku.....	67
Tabela 7. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników w wymiarze Depersonalizacji	70
Tabela 8. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników w wymiarze Wyczerpania emocjonalnego.....	72
Tabela 9. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników w wymiarze Obniżonego poczucia osiągnięć	73
Tabela 10. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów hedonistycznych i witalnych	74
Tabela 11. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów hedonistycznych i witalnych	75
Tabela 12. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów duchowych.....	77
Tabela 13. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów duchowych.....	78
Tabela 14. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów rodzinnych	79
Tabela 15. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów rodzinnych	80
Tabela 16. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów ekonomiczno - politycznych.....	81
Tabela 17. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów ekonomiczno - politycznych.....	82
Tabela 18. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu strat zasobów władzy i prestiżu.....	83

Tabela 19. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Bilansu zysków zasobów władzy i prestiżu.....	85
Tabela 20. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Spostrzeganej skuteczności własnej w obszarze czynności realizowanych w bezpośredniej ochronie granicy państwowej.....	86
Tabela 21. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Spostrzeganej skuteczności własnej w relacjach interpersonalnych.....	87
Tabela 22. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Spostrzeganej skuteczności własnej w obszarze czynności administracyjno - prawnych.....	88
Tabela 23. Wartości miar tendencji centralnej i rozproszenia wyników Spostrzeganej skuteczności własnej ujęciu ogólnym	89
Tabela 24. Wyniki testu Kołmogorowa - Smirnowa dla obszarów/wymiarów badanych zmiennych.....	91
Tabela 25. Współczynniki korelacji ρ Spearmana między wymiarami wypalenia zawodowego a Bilansem zysków i strat zasobów	92
Tabela 26. Współczynniki korelacji ρ Spearmana między Bilansem zysków i strat zasobów a obszarami Spostrzeganej skuteczności własnej.....	94
Tabela 27. Współczynniki korelacji ρ Spearmana między Bilansem zysków i strat zasobów a Spostrzeganą skutecznością własną w wymiarze ogólnym.....	95
Tabela 28. Współczynniki korelacji ρ Spearmana między wymiarami wypalenia zawodowego a Spostrzeganą skutecznością własną.....	97
Tabela 29. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze ogółem.....	100
Tabela 30. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla zmiennej Depersonalizacja - funkcjonariusze ogółem.....	101
Tabela 31. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze ogółem.....	103
Tabela 32. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze ogółem.....	104
Tabela 33. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć - funkcjonariusze ogółem	105
Tabela 34. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć - funkcjonariusze ogółem	106

Tabela 35. Zbiorcze podsumowanie danych, uzyskanych w procesie weryfikacji hipotezy H.1.4.	107
Tabela 36. Wymiary głównych zmiennych we własnym modelu badawczym - analiza porównawcza funkcjonariuszy ze względu na płeć.....	108
Tabela 37. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze kobiety.....	110
Tabela 38. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze kobiety.....	111
Tabela 39. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze mężczyźni.....	112
Tabela 40. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Depersonalizacja - funkcjonariusze mężczyźni.....	113
Tabela 41. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze kobiety.....	114
Tabela 42. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze kobiety.....	115
Tabela 43. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze mężczyźni.....	116
Tabela 44. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne - funkcjonariusze mężczyźni.....	117
Tabela 45. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych - funkcjonariusze kobiety	118
Tabela 46. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych - funkcjonariusze kobiety	119
Tabela 47. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych - funkcjonariusze mężczyźni	120
Tabela 48. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych - funkcjonariusze mężczyźni	120
Tabela 49. Zbiorcze podsumowanie danych, uzyskanych w procesie weryfikacji hipotezy H.2.2.	122
Tabela 50. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Depersonalizacja; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni	124

Tabela 51. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Depersonalizacja; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni	124
Tabela 52. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni	125
Tabela 53. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Wyczerpanie emocjonalne; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni	125
Tabela 54. Podsumowanie dwóch modeli regresji, testy dopasowania dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni.....	126
Tabela 55. Współczynniki regresji wielozmiennowej dla wymiaru Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych; Model 1. - funkcjonariusze kobiety, Model 2. - funkcjonariusze mężczyźni	127
Tabela 56. Weryfikacja hipotezy pierwszej – zestawienie zbiorcze	128
Tabela 57. Weryfikacja hipotezy drugiej – zestawienie zbiorcze	129

Aneks

Załącznik 1

Ocena trafności pozycji narzędzia w stosunku do obszarów aktywności służbowej i zadań realizowanych przez funkcjonariuszy Straży Granicznej w sferze zawodowej

Instrukcja dla sędziów kompetentnych

Proszę o dokonanie oceny adekwatności i zgodności nw. stwierdzeń w stosunku do obszarów aktywności służbowej i zadań realizowanych przez funkcjonariuszy Straży Granicznej. Przedstawione stwierdzenia będą użyte w kwestionariuszu do badania poczucia skuteczności funkcjonariuszy NOSG w sferze zawodowej. Oceny proszę dokonać przez wskazanie liczby od 1 do 5 za pomocą skali podanej poniżej.

Dane stwierdzenie jest:

1	2	3	4	5
Nieadekwatne, niezgodne z zadaniami realizowanymi przez funkcjonariuszy SG		Częściowo adekwatne, częściowo zgodne z zadaniami realizowanymi przez funkcjonariuszy SG		Całkowicie adekwatne, całkowicie zgodne z zadaniami realizowanymi przez funkcjonariuszy SG

	Ocena
1. Mogę/potrafię prawidłowo przeprowadzić czynności kontrolne osób (w ramach odprawy granicznej lub legitymowania poza przejściem granicznym)	
2. Mogę/potrafię przeprowadzić kontrolę stanu technicznego pojazdu	
3. Mogę/potrafię ujawnić pojazd pochodzący z przestępstwa	
4. Mogę/potrafię ujawnić fałszerstwo dokumentu	
5. Mogę/potrafię ujawnić próbę przemytu/przewozu towarów bez polskich znaków akcyzy skarbowej	
6. Mogę/potrafię skutecznie ujawnić próbę przemytu/przewozu materiałów promieniotwórczych, narkotyków, odpadów oraz broni amunicji i materiałów wybuchowych	
7. Mogę/potrafię ujawnić osoby ukryte w skrytkach konstrukcyjnych pojazdu	
8. Mogę/potrafię stwierdzić ślady przekroczenia granicy państwowej wbrew przepisom na odcinku granicy pomiędzy przejściami granicznymi	
9. Mogę/potrafię skutecznie wykorzystywać sprzęt specjalistyczny wykorzystywany do badania autentyczności dokumentów	
10. Mogę/potrafię wykorzystywać specjalistyczny sprzęt obserwacyjny (gogle noktowizyjne, kamery termowizyjne)	
11. Mogę/potrafię efektywnie wykorzystywać pojazdy służbowe	
12. Mogę/potrafię skutecznie wykorzystywać służbowe środki łączności	
13. Mogę/potrafię skutecznie wykorzystywać dostępne bazy danych i systemy teleinformatyczne	
14. Mogę/potrafię właściwie określić kwalifikację prawną zdarzenia na podstawie analizy stanu faktycznego	
15. Mogę/potrafię przygotować protokoły na potrzeby postępowania karnego lub administracyjnego (protokół zatrzymania osoby, rzeczy, przeszukania)	

Załącznik nr 2

pleć K M

Data.....

wiek

Ilość lat służby

Skala SWF

Ta skala ma na celu lepsze zrozumienie zagadnień, które dotyczą pełnienia służby w Straży Granicznej. Jak wiadomo, każdy człowiek ma subiektywne przekonania, że z pewnymi wymogami swojej pracy daje sobie radę lepiej, niż z innymi, bo – na przykład – bardziej niż inne, odpowiadają one jego charakterowi czy zainteresowaniom. I to jest zjawisko naturalne.

Bardzo proszę ocenić swoje przekonanie, w jakim stopniu potrafi Pani/Pan wykonać zadania przedstawione poniżej. Pani/Pana odpowiedzi mają charakter anonimowy a wyniki badań wykorzystane zostaną wyłącznie w celach naukowych. Nikt niepowołany nie będzie miał wglądu do rezultatów. Nie ma tu odpowiedzi dobrych, ani złych – każda odpowiedź jest dobra, jeżeli tylko jest szczerą.

Stopień swojego przekonania, że potrafi Pani/Pan dać sobie radę z określonym zadaniem proszę określić przez wpisanie liczby od 0 do 100, zgodnie z poniżej ustaloną skalą:

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Nie potrafię tego zrobić		Częściowo potrafię to zrobić						Z całą pewnością potrafię to zrobić		

- 1. Potrafię prawidłowo przeprowadzić czynności kontrolne osób (w ramach odprawy granicznej lub legitymowania poza przejściem granicznym).
- 2. Potrafię przeprowadzić kontrolę stanu technicznego pojazdu.
- 3. Potrafię ujawnić pojazd pochodzący z przestępstwa.
- 4. Potrafię ujawnić próbę przemytu/przewozu towarów bez polskich znaków akcyzy skarbowej.
- 5. Potrafię skutecznie ujawnić próbę przemytu/przewozu materiałów promieniotwórczych, narkotyków, odpadów oraz broni amunicji i materiałów wybuchowych.
- 6. Potrafię ujawnić osoby ukryte w skrytkach konstrukcyjnych pojazdu.
- 7. Potrafię stwierdzić ślady przekroczenia granicy państwowej wbrew przepisom na odcinku granicy pomiędzy przejściami granicznymi.
- 8. Potrafię skutecznie wykorzystywać sprzęt specjalistyczny wykorzystywany do badania autentyczności dokumentów.
- 9. Potrafię wytypować osoby przebywające w bezpośrednio w pobliżu granicy państwowej, których pobyt może wiązać się z działalnością przestępczą.
- 10. Potrafię efektywnie współpracować z ludnością pogranicza lub z podróżnymi w przejściu granicznym.
- 11. Potrafię skutecznie realizować czynności w zakresie rozpoznania granicznego.
- 12. Potrafię skutecznie wykorzystywać informacje wynikające z analizy ryzyka.

13. Potrafię równie skutecznie przeprowadzić czynności służbowe podejmowane zarówno wobec cudzoziemców, jak i ob. RP.
14. Potrafię wykonać notatkę służbową na potrzeby postępowania administracyjnego/karnego.
15. Potrafię skutecznie stosować środki przymusu bezpośredniego i broń palną.
16. Potrafię skutecznie radzić sobie w kontaktach służbowych z osobami nieuprzejmymi lub niekulturalnymi.
17. Potrafię prezentować jednoznaczną i zdecydowaną postawę w sytuacjach kiedy osoba kontrolowana próbuje wyrzucić presję i wpłynąć na moją decyzję.
18. Potrafię skutecznie zmobilizować się do dalszej pracy po zakończeniu sytuacji stresowej.
19. Potrafię równie skutecznie realizować zadania służbowe współdziałając z każdym dowolnym funkcjonariuszem z mojej placówki.
20. Potrafię przejąć inicjatywę i pokierować działaniami innych funkcjonariuszy.
21. Potrafię podjąć właściwe działanie w przypadku otrzymania propozycji o charakterze korupcyjnym
22. Potrafię skutecznie wykorzystać w służbie informacje uzyskane na szkoleniach na poziomie lokalnym i centralnym.
23. Potrafię ujawnić fałszerstwo dokumentu.
24. Potrafię skutecznie wykorzystywać dostępne bazy danych i systemy teleinformatyczne.
25. Potrafię właściwie określić kwalifikację prawną zdarzenia na podstawie analizy stanu faktycznego.
26. Potrafię przygotować protokoły na potrzeby postępowania karnego lub administracyjnego (protokół zatrzymania osoby, rzeczy, przeszukania).
27. Potrafię nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego.
28. Potrafię przygotować decyzję administracyjną (np. decyzja o odmowie wjazdu, o zobowiązaniu cudzoziemca do opuszczenia terytorium RP).
29. Potrafię przeprowadzić czynności w ramach kontroli legalności pobytu cudzoziemca.
30. Potrafię skutecznie wykonywać zadania zarówno w odprawie granicznej, jak i w ochronie granicy pomiędzy przejściami.

Dziękuję za poświęcony czas.