

WOJSKOWA AKADEMIA TECHNICZNA

im. Jarosława Dąbrowskiego



ROZPRAWA DOKTORSKA

Temat:

UWARUNKOWANIA POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA ŻOŁNIERZY SIŁ ZBROJNYCH RP - UCZESTNIKÓW MISJI POZA GRANICAMI KRAJU

Autor:

mgr Bożena RÓŻAŃSKA

Promotor:

**gen. bryg. rez. prof. dr hab. inż.
Tadeusz Szczurek**

Promotor pomocniczy:

dr Justyna Stochaj

Warszawa 2024

Streszczenie

Dysertacja pt. "Uwarunkowania poczucia bezpieczeństwa żołnierzy Sił Zbrojnych RP uczestników misji poza granicami kraju" przedstawia wyniki procesu badawczego, podczas którego autorka podejmuje próbę zdefiniowania podstawowych czynników, jakie mają wpływ na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy w trakcie operacji poza granicami państwa. Stanowi także próbę analizy uwarunkowań działania jednostki w warunkach zagrożenia i realizacji bezpieczeństwa, jako czynnika koncentrującego w sobie subiektywne doświadczenie bycia bezpiecznym. W sposób przekrojowy poddaje analizie różne aspekty i wymiary tych czynników i ich praktyczny wymiar dla żołnierzy w misjach pokojowych. W efekcie procesu badawczego zidentyfikowano i usystematyzowano teoretyczne aspekty uwarunkowania poczucia bezpieczeństwa oraz zagrożeń podczas operacji poza granicami państwa. W aspekcie utylitarnym wskazano możliwe kierunki poprawy poczucia bezpieczeństwa żołnierzy.

W prowadzonych badaniach zastosowano zarówno teoretyczne, jak i praktyczne metody badawcze. Refleksji naukowej poddano zarówno ogólnodostępną literaturę, jak i dokumenty normatywne wygenerowane przez komórki organizacyjne Ministerstwa Obrony Narodowej. Pozyskanie materiału empirycznego w procesie badawczym realizowano z wykorzystaniem sondażu diagnostycznego, w ramach którego zastosowano techniki kwestionariuszowe i ankietowanie. Respondentami byli żołnierze Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Rumunii. Część wiedzy – dotyczącej trudności, które miały wpływ na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy, a także tendencji zachowania uczestników misji – autorka pozyskała w ramach obserwacji uczestniczącej w trakcie pełnienia zadań psychologa Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Rumunii.

Rozprawa doktorska wpisuje się w obszar nauk o bezpieczeństwie nie tylko z powodu nowych poznawczych horyzontów w niej zawartych, które wynikają z przemyśleń autorki na bazie wnikliwej analizy literatury przedmiotu i materiału empirycznego, ale również ze względu na próbę zaprezentowania działań, jakie należałoby podjąć, aby to poczucie bezpieczeństwa poprawić. Dysertacja poszerza i porządkuje wiedzę na temat zadań na rzecz bezpieczeństwa w tym obszarze.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, poczucie bezpieczeństwa, zagrożenie, poczucie zagrożenia, operacja poza granicami kraju.

Summary

Dissertation entitled "Determinants of the sense of security of soldiers of the Polish Armed Forces participating in missions abroad" presents the results of the research process during which the author attempts to define the basic factors that influence the sense of security of soldiers during operations abroad. It is also an attempt to analyze the conditions for an individual's actions in conditions of threat and the implementation of security as a factor concentrating the subjective experience of being safe.

In a cross-sectional way, it analyzes various aspects and dimensions of these factors and their practical dimension for soldiers in peacekeeping missions.

As a result of the research process, theoretical aspects of the sense of security and threats during operations abroad were identified and systematized. In the utilitarian aspect, possible directions for improving the sense of security of soldiers were indicated.

The conducted research used both theoretical and practical research methods. Both publicly available literature and normative documents generated by organizational units of the Ministry of National Defense were subjected to scientific reflection. Obtaining empirical material in the research process was carried out using a diagnostic survey, which included questionnaire and survey techniques. The respondents were soldiers of the Polish Military Contingent in Romania. Some of the knowledge - regarding the difficulties that affected the soldiers' safety, as well as the behavioral tendencies of the mission participants - was acquired by the PhD student as part of participant observation while performing the tasks of a psychologist of the Polish Military Contingent in Romania.

The doctoral dissertation fits into the field of security sciences not only because of the new cognitive horizons it contains, which result from the author's thoughts based on a thorough analysis of the literature on the subject and empirical material, but also due to an attempt to present actions that should be taken to improve this sense of security. The dissertation expands and organizes knowledge about security tasks in this area

Keywords: security, sense of security, threat, sense of threat, operation outside the country.

Spis treści

WSTĘP.....	7
ROZDZIAŁ I.	
POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA – USTALENIA TERMINOLOGICZNE	10
1.1. Wieloaspektowość pojęcia bezpieczeństwa	10
1.2. Poczucie bezpieczeństwa – jego istota, miejsce i znaczenie	34
1.3. Źródła zagrożenia poczucie bezpieczeństwa.....	55
1.4. Wnioski.....	68
ROZDZIAŁ II.	
METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ	72
2.1. Uzasadnienie wyboru tematu i podjęcia badań.....	72
2.2. Przedmiot i cel badań	73
2.3. Problem badawczy	75
2.4. Hipoteza badawcza	76
2.5. Metody, techniki i narzędzia badawcze.....	78
ROZDZIAŁ III.	
UWARUNKOWANIA SUBIEKTYWNE POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA	91
3.1. Odporność psychiczna, jako formuła poczucia bezpieczeństwa	91
3.2. Zwiększenie liczebności wojska a poczucie bezpieczeństwa.....	119
3.3. Stereotypy rodzaju a poczucie bezpieczeństwa w służbie wojskowej	122
3.4. Zmiana pokoleń w służbie wojskowej a poczucie bezpieczeństwa żołnierzy	137
3.5. Stres a poczucie bezpieczeństwa.....	149
3.6. Wnioski.....	203

ROZDZIAŁ IV.**UWARUNKOWANIA OBIEKTYWNE POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA BADANYCH ŻOŁNIERZY 206**

4.1. Organizacja i formowanie Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Rumunii	206
4.2. Wyposażenie i zadania PKW Rumunia	209
4.3. Wyszkolenie PKW Rumunia	211
4.4. Wnioski	218

ROZDZIAŁ V.**UWARUNKOWANIA SYTUACYJNE A POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA ŻOŁNIERZY UCZESTNICZĄCYCH W MISJI 221**

5.1. Założenia i przebieg badań	221
5.2. Wyniki badań własnych	238
5.3. Wnioski	272

ROZDZIAŁ VI.**PROGNOZOWANE KIERUNKI ZMIAN W OBSZARZE WIELOASPEKTOWEGO ODDZIAŁYWANIA NA POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA PODMIOTÓW INDYWIDUALNYCH I ZBIOROWYCH..... 283**

6.1. Środowisko badanych żołnierzy i możliwe kierunki rozwoju	284
6.2. Kierunki doskonalenia procesu przygotowania żołnierzy na misji	288
6.3. Propozycje działań w kierunku poprawy poczucia bezpieczeństwa żołnierzy	299
6.4. Wnioski	311

ZAKOŃCZENIE 320

BIBLIOGRAFIA	324
SPIS RYSUNKÓW	346
SPIS TABEL	349
ZAŁĄCZNIKI	350

WSTĘP

Europa jest aktualnie miejscem, w którym mamy do czynienia z narastającym zagrożeniem międzynarodowym terroryzmem, cyberprzemocą, kolejną falą pandemii SARS-COV-2, zagrożeniem wojną rosyjsko-ukraińską, która – wydaje się z wielkim prawdopodobieństwem – może objąć swoim zasięgiem w krótkim czasie kraje bałtyckie, Polskę, a nawet całą Europę Wschodnią. Do tego dochodzą niekorzystne zjawiska w obszarze gospodarki; rozpad nawet dużych firm, który stał się w obliczu pandemii koronawirusa zjawiskiem nader częstym – nikogo nie dziwi, a już na pewno nie pracowników czy współpracowników – ci żyją w obliczu stałego zagrożenia utratą stanowiska lub nawet pracy. Obawy wielu budzi też galopująca inflacja i wzrost cen. Współcześnie doświadczamy w życiu zmian w bardzo dużym tempie. Źródła stresu, określane, jako środowiskowe, osiągają rozmiary nieznane współczesnemu pokoleniu Europejczyków, w tym Polaków. Wszystko to może powodować obniżenie poczucia bezpieczeństwa, a nawet w ogóle pozbawiać bezpieczeństwa. Niektórzy czują, że dochodzą do granic własnej wytrzymałości. Zasadne wydaje się pytanie o granice i możliwości poprawy własnego bezpieczeństwa.

Miliony ludzi skutecznie szukają dziś metod, aby podnieść na wyższy poziom swoją wiedzę, a poprzez to zyskać poczucie bezpieczeństwa czy samo bezpieczeństwo. Do nas należy zrozumienie zdobywanej wiedzy o sobie i otaczającym nas świecie, a także rozwijanie świadomości – w tym w zakresie własnego bezpieczeństwa. Dzieje się tak, ponieważ mózg „widzi” jedynie w sposób, na jaki pozwala mu jego „oprogramowanie”, co oznacza, że dostrzegamy tylko to, co wiemy. Sprowadza się to do stwierdzenia, że im więcej mamy wiedzy o tym, co robimy i dlaczego to robimy – sposób, w jaki to robimy, staje się łatwiejszy. **Zyskujemy wtedy poczucie bezpieczeństwa, a nawet często bezpieczeństwo.**

Ważnym, zatem wydaje się pytanie o istotę poczucia bezpieczeństwa w warunkach wielu obciążeń, w tym obciążeń psychicznych i stresu. Szczególnie ważna wydaje się umiejętność identyfikowania własnych przekonań

powodujących odczuwanie bezpieczeństwa, zdolność do refleksji nad bezpieczeństwem, stopień odczuwania przez jednostkę zagrożenia interpersonalnego, wyrażającego się w negatywnych reakcjach pozostałych członków grupy (zespołu, organizacji) w sytuacjach niosących tzw. ryzyko interpersonalne¹.

W niniejszej rozprawie doktorskiej zaprezentowano wyniki analizy psychologicznych uwarunkowań działania jednostki w warunkach zagrożenia i realizacji bezpieczeństwa, jako czynnika koncentrującego w sobie subiektywne doświadczenie bycia bezpiecznym.

Struktura rozprawy obejmuje części: teoretyczną oraz empiryczną. Dysertacja składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu rysunków, spisu tabel, spisu wykresów i załączników.

W rozdziale pierwszym pt. „Poczucie bezpieczeństwa – ustalenia terminologiczne” omówione zostały kwestie bezpieczeństwa, znaczenia i istoty poczucia bezpieczeństwa, bezpieczeństwa psychologicznego w zespole, oraz zjawiska zagrażające poczuciu bezpieczeństwa.

W rozdziale drugim pt. „Metodologiczne podstawy badań”, omówione zostały kwestie przedmiotu oraz celu badań naukowych. Przedstawiony został problem badawczy, który ujęto w pytaniu: *jakie są istotne czynniki mające wpływ na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy WP uczestniczących w misji poza granicami państwa, oraz jakie należałoby podjąć działania, aby to poczucie bezpieczeństwa poprawić?* Zaprezentowane zostały metody empiryczne i teoretyczne, techniki oraz narzędzia badawcze. Omówiony został obszar badań i została scharakteryzowana próba badawcza.

Trzeci rozdział jest zatytułowany „Uwarunkowania subiektywne poczucia bezpieczeństwa”. W rozdziale tym zostały przedstawione istotne zjawiska pozamilitarne (psychologiczne, świadomościowe) mające wpływ na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy.

W rozdziale czwartym pt. „Uwarunkowania obiektywne poczucia bezpieczeństwa badanych żołnierzy” zostały nakreślone zagadnienia formowania,

¹ I. Nembhard, A. Edmondson, *Psychological Safety: A Foundation for Speaking Up, Collaboration, and Experimentation in Organizations*, (w:) *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford, 2012, s. 13.

organizacji, liczebności wyposażenia i wyszkolenia Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Rumunii.

W rozdziale piątym pt. „Uwarunkowania sytuacyjne a poczucie bezpieczeństwa żołnierzy uczestniczących w misji” przedstawiona została analiza wyników badań poczucia bezpieczeństwa żołnierzy w sytuacji realizacji zadań poza granicami państwa.

W rozdziale szóstym pt. „Prognozowane kierunki zmian w obszarze wieloaspektowego oddziaływania na poczucie bezpieczeństwa podmiotów indywidualnych i zbiorowych” podsumowano wyniki badań w środowisku żołnierzy, rekomendowano kierunki rozwoju, doskonalenia procesu przygotowania i poprawy poczucia bezpieczeństwa.

W każdym rozdziale sformułowano wnioski, które były wynikiem weryfikacji przyjętych hipotez, a także sformułowano wnioski końcowe omawianego problemu badawczego.

Dysertację wieńczą załączniki, w których znajdują się wykorzystane do badań narzędzia badawcze: kwestionariusze i ankieta.

Autorka zdaje sobie sprawę ze złożoności podjętej problematyki, niemniej wyraża nadzieję, że dysertacja wyczerpuje główne zagadnienie badawcze poparte szczegółową i wnikliwą analizą literatury przedmiotu, analizą materiału empirycznego oraz wyborem i zastosowaniem w tym celu stosownych metod badawczych, a w treści dysertacji wnikliwie i szeroko omówiono zagadnienia dotyczące poczucia bezpieczeństwa.

ROZDZIAŁ I.

POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA – USTALENIA TERMINOLOGICZNE

Ogromna żywiołowość i dynamika procesów cywilizacyjnych i działań społeczno-politycznych w XXI wieku spowodowały, że jednym z najważniejszych problemów współczesności stało się bezpieczeństwo². Szeroko rozumiane *bezpieczeństwo* odnosi się zarówno do możliwości niezagrożonej egzystencji podmiotu, jak i jego swobodnego rozwoju w czasie i przestrzeni. Powszechnie bezpieczeństwo postrzegane jest, jako trwanie i przetrwanie oraz możliwość rozwoju podmiotu (jednostki, grupy społecznej, państwa, narodu), w warunkach godziwej egzystencji, przy zachowaniu wolności i integralności (terytorialnej, organizacyjnej), niezależności politycznej, społecznej i ekonomicznej³. Zarówno obiektywne, jak i subiektywne spojrzenie na bezpieczeństwo generuje potrzebę usystematyzowania wiedzy z tego obszaru przed podjęciem badań empirycznych. Stąd rozdział pierwszy poświęcono bezpieczeństwu i poczuciu bezpieczeństwa oraz zagrożeniu, jako antynomii bezpieczeństwa.

1.1. Wieloaspektowość pojęcia bezpieczeństwa

Bezpieczeństwo jako termin leksykalny i zarazem podstawowa potrzeba egzystencjalna i behawioralna, a także filozoficzna kategoria ontologiczno-epistemologiczna – towarzyszy ludzkości od zarania dziejów.

Etymologia słowa *bezpieczeństwo* wywodzi się z łacińskiego określenia *securit as*, które pochodzi z kolei od *sine cura* oznaczające wprost „bez pieczy”, „bez troski”. W tym sensie uwydatnia ono pierwotność zagrożeń w stosunku do poczucia pewności, czyli bezpieczeństwa. Współcześnie termin „bezpieczeństwo”

² K. Ficoń, *Propedeutyka bezpieczeństwa: Filozofia, nauka, fenomen*, Bel Studio, Warszawa 2020, s. 125.

³ J. Kukułka, *Problemy teorii stosunków międzynarodowych*, PWN, Warszawa 1978, s. 34.

odpowiada angielskiemu określeniu *security*⁴ i łacińskiemu *securitas*. W kulturze anglosaskiej bezpieczeństwo jest synonimem pewności (*safety*) i antonimem zagrożeń (*danger*). Aktualnie w języku angielskim istnieją dwa słowa określające bezpieczeństwo: *safety* i *security*. Termin *safety* odnoszony jest zwyczajowo do bezpieczeństwa osób i zabezpieczenia ich podstawowych potrzeb życiowych. Termin *security* dotyczy głównie bezpieczeństwa zasobów (w szczególności zasobów ekonomicznych, materialnych, zarządczych, a także technicznych, w tym informatycznych) przede wszystkim w aspekcie potencjalnych zagrożeń spowodowanych celową działalnością człowieka⁵.

Formalnie pojęcie *bezpieczeństwo* stanowi kategorię autoteliczną, abstrakcyjną i uniwersalną, a oddzielnie używane jest głównie w teorii i w mowie potocznej⁶. W praktyce społecznej i w życiu codziennym termin ten zawsze występuje z określeniem wskazującym, kogo personalnie, podmiotowo, lub jakiego obszaru przedmiotowo dotyczy⁷. Realne bezpieczeństwo musi być zakotwiczone w określonej rzeczywistości społecznej (cywilizacyjnej, technicznej, politycznej, międzynarodowej), gdyż tylko wówczas można mówić o jego prakseologicznej podmiotowości lub użytkowej przedmiotowości (Rys. 1).

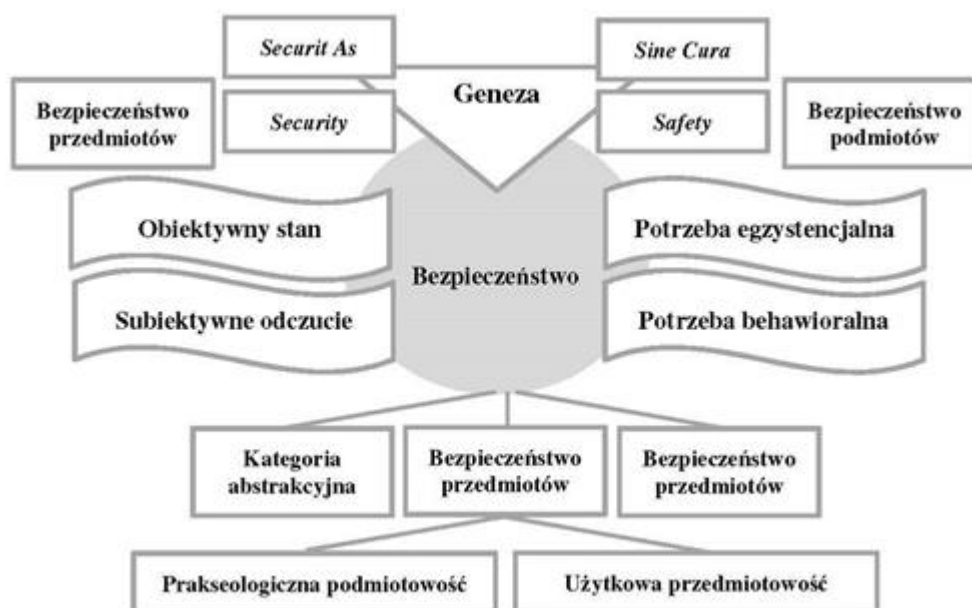
⁴ S. Kaczor, *Bezpieczeństwo w czasach pozornego pokoju i spokoju*, (w:) *Bezpieczeństwo i obronność w świetle współczesnych wyzwań i potrzeb: ujęcie naukowe, pedagogiczne i edukacyjne*, pod red. J. Kunikowskiego, Wyd. Akademii Podlaskiej, Siedlce 2010, s. 49.

⁵ L. F. Korzeniowski, *Securitologia: Nauka o bezpieczeństwie człowieka i organizacji społecznych = Securitology: A security science of human beings and social organizations*, EAS, Kraków 2008, s. 71-72.

⁶ J. Szmyd, *Bezpieczeństwo jako wartość, refleksja aksjologiczna i etyczna*, (w:) *Zarządzanie bezpieczeństwem: Międzynarodowa konferencja naukowa, Kraków 11-13 maja 2000*, pod red. R. Tyrały, Profesjonalna Szkoła Biznesu, Kraków 2000, s. 48.

⁷ S. Sulowski, *O nowym paradygmacie bezpieczeństwa w erze globalizacji*, (w:) *Bezpieczeństwo wewnętrzne państwa: Wybrane zagadnienia*, pod red. S. Sulowskiego, M. Brzezińskiego, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2009, s. 13.

Rys. 1. Bezpieczeństwo jako uniwersalna kategoria społeczna



Źródło: K. Ficoń, *Propedeutyka bezpieczeństwa...*, op. cit., s. 126.

Analiza literatury prowadzi do wniosku, że najczęściej pod pojęciem bezpieczeństwa rozumie się: stan niezagrożenia, spokoju i stabilności; poczucie pewności i szanse na doskonalenie; rozumny ład i standard stabilności; naczelną potrzebę człowieka i grup społecznych; podstawową potrzebę państwa; ciągły proces społeczny prowadzący do gwarancji bezpieczeństwa; stan i proces odznaczający się zmiennością⁸ (Rys. 2).

⁸ B. Wiśniewski (red.), *Od nauk wojskowych do nauk o bezpieczeństwie*, Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, Szczytno 2014, s. 41.

Rys. 2. Najczęściej występujące synonimy bezpieczeństwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Wiśniewski (red.), *Od nauk...*, op. cit., s. 41.

Bezpieczeństwo jako uniwersalna kategoria ontologiczna jest uznawane za wartość, potrzebę, cel i prawo, a także za pożądany stan istnienia i dynamiczny punkt odniesienia⁹. Stanowi wartość w sensie egzystencjalnym, moralnym, społecznym, osobistym oraz prawnym. Jako wartość fundamentalna zajmuje w hierarchii aksjologicznej jedno z najwyższych miejsc¹⁰.

Tradycyjnie, w znaczeniu ogólnospołecznym bezpieczeństwo obejmuje zabezpieczenie potrzeb: istnienia, przetrwania, pewności, stabilności, tożsamości (identyczności), niezależności, ochrony poziomu i jakości życia¹¹ (Rys. 3).

⁹ B. Zdrodowski, *Istota bezpieczeństwa państwa*, „Studia de Securitate” 2019, nr 9(3), s. 48.

¹⁰ K. Ficoń, *Bezpieczeństwo jako systemowa kategoria ontologiczna*, „Kwartalnik Bellona” 2013, nr 1, s. 10.

¹¹ T. Terlikowski, *Analiza politycznego środowiska bezpieczeństwa narodowego w wymiarze wewnętrznym*, (w:) *Bezpieczeństwo na lądzie, morzu i w powietrzu w XXI wieku*, pod red. J. Zboiny, Wyd. CNBOP im. Józefa Tuliszkowskiego – PIB, Józefów 2006, s. 50.

Rys. 3. Ontologiczno-aksjologiczny wymiar bezpieczeństwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie: R. Zięba, *Pojęcie i istota bezpieczeństwa państwa w stosunkach międzynarodowych*, „Sprawy Międzynarodowe” 1989, nr 10, s. 50.

W literaturze bezpieczeństwo definiowane jest, jako przygotowanie takiego środowiska, w którym możliwy jest stabilny rozwój jednostek i grup społecznych. W takim rozumieniu proces kreowania bezpieczeństwa polega na tworzeniu optymalnych warunków wewnętrznego bezkonfliktowego rozwoju istotnych składników danego systemu, jak i eliminowaniu jego ewentualnego zewnętrznego zagrożenia przez przyczynianie się do takiego ukształtowania otoczenia zewnętrznego, które by sprzyjało harmonijnemu, symbiotycznemu rozwojowi szerszego organizmu lub systemu¹².

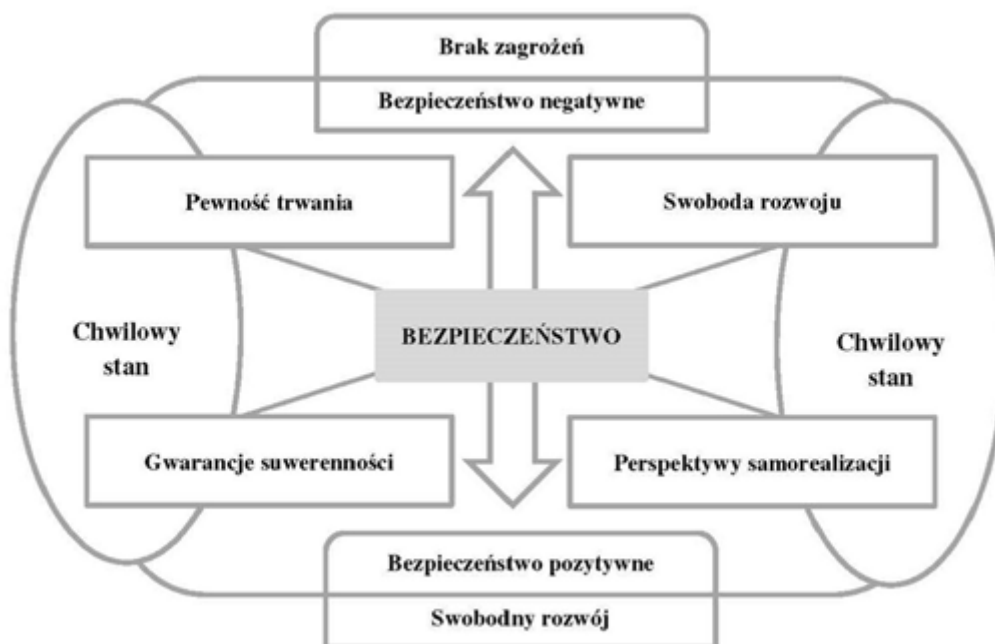
Podstawowymi paradygmatami bezpieczeństwa są: gwarancje nienaruszalności trwania i suwerenności podmiotu oraz swoboda jego rozwoju i perspektywicznej samorealizacji¹³. Bezpieczeństwo obejmuje więc zespolenie dwóch składników: zapewnienie trwania i przetrwania oraz swobodny rozwój podmiotu. Jednocześnie należy zaznaczyć, że nie są to dwa równorzędne składniki w systemie bezpieczeństwa. Zapewnienie przetrwania podmiotu stanowi

¹² K. Ficoń, *Propedeutyka bezpieczeństwa...*, op. cit., s. 129.

¹³ J. Świniarski, *Filozoficzne podstawy edukacji dla bezpieczeństwa*, MON, „Egros”, Warszawa 1999, s. 13.

podstawę bezpieczeństwa, dając możliwość fizycznego trwania i dotyczy bieżącej chwili, czyli teraźniejszości. Natomiast w pojęciu swobody rozwoju mieszczą się warunki ochrony perspektywicznych interesów danego podmiotu w pewnym realnym horyzoncie czasowym (Rys. 4).

Rys. 4. Dualizm prakseologiczny bezpieczeństwa



Źródło: K. Ficoń, *Propedeutyka bezpieczeństwa...*, op. cit., s. 130.

Pojęcie bezpieczeństwa współcześnie odnosi się głównie do bezpieczeństwa człowieka, jego życia, potrzeb, praw i wartości. Przymiotnikiem bezpieczny określa się taki stan rzeczy, który nie stwarza niebezpieczeństwa lub przed niebezpieczeństwem chroni¹⁴. Ze względu na rodzaj zagrożonych podmiotów można wyróżnić: bezpieczeństwo jednostki lub grupy (człowieka, małej lub dużej grupy, społeczeństwa, ludzkości); bezpieczeństwo rzeczy (budynku, mostu); bezpieczeństwo pieniędzy (kasy, finansów); bezpieczeństwo informacji (danych, korespondencji)¹⁵.

¹⁴ R. Zięba, *O tożsamości nauk o bezpieczeństwie*, „Zeszyty Naukowe AON” 2012, nr 1(86), s. 7-8.

¹⁵ L. F. Korzeniowski, *Podstawy nauk o bezpieczeństwie*, Difin, Warszawa 2017, s. 77.

Zakres pojęciowy słowa *bezpieczeństwo* jest bardzo szeroki i może być rozpatrywany co najmniej w dwóch kontekstach znaczeniowych – personalnym i strukturalnym (instytucjonalnym). Po pierwsze, konieczne jest rozróżnienie subiektywnego poczucia bezpieczeństwa oraz obiektywnego stanu bezpieczeństwa w aspekcie braku zagrożeń. Po drugie, istnieje silna tendencja do utożsamiania bezpieczeństwa narodowego z bezpieczeństwem państwa, odnoszonym do jego organów administracyjnych, sprawujących władzę nad społeczeństwem, co rodzi określone konotacje społeczne¹⁶.

Współcześnie bezpieczeństwo jest konceptem dualnym, który dotyczy z jednej strony państwa i ochrony jego terytorium i suwerenności, a z drugiej człowieka oraz jego wolności od zewnętrznej i wewnętrznej przemocy i innych rodzajów zagrożeń. Właściwym przez to podejściem jest, zdaniem S. Lodgaard, synergiczne połączenie bezpieczeństwa narodowego i ludzkiego, które powinny się nawzajem uzupełniać i wzmacniać¹⁷.

Na fali zmian zapoczątkowanych upadkiem żelaznej kurtyny zrodziła się koncepcja *human security*, która tworzy zupełnie nową perspektywę dla nauk o bezpieczeństwie. W koncepcji tej człowiek traktowany jest jako podstawowy podmiot bezpieczeństwa, a samo bezpieczeństwo jest rozpatrywane w dwóch wymiarach: jako wolność od przemocy i jako wolność od niedoli.

W koncepcji *human security* wskazuje się na siedem dziedzin (rodzajów) bezpieczeństwa istotnych z perspektywy podmiotu, jakim jest człowiek. Mowa tu o bezpieczeństwie: ekonomicznym, żywnościowym, zdrowotnym, ekologicznym, fizycznym, społecznym (więzi społecznych) i politycznym.

Koncepcja *human security*, szczególnie na przełomie wieków, odgrywała znaczącą rolę w kreowaniu działalności ONZ, która była jej inicjatorem i gorącym zwolennikiem. Egzemplifikacją tej tezy jest Raport Milenifny, którego konstrukcja logiczna i zakres merytoryczny całkowicie był związany z koncepcją bezpieczeństwa współczesnego człowieka określoną w raporcie UNDP z 1994 r.

Human security odgrywa dzisiaj dość istotną rolę w kreowaniu polityki bezpieczeństwa na kontynencie europejskim. Widać to wyraźnie w działalności

¹⁶ K. Ficoń, *Propedeutyka bezpieczeństwa...*, op. cit., s. 131.

¹⁷ S. Lodgaard, *Human security: Concept and operationalisation*, tekst wygłoszony podczas Export Seminar of Human Rights, Palais Wilson, Genewa, 8-9 grudnia 2000; cyt. za: J. Czaputowicz, *Bezpieczeństwo międzynarodowe: Współczesne koncepcje*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 164.

takich instytucji, jak Rada Europy, Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy Europejskiej oraz Unia Europejska. Rada Europy jest m.in. wielkim propagatorem praw człowieka, które leżą przeciw u podstaw koncepcji human security. OBWE zredefiniowała bezpieczeństwo i rozszerzyła jego zakres przedmiotowy, przyjmując, że do jego wymiarów militarnego, politycznego i ekonomicznego zaliczyć można wymiar ludzki, nie mniej ważny z perspektywy kreowania współczesnej polityki bezpieczeństwa. W przypadku Unii Europejskiej istotnym dokumentem jest doktryna Human Security Doctrine for Europe, która określa główne zasady prowadzenia polityki bezpieczeństwa przez kraje członkowskie.

Pomimo licznych głosów krytyki koncepcja bezpieczeństwa personalnego jest ważnym konstruktem teoretycznym, którego nie można pomijać przy analizie współczesnego bezpieczeństwa i wytyczaniu kierunków rozwoju i wizji bezpieczeństwa XXI wieku¹⁸.

Uniwersum pojęcia bezpieczeństwa sprawia, że na trwale zagościło ono w takich dyscyplinach naukowych, jak: psychologia, filozofia, socjologia, politologia, ekonomia, ekologia, prawo, stosunki międzynarodowe, nauki techniczne, nauki społeczne, a przede wszystkim we wszystkich dziedzinach naszego życia, tak osobistego jak też publicznego i społecznego. Kategoria bezpieczeństwa ma kardynalne znaczenie w szerokim kontekście zbiorowych potrzeb społecznych i osobistych pragnień człowieka, jako jednostki składowej społeczeństwa.

W znaczeniu ogólnospołecznym bezpieczeństwo sprowadza się do zaspokojenia elementarnych potrzeb biologicznego i społecznego istnienia, przetrwania i rozwoju. Podstawą realizacji tych celów jest uzyskanie określonych standardów w sferze szeroko rozumianego bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo, jak każde pojęcie o charakterze uniwersalnym i szerokim zakresie znaczeniowym, trudno jest jednoznacznie zdefiniować, choć próby takie są czynione nieprzerwanie. W literaturze istnieje bardzo dużo rozmaitych określeń i definicji bezpieczeństwa, formułowanych według różnych potrzeb i założeń metodologicznych, co świadczy o ogromnym zainteresowaniu tym pojęciem

¹⁸ A. Urbanek (red.), *Wybrane problemy bezpieczeństwa: Dziedziny bezpieczeństwa*, Wydawnictwo Społeczno-Prawne, Słupsk 2013, s. 58.

i niekończących się próbach jego definiowania pod kątem rozmaitych kryteriów i różnych kontekstów znaczeniowych¹⁹.

Jak to już sygnalizowano, termin *bezpieczeństwo* jest współcześnie szeroko stosowany i odmieniany na wszelkie sposoby za pomocą różnych wyrażen określających. Może być więc bezpieczeństwo: jednostki, rodziny, pracy, grupy społecznej, kulturowe, społeczne, ekonomiczne, surowcowe, energetyczne, publiczne, ekologiczne, państwa, czy też narodowe i międzynarodowe. Jednakże można uznać, że istnieją podstawowe rozstrzygnięcia terminologiczne, które pozwalają ustalić tożsamość pojęcia bezpieczeństwa w ogóle²⁰.

Najczęściej bezpieczeństwo jest postrzegane jako stan, proces oraz jako naczelną potrzeba i osobista wartość, o czym świadczą przykładowe definicje leksykalne. *Słownik języka polskiego* bezpieczeństwo definiuje jako stan niezagrożenia, spokoju, pewności²¹.

Z kolei *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, bezpieczeństwo określa jako gwarancję rozwoju społeczeństwa i jego przetrwania²². Dodatkowo dodaje, że jest to nietrwały stan, który wymaga ciągłej troski, ale daje poczucie pewności, gwarantuje jego zachowanie oraz daje szansę na przyszły rozwój²³. Podobną definicję prezentuje *Słownik nauk społecznych UNESCO*, gdzie bezpieczeństwo jest identyczne z pewnością i oznacza brak zagrożenia albo ochronę przed nim²⁴.

Według *Białej księgi bezpieczeństwa narodowego RP* bezpieczeństwo to teoria i praktyka zapewniania możliwości przetrwania (egzystencji) i realizacji własnych interesów przez dany podmiot, w szczególności poprzez wykorzystywanie szans (okoliczności sprzyjających), podejmowanie wyzwań, redukcja ryzyka oraz przeciwdziałanie (zapobieganie i przeciwstawianie się) wszelkiego rodzaju zagrożeniom dla podmiotu i jego interesów²⁵.

¹⁹ K. Ficoń, *Propedeutyka bezpieczeństwa...*, op. cit., s. 133.

²⁰ W. Kitler, *Bezpieczeństwo narodowe RP: Podstawowe kategorie, uwarunkowania, system*, AON, Warszawa 2011, s. 22.

²¹ S. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego*, T. 1, PWN, Warszawa 1979, s. 147.

²² B. Balcerowicz, J. Pawłowski, (red.), *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, AON, Warszawa 2012, s. 14.

²³ Ibidem.

²⁴ D. Lerner, *bezpieczeństwo* [hasło], (w:) *UNESCO Dictionary of the Social Sciences*, pod red. W. L. Kolba, J. Goulda, London 1964, s. 629.

²⁵ Koziej S. (red.), *Biała Księga Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej*, BBN, Warszawa 2013, s. 247.

Poglądy poszczególnych naukowców zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i próbami jego definiowania są również niejednorodne i rozbieżne. Według R. Zięby bezpieczeństwo to stan i poczucie pewności oraz wolności od zagrożeń²⁶.

M. Brzeziński stwierdził, że na bezpieczeństwo należy patrzeć w sposób dynamiczny, jako na stan rzeczy i zarazem jako na proces społeczny. Określenie bezpieczeństwa jest możliwe tylko tu i teraz (*hic et nunc*) a nie tutaj i wszędzie (*hic et ubique*). Bezpieczeństwa nie da się uchwycić i zatrzymać na stałe w jednym miejscu²⁷.

M. Brzeziński zaproponował wybitnie antropocentryczną definicję. W jego opinii bezpieczeństwo towarzyszy człowiekowi, jako jednostce lub jego zorganizowanym formom (społeczeństwo, naród, państwo). Bez człowieka zasadniczo nie ma bezpieczeństwa, są tylko zjawiska fizyczne lub przyrodnicze. Dopiero związek z człowiekiem czyni z nich zagrożenia i włącza do badań nad bezpieczeństwem²⁸.

Według R. Jakubiaka i J. Flisa bezpieczeństwo oznacza ciągłą działalność jednostek, społeczności lokalnych, państw czy organizacji międzynarodowych w tworzeniu pożądanego stanu bezpieczeństwa²⁹. Zdaniem W. Chojnackiego bezpieczeństwo należy rozpatrywać w trzech kontekstach znaczeniowych. Po pierwsze, jako stan spokoju, pewności, wolności od zagrożeń i strachu. Po drugie, jako proces, w którym stan bezpieczeństwa i jego organizacja podlegają permanentnym, dynamicznym zmianom, stosownie do naturalnych oddziaływań i uwarunkowań. Po trzecie, jako naczelna potrzeba człowieka do jego istnienia³⁰.

K. Ficoń podjął autorską próbę uniwersalnego zdefiniowania fenomenu bezpieczeństwa za pomocą następującej formuły: **bezpieczeństwo to**

²⁶ R. Zięba, *Pozimnowojenny paradygmat bezpieczeństwa międzynarodowego*, (w:) *Bezpieczeństwo międzynarodowe po zimnej wojnie*, pod red. R. Zięby, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 5.

²⁷ M. Brzeziński, *Kategorie bezpieczeństwa*, (w:) *Bezpieczeństwo wewnętrzne państwa: Wybrane zagadnienia*, pod red. S. Sulowskiego, M. Brzezińskiego, DW Elipsa, Warszawa 2009, s. 30.

²⁸ Ibidem, s. 32

²⁹ R. Jakubiak, J. Flis (red.), *Bezpieczeństwo narodowe Polski w XXI wieku: Wyzwania i strategie*, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2006, s. 15.

³⁰ W. Chojnacki, *Integracyjne i dezintegracyjne podejścia do bezpieczeństwa*, (w:) *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, pod red. B. Wiśniewskiego, Wydział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2011, s. 12.

odporność/podatność podmiotu/przedmiotu na skutki wyzwań/zagrożeń endo- i egzogenicznych mogących mieć destrukcyjny/konstrukcyjny wpływ na bieżące trwanie, przetrwanie oraz perspektywiczny rozwój i samorealizację danego podmiotu/przedmiotu w określonym horyzoncie czasowym³¹.

W najogólniejszym znaczeniu bezpieczeństwo, w naukach społecznych, obejmuje zaspokajanie takich potrzeb jak: istnienie, przetrwanie, całość, tożsamość, niezależność, spokój, posiadanie i pewność rozwoju³². Dotyczy to zarówno pojedynczych jednostek ludzkich, grup społecznych, większych zbiorowości, jak i państw, grup państw oraz całych systemów międzynarodowych.

Wielka różnorodność metodologiczna zaprezentowanych podejść definicyjnych bezpieczeństwa wynika z jego uniwersalizmu i prakseologicznej użyteczności, niemal we wszystkich sferach życia nie tylko społecznego. Jak zauważył R. Zięba duże znaczenie dla formułowania definicji mają poglądy autora, zwłaszcza to, czy mieszczą się one w nurcie realizmu/neorealizmu, liberalizmu/neoliberalizmu, czy konstruktywizmu – głównych podejść teoretycznych w naukach społecznych. Poglądy te wywierają wpływ na pojmowanie wyzwań i zagrożeń dla bezpieczeństwa, jak również na uwzględnienie różnych podmiotów – jednostek, grup społecznych, państw³³. Ciekawy aspekt podnosi J. Stańczyk, kiedy pisze, że mnogość typów definiowania bezpieczeństwa jest nieunikniona z uwagi na intersubiektywny charakter tej kategorii poznawczej, co w głównej mierze przesądza o tym, że poszukiwane będą wciąż nowe formy wyrażania jego istoty i trwać będzie nieustanny dyskurs bezpieczeństwa³⁴.

Pomimo wielorakości podejść metodologicznych tradycyjnie pojęcie bezpieczeństwa najogólniej odnosi się do poczucia stanu pewności i stabilności, gwarancji ciągłości działania, zdolności do ochrony i obrony przed zagrożeniami, a w szczególności – do wyidealizowanego błogostanu braku zagrożeń, gwarantującego stabilny rozwój. Dopiero po osiągnięciu koniecznego stanu braku zagrożeń, można myśleć o realizacji docelowej misji w zakresie planowanego

³¹ K. Ficoń, *Propedeutyka bezpieczeństwa...*, op. cit. , s. 137.

³² R. Zięba, *Instytucjonalizacja bezpieczeństwa europejskiego: Koncepcje, struktury, funkcjonowanie*, Scholar, Warszawa 2004, s. 27.

³³ R. Zięba, *O tożsamości nauk o bezpieczeństwie*, „Zeszyty Narodowe AON” 2012, nr 1(86), s. 13.

³⁴ J. Stańczyk, *Formułowanie kategorii pojęciowej bezpieczeństwa*, FNCE, Poznań 2017, s. 179.

rozwoju danego podmiotu. W tym sensie bezpieczeństwo stanowi funkcję zagrożeń, a spektrum potencjalnych i realnych zagrożeń jest praktycznie nieskończone. Wobec tego bardziej adekwatna definicja bezpieczeństwa (negatywnego) powinna być sformułowana jako stan, w którym poziom realnych zagrożeń jest akceptowalny i w pełni kontrolowany. Całościowym dopełnieniem fenomenu bezpieczeństwa jest więc organiczna jedność bezpieczeństwa negatywnego (wolności od zagrożeń) i bezpieczeństwa pozytywnego (wolności do rozwoju).

Subiektywna perspektywa bezpieczeństwa

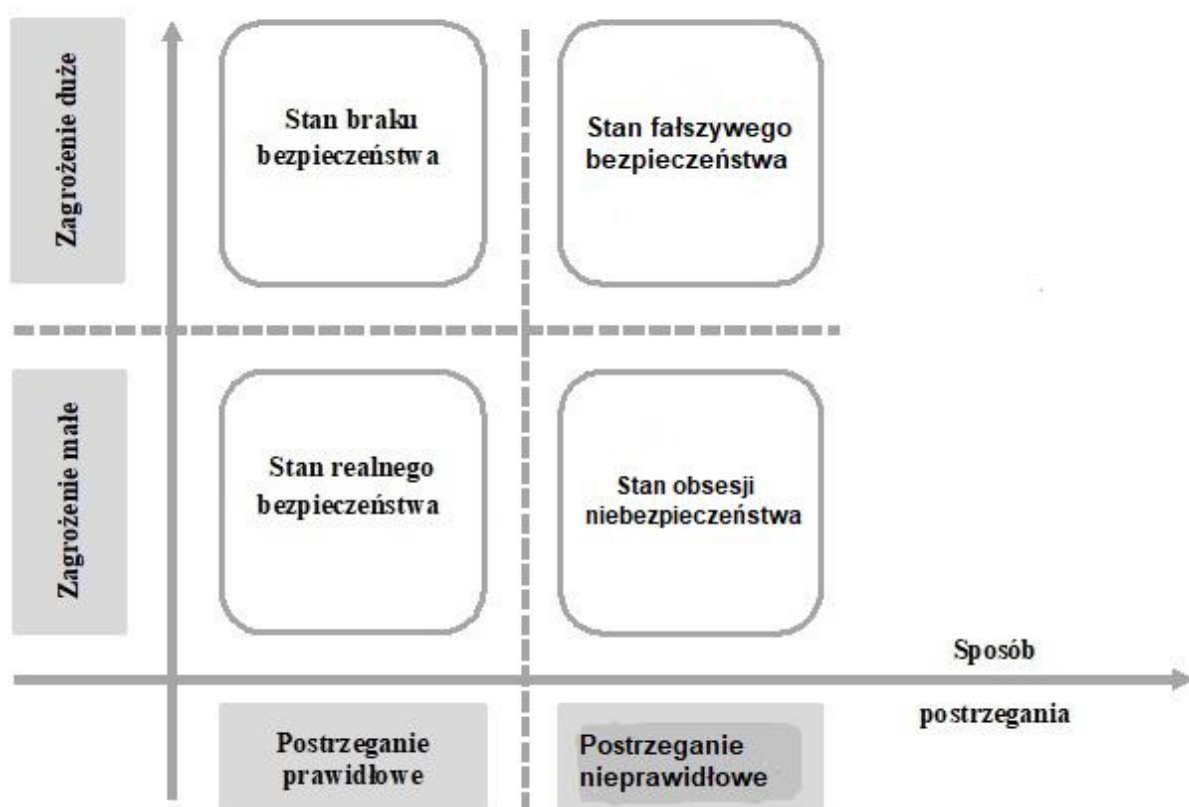
Kluczowe dla człowieka subiektywne/obiektywne (dwoiste) poczucie bezpieczeństwa zależy nie tylko od wielkości rzeczywistych zagrożeń, ale również od sposobu ich postrzegania, zasobów obiektywnej wiedzy, możliwości pozyskania wsparcia, indywidualnych cech osobowościowych, w tym zdolności radzenia sobie w sytuacjach trudnych i krytycznych. Biorąc pod uwagę subiektywność/obiektywność postrzegania bezpieczeństwa w praktyce społecznej może być ono interpretowane na cztery różne sposoby jako (Rys. 5): stan braku bezpieczeństwa – wówczas gdy występuje duże rzeczywiste zagrożenie, a postrzeganie tego zagrożenia jest prawidłowe; stan obsesji występuje wtedy, gdy nieznaczące zagrożenie jest postrzegane, jako duże; stan fałszywego bezpieczeństwa ma miejsce wówczas, gdy zagrożenie jest poważne, a postrzegane bywa jako niewielkie; stan bezpieczeństwa występuje wtedy, gdy zagrożenie zewnętrzne jest nieznaczące, a jego postrzeganie prawidłowe³⁵, dające poczucie chwilowego spokoju. Najczęściej bezpieczeństwo rozumiemy, jako aktualny stan dający poczucie pewności, wolności od zagrożeń, strachu czy jakiegoś ataku, a także spokoju i stabilnego kształtowania przyjętej strategii rozwoju³⁶. W tym sensie powszechnie bezpieczeństwo definiuje się zarówno, jako aktualny stan, bezpieczeństwa danemu podmiotowi, jak też permanentny proces nieustannego kształtowania bezpieczeństwa w określonym horyzoncie

³⁵ D. Frei, *Sicherheit: Grundfragen der Weltpolitik*, Kohlhammer, Stuttgart 1997, s. 20.

³⁶ M. Brzeziński, *Rodzaje bezpieczeństwa państwa*, (w:) *Bezpieczeństwo wewnętrzne państwa: Wybrane zagadnienia*, pod red. S. Sulowskiego, M. Brzezińskiego, Elipsa, Warszawa 2009, s. 37.

czasowym³⁷. Z praktycznego punktu widzenia szczególnie pożądane jest podejście procesowe oparte na dynamice czasowej, pozwalające na budowanie stabilnej i progresywnej strategii (wizji, misji) funkcjonowania danego podmiotu, stosownie do aktualnych uwarunkowań sytuacyjnych³⁸.

Rys. 5. Macierz bezpieczeństwa według D. Freia



Źródło: opracowanie własne na podstawie: D. Freia, *Sicherheit, Grundfragen der Weltpolitik*, Kohlhammer, Stuttgart 1997, s. 18-21.

Subiektywna perspektywa bezpieczeństwa stanowi kontekst badań psychologicznych. Jednak również w perspektywie psychologicznej

³⁷ A. Węgrzecki, *Ontologiczne i aksjologiczne aspekty bezpieczeństwa*, (w:) *Bezpieczeństwo jako wartość: Wydanie pokonferencyjne z II Konferencji Naukowej z cyklu „Bezpieczeństwo jako wartość” zorganizowanej przez Wyższą Szkołę Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego „Apeiron” w Krakowie, 18 kwietnia 2008*, pod red. I. Pabisz-Zarębskiej, J. Szewczyka, WSBPiI „Apeiron”, Kraków 2010, s. 18.

³⁸ K. Świerszcz, *Bezpieczeństwo państwa w czasach współczesnych w ujęciu podmiotowo-aksjologicznych wyzwań*, „Przegląd Nauk o Obronności” 2016, nr 1(2), s. 68.

bezpieczeństwo nie jest pojęciem jednoznacznym. Ujmowane jest w kilku aspektach: jako **potrzeba, wartość oraz poczucie**. Warto przyrzeć się, jakie jest ich miejsce w perspektywie psychologicznej, z której się wywodzą, i w jaki sposób wyjaśniają analizowaną kategorię bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo jako potrzeba działania człowieka

Autorzy najbardziej popularnych w literaturze poglądów proponują trzy zasadnicze podejścia metodologiczne do analizowania bezpieczeństwa, traktując je jako: pierwotną elementarną potrzebę i wartość, chwilowy stan i permanentny proces oraz kardynalny cel, skutek czy środek. Bezpieczeństwo rozumiane jako potrzeba, jest to subiektywnie odczuwany stan niedoboru niezbędny do funkcjonowania podmiotu³⁹. Potrzeba bezpieczeństwa dotyczy kwestii zaspokojenia pragnienia istnienia, przetrwania, pewności stabilności, całości tożsamości, niezależności, ochrony poziomu i jakości życia. Bezpieczeństwo postrzegane, jako wartość definiuje dobro szczególnie cenione o pożądanych stanach celowych⁴⁰. W tym sensie bezpieczeństwo to wartość naczelną, która skupia w sobie inne wartości (Rys. 6).

W niektórych obszarach bezpieczeństwo jest traktowane, jako cel, skutek i środek. Bezpieczeństwo odniesione do celowości jest badane w aspektach normatywnych, procesowo w odniesieniu do zamierzonych rezultatów, natomiast ujmowane w kategoriach skutku nawiązuje do chwilowego, zastanego stanu, w którym znajduje się podmiot bezpieczeństwa. Bardzo często bezpieczeństwo jest postrzegane jako środek pozwalający na uzyskanie innych cennych wartości aksjologicznych lub spełnienie innych potrzeb użytecznych. To ostatnie stanowisko ma szczególne znaczenie praktyczne, gdyż warunkuje osiągnięcie zamierzonego celu.

Potrzeba jest to szczególny stan podmiotu (organizmu) wywołany brakiem czegoś, co ze względów biologicznych, psychologicznych, społecznych, kulturowych jest niezbędne do istnienia, normalnego funkcjonowania i rozwoju

³⁹ E. Zieliński, *Nauka o państwie i polityce*, Elipsa, Warszawa 2006, s. 214.

⁴⁰ E. M. Marciniak, *Psychologiczne aspekty poczucia bezpieczeństwa*, (w:) *Bezpieczeństwo wewnętrzne państwa...*, op. cit., s. 58.

tego podmiotu. Człowiek jako jednostka społeczna posiada określony zestaw wartości, który implikuje odpowiednie potrzeby biologiczne, społeczne, ekonomiczne, religijne, kulturowe itp. Wartości te najogólniej można podzielić na egzystencjalne (życiowe) i behawioralne (czynnościowe).

Rys. 6. Cechy i wartości bezpieczeństwa wg J. Świniarskiego

Cechy i wartości bezpieczeństwa	pewność istnienia i przetrwania rozwoju tożsamości i aktywności oraz funkcjonowania poszczególnych jednostek i zbiorowości
	warunki zaspokajania podstawowych potrzeb (wartości) i obrona przed ich utratą
	przetrwanie i rozwój
	równowaga z konfliktogennym z natury otoczeniem
	równowaga z konfliktogennym z natury otoczeniem
	integralność i niepodległość
	możliwość realizacji racji stanu
	zapobieganie konfliktom i możliwość obrony przed nimi i ich następstwami
	samo istnienie i jego stabilność
	zachowanie tożsamości
	życie w dobrobycie i zadowoleniu

Źródło: J. Świniarski, *O naturze bezpieczeństwa: Prolegomena do zagadnień ogólnych*, „Ulmak”, Warszawa – Pruszków 1997, s. 174.

Potrzeba bezpieczeństwa należy do tradycyjnych kategorii historycznych i społecznych, dotyczy całej przeszłości, teraźniejszości i przyszłości oraz całej ludzkości. Ma podstawowe znaczenie dla istnienia i życia indywidualnej jednostki ludzkiej i dowolnej wspólnoty społecznej⁴¹. Człowiek wnosi ze sobą do systemu

⁴¹ L. F. Korzeniowski, *Podstawy nauk...*, op. cit., s. 114.

społecznego swoją bogatą niepowtarzalną indywidualność, a wraz z nią swoje cele potrzeby i własne zadania, postawy, motywacje i kryteria moralne, cechy charakteru i osobowości (temperament, zdolności, inteligencję, intuicję, zamiłowania i niechęci), zespół psychofizycznych cech ergonomicznych, istotnych przy współpracy człowieka z urządzeniami, wiedzę i umiejętności zawodowe oraz styl współżycia społecznego, zespół własnych oczekiwań, wymagań i aspiracji⁴².

O wysokiej randze i decydującym znaczeniu bezpieczeństwa w hierarchicznym systemie potrzeb (wartości) doskonale świadczy druga pozycja kategorii bezpieczeństwa w słynnej piramidzie potrzeb Masłowa obrazującej pięcio-poziomową hierarchię zasadniczych wartości człowieka. Bezpieczeństwo, jako wartość, i pokrewne wartości, takie jak: pokój, życie czy zdrowie, zajmują ważne miejsce we wszystkich znanych hierarchiach wartości, szczególnie w kulturze europejskiej. Bezpieczeństwo jest wartością równie ważną i znaczącą jak życie, zdrowie, tolerancja, godność, szacunek, sprawiedliwość i prawda⁴³.

W roku 1942 Maslow wysunął teorię sugerującą, że człowiek jest motywowany przez potrzeby, które układają się w pewną hierarchię według ich priorytetu. Hierarchia zasadniczych potrzeb człowieka uszeregowana według stopniowalnego kryterium ważności zawiera następującą ich specyfikację:

- Potrzeby fizjologiczne – powietrze, woda, pożywienie, odpoczynek.
- Potrzeby bezpieczeństwa – osobistego i społecznego.
- Potrzeby przynależności – do grupy społecznej, zawodowej.
- Potrzeby uznania – satysfakcji własnej i szacunku innych.
- Potrzeby samorealizacji – spełnienia osobistych planów i pragnień⁴⁴.

Podstawową elementarną kategorią potrzeb jest sfera potrzeb fizjologicznych, która gwarantuje codzienną egzystencję i prawidłowy rozwój biologiczny człowieka, jako przedstawiciela gatunku ssaków naczelnych. Spełnienie tych fizjologicznych potrzeb trwania, jako gatunku biologicznego, implikuje szerokie spektrum potrzeb w zakresie bezpieczeństwa osobistego, jako jednostki społecznej, a także w sferze bezpieczeństwa zorganizowanej

⁴² W. Bojarski, *Podstawy analizy i inżynierii systemów*, PWN, Warszawa 1984, s. 175.

⁴³ J. Szmyd, *Bezpieczeństwo jako wartość, refleksja aksjologiczna i etyczna*, (w:) *Zarządzanie bezpieczeństwem: Międzynarodowa konferencja naukowa, Kraków 11-13 maja 2000*, pod red. P. Tyrały, Wyd. PSB, Kraków 2000, s. 47.

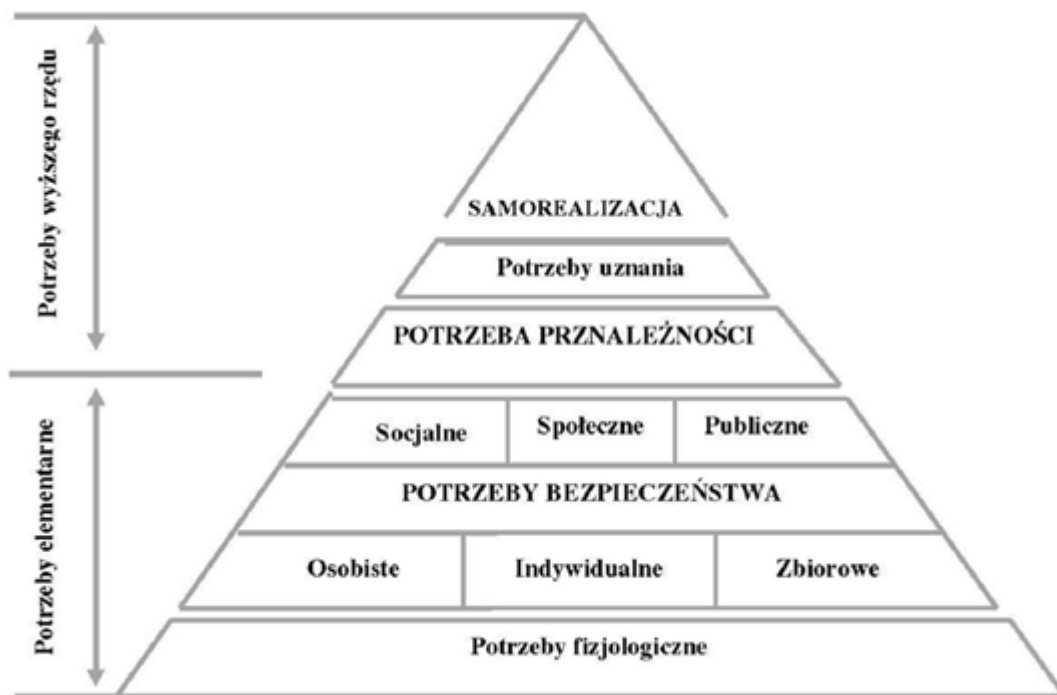
⁴⁴ A. Maslow, *Motywacja i osobowość*, PAX, Warszawa 1990, s. 76.

społeczności lokalnej, regionalnej, krajowej, międzynarodowej, globalnej itp. Na potrzebę bezpieczeństwa składa się szereg potrzeb, do których można m.in. zaliczyć: potrzebę wolności od lęku i strachu, stabilizacji, porządku, przestrzegania prawa, uzyskania wsparcia, bo człowiek czuje się bezpieczny, gdy świat, w którym żyje jest uporządkowany, sprawiedliwy i przewidywalny⁴⁵.

Pierwsze dwa poziomy reprezentują elementarne kategorie potrzeb fizjologicznych i społecznych, które są obligatoryjne dla każdego człowieka. Zaspokojenie tych potrzeb elementarnych (koniecznych) pozwala na spełnienie potrzeb wyższego rzędu (wystarczających), które otwierają potrzeby przynależności do grupy społecznej – rodzinnej, zawodowej, rówieśniczej, religijnej itp. Wyższą kategorią potrzeb jest pragnienie uznania we własnym mniemaniu oraz w oczach osób innych. Na szczycie piramidy Masłowa znajduje się potrzeba samorealizacji przejawiająca się w dążeniu do osiągnięcia indywidualnych celów i bardziej subtelnych zamierzeń i spektakularnych marzeń i pragnień osobistych. Hierarchia potrzeb w piramidzie Masłowa powoduje, że potrzeby wyższego rzędu mogą być spełnione dopiero wówczas, gdy zostaną zrealizowane potrzeby rzędu niższego. Jeśli potrzeby fizjologiczne są dobrze zaspokojone pojawia się nowy zestaw potrzeb, które można określić mianem potrzeb bezpieczeństwa (Rys. 7).

⁴⁵ Ibidem, s. 77.

Rys. 7. Bezpieczeństwo w piramidzie potrzeb społecznych A. Maslowa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Freie D., *Sicherheit: Grundfragen...*, op. cit, s. 18-21.

Pierwotne potrzeby fizjologiczne związane są z biologicznym przetrwaniem – życiem i zdrowiem podmiotu bezpieczeństwa – człowieka. W dalszej kolejności dobrze zorganizowane społeczeństwo zapewnia swoim członkom wystarczające poczucie bezpieczeństwa chroniąc je przed strachem, chaosem, destabilizacją, gwarantując opiekę i ochronę społeczną oraz wolność osobistą. Potrzeby bezpieczeństwa stanowią aktywny i dominujący czynnik mobilizujący człowieka z jednej strony, do obrony tego bezpieczeństwa, z drugiej inspirują do spełniania innych potrzeb wyższego rzędu. Bezpieczeństwo, jako oddzielna kategoria potrzeb oznacza przede wszystkim wolność podmiotu bezpieczeństwa od zagrożeń. Poczucie tego bezpieczeństwa w aspekcie psychologicznym jest wysoce zindywidualizowane i różne dla każdego podmiotu, natomiast w aspekcie społecznym godzimy się na pewne standardy i ograniczenia, które rzutują także na bezpieczeństwo jednostki.

Już pierwsi ludzie tworzyli i wcielali w życie zasady i systemy wartości determinujące ich bezpieczeństwo. Dotyczyły one prostych reguł współżycia w gromadzie, hierarchii w grupie, a także zdobywania pożywienia

i zagwarantowania minimum egzystencji. W cywilizacjach starożytnych wartością uniwersalną dla człowieka stał się etos męstwa, odwagi, siły, sprawności, bohaterstwa i przede wszystkim sławy, honoru i czci, prowadzący najczęściej do wojen. W czasach nowożytnych priorytetem stały się wojny nie dla sławy, lecz dla zdobycia bogactwa, poszerzenia granic państw, szerzenia własnej ideologii i religii. Dziś, w dobie globalnej cywilizacji widoczny jest kryzys dotychczasowych systemów kulturowo-religijnych, dokonuje się przewartościowanie systemu wartości, następuje stopniowy upadek tradycyjnej moralności i etyki społecznej, dominują konsumpcyjne kryteria ekonomiczne i względy polityczne⁴⁶.

Potrzeby fizjologiczne i bezpieczeństwa należą do kategorii potrzeb wysoce egocentrycznych. Zaspokojenie głodu jest wymogiem wybitnie indywidualnym i osobniczym. Bezpieczeństwo jest stanem subiektywnym, którego poczucie można różnymi sposobami wzmocnić albo osłabić, także we współdziałaniu w grupie społecznej. Natomiast uznanie, szacunek, miłość wymaga udziału innych ludzi, a także ma związek z ich odczuciem, postrzeganiem i satysfakcją. Dobre i zdrowe społeczeństwo można zdefiniować jako takie, które akcentuje i rozwija obok elementarnych potrzeb fizjologicznych i bezpieczeństwa także potrzeby wyższego rzędu, często altruistyczne, estetyczne i niematerialne.

Najważniejsze z nich są potrzeby najwyższego poziomu, czyli potrzeby samorealizacji. To one decydują o tym, że człowiek stara się realizować swój potencjał, chce być jak najlepszy i akceptuje fakt, iż stawanie się najlepszym, jakim można być, to ciągły proces, a niekoniecznie cel do osiągnięcia⁴⁷. Natomiast fundament piramidy potrzeb Masłowa zasadza się praktycznie na elementarnych potrzebach bezpieczeństwa biologicznego i społecznego, które odnoszone są do bezpieczeństwa podmiotowego – najpierw pojedynczego człowieka, potem różnych grup społecznych. Pozostałe potrzeby wyższego rzędu są utożsamiane z kategorią potrzeb przedmiotowych, a tym samym z drugorzędnym bezpieczeństwem przedmiotowym. Pochodne potrzeby wyższego rzędu są bezprzedmiotowe, jeśli wcześniej nie zostaną spełnione.

⁴⁶ A. Gduła, *O bezpieczeństwo człowieka jako wartości*, „Doctrina: Studia Społeczno-Polityczne” 2010, nr 7, s. 47.

⁴⁷ D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna: Strategie i narzędzia rozwoju*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2017, s. 125.

Bezpieczeństwo jako wartość w działaniu człowieka

Wartości są konstruktami poznawczymi, mają charakter przekonań lub pojęć⁴⁸. Jako przekonania odnoszą się do konkretnych przedmiotów, osób czy zachowań, stanowiąc ich cechy, które mogą być określone słownie (pojęcia). Same stanowią jednak kategorie ponad sytuacyjne, bardziej ogólne i o względnie stałym charakterze. Rokeach, a po nim Schwartz przyjmują, że liczba wartości jest ograniczona. Na przykład obserwując zachowanie określonego człowieka, takie jak pomoc niepełnosprawnemu, można w nim "dostrzec" taką wartość jak dobroć, sama dobroć jest jednak czymś bardziej ogólnym od tego, nie wyczerpuje się w nim i może wyrażać się również w innych zachowaniach. Jednocześnie różne zachowania podobnego rodzaju (np. prospołeczne) można scharakteryzować, odnosząc je do jednego rodzaju wartości – w tym wypadku dobroci.

Wartości rozumiane, jako przekonania są jednocześnie powiązane z emocjami, dlatego kierują procesami oceniania i selekcjonowania działań, zdarzeń, ludzi oraz samego siebie. W efekcie stanowią podstawę do świadomej preferencji jednego podmiotu w stosunku do innego. „Ten przedmiot (osoba, zdarzenie, sposób postępowania), który ma większą ważność („cenniejsze”) dla osoby, jest traktowany, jako mający większą wartość”⁴⁹. Wartość musi być jednak rozpoznana („odczuwana”) i wówczas orientuje działanie człowieka ku sobie. Wartości są traktowane jako czynniki motywacyjne, lecz często jest wskazywany jeden aspekt ich znaczenia: „bycia czymś wartościowym”, bez przyjętego w psychologii sposobu rozumienia oraz ich miejsca w procesie motywacyjnym. W taki sposób wskazuje się także na bezpieczeństwo, jako „czynnik, który ma znaczenie” w ukierunkowywaniu aktywności człowieka.

Są też teorie wyróżniające i porządkujące różne rodzaje wartości. Istniejące w psychologii teorie wartości pozwalają także na badania empiryczne w zakresie preferencji wartości oraz ich związków z innymi zjawiskami.

⁴⁸ P. Brzozowski, *Uniwersalność struktury wartości: Koncepcja Shaloma H. Schwartz’a*, „Roczniki Psychologiczne” 2002, T. 5, s. 28.

⁴⁹ P. K. Oleś, *Z badań nad wartościami i wartościowaniem: Niektóre kwestie metodologiczne*, 2002, „Roczniki Psychologiczne” 2002, T. 5, s. 54.

Różnią się od teorii potrzeb tym, że pozwalają na empiryczną weryfikację założeń teoretycznych. Rokeach wyróżnia dwie kategorie wartości:

- instrumentalne jako ogólnie preferowane sposoby postępowania oraz
- ostateczne, dotyczące ostatecznych celów ludzkiej egzystencji,

w każdej kategorii wskazuje na osiemnaście wartości.

Wśród ostatecznych wyróżnia się dwa rodzaje bezpieczeństwa:

- bezpieczeństwo narodowe rozumiane jako zabezpieczenie przed napaścią oraz
- bezpieczeństwo rozumiane jako troska o najbliższych⁵⁰.

Obecnie najbardziej znacząca teoria, opracowana przez Shaloma Schwarza, porządkuje wartości w określone kategorie treściowe. Kolejne wersje teorii zawierały inną liczbę tych wartości. Badania empiryczne weryfikujące własną teorię przeprowadzał w różnych kontekstach kulturowych i z zakładanej listy 56 wartości pozostawił te, które mają charakter niezależny od uwarunkowań kulturowych. Wśród dziesięciu wyróżnionych kategorii wartości lub inaczej dziedzin motywacji opartych na wartościach, jest także bezpieczeństwo. Podobnie jak w przypadku rozumienia bezpieczeństwa jako potrzeby, tak i w kontekście wartości bezpieczeństwo jest traktowane nie jako pojedyncza wartość, ale jako kategoria, w której składzie znalazły się pewność, że jest się bezpiecznym (sfery), harmonia oraz stabilność w trzech obszarach: społeczna, relacji z innymi i wewnętrzna⁵¹. W innej pracy Schwartz wskazuje na konkretne wartości tworzące kategorię: bezpieczeństwo rodziny, bezpieczeństwo narodowe, ład (porządek) społeczny, czystość, odwzajemnianie przysług. Wyróżnione przez Schwartz kategorie wartości to (1) kierowanie sobą, (2) stymulacja, (3) hedonizm, (4) osiągnięcia, (5) władza, (6) bezpieczeństwo, (7) przystosowanie, (8) tradycja, (9) życzliwość i (10) uniwersalizm. Schwartz, opierając się na danych empirycznych uporządkował wyróżnione kategorie, wskazując na relacje pomiędzy nimi. Najbardziej związane z bezpieczeństwem są przystosowanie i tradycja, które razem stanowią metakategorię określoną jako zachowawczość. One zaś są najbardziej przeciwstawne, a tym samym trudne do pogodzenia

⁵⁰ P. Brzozowski, *Skala Wartości (SW): Polska adaptacja Value Survey M.Rokeacha: Podręcznik*, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa 1989, s. 88.

⁵¹ P. Brzozowski, *Uniwersalność struktury...*, op. cit., s. 34; S. H. Schwartz, s. 1.

z wartościami stanowiącymi metakategorię określaną, jako otwartość na zmiany (w jej skład wchodzi kierowanie sobą i stymulacja).

Relacja potrzeb i wartości – bezpieczeństwo w kontekście motywacyjnym

Potrzeby i wartości odnoszą się do tego samego zjawiska motywacji i stanowią podstawowe czynniki motywacyjne⁵², różnią się sposobem wywoływania aktywności. Potrzeby stanowią czynnik wewnętrzny związany z funkcjonowaniem organizmu, ich rola polega na pobudzeniu organizmu do działania w celu zaspokojenia powstałego napięcia motywacyjnego. Potrzeba nie motywuje stale, uaktywnia się tylko w warunkach jej niezaspokojenia. W tym kontekście bezpieczeństwo jest traktowane, jako czynnik wywołujący działanie wówczas, gdy odczuwany jest jego brak. Zagrożenie bezpieczeństwa nie musi pojawić się faktycznie - wystarczy, że człowiek przewiduje możliwy brak.

Inne miejsce w procesie motywacyjnym zajmują wartości. Otwierają one człowieka na otaczający świat i są czynnikami pozwalającymi dostrzec w świecie zewnętrznym ład i porządek. Są bodźcami ukierunkowującymi aktywność człowieka ku temu, co jest istotne dla jednostki. Bezpieczeństwo jako wartość jest więc czynnikiem warunkującym aktywność człowieka, a nawet grup społecznych, dla których stan pewności, zrozumiałości otoczenia i braku zagrożenia jest istotny. Wynikiem doświadczania bezpieczeństwa jako wartości jest działanie, zaangażowanie na rzecz jego realizacji, a nawet walka podejmowana przez człowieka w obronie bezpieczeństwa własnego lub grupy, z którą się utożsamia. W tym działaniu widoczny jest kontekst osobisty i społeczny. Bezpieczeństwo jako wartość jest kategorią ponad sytuacyjną, abstrakcyjną – nie jest stanem osiągalnym, ale jest punktem docelowym (stanem idealnym), ku któremu można zmierzać. Jednakże może stanowić kontekst dla realizacji konkretnych działań podejmowanych przez jednostkę. Odwołując się do podstawowych zasad motywacji, można wskazać, że bezpieczeństwo częściej jest przeżywane jako potrzeba. To ten kontekst jest bardziej podstawowy, stąd częstszy i mający większą siłę oddziaływania. Najpierw człowiek dąży do zaspokojenia własnych

⁵² W. Prężyna, s. 371.

potrzeb, później dostrzega znaczenie wartości i działa wskutek odczytywania ich znaczenia⁵³.

Rys. 8. Piramida motywacji



Źródło: opracowanie M. Grzesiak , www.mateuszgrzesiak.pl dostęp 21.02.2022

Mateusz Grzesiak twierdzi, że to motywacja utrzymywana stale na odpowiednim poziomie pozwala na permanentne podejmowanie skutecznych działań, posiadanie energii do działania i bycie do niego zainspirowanym. Aby wiedzieć jak się motywować do działania należy znać i określić, na którym poziomie motywacji osoba znajduje się aktualnie oraz co należy zrobić, by wznieść się na kolejny poziom, aby być skutecznym.

Skuteczność może dawać poczucie bezpieczeństwa w działaniu:

- Poziom reaktywności – jesteś na tym poziomie, kiedy żyjesz bez określonego celu: nie wiesz, po co żyjesz, jaka jest twoja misja życiowa i w związku z tym reagujesz systematycznie na wydarzenia, które w Twoim życiu po prostu się pojawiają.
- Poziom ambicji - myślisz o celu w kategoriach korzyści: "mieć coś, do czego dążyć" i "być kimś, kim chcę się stać".

⁵³ W. Prężyna, s. 371.

- Poziom uczuć wyższych - osiągnięcie celu będzie jednocześnie zaspokajać Twoje potrzeby szczęścia, miłości i jakości życia.
 - Poziom samorealizacji - wejdiesz na tę ścieżkę, kiedy odpowiesz sobie na pytanie: "W jaki sposób osiągnięcie tego celu pozwoli mi być jeszcze bardziej sobą i jeszcze lepiej siebie wyrazić?"
 - Poziom altruizmu - jesteś na tym poziomie, gdy podłączasz swój cel pod szerszy kontekst i oprócz własnej korzyści, przynosisz jego osiągnięciem korzyści innym oraz zmieniasz jakość ich życia.
 - Poziom wizji - jeśli wiesz, w jaki sposób, osiągając swój cel, zmienisz świat na lepszy, to jesteś właśnie na tym poziomie!⁵⁴
- Poziomy motywacji przedstawia Rys. 8.

Inny badacz, J. Kukułka, twierdził, że niezaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa wyrządza szkody jednostce czy grupie ludzkiej, gdyż destabilizuje jej tożsamość i funkcjonowanie. Przejawiane są wówczas tendencje do zmiany istniejącego stanu rzeczy, oporu wobec niekorzystnych zmian w sferze zewnątrz przedmiotowej i stosowania środków ochronnych, mogących przywrócić im poczucie bezpieczeństwa. Tendencje tego rodzaju dowodzą, że bezpieczeństwo jest nie tyle określonym stanem rzeczy, ile ciągłym procesem społecznym, w ramach którego działające podmioty, starają się doskonalić mechanizmy zapewniające im jego spełnienie⁵⁵.

Jeśli potrzeby bezpieczeństwa są zaspokojone i jednostka realizuje wartości bezpieczeństwa, to przeżywa stan satysfakcji, zadowolenia, rozumiany, jako poczucie bezpieczeństwa.

⁵⁴ Grzesiak M., www.mateuszgrzesiak.pl, dostęp 21.02.2022.

⁵⁵ J. Kukułka, *Nowe uwarunkowania i wymiary bezpieczeństwa międzynarodowego Polski*, „Wieś i Państwo” 1995, nr 1, s. 3-47.

1.2. Poczucie bezpieczeństwa – jego istota, miejsce i znaczenie

Pojęciem, które może stanowić kryterium do oceny poziomu odczuwania psychologicznie rozumianego bezpieczeństwa, może być poczucie bezpieczeństwa. Odnosi się ono wyłącznie do subiektywnego wymiaru, pomijając często rzeczywiste zagrożenia występujące w otoczeniu społecznym i przyrodniczym człowieka. Aby zrozumieć istotę tego procesu, należy odpowiedzieć sobie na pytanie, czym jest poczucie, jaki to jest stan psychiczny. Pojęcie to często jest używane w psychologii zamiennie z takimi terminami jak: uczucie, odczuwanie, doznanie, przeżycie. Wskazuje to na jego charakter subiektywny, podmiotowy i emocjonalny. Słownik psychologiczny tłumaczy „poczucie”, jako „stan świadomościowy, w którym wiemy, że coś jest, coś zachodzi, ale nie potrafimy, tego bliżej określić” oraz że „najczęściej występuje w procesach pamięciowych (p. znaności) i myślowych (p. zgodności lub p. niezgodności, p. przynależności, p. rozumienia)⁵⁶. Według tej definicji jest, więc **poczucie stanem świadomościowym**. Świadomość wiąże się z możliwością myślenia abstrakcyjnego i posługiwania się językiem⁵⁷ oraz w świadomości człowiek „prowadzi” wewnętrzną rozmowę z samym sobą, sięga do własnego doświadczenia i wiedzy, a także analizuje i ocenia otaczającą rzeczywistość. Poprzez mowę jest w stanie zwerbalizować zarówno to, co wie jak i co czuje wobec podmiotu odniesienia. Może więc to być przedmiotem badania.

Terminu „poczucie” używamy powszechnie w języku potocznym, nie tylko w psychologii i poprzez to nadaje się mu często zabarwienie emocjonalne. Mówimy np. „Mam poczucie satysfakcji”, „Mam poczucie zagrożenia”, „Mam poczucie bezpieczeństwa”, „Mam poczucie wolności”. Pokazuje to, że ktoś chce nas świadomie poinformować o swoich uczuciach, doznaniach oraz emocjach z tym związanych.

Potocznie stosujemy też zwroty, które niosą ze sobą informacje o stanie wiedzy podmiotu o przedmiocie odniesienia. Mówimy np. „Mam poczucie, że jestem obserwowany” informując tym samym, że się czuje i wie.

⁵⁶ W. Szewczuk (red.), *Słownik psychologiczny*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1985, s. 209.

⁵⁷ T. Mądrzycki, *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2002, s. 54-55.

Fakt, że pojęcie poczucia istnieje w języku potocznym, pokazuje, że pojęcie poczucia istnieje obiektywnie. Z tego względu odwołując się do rozważań na temat poczucia do przedstawicieli psychologii opisowej możemy określić poczucie, jako zjawisko (fenomen) psychiczne, czyli coś, co jawi się podmiotowi w jego spostrzeżeniu wewnętrznym. Spostrzeżenie wewnętrzne jest nieomyłne i wyklucza wszelką wątpliwość⁵⁸.

M. Jarymowicz uważa, że poczucie jest stanem podmiotu niebudzącym wątpliwości. To, co jest dostępne doświadczeniu (dokładnie spostrzeżeniu wewnętrznemu), nie przeszkadza, by samo poczucie uznać za pewien sposób doświadczenia, co w praktyce oznacza, że poczucie bezpieczeństwa, to w jakiś sposób doświadczanie swojego bezpieczeństwa⁵⁹.

Stwierdzić możemy na podstawie tych rozważań, że poczucie jest stanem świadomościowym i zjawiskiem psychicznym. Wyjaśnić należy tu także, do jakiego rodzaju zjawisk psychicznych należy poczucie. Według K. Twardowskiego wyróżnić można cztery typy zjawisk psychicznych:

- 1) wyobrażenia i pojęcia (w tym tzw. Przedstawienia),
- 2) sądy,
- 3) uczucia,
- 4) akty woli.

Zdaniem T. Grzegorka wiele przesłanek pozwala na myślenie o poczuciu, jako stanie poznawczym zakwalifikowaniu go do kategorii sądów⁶⁰. Zgodnie z tym tokiem: posiadać poczucie – to sądzić. Sądy charakteryzują się tym, że można je wydawać z rozmaitym przekonaniem. Mieć poczucie czegoś to sądzić zgodnie z własnym przekonaniem, że to coś ma miejsce.

Z perspektywy psychologii opisowej, zatem poczucie to zjawisko psychiczne traktowane w kategorii procesów poznawczych (myślenia), a z kolei w języku potocznym jest często używane w zwrotach o charakterze emotywnym. Jeden sposób ujmowania poczucia nie wyklucza drugiego: odczucie pewnego stanu może wzbudzać emocje, mają one jednak charakter wtórny w stosunku do procesów poznawczych i sposobu doświadczania intencjonalnego. Na poczucie

⁵⁸ F. Brentano, *Psychologia z empirycznego punktu widzenia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1999, s. 43.

⁵⁹ T. Grzegorek, *Tożsamość a poczucie tożsamości...*, op. cit., s. 64.

⁶⁰ Ibidem, s. 65-67.

należy, zatem spojrzeć w sposób holistyczny, uwzględniając jego podmiotowy, subiektywny, poznawczy i emocjonalny aspekt.

Poczucie bezpieczeństwa jest efektem zaspokojenia potrzeby i realizacji wartości⁶¹. Potrzeba i wartości to pojęcia związane z działaniem, z jego dynamiką, natomiast poczucie odnosi się do odczuwania, doświadczania. Słownik podaje, że jest rozumiane jako zdawanie sobie sprawy z pewnych faktów, zjawisk w otaczającym świecie, stanów wewnętrznych: jest to świadomość, odczucie, wrażenie⁶². **Poczucie bezpieczeństwa jest, zatem stanem doświadczania spokoju, pewności, odczuwania braku zagrożeń, a także przekonania o posiadaniu wystarczających zasobów do działań. Jest to stan odczuwania satysfakcji, zadowolenia wynikającego z posiadania określonego (wystarczającego z punktu widzenia jednostki) poziomu bezpieczeństwa.**

Ten stan jest efektem określonych działań, które pozwalają zaspokoić potrzeby bezpieczeństwa i realizować wartości. Jest także jednocześnie efektem procesu oceny sytuacji, w której człowiek znajduje się aktualnie – gospodarczej, społecznej, politycznej itp. Stan zewnętrzny, obiektywny jest tłem. Ważne jest, by warunki zewnętrzne, na które mają wpływ także osoby przełożone, władza, pozwalały jak największej liczbie osób doświadczać poczucia bezpieczeństwa – jest to istotne zarówno dla jednostki jak i dla władzy. Perspektywa psychologiczna jest perspektywą subiektywną, dlatego zdarza się, że mniejsze znaczenie ma to, jakie są okoliczności zewnętrzne czy rzeczywiście podejmowane działania, większe zaś ma sposób, w jaki człowiek przeżywa (doświadcza) i ocenia (wartościuje) daną sytuację⁶³.

W takiej sytuacji może zdarzyć się problem braku adekwatności oceniania i odczuwania bezpieczeństwa.

W zależności od czynników psychicznych oraz dostępnych informacji ta sama sytuacja zewnętrzna może być różnie oceniana. Osoba może doświadczać poczucia bezpieczeństwa w sytuacji dużego zagrożenia albo odczuwać brak poczucia bezpieczeństwa w warunkach wysokiej stabilności

⁶¹ R. Klamut, *Bezpieczeństwo jako pojęcie psychologiczne*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej: Ekonomia i Nauki Humanistyczne” 2012, nr 19(4), s. 37.

⁶² E. Sobol (red.), *Mały słownik języka polskiego*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 641.

⁶³ E. Nęcka, J. Orzechowski, B. Szymura, *Psychologia poznawcza*, PWN, Academica, Warszawa 2006, s. 27, 60.

i spokoju społecznego. Możliwa jest także adekwatna ocena, gdy człowiek dostrzega właściwe przesłanki, nadaje im odpowiednie znaczenie i tworzy adekwatny obraz sytuacji, w której się znajduje – jako zagrożenie, gdy warunki są niesprzyjające (brak poczucia bezpieczeństwa), oraz jako stan bezpieczeństwa, gdy okoliczności dają podstawę do takiej oceny. W ocenie takiej sytuacji znaczenie mogą mieć po pierwsze różne czynniki psychiczne, wyposażenie osobowościowe (np. poziom energii, stabilność emocjonalna, poziom niepokoju, poziom optymizmu), posiadane zasoby psychiczne, sposób oceny otoczenia społecznego, postawy i przekonania względem otoczenia, poziom nadziei podstawowej, poziom podmiotowości, a także czynniki zmienne takie jak nastrój, sytuacje życiowe. Znaczenie wielu z tych uwarunkowań było badane empirycznie w kontekście ich roli w procesie motywacyjnym.

Drugi istotny czynnik mający znaczenie w tworzeniu adekwatnej oceny stanowią informacje odbierane przez człowieka. Aby zbudować odpowiednią ocenę sytuacji, a w efekcie, aby poziom bezpieczeństwa był adekwatny do okoliczności, niezbędny jest z jednej strony odpowiedni i wystarczający (a więc efektywny ilościowo i jakościowo) przekaz informacji dotyczący danej sprawy, z drugiej strony zaś podjęcie wysiłku poznawczego przez odbiorcę, aby przyjąć i przetworzyć uzyskane dane⁶⁴. Oba te warunki są trudne do spełnienia. Dostęp do rzetelnych i wystarczających informacji nie jest łatwy, a natłok odbieranych danych, których jest zbyt wiele do przetworzenia przez umysł człowieka, uaktywnia mechanizmy obrony poznawczej – upraszczające strategie poznawcze⁶⁵. Człowiek zatrzymuje się na najogólniejszych informacjach i nie ujmuje niuansów znaczeniowych – pozostaje najczęściej na przekazie emocjonalnym (peryferyjnym), nie koncentrując się na istotnej treści⁶⁶.

Poczucie bezpieczeństwa, jako czynnik koncentrujący w sobie subiektywne doświadczenie bycia bezpiecznym, staje się przedmiotem oddziaływań w rzeczywistości społecznej. Władza może manipulować przekazem społecznym skierowanym do społeczeństwa, by wywierać wpływ na poziom poczucia

⁶⁴ R. Klamut, H. Sommer, K. Michalski, *Aktywność obywatelska we współczesnym społeczeństwie demokratycznym: Wybrane zagadnienia*, SEITON, Kraków 2010, s. 144-146.

⁶⁵ E. Nęcka, Orzechowski, B. Szymura, op. cit., s. 550.

⁶⁶ P. G. Zimbardo, M. R. Lippe, *Psychologia zmiany postaw i wpływu społecznego*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2004.

bezpieczeństwa obywateli. Manipulacja może przebiegać w dwóch kierunkach. Po pierwsze, by minimalizować zachowania wynikające z braku kontroli emocjonalnej (sytuacje paniki) – wtedy istotny jest interes społeczny tzn. zagrożonej grupy. W warunkach zagrożenia przekaz społeczny może być uspokajający, pokazujący skuteczne działania lub informacyjny o kontrolowaniu sytuacji, co na zasadzie sprzężenia zwrotnego utrzymuje poziom poczucia bezpieczeństwa i chroni społeczność przed zagrożeniem. Po drugie, aby władza mogła osiągnąć większą kontrolę nad grupą – wtedy istotny jest interes władzy (przełożonych). Obywatele (podwładni), którzy mają poczucie bezpieczeństwa pozytywnie oceniają władzę. Łatwiej jest wtedy dostosowywać przekaz perswazyjny⁶⁷. Jako przykład tego rodzaju działań w celu zwiększenia poczucia bezpieczeństwa wskazać można postępowanie władców starożytnego Rzymu, którzy potrafili zdobyć dla siebie przychylną tłum, rozdając chleb i organizując igrzyska.

Wydaje się, że istotnym czynnikiem zwiększającym adekwatność odczuwania poczucia bezpieczeństwa jest wymiar podmiotowości. Wiąże się on z wyższym poziomem refleksji nad rzeczywistością, krytycznej oceny odbieranych informacji, zwiększonym poziomem kontroli zagrożeń i niejasności oraz łączy się z mniejszą możliwością sterowania z zewnątrz.

Teoretyczne rozważania na temat relacji bezpieczeństwa i podmiotowości można odnaleźć u Obuchowskiego⁶⁸. Inny kontekst rozumienia poczucia bezpieczeństwa wskazuje Bańka. Problem bezpieczeństwa wiąże się z ryzykiem, **a poczucie bezpieczeństwa traktowane jest, jako subiektywna ocena akceptowanego ryzyka**. To ryzyko może być różnego rodzaju, bo człowiek żyje w warunkach ciągłej niepewności i wciąż jest zmuszany szacować poziom zagrożeń, niewiedzy i niejasności, by mieć poczucie kontroli. Właśnie poczucie bezpieczeństwa pozwala mieć kontrolę nad sobą i sytuacją. Zależy od wielu czynników (temporalnych, sytuacyjnych, chwilowych stanów emocjonalnych, warunków kulturowych)⁶⁹.

⁶⁷ K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa, 1993, s. 20.

⁶⁸ Ibidem, s. 23.

⁶⁹ A. Bańka, *Spółeczna psychologia środowiskowa*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002, s. 371.

Można wskazać, że z trzech przedstawionych aspektów bezpieczeństwa, to poczucie bezpieczeństwa stanowi najistotniejszy kontekst rozumienia bezpieczeństwa w perspektywie psychologicznej. Jest ono rozumiane jako subiektywny stan doświadczania spokoju, pewności, odczuwania braku zagrożeń. To w nim ogniskuje się subiektywny stan przeżywania bezpieczeństwa. Ono jest podstawą efektywnego funkcjonowania jednostki i stanowi punkt odniesienia do działań podejmowanych przez człowieka.

Według Ewy Marii Marciniak wyróżnia się następujące poziomy poczucia bezpieczeństwa:

- intrapersonalny – wewnętrzny, dotyczy sposobu, w jaki jednostka spostrzega własne bezpieczeństwo,
- interpersonalny – wynika z bezpośredniego kontaktu jednostki z innymi ludźmi,
- grupowy – wynika z relacji jednostki z grupą, a także pomiędzy grupami społecznymi,
- społeczny – dotyczy zbiorowego poczucia bezpieczeństwa.

Poszczególne poziomy poczucia bezpieczeństwa są wzajemnie powiązane i od siebie zależne. Poczucie bezpieczeństwa będące rezultatem np. relacji jednostki z różnymi grupami społecznymi (rodziną, grupą koleżeńską) wpływa w sposób istotny na jej poczucie na poziomie intrapersonalnym. Poczucie bezpieczeństwa jednostki jest kategorią subiektywną i jednocześnie bardzo złożoną. Poczucie bezpieczeństwa jest rozumiane, jako fizyczne i psychiczne odczuwanie spokoju i pewności, tworzonych np. przez brak zdarzeń niebezpiecznych lub redukcję ryzyka i niepewności. W ujęciu przedmiotowym, struktura poczucia bezpieczeństwa jest kształtowana przez dynamiczny układ kilku poczuć.

Zadaniem Eriksona na zakres poczucia składają się: 1) sposoby doświadczania dostępnych introspekcji, 2) sposoby zachowania (się) zauważalne przez innych oraz 3) nieświadome stany wewnętrzne, rozpoznawalne jedynie za pomocą analiz⁷⁰. Do tej trzeciej zaproponowanej przez Eriksona kategorii, można

⁷⁰ E. H. Erikson, *Dzieciństwo i społeczeństwo*, Dom Wydawniczy „Rebis”, Poznań 1997, s. 261.

zakwalifikować te poczucia, które zdaniem E. Marciniak należą do poczucia bezpieczeństwa.

Na poczucie bezpieczeństwa składają się zatem:

- poczucie poinformowania – staje się konieczne zwłaszcza wówczas, gdy zagrożone jest bezpieczeństwo jednostki. Człowiek w obliczu niepokojącej i potencjalnie niebezpiecznej sytuacji musi uzyskać informacje, które pozwolą na podjęcie adekwatnych działań. Chodzi tu o wiedzę np. o instytucjach odpowiedzialnych za ochronę ludzi, instytucjach broniących praw człowieka, ale również wiedzę i umiejętności udzielania pomocy przedmedycznej itp. Należy brać pod uwagę także wiedzę użytkową, związaną z codziennym funkcjonowaniem, np. znajomość drogi ewakuacji z budynku może przyczynić się do wzrostu poczucia bezpieczeństwa. Niewiedza rodzi poczucie zagrożenia i nieumiejętność funkcjonowania w różnych sytuacjach społecznych;
- poczucie pewności/stabilizacji (w tym stabilizacja ekonomiczna). Polega na postrzeganiu przez jednostkę otaczającej rzeczywistości jako względnie stałej i przewidywalnej. Pozwala to na działanie zgodnie z ukształtowanymi normami i regułami. Poczucie pewności jest również związane z kategorią tożsamości osobistej, rozumianej, jako poczucie stabilności i spójności osoby w czasie i przestrzeni. Zmiana wymaga znacznej mobilizacji sił psychicznych. Jej korzystny lub destrukcyjny wpływ na daną jednostkę zależy od indywidualnych predyspozycji. W sytuacjach koniecznej zmiany zachowań, trybu życia lub przyswojenia nowych norm (np. emigracja do kraju o odmiennej kulturze) może dochodzić do tzw. stresu akulturacyjnego;
- poczucie zakotwiczenia w otoczeniu społecznym (poczucie przynależności do wspólnoty społecznej). Przejawia się w otrzymywanym wsparciu emocjonalnym, materialnym i społecznym. Poczucie zakotwiczenia wiąże się także z zaufaniem do ludzi. Zaufanie to stanowi podstawę współdziałania i rozwiązywania problemów. Poczuciu zakotwiczenia może również sprzyjać funkcjonowanie w różnych grupach odniesienia, czyli takich, wobec których jednostka ma poczucie przynależności, o których może powiedzieć „my”. Chodzi tu o tożsamość społeczną, czyli o poczucie przynależności do grupy, pozytywnie wartościowanej przez jednostkę,

w której znajdują się osoby do niej podobne. Usunięcie z grupy (wspólnoty) może być doświadczane, jako zagrożenie;

- poczucie sprawstwa – wyraża przekonanie o posiadanej kompetencji i skuteczności oraz zaufanie do własnych zdolności. Osoby cechujące się poczuciem sprawstwa rzadziej doświadczają niepokoju i lepiej radzą sobie w sytuacjach trudnych. Poczucie sprawstwa to także świadomość posiadania znacznych możliwości działania w różnych sferach życia oraz zdolności do wywierania wpływu na własną sytuację. Osoby z niskim poczuciem sprawstwa są zniechęcone do podejmowania jakiegokolwiek wysiłku, często doświadczają pesymizmu.

Klasyfikację tę można rozszerzyć jeszcze o poczucie posiadania. Ludzie bardzo często poziom swojego bezpieczeństwa oceniają przez pryzmat posiadania przedmiotów materialnych i dóbr konsumpcyjnych. Posiadanie zabezpieczenia finansowego jest ważnym wyznacznikiem bezpieczeństwa, w szczególności dla osób przywiązujących dużą wagę do wartości i dóbr konsumpcyjnych.

Na poczucie bezpieczeństwa człowieka wpływa wiele czynników. Mają one charakter systemowy – wynikają z charakteru systemu politycznego, w którym człowiek funkcjonuje (system demokratyczny lub totalitarny). Znaczenie ma również moment historyczny, a więc czas pokoju, wojny, intensywnych zmian społecznych lub czas względnej stabilizacji. Z perspektywy psychologicznej, kształtowanie poczucia bezpieczeństwa jest uwarunkowane zwłaszcza czynnikami osobowościowymi i sytuacyjnymi.

Osobowościowe uwarunkowania poczucia bezpieczeństwa wynikają z właściwości jednostki, a konkretniej z jej dyspozycji psychologicznych. Do najważniejszych osobowościowych uwarunkowań poczucia bezpieczeństwa lub jego zagrożenia zaliczyć należy:

- tendencję do doświadczania lęku i strachu. Lęk to nasycone obawami myśli i spostrzeżenia. Lęk jest napięciem psychicznym, któremu towarzyszy uczucie zagrożenia. Nie zawiera odniesienia do wydarzeń świata zewnętrznego. Jego doświadczanie skutkuje zniekształcaniem myślenia, trudnościami w racjonalnej ocenie sytuacji. Strach natomiast pojawia się

w warunkach realnego zagrożenia i jest przeważnie reakcją prawidłową, ostrzegającą przed niebezpieczeństwem.

- wczesnodziecięce doświadczenia, w wyniku których jednostka może postrzegać świat jako zagrożenie. We wczesnym dzieciństwie kształtuje się tzw. skrypt życiowy, zawierający przekonania na temat tego, kim jest człowiek i jacy są inni ludzie. Treścią skryptu może być przeświadczenie, że ludziom nie warto ufać, a świat jest zły i niebezpieczny. Niszczące przekonania na temat siebie i świata tkwią w negatywnych doświadczeniach z przeszłości.
- skłonność do ryzyka polega na podejmowaniu niebezpiecznych aktywności i jest związana z nieumiejętnością oceny potencjalnego zagrożenia, które wynika z tych aktywności.
- samoocenę, czyli afektywny stosunek do samego siebie. Samoocena przejawia się w oszacowywaniu własnej wartości. Ludzie dokonują oszacowania według różnych kryteriów. Najczęściej uwzględnia się kompetencje, przyzwoitość lub cechy moralne. Wysoka samoocena, czyli przekonanie o własnej wartości, sprzyja postrzeganiu świata, jako przyjaznego. Niska samoocena, czyli negatywne myślenie na swój temat, ułatwia dostrzeganie mankamentów u innych, co utrwala pesymistyczny obraz świata i pesymistyczne oczekiwania na przyszłość.
- neurotyczność vs zrównoważenie emocjonalne, które odpowiadają za przystosowanie emocjonalne. Neurotyczność przejawia się w tendencjach do zamartwiania się, trudnościach z kontrolowaniem reakcji, nadmiernym samokrytycyzmie i pesymizmie. Sprzyja też negatywnemu postrzeganiu siebie i świata. Im wyższy poziom neurotyzmu, tym większa podatność na doświadczanie negatywnych emocji. Neurotyzm jest też związany z syndromem stresu. Natomiast zrównoważenie emocjonalne to tendencja do doświadczania pozytywnych emocji, optymizm, wiara, że innym ludziom można ufać. Zrównoważenie oznacza również zdolność do nawiązywania licznych i satysfakcjonujących relacji. Elementem zrównoważenia emocjonalnego jest także umiejętność kontrolowania emocji.
- bierny egocentryzm. Niskie poczucie wartości i krytyczne oceny innych ludzi budzą lęk i niepewność. Sprzyja to lękowej koncentracji na własnej osobie i

utrudnia pomaganie innym ludziom, którym towarzyszy niewiara w skuteczność własnych działań.

Wśród czynników natury osobowościowej ważny dla kształtowania poczucia bezpieczeństwa jest także pogląd na świat (traktowany, jako względnie spójny zespół przekonań, sądów lub supozycji dotyczących przyrody, społeczeństwa i jednostki ludzkiej), z którymi wiążą się odpowiednie wskazania odnośnie do postępowania⁷¹.

W sytuacji, kiedy potrzeba bezpieczeństwa nie zostanie zaspokojona w sposób adekwatny w okresie dzieciństwa, czyli tak, aby mogły rozwinąć się potrzeby wyższe, zdaniem Maslowa, kształtuje się wówczas specyficzny syndrom zaburzonej potrzeby poczucia bezpieczeństwa z jednoczesnym zablokowaniem możliwości rozwojowych danej osoby. Dominującym celem życiowym staje się wówczas troska o zapewnienie sobie poczucia bezpieczeństwa i może to wyrażać się w ciągłym zabezpieczaniu status quo i kurczowym trzymaniu się przeszłości. Osoba taka podatna jest na przeżywanie lęku przed jakimkolwiek ryzykiem, niezależnością i wolnością. Maslow w podręczniku do Kwestionariusza S-I (Security–Insecurity–Inventory) w sposób syntetyczny ujmuje syndrom zaburzonej potrzeby poczucia bezpieczeństwa, wymieniając jej przejawy:

- Poczucie braku akceptacji, bycia odrzuconym, niekochanym, traktowanym z chłodem i bez uczuć życzliwości, bycia pogardzanym, nienawidzonym.
- Poczucie izolacji, wyobcowania, samotności, poczucie wyodrębniania się, jednostkowości.
- Stałe poczucie niepokoju, zagrożenia i możliwości niebezpieczeństwa;
- Spostrzeganie świata i życia ogólnie, jako czegoś niebezpiecznego, wrogiego czy wymagającego, w którym rządzi prawo dżungli – jeden jest przeciwko drugiemu, pożera się lub jest się pożartym.
- Spostrzeganie innych, jako istoty z natury złe, złośliwe i egoistyczne, jako niebezpieczne, przesądne i nienawistne.
- Poczucie braku zaufania, niechęci i zazdrości względem innych, dużo wrogości, przesądów i nienawiści.
- Pesymistyczne nastawienie, przewidywanie tego, co najgorsze.

⁷¹ T. Mądrycki, *Osobowość jako system...*, op. cit., s. 97.

- Skłonność do poczucia niezadowolenia i zawiedzenia, czucie się nieszczęśliwym i pokrzywdzonym.
- Poczucie napięcia, pobudzenia i stanu konfliktu, co przejawiać się może w ogólnej „nerwowości”, zmęczeniu, drażliwości, rozstroju żołądka i w innych psychosomatycznych zaburzeniach, w emocjonalnej zmienności, poczuciu niepewności, braku spójności i złych snach.
- Tendencja do kompulsywnego analizowania swych przeżyć i odczuć.
- Poczucie zniechęcenia, poczucia winy, wstydu, grzeszności, tendencje suicydalne, brak odwagi.
- Zaburzenia w zakresie oceny samego siebie, np. dążenie do zdobycia mocy lub pozycji społecznej, przesadne ambicje, agresywność, pogoń za pieniędzmi, materialnymi dobrami, za uznaniem, sławą, zazdrość lub przypisywanie sobie nadzwyczajnych kompetencji lub/i przeciwstawne tendencje masochistyczne, nadmierna zależność, kompulsywna uległość, poczucie niższości, słabości, bezradności.
- Stała potrzeba zapewnienia sobie poczucia bezpieczeństwa, neurotyczne tendencje do postaw obronnych, ucieczki, ciągłego poprawiania, skłonności do zachowań psychotycznych.
- Tendencje do zachowań samolubnych, egocentrycznych, indywidualistycznych.

W Kwestionariuszu S-I podany jest również opis paralelnych symptomów poczucia bezpieczeństwa:

- Poczucie bycia lubianym, akceptowanym, traktowanym serdecznie.
- Poczucie przynależności, bycia w świecie jak u siebie, bycia na własnym miejscu, zajmowanie swego miejsca w grupie.
- Poczucie bezpieczeństwa, rzadkie czucie się zagrożonym, załęczonym.
- Spostrzeganie świata i życia, jako czegoś przyjemnego, przyjacielskiego, życzliwego i serdecznego.
- Spostrzeganie innych, jako istot z natury dobrych, miłych, przyjacielskich, życzliwych i serdecznych.
- Uczucie przyjaźni i zaufania do innych, mało wrogości a raczej tolerancja w stosunku do innych, spontaniczne wyrazy serdeczności.

- Optymistyczne nastawienie, przewidywanie pomyślnych wydarzeń; Poczucie zadowolenia i osobistego szczęścia.
- Poczucie wyciszenia i spokoju, relaksu, bezkonfliktowości, emocjonalnej stabilności.
- Spontaniczność w funkcjonowaniu, zdolność do ukierunkowania się na świat i innych niż na siebie, na własne „ja”.
- Akceptacja siebie, tolerancja dla różnych jego przejawów, akceptacja własnej impulsywności.
- Pragnienie siły i kompetencji raczej w rozwiązywaniu problemów niż w okazywaniu wyższości w stosunku do innych, zasadna ocena siebie, poczucie siły, odwaga.
- Względny brak neurotycznych czy psychotycznych zachowań, realistyczne radzenie sobie w życiu.
- „Społeczne zainteresowania” (w sensie Adlerowskim), gotowość do współpracy, zainteresowanie innymi, sympatia.

Dla rozwiązania problemu wynikającego z zagrożenia, w zależności od charakteru człowieka, który je spostrzega może być potrzebne wsparcie informacyjne, instrumentalne, emocjonalne lub wartościujące. Umiejętność do korzystania ze wsparcia jest w pewnym stopniu uzależniona od stylu przywiązania, charakterystycznego dla danego człowieka, czyli to znaczy, że zależy od przekonania na temat siebie i innych.

C. Hazan, P. Shaver, M. Mikulincer (1998)⁷² wyróżnili trzy takie style:

1. **Styl oparty na poczuciu bezpieczeństwa** – charakteryzuje osoby, których potrzeba bliskości i bezpieczeństwa była zaspokojona w dzieciństwie przez ich opiekunów. Dzięki temu ich kontakty z innymi osobami w dorosłym życiu charakteryzują się brakiem lęku przed odrzuceniem i otwartością.
2. **Styl oparty na unikaniu** – jest charakterystyczny dla osób, które nie miały w dzieciństwie zaspokojonej potrzeby bliskości i bezpieczeństwa. Ich potrzeba na bliskości mogła być nawet tłumiona na skutek dystansu opiekunów. Takie osoby w dorosłym życiu mogą obawiać się obojętności

⁷² C. Hazan, P. Shaver, *Attachment as an organizational framework for research on close relationships*, „Psychological Inquiry” 1994, nr 5, s. 30-45; R. Cieślak, A. Eliasz, *Wsparcie społeczne a osobowość*, (w:) *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, pod red. H. Sęk, R. Cieślaka, PWN, Warszawa 2004, s. 72.

innych na ich problemy lub wręcz odrzucenia – dlatego nie szukają wsparcia.

3. **Styl lękowo-ambiwalentny** reprezentują osoby, których potrzeba bliskości nie była konsekwentnie zaspokajana w dzieciństwie, dlatego też, mimo że odczuwają potrzebę takich relacji, to boją się wchodzić w bliskie relacje.

Badania przeprowadzone przez Floriana, Mikulincera i Bucholza pokazują, że osoby zakwalifikowane, jako posiadające styl oparty na poczuciu bezpieczeństwa miały wyższy poziom dostępności wsparcia emocjonalnego i instrumentalnego niż badani posiadający odmienne style⁷³.

Poczucie, że „dam radę”, budujemy w procesie samodzielnego zbierania doświadczeń, ale także przez proces modelowania, czyli obserwowania, jak inni radzą sobie w danej sytuacji. Istotnym składnikiem jest to, co nazywamy w psychologii siecią wsparcia – kilka osób, o których wiem na pewno, że są w trudnej sytuacji, jeśli zabraknie mi pomysłu, co zrobić – pomogą mi. **Wpływ na nasze poczucie skuteczności i związane z nim poczucie bezpieczeństwa mają własne doświadczenia, budowanie swojej sprawczości, ale także osoby znaczące, które w nas wierzą, które nam pomagają. W tym sensie można „pracować” nad czuciem się bezpiecznie.**

Wymienione uwarunkowania nie wyczerpują listy czynników kształtujących poczucie bezpieczeństwa. Warto dodać, że występują one we wzajemnych powiązaniach, podlegają modyfikacjom oraz występują w różnym natężeniu.

Bezpieczeństwo w perspektywie psychologicznej nie zamyka się jednak na poczuciu bezpieczeństwa. Wydaje się, że uwzględniając rozumienie bezpieczeństwa w kategoriach wartości, należy wskazać na dodatkowy aspekt. To **refleksja nad stanem bezpieczeństwa** i świadomość ważności bezpieczeństwa dla człowieka. Może być rozumiana, jako aktywność poznawcza, której przedmiotem jest zainteresowanie bezpieczeństwem własnym, najbliższych, narodu, świata. Istotną cechą wskazanej troski stanowi koncentracja myślenia na perspektywie bezpieczeństwa i jej ważności. Z tej refleksji mogą wynikać takie postawy aktywności, jak na przykład patriotyzm, aktywność społeczna, dbanie o zdrowy styl życia, działania proekologiczne, działalność social medialna. Prawdopodobnie związana jest ona z podmiotowym

⁷³ R. Cieślak, A. Eliaż, *Wsparcie społeczne a osobowość*, op. cit., s. 72.

odniesieniem do świata. Ten aspekt rzadko jest uwzględniany w analizach teoretycznych, ani tym bardziej empirycznych.

Poczucie bezpieczeństwa a bezpieczeństwo psychologiczne w zespole

Termin *bezpieczeństwo psychologiczne* wywodzi się z badań nad transformacją organizacyjną w wyniku pionierskich prac Kurta Lewina (model trójfazowy, 1947). Edgar Schein i Warren Bennis (1965) wykazali znaczenie bezpieczeństwa psychologicznego w transformacji.

Bezpieczeństwo psychologiczne jest postrzegane, jako czynnik, który silnie wpływa na stopień, w jakim ludzie są skłonni uczyć się nowych rzeczy. Schein napisał później, że bezpieczeństwo psychologiczne umożliwia dążenie do wspólnych celów bez ciągłego zajmowania się samoobroną. William Kahn (1990) wprowadził termin „bezpieczeństwo psychiczne” w szerszy kontekst zachowań organizacyjnych (nie tylko transformacji). Zrozumiał, że bezpieczeństwo psychologiczne decyduje o tym, czy ludzie są zaangażowani, czy nie w działania i sytuacje, w których się znajdują. Pokazuje on związek z indeksem zaangażowania, który regularnie konfrontuje nas z faktem, że większość ludzi nie jest zaangażowana w organizację.

Bezpieczeństwo psychologiczne jest ważnym obszarem dyskusji w dziedzinie psychologii, zarządzania, ochrony zdrowia i zarządzania zespołami. Wyniki licznych badań empirycznych przeprowadzonych w różnych regionach i krajach pokazują, że bezpieczeństwo psychologiczne odgrywa ważną rolę w efektywności pracy (Edmondson, Lei, 2014). Bezpieczeństwo psychologiczne odgrywa ważną rolę ułatwiając wymianę pomysłów i działania przy przeprowadzaniu wspólnych przedsięwzięć. Ułatwia również zespołom i organizacjom nauczanie i wykonanie zadań, a w ostatnich latach stało się bardziej znaczącym zjawiskiem organizacyjnym ze względu na zwiększone potrzeby nauki i innowacji w sytuacji coraz szybszego procesu rozwoju technologicznego i naukowego. Bezpieczeństwo psychologiczne to wspólne przekonanie, że zespół jest bezpieczny dla wspólnego podejmowania ryzyka. To może być zdefiniowane, jako „bycia w stanie pokazać i zatrudnić samego

siebie bez obawy o negatywne konsekwencje własnego wizerunku, statusu lub kariery”⁷⁴.

Bezpieczeństwo jest zjawiskiem psychologicznym na poziomie grupy⁷⁵. Bezpieczeństwo psychologiczne na poziomie grupy, jako model efektywności zespołu wykorzystuje pewne formy modelowania zespołu input (proces wyjścia) (IPO) tzn. prowadzi zespół do wydajności poprzez uczenie się zespołu. Znaczną rolę w budowaniu bezpieczeństwa psychicznego ma zaufanie (proces wejścia), które odgrywa ważną rolę w dzieleniu się wiedzą, jak również pośrednicząca (proces) rolę częściową.

Bezpieczeństwo psychologiczne jest jednym z czterech kluczy do budowania odporności zespołu i być może najważniejszym. W bezpiecznym psychologicznie środowisku wszyscy członkowie zespołu są przekonani, że nikt nie będzie karany ani wyśmiewany za zgłaszanie pomysłów, pytań, obaw lub błędów. Członkowie zespołu czują się bezpiecznie w swoim środowisku pracy lub zamieszkania – poza czysto fizycznym, materialnym zabezpieczeniem. Nie boją się oni głośno wypowiadać nawet niedojrzałych pomysłów, nawet, jeśli na początku mogą wydawać się absurdalne lub dziwne. Zyskują pewność: moi koledzy z drużyny nie będą się ze mnie śmiać ani odrzucać, ale będą traktować mnie i moje myśli w pozytywny sposób, dlatego można je otwarcie wyrazić.

Z czysto racjonalnego punktu widzenia wszyscy wiedzą, że rozwój następuje tylko poprzez naukę i że każdy rozwój wymaga błędów i pytań. Jednak często pojawia się ludzka potrzeba: my, ludzie, zawsze chcemy wyrzucić jak najlepsze wrażenie na innych. Ta potrzeba nazywa się „zarządzaniem wyświetleniami”. Istnieją potężne strategie behawioralne, które sprawiają, że wydajemy się kompetentni: nie zadawaj pytań, jeśli nikt inny nie zadaje; wolisz ukrywać własne błędy i słabości; nie kwestionuj status quo, itp. Fatalne jest jednak to, że właśnie te zachowania uniemożliwiają nam i innym uczenie się w tym samym czasie. Członkowie zespołów nie korzystają z okazji, aby nauczyć się czegoś nowego dla siebie, ponieważ boją się sprawiać wrażenie niekompetentnych. Środowisko bezpieczne psychicznie rozwiązuje ten dylemat między chęcią dalszego rozwoju z jednej strony, a potrzebą wywarcia dobrego

⁷⁴ Kahn 1990, s. 708.

⁷⁵ A. Edmondson, *Building a psychologically safe workplace*, video online, <https://www.youtube.com/watch?v=LhoLuui9gX8>, dostęp 18.08.2020.

wrażenia z drugiej. Przykładem tego są wyniki badania Amy Edmondson⁷⁶, która wykłada w Harvard Business School i od dawna zajmuje się procesami zespołowymi. Właściwie ona i jej zespół zbadali kwestię tego, jak często narkotyki są niewłaściwie dawkowane w szpitalach i czy ma to związek z atmosferą w zespole. Co zaskakujące, znalazła korelację, która była dokładnie odwrotna do tego, czego oczekiwała: w zespołach o „otwartym klimacie” było więcej nieprawidłowych dawek niż w innych zespołach. Kiedy jednak doszła do sedna tego zaskakującego wyniku, okazało się, że tak naprawdę nie było już nieprawidłowego dawkowania – zamiast tego o błędach dyskutowano bardziej otwarcie w zespołach z otwartą atmosferą zespołową, czyli z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego.

Badania Edmonson wyraźnie pokazują jeden z istotnych skutków bezpieczeństwa psychologicznego, a mianowicie celowe radzenie sobie z błędami i porażkami. Z jednej strony pozytywna kultura podejścia do błędów oznacza, że słabe punkty w systemach i procesach są wykrywane wcześniej i można podjąć środki zaradcze. Z drugiej strony otwarte podejście do doświadczania błędów oznacza również, że można je szybciej przetworzyć, a zespół może zająć się nowymi wyzwaniami w sposób zorientowany na rozwiązania. Istnieje zatem dobrze ugruntowany i stabilny związek między bezpieczeństwem psychologicznym a uczeniem się oraz między bezpieczeństwem psychologicznym a wynikami.

Imponującym dowodem na siłę bezpieczeństwa psychologicznego był „Projekt Arystoteles” Google'a. Celem tego badania było ustalenie, co odróżnia zespoły o wysokiej wydajności od innych zespołów. W tym celu zbadano wszystkie możliwe zmienne, które mogą mieć wpływ na wyniki zespołu (skład zespołu, wielkość zespołu, bliskość przestrzenna, wykształcenie członków zespołu itp.). Żadna z wymienionych zmiennych nie miała określonej wartości predykcyjnej. Firma Google znalazła także związek między bezpieczeństwem psychicznym a efektywnością zespołów. W otwartym badaniu Google chciał się dowiedzieć, jak skuteczne zespoły różnią się od innych, mniej skutecznych. Zespoły zostały sklasyfikowane jako „wysoce efektywne”, jeśli ich przełożeni oceniali je około dwukrotnie lepiej niż porównywalne zespoły, a także generowały

⁷⁶ Ibidem.

ponadprzeciętne zyski. Google zajmowało się tym pytaniem w 180 zespołach przez dwa lata. W rezultacie Google odkrył, że aktorzy w zespole są mniej ważni niż ich interakcja. Szczególnie wyróżniał się jeden aspekt: bezpieczeństwo psychiczne. To określiło, jak otwarci byli członkowie zespołu na dzielenie się poczuciem (nie) bezpieczeństwa i niedoskonałością. Skład zespołu jest zwykle określany na podstawie uzupełniających się poziomów wydajności i podobnych profili osobowości członków zespołu. Skupiamy się na jednostce. Uwzględnienie umiejętności gry zespołowej również skupia się na jednostce, chociaż ma pozytywny wpływ na interakcję zespołu, pozostaje kwestią indywidualną. W badaniu Google wykazało, że zespoły odnoszące największe sukcesy mają 5 cech wspólnych:

- **Bezpieczeństwo psychiczne** - „Jeśli popełnię błąd w naszym zespole, nie będę oskarżony”.
- **Niezawodność** - „Kiedy moi koledzy z drużyny powiedzą, że coś zrobią, osiągną to”.
- **Struktura i przejrzystość** - „Nasz zespół ma efektywny proces podejmowania decyzji”.
- **Znaczenie** - „Praca, którą wykonuję dla naszego zespołu, ma dla mnie znaczenie”.
- **Wpływ** - „Rozumiem, jak praca naszego zespołu przyczynia się do realizacji celów organizacji”.

Głównym zaskoczeniem badania był pod dwoma względami aspekt bezpieczeństwa psychicznego. Z jednej strony, dlatego, że decydował, czy zespół to coś więcej, niż suma jego członków, a z drugiej, ponieważ jego zakres wykracza poza cztery pozostałe właściwości. Bezpieczeństwo psychologiczne określa stopień bezpieczeństwa, jaki członkowie zespołu odczuwają, gdy mówią nieprzyjemne prawdy, przyznają się do błędów i okazują sobie nawzajem wrażliwość i brak poczucia bezpieczeństwa. Opisuje, więc pełną zaufania, pozytywną atmosferę pracy, w której członkowie zespołu mogą ze sobą otwarcie rozmawiać, bez obaw o negatywne konsekwencje⁷⁷.

⁷⁷ A. Edmondson, *Psychological safety and learning behavior in work teams*, „Administrative Science Quarterly” 1991, nr 2, s. 350-383.

Bezpieczeństwo psychologiczne nie jest mierzone harmonią w zespole, bezpieczeństwem w pracy, swobodną kulturą organizacyjną czy stopniem osobistej otwartości. Badanie wykazało, że skład zespołu prawie nie miał wpływu na skuteczność zespołu: nie ma znaczenia, czy i ilu inżynierów, absolwentów uczelni czy ekstrawertyków było w zespole. To, co miało znaczący wpływ na efektywność zespołu to: bezpieczeństwo psychologiczne, które panowało w poszczególnych zespołach. Efekt bezpieczeństwa psychologicznego okazał się nawet warunkiem wstępnym dla innych zmiennych wpływających: rzetelności i przejrzystości, sensowności i wagi własnej pracy. Ponadto bezpieczeństwo psychologiczne nie tylko zwiększa efektywność zespołów, ale także ogranicza fluktuację członków zespołu.

W zespołach bezpiecznych psychicznie dużo lepiej można też wykorzystać różnorodność członków zespołu – logicznie rzecz biorąc, jeśli nie trzeba bać się dyskryminacji, to aktywniej można angażować się w swoją pracę, dlatego członkowie zespołu preferują zespoły, w których nie muszą bać się odrzucenia. Fakt, że różnorodność z kolei ma bardzo pozytywny wpływ na siłę ekonomiczną przedsiębiorstw, został szeroko udowodniony⁷⁸.

Na podstawie swoich badań firma Google opracowała listę kontrolną, która podsumowuje sugestie dotyczące zachowania zapewniającego większe bezpieczeństwo psychologiczne pewnymi szczegółowymi wskazówkami np. mowy ciała i informacjami dotyczącymi otwartej komunikacji w procesach decyzyjnych. Aby zwiększyć bezpieczeństwo psychologiczne w zespołach, potrzebne jest środowisko, w którym każdy czuje się wystarczająco chroniony, aby zadawać pytania, wyrażać pomysły lub rozwiązywać własne błędy. Kurs na to wyznacza postrzeganie przez członków zespołu tego, czym właściwie jest „praca”. Jeśli praca jest postrzegana jako proces uczenia się, łatwiej jest przyznać się do ignorancji, szukać wsparcia i ją zaakceptować. Jeśli natomiast praca rozumiana jest, jako perfekcyjne wykonanie powierzonych zadań, to odchylenia od oczekiwanego rezultatu częściej będą odbierane jako osobiste niepowodzenie i słabe wyniki. Zespół może wpływać na samą strukturę, na przykład wyznaczając

⁷⁸ D. Hunt, Why diversity matters, <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>, dostęp 03.03.2023.

zadania obserwacyjne w określonym przedziale czasu, które są wspólnie omawiane w określonym momencie.

Na przykład takim zadaniem może być: Obserwuj, jak sobie radzisz w nieoczekiwanych sytuacjach. Jakie masz wtedy myśli? Czy myślisz negatywnie / defensywnie czy pozytywnie, czy jesteś zorientowany na rozwiązania? Każdy błąd jest szansą na poprawę lub przemyślenie. Aby zwiększyć otwartość na ewentualne błędy, np. Google wprowadził „ryzyko tygodnia”. Na spotkaniu zespołu jeden z członków zespołu wymienia sytuację z ostatniego tygodnia, w której podjął ryzyko - niezależnie od tego, czy konsekwencje są już znane, czy były dobre, czy złe. Inne zadanie obserwacyjne ma podobny cel i może być wykonywane przez zespół przez pewien okres, jak opisano powyżej: Aktywnie szukaj blisko siebie błędów i znajdź ich rozwiązania. Porozmawiaj o tym z kolegami. Ogólnie rzecz biorąc, wymiana z kolegami z drużyny jest bardzo ważna. Bezpieczeństwo psychologiczne opiera się na rozmowie między ludźmi – o sukcesach, banalnościach, ale także błędach, lękach i planach. Obejmuje to również: pozostawanie ciekawym, zadawanie pytań i ciągle kwestionowanie istniejących procesów. Innym warunkiem wstępnym dla środowiska bezpiecznego psychicznie jest osobiste przyznanie się do własnych słabości i nieadekwatności. Ci, którzy aktywnie radzą sobie z własnymi słabościami i mocnymi stronami, chętniej szukają pomocy u innych w krytycznych punktach. Jeśli zespół wie i akceptuje, że każdy członek zespołu ma zarówno mocne, jak i słabe strony, zespół, jako całość może lepiej wykorzystywać potencjał i lepiej rozdzielać zadania. „Projekt Arystoteles” sprawił, że koncepcja bezpieczeństwa psychicznego stała się znana na całym świecie. Nowe filozofie zarządzania i nowe metody, takie jak Total Quality Management (TQM) i Toyota Production System (TPS) uitorowały drogę do realizacji bezpieczeństwa psychologicznego. Coraz częściej pracownicy byli w stanie samodzielnie analizować i rozwiązywać problemy, zwiększać orientację na klienta i samodzielnie projektować procesy pracy. Wnioski z badań Google i Amy Edmonson pozwoliły rozwijać wiedzę o znaczeniu bezpieczeństwa psychologicznego dla ludzi w obszarze budowania poczucia bezpieczeństwa i efektywności zespołu.

Wykazano, że bezpieczeństwo psychologiczne (Rys. 9.) ma trzy aspekty:

1. Przejęcie odpowiedzialności.
2. Zaufanie.
3. Słaby punkt (pokazanie słabości) ⁷⁹.

Rys. 9. Bezpieczeństwo psychologiczne



Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Zahno, *A psychologist's approach to enabling psychological safety*, Scrum Gathering Vienna, 2019, s. 14.

Możliwość pokazania słabości (słabego punktu) jest warunkiem wstępnym nie tylko przetwarzania zadań, ale także umożliwia tworzenie rozwiązań w oparciu o korzystne rozwiązania wobec klienta/wroga/partnera. Obejmuje ono możliwość przyznania się na forum, że nie zrozumiało się zadania i pozwala (prawdopodobnie ponownie) na poproszenie o wyjaśnienie. Pokazywanie słabości jest ściśle związane ze wstydem („Jestem za głupi/ niewystarczająco dobry”), a wstyd jest głównym powodem odrzucenia wysoce skutecznych praktyk, jak np. zapytanie czy praca w parach.

⁷⁹ J. Zahno, *A psychologist's approach to enabling psychological safety*, Scrum Gathering Vienna, 2019, s. 14.

Badania przeprowadzone przez Brené Brown pokazują, że ludzie mają dwie różne strategie radzenia sobie z brakiem poczucia bezpieczeństwa. Niektórzy zachowują dla siebie nieprzyjemne, wstydlive doświadczenia, inni otwierają się na osoby godne zaufania i/lub potrafią praktykować współczucie dla siebie. Pierwsza strategia jest kształtowana przez własny obraz nieadekwatności osobistej i opiera się na taktyce eliminowania lub ignorowania nieadekwatności. Jednak na dłuższą metę sprzyja to izolacji i depresji. Druga strategia bardziej charakteryzuje się obrazem niedoskonałości („Jestem wystarczający i dobrze, że mam słabości”) i zachęca do empatii, co prowadzi do zaufania i więzi. To wymaga odwagi⁸⁰. W atmosferze zaufania jest to możliwe bez utraty twarzy i prowadzi do lepszych wyników i bardziej efektywnych procesów w dłuższej perspektywie.

Zaufanie określa cienką granicę między własnymi nadziejami i lękami. Ci, którzy ufają, muszą mieć pewność, że nie będą zawiedzeni. Zaufani muszą mieć pewność, że posiadają lub zdobędą umiejętności spełniające zewnętrzne oczekiwania. Otrzymanie zaufania jest uważane za jeden z najskuteczniejszych czynników stymulujących rozwój osobisty. Zaufanie zaczyna się od każdej jednostki. To praca nad własną wiarygodnością przejawia się w charakterze (uczciwość i jasne intencje) oraz kompetencjach (umiejętnościach i doświadczeniu) innych. Zaufanie do innych prowadzi do solidarności, zaufanie do zespołu prowadzi do dostosowania, zaufanie do rynku prowadzi do reputacji, zaufanie do społeczeństwa prowadzi do znaczenia społecznego – oto pięć fal wiarygodności według Stephena M. R. Covey⁸¹.

Przyjmowanie odpowiedzialności jest umocowane (kompetencja), celowe (zamiar), dobrowolne (autonomia) i z własnej inicjatywy - jest przekonaniem o sprawie (cel). Brak chęci do wzięcia na siebie odpowiedzialności jest jednym z największych wyzwań samoorganizujących się zespołów i organizacji. Objawia się długim czasem realizacji, niejasnymi obowiązkami w rolach, niespójnymi procesami, przeskakiwaniem w tę i z powrotem między zadaniami przypominającymi ping-pong oraz ograniczonymi prawami dostępu poszczególnych członków zespołu. Problem narasta w przypadku zespołów, gdy

⁸⁰ B. Brown, *The gifts of imperfection: Let go of who you think you're supposed to be and embrace who you are*, Hazelden Publishing, Center City, Minnesota 2010, s. 65.

⁸¹ R. Covey, R. Merrill, *The speed of trust: The one thing that changes everything*, Free Press, New York 2006, s. 44.

zespoły są od siebie silnie zależne. Często odpowiedzialność jest mylona z obowiązkiem. Jednak ci, którzy czują się zobowiązani, nie mogą swobodnie wybierać swoich opcji zadań. Nie działają też dobrowolnie. Zaangażowanie to reaktywna postawa wobec oczekiwań innych⁸². Sposobem na podjęcie prawdziwej, a mianowicie odczuwanej odpowiedzialności – jest jasność sytuacji i kompetencje członka zespołu. Jeśli członkowie zespołu mają jasność, co do intencji swojej misji i są wyposażeni w wystarczające kompetencje, potrafią poprowadzić misję do sukcesu⁸³. Ponadto dwie cechy zespołu, pomagają poprawić jego bezpieczeństwo psychiczne. Są to:

- Wyrażna struktura zespołu, gdzie członkowie rozumieją swoją rolę w zespole.
- Silne pozytywne relacje między członkami zespołu.

1.3. Źródła zagrożenia poczucia bezpieczeństwa

Zagrożenia są immanentną cechą ludzkiej egzystencji. Współczesny świat, mimo wysiłków człowieka ukierunkowanych na zapewnienie bezpieczeństwa, generuje coraz więcej sytuacji, które w bliższej lub dalszej perspektywie stwarzają ryzyko naruszenia i utraty cenionych przez ludzi wartości, takich jak życie, zdrowie, dobre imię, czy też założeń światopoglądowych, nadających sens naszej egzystencji. Doświadczenia, jakie przyniósł XX wiek i pierwsza dekada obecnego stulecia, świadczą o niebezpieczeństwie utraty humanistycznych wartości i ciągłym zagrożeniu ludzkości agresją wewnątrzgatunkową. To właśnie one nakazują człowiekowi bać się samego siebie i skłaniają wręcz do stawiania pod znakiem zapytania możliwości przetrwania gatunku *homo sapiens*⁸⁴.

B. Hołyst stwierdza, że zagrożenie nie jest jednoznaczne, jest to sytuacja uświadomiona przez przedmiot, który zostaje dotknięty danym zdarzeniem⁸⁵. W tej sytuacji z przedmiotem zdarzenia należy utożsamiać ludzi, ponieważ to oni

⁸² por. C. Avery, *The Responsibility Process*, YouTube, https://youtu.be/T3IZ2ISxag?si=_woCjBXBbdinNICY, dostęp 27.02.2022.

⁸³ L. D. Marquet, *Turn the ship around!: A true story of building leaders by breaking the rules*. Penguin Books, London 2015, s. 33-36.

⁸⁴ K. Loranty (red.), *Psychospołeczne uwarunkowania zachowań jednostek i grup społecznych w sytuacjach zagrożeń: Wybrane problemy*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2010, s. 7.

⁸⁵ B. Hołyst, *Wiktymologia*, Wyd. Prawnicze PWN, Warszawa 1997, s. 64-65.

w największym stopniu odczuwają skutki związane z zaistnieniem zagrożenia. Dlatego też można stwierdzić, iż zagrożenie powiązane jest z trudną sytuacją pojawiającą się podczas odczuwania przez człowieka obaw przed utratą życia oraz pozostałych cenionych wartości⁸⁶.

K. Ficoń uważa, że pod pojęciem zagrożenia kryją się zdarzenia spowodowane przyczynami losowymi (naturalnymi) lub nielosowymi (celowymi), które wywierają negatywny wpływ na funkcjonowanie danego systemu lub powodują niekorzystne (niebezpieczne) zmiany w jego otoczeniu wewnętrznym lub zewnętrznym⁸⁷.

Pojęcie zagrożenia rozumiane jest w naukowych rozważaniach najczęściej, jako prawdopodobieństwo utraty jakiejś cennej przez jednostkę wartości: bytowania na określonym poziomie, zdobywania kwalifikacji, pozycji społeczno-zawodowej, posiadanie pracy, prawdopodobieństwo obniżenia się poziomu konsumpcji, braku pracy itp. Zmniejsza się liczba osób, które w realizacji celów życiowych chcą polegać tylko na sobie, większość szuka oparcia w instytucjach powołanych do pomocy. Powoduje to trudności w przystosowaniu się do zmieniających się reguł funkcjonowania i niską użyteczność instytucji formalnych⁸⁸. W obecnych czasach dominujące są dwa rodzaje zagrożeń: zagrożenie bytu (ekonomiczne) oraz zagrożenie „ego” (psychologiczne)⁸⁹. Zarówno pojęcie „bytu”, jak i „ego” rozumiane są szeroko. Byt to życie i zdrowie, jakość tego życia; „ego” to potrzeba podmiotowości, zaspokajana w różnych kontekstach społecznych i różnych okolicznościach. Możliwości jednostki są podstawą podejmowania przez nią działań zaradczych, a brak możliwości – istotą ludzkiej bezradności i rozpacz⁹⁰.

Psychologiczne pojęcie możliwości może z kolei mieć dwojaką treść: poznawczą (co ludzie mogą przyjąć do wiadomości) oraz treść emocjonalną (co ludzie mogą wytrzymać). Te znaczenia możliwości są ze sobą powiązane, ponieważ to, co może się zdarzyć, zależy nierzadko od tego, co ludzie myślą

⁸⁶ D. Kompała, *Istota zagrożeń*, „Obronność” 2014, nr 3(11), s. 24.

⁸⁷ K. Ficoń, *Inżynieria zarządzania kryzysowego: Podejście systemowe*, Bel Studio, Warszawa 2007, s. 76.

⁸⁸ Z. Ratajczak, *Przedmowa*, (w:) *Zmiany społeczne: Zagrożenia i wyzwania dla jednostki*, pod red. Z. Ratajczaka, Instytut Psychologii PAN, Warszawa 1993, s. 10.

⁸⁹ J. Mazur, *Profilaktyka i prewencja: Między zagrożeniem a bezpieczeństwem: Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2012, s. 15.

⁹⁰ Z. Ratajczak, op. cit., s. 11.

i robią⁹¹. Istnieją dwie możliwości kontrolowania przez człowieka biegu wypadków, odpowiednio do wyznaczonych celów i dwie strategie stosowane w tym zakresie: bierne i czynne (Tab. 1).

Obie strategie były i są powszechnie stosowane nie tylko w okresie zmiany społecznej. Ich użycie zależne jest od wiedzy, socjalizacji, otwartości na zmiany, a po wielokroć również od posiadanego kapitału społeczno-kulturowego. Trudno jest je oceniać, ponieważ tak czy inaczej należałoby na nie spojrzeć z punktu widzenia racjonalności jednostki⁹².

Tab. 1. Strategie kontrolowania przez człowieka biegu wypadków

Bierna	Czynna
Polegająca na oczekiwaniu biegu pomyślnego zdarzeń lub przeczekiwaniu biegu niepomyślnego i na odpowiednim „ustawieniu się” wobec zdarzeń; poddaniu się ich najbardziej pomyślnemu z jego licznych nurtów	Polegająca na kontrolowaniu przebiegu zdarzeń, strategia czynna polega na dostrzeganiu, tworzeniu i wykorzystywaniu możliwości

Źródło: opracowanie własne na podstawie: T. Tomaszewski, *O możliwościach jednostki w sytuacjach przemian społecznych*, „Kolokwia Psychologiczne” 1993, nr 2, s. 20.

Brak bezpieczeństwa utrudnia lub uniemożliwia realizację potrzeb w rozumieniu bezpieczeństwa osobistego jednostki lub zadań w odniesieniu do instytucji lub organizacji. Pod pojęciem sytuacji zagrożenia lub utraty bezpieczeństwa należy rozumieć wszystkie sytuacje, gdzie zagrożone jest bezpieczeństwo (sytuacje zagrożenia bezpieczeństwa) lub dochodzi do rzeczywistej i obiektywnej utraty bezpieczeństwa pojedynczych osób lub ich większej liczby albo też bezpieczeństwa instytucji czy organizacji (sytuacje utraty bezpieczeństwa). Z uwagi na dynamiczny czasem przebieg tego typu sytuacji mogą one pojawiać się w następujących po sobie etapach – sekwencjach czasowych, gdzie sytuacje utraty bezpieczeństwa poprzedzone są jego zagrożeniem. Może również dochodzić do występowania tych sytuacji oddzielnie i niezależnie, na przykład tylko w wymiarze zagrożenia lub tylko w wymiarze utraty

⁹¹ T. Tomaszewski, *O możliwościach jednostki w sytuacjach przemian społecznych*, „Kolokwia Psychologiczne” 1993, nr 2, 19.

⁹² J. Mazur, op. cit., s. 15.

bezpieczeństwa. Stąd też wynika posługiwanie się terminami „sytuacje zagrożenia” lub „sytuacje utraty bezpieczeństwa” odzwierciedlającymi potencjalne wzorce w praktyce⁹³.

Do zagrożenia lub utraty bezpieczeństwa może dojść w konsekwencji różnych form działania jednej lub wielu osób. Mogą to być: wypowiedź, użycie siły fizycznej, wykorzystanie narzędzi i środków technicznych, substancji chemicznych, elektronicznych środków komunikacji i wielu innych form, nie wykluczając narzędzi w postaci broni palnej, a także niebezpiecznych narzędzi lub ładunków wybuchowych oraz innych przedmiotów i środków. Cechą wspólną sytuacji, zachowań i działań stwarzających zagrożenie lub utratę bezpieczeństwa są zawarte w nich przejawy przemocy współwystępujące często, lecz nie zawsze, z zachowaniami agresywnymi. Do zagrożenia lub utraty bezpieczeństwa może również dojść w wyniku błędów, braku wiedzy i wykształcenia pracowników, nieadekwatnych rozwiązań prawno-organizacyjnych lub niewłaściwie sprawowanego nadzoru i kontroli, które są także niezmiernie istotnymi źródłami tych sytuacji w praktyce⁹⁴.

Do wygenerowania zagrożeń potrzebne są określone możliwości, tkwiące w samym podmiocie, którego dotyczą, w jego otoczeniu lub w związkach podmiotu z otoczeniem. Zagrożenie to można scharakteryzować, jako potencjał negatywny rozumiany, jako zdolność do destrukcyjnego oddziaływania na system⁹⁵.

Zagrożenie to prawdopodobieństwo powstania stanu niebezpiecznego dla człowieka czy otoczenia. Postrzegane i uświadamiane przez ludzi powoduje określone sposoby myślenia i działania. Mogą one być konstruktywne, ale również dekonstruktywne. Bardzo często zwiększają prawdopodobieństwo wystąpienia obiektywnie istniejącego niebezpieczeństwa. Niekiedy też myślenie i działania podejmowane przez ludzi zatracają kontakt z obiektywnym niebezpieczeństwem. Jednostki i grupy społeczne przestają sobie uświadamiać źródła swoich zachowań, traktując je, jako normalne i konstruktywne dla siebie w określonej sytuacji. Powodują w ten sposób powstanie nowego źródła zagrożeń – zarówno

⁹³ D. Kompala, op. cit., s. 24.

⁹⁴ M. Łukasiewicz, *Następstwa braku bezpieczeństwa w pracy resocjalizacyjnej z nieletnimi*, Difin, Warszawa 2020, s. 23.

⁹⁵ A. Szymanek, *Wektorowy model zagrożenia obiektu*, (w:) *Bezpieczeństwo systemów: Materiały III Sympozjum Bezpieczeństwa Systemów*, Kiekrz, 16-19 października 1990, ITWL, Warszawa 1990, s. 97.

dla nich samych, jak i dla struktury społecznej (zagrożenia psychospołeczne: alkoholizm, zachowania antyspołeczne, rozpad więzi społecznych)⁹⁶.

Sposoby myślenia i działania jednostek oraz grup społecznych w określonych sytuacjach uzależnione są od właściwości i cech obiektywnie istniejącej rzeczywistości, sposobu jej interpretacji (subiektywnego odbicia tej rzeczywistości w naszym umyśle) oraz postrzegania własnych możliwości radzenia sobie z uświadamianym niebezpieczeństwem⁹⁷. Dokonując pewnych uogólnień, należy także uwzględnić naturę człowieka i naturę życia społecznego.

Zagrożenia klasyfikowane są na wiele sposobów w zależności od czynnika, na którym zamierza się daną klasyfikację oprzeć. Jedną z najpopularniejszych klasyfikacji oparta jest na pierwotnych źródłach i przyczynach powstania według kryterium przyczynowego⁹⁸. Wyróżnia się według niej zagrożenia: środowiska przyrodniczego, środowiska społecznego i środowiska mieszanego (Rys. 10).

Rys. 10. Zagrożenia środowiskowe, społeczne i mieszane

Zagrożenia ze strony środowiska przyrodniczego	Zagrożenia środowiska społecznego	Zagrożenia ze strony środowiska mieszanego
• zagrożenia kosmiczne • zagrożenia atmosferyczne • zagrożenia litosferyczne • zagrożenia hydrosferyczne • zagrożenia klimatyczne • zagrożenia biosferyczne	• zagrożenia tożsamościowe • zagrożenia militarne • zagrożenia terrorystyczne • zagrożenia polityczne • zagrożenia ekonomiczne • zagrożenia energetyczne • zagrożenia społeczne • zagrożenia zdrowotne • zagrożenia ekologiczne • zagrożenia socjalne • zagrożenia cywilizacyjno-kulturowe	• zakłócenia pochodzące z całokształtu działalności człowieka i środowisku przyrodniczym

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: E. Kantowicz, I. Staszkievicz-Grabarczyk, M. Zmysłowska, *Zagrożone człowieczeństwo*, Impuls, Kraków 2018, s. 105-112.

⁹⁶ T. Tomaszewski, op. cit., s. 20.

⁹⁷ L. Korzeniowski, *Zarządzanie bezpieczeństwem: Rynek, ryzyko, zagrożenie, ochrona*, (w:) *Zarządzanie bezpieczeństwem*, pod red. P. Tyrały, Wyd. PSB, Kraków 2000, s. 437

⁹⁸ D. Kompała, op. cit., s. 28.

Zagrożenia ze strony środowiska przyrodniczego należy rozumieć, jako potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka ze strony całokształtu ożywionych i nieożywionych składników przyrody, ściśle ze sobą powiązanych, otaczających człowieka⁹⁹. W zbiorze „zagrożenia środowiska przyrodniczego” można wyróżnić sześć grup cech i właściwości określonych, jako: zagrożenia kosmiczne, zagrożenia atmosferyczne, zagrożenia litosferyczne, zagrożenia hydrosferyczne, zagrożenia klimatyczne oraz zagrożenia biosferyczne.

Zagrożenia kosmiczne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka ze strony środowiska pozaziemskiego. Chodzi tu głównie o upadki komet bądź planetoid na powierzchnię Ziemi, ale także o takie zjawiska jak bliski Ziemi wybuch supernowej.

Zagrożenia atmosferyczne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka ze strony powłoki gazowej otaczającej kulę ziemską. Zagrożenia, jakie mogą wystąpić ze strony atmosfery to: mróz (dwa rodzaje zagrożeń tj. oblodzenie i zalodzenie oraz lawiny i osunięcie gruntu), huragany, susze, powodzie i mgły.

Zagrożenia litosferyczne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka ze strony zewnętrznej powłoki kuli ziemskiej.

Zagrożenia hydrosferyczne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka ze strony powłoki wodnej tj. zagrożenia wód podziemnych, zagrożenia wód powierzchniowych lądowych, zagrożenia wód morskich i oceanów oraz zagrożenia opadów atmosferycznych¹⁰⁰.

Zagrożenia środowiska społecznego to druga grupa cech i właściwości źródeł zagrożeń bezpieczeństwa człowieka. W podziale tym zagrożenia ze strony środowiska społecznego należy rozumieć, jako potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka ze strony jednostek, grup społecznych i innych zbiorowości

⁹⁹ E. Kantowicz, I. Staszekiewicz-Grabarczyk, M. Zmysłowska (red.), *Zagrożone człowieczeństwo: T. 5, Między bezradnością a działaniem*, Impuls, Kraków 2018, s. 106.

¹⁰⁰ Ibidem, s. 107.

ludzkich oddziałujących na rozwój, zachowanie się i aktywność człowieka¹⁰¹. W zbiorze „zagrożenia ze strony środowiska społecznego” można wyróżnić dziesięć grup cech i właściwości określonych, jako: zagrożenia tożsamościowe, zagrożenia militarne, zagrożenia terrorystyczne, zagrożenia polityczne, zagrożenia ekonomiczne, zagrożenia energetyczne, zagrożenia społeczne, zagrożenia zdrowotne, zagrożenia ekologiczne, zagrożenia socjalne, zagrożenia cywilizacyjno-kulturowe.

Zagrożenia tożsamościowe to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla obrazu siebie: właściwości wyglądu, psychiki i zachowania z punktu widzenia jego odrębności i неповtarzalności u innych ludzi. Można tu wymienić siedem grup cech i właściwości określonych, jako: zagrożenia tożsamości narodowej, zagrożenia tożsamości etnicznej, zagrożenia tożsamości religijnej, zagrożenia tożsamości społecznej, zagrożenia tożsamości kulturowej, zagrożenia tożsamości osobowej oraz zagrożenia tożsamości osobistej.

Zagrożenia militarne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka środkami i metodami przemocy zbrojnej. Wśród zagrożeń militarnych należy w szczególności wyróżnić: blokadę militarną, szantaż militarny, prowokację militarną, konflikt lokalny, konflikt między państwami, napaść zbrojną grup nieformalnych oraz demonstrację siły (środki konwencjonalne, a także broń typu ABC – atomową, biologiczną, chemiczną oraz radiologiczną)¹⁰².

Zagrożenia terrorystyczne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka środkami i metodami przemocy, gwałtu, okrucieństwa¹⁰³.

Zagrożenia polityczne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka środkami i metodami politycznymi. Wspomniane zagrożenia obejmują zarówno politykę wewnętrzną, jak i zagraniczną państwa. Występują zwykle w wyniku

¹⁰¹ L. F. Korzeniowski, *Obiektywne a subiektywne kategorie bezpieczeństwa narodowego*, (w:) *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, pod red. J. Maciejewskiego, O. Nowaczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, s. 22.

¹⁰² B. Balcerowicz, *Obronność państwa średniego*, Bellona, Warszawa 1997, s. 74.

¹⁰³ E. Kantowicz, I. Staszkievicz-Grabarczyk, M. Zmysłowska, op. cit., s. 108.

planowanych oraz zorganizowanych działań, które mają na celu doprowadzenie do zakłócenia porządku konstytucyjnego państwa, podważenie pozycji na arenie międzynarodowej, a w skrajnych przypadkach spowodować obalenie władzy lub w najgorszym przypadku – wywołać wojnę domową¹⁰⁴.

Zagrożenia ekonomiczne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka środkami i metodami gospodarczymi. Do najpowszechniejszych zagrożeń ekonomicznych należy zaliczyć: kryzys finansowy, szantaż energetyczny, dysproporcję w zamożności grup społecznych, pranie brudnych pieniędzy, bezrobocie oraz celowe ograniczanie dostępu do surowców i technologii przez wysoko rozwinięte państwa¹⁰⁵.

Zagrożenia społeczne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka środkami i metodami społecznymi. W przypadku zagrożeń społecznych na szczególną uwagę zasługują: patologie społeczne (alkoholizm, narkomania), choroby, kryzysy demograficzne, ubóstwo, łamanie praw człowieka i obywatela, uprzedzenia kulturowo-religijne oraz przestępczość¹⁰⁶.

Zagrożenia zdrowotne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu zdrowia człowieka.

Zagrożenia ekologiczne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka czynnikami ekologicznymi. Wśród charakterystycznych zagrożeń ekologicznych znajdują się katastrofy przemysłowe, zanieczyszczenia powietrza, wody i gleby na masową skalę, wykorzystywanie niebezpiecznych technologii przemysłowych, niekontrolowana eksploatacja zasobów naturalnych, a także próby nuklearne oraz testy nowych typów broni¹⁰⁷.

¹⁰⁴ J. Pawłowski (red.), *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, AON, Warszawa 2009, s. 14.

¹⁰⁵ D. Kompała, op. cit., s. 39.

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ Z. Ciekanowski, *Rodzaje i źródła zagrożeń bezpieczeństwa*, „Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza” 2010, nr 1, s. 3.

Zagrożenia socjalne to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności bytowych człowieka¹⁰⁸.

Zagrożenia cywilizacyjno-kulturowe to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności bytowej człowieka ze strony czynników cywilizacyjno-kulturowych.

Zagrożenia ze strony środowiska mieszanego to potencjały powodujące okoliczności zakłócające i przynoszące szkodę dla stanu niezagrożenia, spokoju i pewności człowieka ze strony całokształtu działalności człowieka w środowisku przyrodniczym.

Do kluczowych zagrożeń należała o ostatnich latach pandemia Covid-19.

Ryzyko transmisji wirusa SARS-CoV-2 uniemożliwiło kontaktowanie się ze sobą, co zmniejszało szansę na uzyskanie cennego doświadczenia życiowego i zawodowego.

W warunkach służby i pracy wyróżniono etapy pandemii:

- I. ETAP – otrzymanie informacji o zachorowaniach oraz wprowadzonymi ograniczeniami, zmiana sposobu pełnienia obowiązków służbowych.
- II. ETAP – realizacja zadań wynikających ze specyfiki działań jednostki, utrzymywanie ograniczeń i obostrzeń w środowisku cywilnym.
- III. ETAP – zmniejszanie ograniczeń i obostrzeń w środowisku służby i pracy oraz w środowisku cywilnym.

Pandemia – ukazała zachowania i emocje mogące mieć wpływ na bezpieczeństwo: strach, niepewność, poczucie zagrożenia, nasilone lęki, dystans społeczny przytłaczające uczucie niepokoju, napięcie, silny stres, brak poczucia kontroli, pogorszenie nastroju, depresja, poczucie niesprawiedliwości, obawa o życie własne i życie swoich bliskich, obniżenie zadowolenia z życia, niedowierzanie, negowanie, złość, wzrost strategii zaprzeczania istnienia zagrożenia, smutek, zazdrość, gniew, adaptacja, wyczerpanie, przygnębienie, natrętne myśli, zaburzenia koncentracji uwagi, bezsenność.

Pandemia COVID-19 nie tylko wpływa na zdrowie fizyczne, ale może również prowadzić do problemów ze zdrowiem psychicznym, takich jak problemy

¹⁰⁸ E. Kantowicz, I. Staszkievicz-Grabarczyk, M. Zmysłowska, op. cit., s. 109.

ze snem, depresje czy objawy stresu pourazowego¹⁰⁹. Poważna pandemia chorób zakaźnych może mieć rozległe i wszechobecne szkodliwe skutki dla zdrowia psychicznego jednostek. Na przykład nagły wybuch choroby, który wiąże się z wysoką zakaźnością i szybkim przenoszeniem, wywołuje strach i niepokój w społeczeństwie¹¹⁰. Długotrwały stres i niepokój wywołane pandemią mogą dodatkowo wywoływać objawy depresji¹¹¹. To ciągłe narażenie na niebezpieczeństwo, chorobę, śmierć, sytuacje katastroficzne, stygmatyzację i dyskryminację podczas pandemii może wywołać ostrą reakcję na stres, a nawet wywołać reakcje stresu pourazowego¹¹².

Zespół stresu pourazowego (ang. posttraumatic stress disorder – PTSD) jest powszechnym, poważnym i złożonym zaburzeniem psychicznym, które pojawia się po ekspozycji na traumatyczne wydarzenia. Charakteryzuje się intruzją i ponownym doświadczaniem traumy poprzez reakcje dysocjacyjne przypominające retrospekcje, próby uniknięcia myśli, uczuć, miejsc lub ludzi związanych z traumą, uporczywe negatywne poznanie i nastrój oraz pobudzenie, takie jak niepokój, trudności ze snem i drażliwość¹¹³.

Częstość występowania zespołu stresu pourazowego po pandemiach chorób zakaźnych w XXI wieku, w tym COVID-19 w dokonanej z 88 badań metaanalizie i przeglądów systematycznych jest zróżnicowana. PTSD po pandemii we wszystkich populacjach wynosił 22,6% (95% przedział ufności (CI): 19,9–25,4%). Największą częstość występowania PTSD obserwowano u pracowników służby zdrowia (26,9%; 95% CI: 20,3–33,6%), następnie u osób zakażonych (23,8%; 16,6–31,0%) i ogółu społeczeństwa (19,3%; 15,3–23,2%)¹¹⁴. Wśród licznych czynników związanych z pandemią niektóre były związane ze zwiększonym ryzykiem wystąpienia PTSD. Kwarantanna lub doświadczenie

¹⁰⁹ E. Holmes i in., *Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: A call for action for mental health science*, „The Lancet Psychiatry” 2020, nr 7(6), s. 547-560.

¹¹⁰ K. Sim i in., *Psychosocial and coping responses within the community health care setting towards a national outbreak of an infectious disease*, „Journal of Psychosomatic Research” 2010, nr 68, s. 195-202

¹¹¹ K. Kikuchi, *Multilingual matters*, „Studies in Second Language Learning and Teaching” 2017, nr 7(4), s. 721-725.

¹¹² A. Jakovljevic i in., *Association between cardiovascular diseases and apical periodontitis: An umbrella review*, „International Endodontic Journal” 2020, nr 53, s. 1374-1386.

¹¹³ A. Shalev, I. Liberzon, Ch. Marmar, *Post-Traumatic Stress Disorder*, „The New England Journal of Medicine” 2017, nr 376, s. 2459-2469.

¹¹⁴ K. Yuan i in., *Prevalence of posttraumatic stress disorder after infectious disease pandemics in the twenty-first century, including COVID-19: A meta-analysis and systematic review*, „Molecular Psychiatry” 2021, nr 26(9), s. 4982-4998.

izolacji społecznej z powodu pandemii¹¹⁵ były głównym czynnikiem ryzyka dla PTSD po pandemii, wraz ze złym życiem społecznym i stratami ekonomicznymi¹¹⁶. Ponadto posiadanie wysokiego ryzyka lub postrzeganie wysokiego ryzyka zakażenia było również związane z większym ryzykiem wystąpienia PTSD po pandemii, co było związane z podejrzeniem lub potwierdzeniem zakażenia¹¹⁷. W badaniach przekrojowych w grupie 1 912 studentów z uniwersytetów w Chinach (prowadzonych w marcu i kwietniu 2020 roku), które dotyczyło oceny objawów psychiatrycznych (depresji, lęku i stresu traumatycznego) podczas egzekwowanej przez państwo kwarantanny zaobserwowano objawy w zakresie łagodnym lub wyższym w oparciu o kliniczne punkty odcięcia takie jak: 67,05% studentów zgłosiło objawy stresu traumatycznego, 46,55% miało objawy depresyjne, a 34,73% zgłosiło objawy lęku. Ponadto 19,56% poparło w pewnym stopniu myśli samobójcze¹¹⁸.

Badanie zrealizowane przez zespół polskich badaczy¹¹⁹ w okresie wiosenno-letnim oraz jesienno-zimowym 2020 roku pokazują jak bardzo pandemia Covid-19 wpływała na bezpieczeństwo.

Spośród postrzeganych zagrożeń w relacji osób badanych dominowały skargi na poczucie izolacji/ograniczenia kontaktów społecznych, zagrożenie zdrowia własnego i bliskich, pogorszenie sytuacji ekonomiczno-materialnej, zagrożenie związane z koniecznością wykonywania pracy wymagającej kontaktów z ludźmi, konfliktami domowymi/zagęszczeniem, problemami z uzyskaniem niezbędnej pomocy medycznej oraz uzyskiwaniem informacji o chorobie COVID-19 wśród bliskich czy znajomych (wraz z dużymi różnicami między grupami zawodowymi).

¹¹⁵ G. Sprang, M. Silman, *Posttraumatic stress disorder in parents and youth after health-related disasters*, „Disaster Medicine and Public Health Preparedness” 2013, nr 7, s. 105-110.

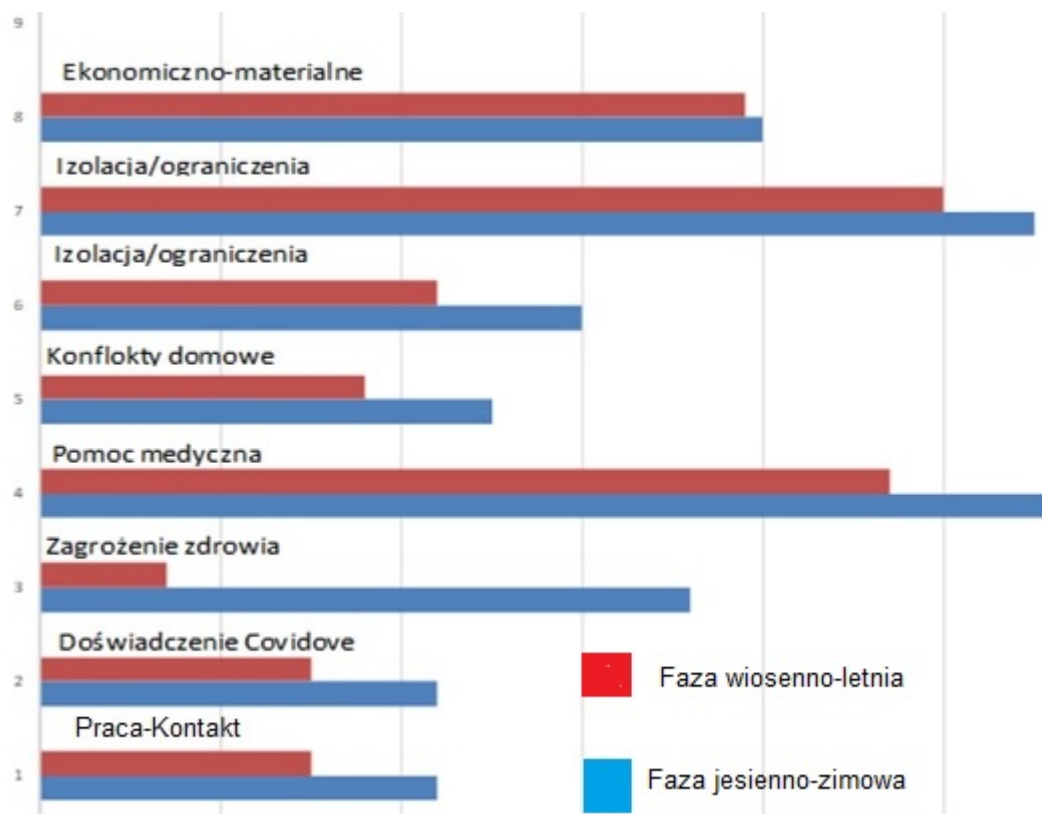
¹¹⁶ S. Sun i in., *Psychiatric symptoms, risk, and protective factors among university students in quarantine during the COVID-19 pandemic in China*, „Global Health” 2021, nr 17, s. 15-28

¹¹⁷ X. Zheng, i in., *Deepwater circulation variation in the South China Sea since the Last Glacial Maximum*, „Geophysical Research Letters”, 2016, nr 43, s. 1-10.

¹¹⁸ S. Sun i in., *Psychiatric symptoms...*, op. cit., s. 18.

¹¹⁹ A. Popiel i in., *Czy doświadczenie pandemii może prowadzić do pourazowego zaburzenia stresowego (PTSD)? Wyniki badania COVID-STRES*, (w:) *Psychospołeczny obraz pierwszej fali pandemii COVID-19 w Polsce*, pod red. W. J. Paluchowskiego, L. Bakiery, Wyd. UAM, Poznań 2021, s. 75.

Rys. 11. Nasilenie poszczególnych zagrożeń w całej badanej próbie (z podziałem na fazy pandemii – w stosunku do maksimum w skali)



Źródło: A. Popiel i in., *Czy doświadczenie pandemii może prowadzić do pourazowego zaburzenia stresowego (PTSD)? Wyniki badania COVID-STRES*, (w:) *Psychospołeczny obraz pierwszej fali pandemii COVID-19 w Polsce*, pod red. W. J. Paluchowskiego, L. Bakiery, Wyd. UAM, Poznań 2021, s. 75.

Nasilenie postrzeganych zagrożeń wiązało się z cechami osobowości: ujemnie ze stabilnością emocjonalną, ekstrawersją oraz sumiennością (osoby o tych charakterystykach oceniały stresory te, jako mniej nasilone). Przy uwzględnieniu tych cech – ocena zagrożeń znacznie wzrosła (poza ocenianym pogorszeniem sytuacji ekonomiczno-materialnej) w okresie jesienno-zimowym pandemii w porównaniu z okresem wiosenno-letnim. W tym znaczeniu przedłużająca się pandemia doprowadziła do znacznego wzrostu niemalże wszystkich aspektów doświadczanych stresorów (zwłaszcza w zakresie doświadczeń z chorobą COVID-19).

Wszystkie aspekty zagrożeń (paradoksalnie poza pracą wymagającą kontaktu z ludźmi) oraz wymienione powyżej cechy osobowości (najsilniej – stabilność emocjonalna) wiązały się z nasileniem odczuwanego lęku, stresu

i depresji (oraz interakcjami ze stresorami i cechami osobowości, np. najwyższy poziom odczuwanego stresu wykazywały osoby o małej stabilności emocjonalnej i małej sumienności, relacjonujące wysokie obawy o stan zdrowia). W okresie jesienno-zimowym pandemii w porównaniu z okresem wiosenno-letnim znacznie wzrosło także nasilenie odczuwanego lęku oraz stresu.

Najsilniejszym predyktorem lęku, depresji oraz stresu był sposób radzenia sobie ze stresem zorientowany na unikanie (powiązany także z cechami osobowości), którego nasilenie również wzrosło w okresie jesienno-zimowym w porównaniu z okresem wiosenno-letnim pandemii.

Do prób zmniejszenia zagrożenia w obliczu pandemii COVID-19 i radzenie sobie w sytuacji pandemii należały: akceptacja rzeczywistości, produktywne martwienie się, ćwiczenie dystansowania się od myśli, skupianie się na zadaniu, które należy wykonać, oddzielanie sytuacji na zależne i niezależne od nas, dbanie o siebie, relaks, odpoczynek, aktywność fizyczna, rutyna, sen, zdrowa dieta, podtrzymywanie kontaktów społecznych, dystansowanie się od myśli. Zmierzanie się z trudnościami, udzielanie wsparcia na każdym etapie pandemii; udzielanie wsparcia telefonicznego; dostosowywanie się do ograniczeń i obostrzeń; odczuwanie emocji w sytuacji zagrożenia.

Co zostało po pandemii jako zagrożenie bezpieczeństwa? Do najczęściej obserwowanych przez psychologów zjawisk należą:

- dystans fizyczny i psychiczny,
- trudności w budowaniu więzi,
- brak wsparcia w radzeniu sobie z trudnymi emocjami,
- poczucie samotności,
- zwracanie uwagi na oznaki przeziębienia.
- koncentracja na sobie,
- zwiększenie umiejętności obserwacji swojego ciała, odczuć, myśli, itp.,
- poznanie metod radzenia sobie w trudnej sytuacji,
- utrzymywanie higieny.

1.4. Wnioski

Bezpieczeństwo, to złożony proces, obejmujący szerokie spektrum czynników zewnętrznych i wewnętrznych względem podmiotu bezpieczeństwa, którym ostatecznie zawsze jest człowiek (bezpieczeństwo personalne). Nawet wówczas, gdy rozważamy bezpieczeństwo takich podmiotów, jak państwo (bezpieczeństwo strukturalne), to też będziemy to robić w odniesieniu do społeczeństwa danego państwa, tworzonego przez ludzi. Stąd w rozważaniach nauk o bezpieczeństwie dominuje bezpieczeństwo człowieka, a to niezaprzeczalnie wiąże się z jego stanem świadomościowym – poczuciem bezpieczeństwa. Rozważania naukowe nad bezpieczeństwem w ujęciu psychologicznym doprowadziły autorkę niniejszej dysertacji do następujących wniosków:

- Myśliciele, badacze bezpieczeństwa i psychologowie wyszczególnieni w pierwszym rozdziale niniejszej rozprawy operują zróżnicowaną terminologią i podkreślają szeroki zakres pojęciowy słowa bezpieczeństwo. Analiza literatury prowadzi do wniosku, że najczęściej pod pojęciem bezpieczeństwo rozumie się: stan niezagrożenia, spokoju i stabilności, poczucie pewności i szansę na doskonalenie jednostek i grup społecznych. Istotą bezpieczeństwa jest pewność przetrwania i rozwoju podmiotu.
- Proces kreowania bezpieczeństwa polega na tworzeniu optymalnych warunków wewnętrznego bezkonfliktowego rozwoju istotnych składników danego systemu oraz eliminowaniu jego ewentualnego zagrożenia zewnętrznego poprzez przyczynianie się do takiego ukształtowania otoczenia, które by sprzyjało harmonijnemu rozwojowi podmiotu lub systemu.
- Współcześnie bezpieczeństwo odnosi się głównie do bezpieczeństwa człowieka, zaspokojenia jego elementarnych potrzeb biologicznych i społecznych, realizowanych w celu tworzenia pożądanego stanu bezpieczeństwa.
- Subiektywna perspektywa bezpieczeństwa ujmowana jest najczęściej, jako potrzeba, wartość lub poczucie. Potrzeba jest to szczególny stan podmiotu (organizmu) wywołany brakiem czegoś, co ze względów biologicznych, psychologicznych, społecznych, kulturowych jest niezbędne do istnienia, normalnego funkcjonowania i rozwoju tego podmiotu. Wartości są

konstruktami poznawczymi, mają charakter przekonań lub pojęć, odnoszących się do konkretnych przedmiotów, osób czy zachowań, stanowiąc ich cechy, które mogą być określone słownie (pojęcia). Wartości rozumiane, jako przekonania są jednocześnie powiązane z emocjami, dlatego kierują procesami oceniania i selekcjonowania działań, zdarzeń, ludzi i/lub samego siebie; w efekcie stanowią podstawę do świadomej preferencji wyborów i działań. Potrzeby i wartości odnoszą się do samego zjawiska motywacji i stanowią czynniki motywacyjne, różnią się sposobem wywoływania aktywności.

- Próbuąc sformułować definicję poczucia bezpieczeństwa, która byłaby zgodna z zaprezentowanymi w tym rozdziale poznawczymi i humanistycznymi ujęciami zagadnienia można stwierdzić, że poczucie bezpieczeństwa jest przejawem podmiotowości człowieka.

Poczucie jest stanem świadomościowym podmiotu niebudzącym wątpliwości dostępnym doświadczeniu podmiotu (dokładnie spostrzeżeniu wewnętrznemu), wiąże się z możliwością myślenia abstrakcyjnego i posługiwania się językiem. Jest to stan doświadczenia, co w praktyce oznacza, że poczucie bezpieczeństwa, to sposób, w jaki podmiot doświadcza swojego bezpieczeństwa.

- Poczucie bezpieczeństwa jest efektem zaspokojenia potrzeby i realizacji wartości. Poczucie bezpieczeństwa jest stanem doświadczenia spokoju, pewności, odczuwania braku zagrożeń, a także przekonania o posiadaniu przez podmiot wystarczających zasobów do działania. Jest to stan odczuwania satysfakcji, zadowolenia wynikającego z posiadania określonego (wystarczającego z punktu widzenia jednostki) poziomu bezpieczeństwa. Perspektywa ta jest perspektywą subiektywną, dlatego zdarza się, że mniejsze znaczenie ma to, jakie są okoliczności zewnętrzne czy rzeczywiste podejmowanego działania, a większe ma sposób, w jaki człowiek przeżywa (doświadcza) i ocenia (wartościuje) daną sytuację.
- Kluczowe dla człowieka subiektywne/obiektywne (dwoiste) poczucie bezpieczeństwa zależy nie tylko od wielkości rzeczywistych zagrożeń, ale również od sposobu ich postrzegania, zasobów obiektywnej wiedzy,

możliwości pozyskania wsparcia, indywidualnych cech osobowościowych, w tym zdolności radzenia sobie w sytuacjach trudnych i krytycznych.

- Poczucie bezpieczeństwa traktowane jest, jako subiektywna ocena akceptowanego ryzyka. Poczucie bezpieczeństwa pozwala mieć kontrolę nad sobą i sytuacją. Jest podstawą do efektywnego funkcjonowania jednostki i stanowi punkt odniesienia do działań podejmowanych przez podmiot. Poczucie bezpieczeństwa zależy od bardzo wielu czynników: temporalnych, sytuacyjnych, chwilowych stanów emocjonalnych, warunków kulturowych. Wyróżnia się następujące poziomy poczucia bezpieczeństwa: intrapersonalny wewnętrzny, interpersonalny, grupowy i społeczny. Poszczególne poziomy są wzajemnie powiązane i od siebie zależne. Poczucie bezpieczeństwa jest kategorią subiektywną i bardzo złożoną, składają się na nie: poczucie poinformowania, poczucie pewności/stabilizacji, poczucie zakotwiczenia w otoczeniu społecznym, poczucie sprawstwa, poczucie posiadania. Osobowościowe uwarunkowania poczucia bezpieczeństwa wynikają z właściwości jednostki, a konkretniej z jej dyspozycji psychologicznych: tendencji do doświadczania lęku i strachu, wczesnodziecięcych doświadczeń, skłonności do ryzyka, afektywnego stosunku do siebie, neurotyczności, biernego egocentryzmu, poglądów na świat, poczucia zaufania do siebie i świata.
- Zagrożenia to sytuacje niejednoznaczne, uświadomione przez podmiot, który zostaje dotknięty danym zdarzeniem. Istotna jest dla podmiotu taka aktywność, która ma na celu eliminowanie zagrożenia lub zredukowanie jego wpływu na podmiot do takiego poziomu, który jest on w stanie zaakceptować. Współcześnie źródła zagrożeń tkwią najczęściej w rzeczywistości przyrodniczej lub społecznej. Badania pokazują, że na znaczeniu przybierają w ostatnich latach zagrożenia technologiczne i epidemiczne. Dlatego uzasadniony wydaje się podział na źródła naturalne i cywilizacyjne. Szczególne zagrożenie stanowiła pandemia COVID-19.
- Ze względu na ogromną dynamikę procesów zachodzących we współczesnym świecie oraz zjawiska przenikania się zagrożeń warto brać pod uwagę działanie niekorzystnych sytuacji i okoliczności, stanowiących zagrożenia niemilitarne, na społeczność wojskową.

- Ważne są również uwarunkowania o podłożu sytuacyjnym. Sytuacje są dynamicznym, gwałtownie zmieniającym się układem stosunków człowieka z innymi elementami otoczenia. W pewnych sytuacjach wzrasta poczucie niebezpieczeństwa. Do sytuacji tych zaliczyć można: sytuacje nowe dla podmiotu, zagrożenia i sytuacje kryzysowe, sytuacje, w których istnieje groźba użycia siły, ataki terrorystyczne, sytuacje zakłócające stabilizację społeczno-zawodową i ekonomiczną, zmieniającą się przestrzeń życiową człowieka.
- Bezpieczeństwo psychologiczne to wspólne przekonanie, że zespół jest bezpieczny dla wspólnego podejmowania ryzyka. Wykazano, że bezpieczeństwo psychologiczne ma trzy ważne aspekty: przejęcie odpowiedzialności, zaufanie i możliwość pokazania słabości (słabego punktu). Ponadto dwie cechy zespołu pomagają poprawić bezpieczeństwo psychiczne: wyraźna struktura zespołu i silne pozytywne relacje między członkami zespołu.
- Bezpieczeństwo, jako stan powinno wynikać z oceny zagrożenia i możliwości systemu bezpieczeństwa w danych warunkach. Brak obiektywnej oceny zagrożenia i/lub obiektywnej oceny możliwości systemu może prowadzić do szkodliwych dla podmiotu stanów: fałszywego bezpieczeństwa lub obsesji niebezpieczeństwa.
- W teoretycznych i praktycznych rozważaniach powinno się odróżniać „bezpieczeństwo” od „poczucia bezpieczeństwa”.

Powyższe wnioski stały się podstawą do wypracowania szeroko pojętej metodologii badań empirycznych, w tym dookreślenia przedmiotu badań, problemu badawczego, doboru metod, technik i narzędzi badawczych oraz sformułowania hipotez, które poddano weryfikacji w procesie badawczym.

ROZDZIAŁ II.

METODOLOGICZNE PODSTAWY BADAŃ

W niniejszym rozdziale zostały opisane metodologiczne podstawy badań. Przedstawiono jak w literaturze przedmiotu definiuje się takie pojęcia jak: przedmiot badań, cel badań, problem badawczy, hipoteza badawcza. Określono tu również przedmiot i cel badań postawiony przez autora pracy oraz przedstawiono problemy badawcze i założone hipotezy. Dokonano również uzasadnienia wyboru tematu pracy oraz podjęcia badań. Przedstawiono metody, narzędzia i techniki badawcze. Opisano również jak wyglądał dobór próby badawczej oraz jak przebiegał sam proces badań. Część przedstawionych poniżej założeń metodologicznych rozwinięto w dalszej części dysertacji, przy opisach poszczególnych metod, technik i narzędzi pozyskiwania konkretnego materiału empirycznego.

2.1. Uzasadnienie wyboru tematu i podjęcia badań

Sprawną realizacją coraz większej liczby zadań postawionych przed współczesną armią polską związana jest nie tylko z koniecznością wykorzystania nowoczesnych technologii, ale także wojsko staje w obliczu zmieniających się pokoleń X, Y czy Z oraz dynamicznie wzrastającej liczebności wojska. Wykonywanie zadań militarnych, wymaga od dowódców i żołnierzy, zaangażowania zasobów o niezwyklej wartości dla organizacji wojskowej. Zasoby ludzkie stanowią jeden z fundamentów wszystkich sił zbrojnych na świecie, a zatem wiedza, doświadczenie i walory psychofizyczne żołnierzy mają znaczenie nie tylko w skali taktycznej, ale również operacyjnej jak i strategicznej, – zatem poczucie bezpieczeństwa żołnierzy wpływa na ogólny potencjał całych sił zbrojnych, a tenże potencjał stanowi jeden z fundamentalnych i integralnych elementów bezpieczeństwa militarnego państwa. Straty, jakie mogą wiązać się z naruszeniem poczucia bezpieczeństwa żołnierzy są trudne do oszacowania. Wiążą się one nie tylko z utratą płynności funkcjonowania armii, jako organizacji, ale także z koniecznością zaangażowania dodatkowych środków w celu usunięcia ich skutków.

Dodatkowym czynnikiem determinującym stały wzrost zainteresowania tematyką bezpieczeństwa są potrzeby dostosowywania organizacji do wymagań społeczeństwa, a także do wymagań kandydatów do wojska, jako atrakcyjnego pracodawcy na tle konkurencyjnego rynku pracy.

Wiedza na temat poczucia bezpieczeństwa - to wiedza potrzebna do określenia i realizacji zadań, służących do osiągnięcia aktualnych celów wojska, jako organizacji. Poprzez poszerzanie stanu świadomości i zmniejszanie obszaru nieokreśloności i niepewności poszerzamy zakres bezpieczeństwa.

W tej definicji podkreślony jest czynnik jej wartości dla organizacji, jaką jest armia.

2.2. Przedmiot i cel badań

Przedmiot badań jest uzależniony od rodzaju prowadzonych badań. Wszystkie z prowadzonych badań służą do realizacji jakiegoś celu. Z uwagi na przedmiot oraz cel badań wymienia się badania ilościowe i jakościowe. Badania ilościowe to badania, pozwalające na „generalizację wyników badania na całą badaną populację będącą przedmiotem badania. Do ich realizacji wykorzystywane są narzędzia standaryzowane (najczęściej kwestionariusze wywiadu lub ankiety)”¹²⁰. Natomiast badania jakościowe, to rodzaj badań przeprowadzanych głównie na reprezentatywnych, dużych próbach. Uzyskane w trakcie ich realizacji dane są poddawane analizie, do której niezbędne są różnorodne metody statystyczne¹²¹.

W procesie badań dąży się do nadania zjawiskom poddanym analizie określonych miar. Badania o ilościowym charakterze pozwalają na uzyskanie odpowiedzi na pytania: kto? co? ile? Stosuje się je wtedy, kiedy głównym celem badawczym jest pozyskanie informacji na temat wielkości i częstości występowania badanego zjawiska. Natomiast badania jakościowe to tak zwane badania swobodne, które „pozwalają wyjaśnić motywy, postawy preferencje osób

¹²⁰ J. Pieter, *Ogólna metodologia pracy naukowej*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1967, s. 67.

¹²¹ J. Apanowicz, *Metodologiczne uwarunkowania pracy naukowej: Prace doktorskie, prace habilitacyjne*, Difin, Warszawa 2005, s. 38.

badanych”¹²². Zasadniczym celem badań jakościowych jest pogłębiona analiza, zachowań, opinii oraz postaw osób poddanych badaniom. Badania o charakterze jakościowym dają możliwość uzyskania odpowiedzi na pytania: jak? dlaczego? Badania jakościowe niekoniecznie muszą spełniać wymóg reprezentatywności, dlatego też mogą być przeprowadzane na niedużych próbach badawczych. Narzędzia badawcze, stosowane w badaniach jakościowych „nie mają standaryzowanej formy, ponieważ muszą umożliwiać rejestrację dowolnych, obszernych, spontanicznych i wyczerpujących odpowiedzi osób badanych. Wyników tych badań nie można uogólniać na badaną populację”¹²³.

Ze względu na cel oraz przedmiot badań badania dzielimy na badania opisowe i badania wyjaśniające. Badania opisowe, to badania, które mają na celu ilościową charakterystykę populacji, zjawisk, zdarzeń, obiektów itp. Badania opisowe z uwagi na stosowane metody i techniki, mogą być synonimem badań ilościowych. Natomiast badania wyjaśniające to badania, których celem jest sprecyzowanie przyczyn zachowań badanych osób, motywów formujących ich poglądy oraz opinie, czynników powodujących określone zjawiska i zdarzenia itp. Badania wyjaśniające z uwagi na wykorzystywane metody i techniki, mogą być synonimem badań jakościowych¹²⁴.

Przedmiot niniejszej pracy stanowią procesy świadomościowe w obszarze bezpieczeństwa podmiotów indywidualnych i zbiorowych, czynniki warunkujące poczucie bezpieczeństwa bądź braku poczucia bezpieczeństwa żołnierzy Sił Zbrojnych uczestniczących w misji poza granicami kraju, jakie mają wpływ na dobrostan żołnierzy zawodowych w specyficznych, trudnych warunkach obciążeń psychicznych i stresu oraz perspektywa przyjęta przez żołnierzy zawodowych podczas misji w zakresie doświadczanego bezpieczeństwa.

Cel poznawczy niniejszej pracy, to była identyfikacja tendencji stanu obecnego w zakresie bezpieczeństwa, w tym zagrożeń i innych czynników mających wpływ na poczucie bezpieczeństwa w specyficznych, trudnych warunkach, ze szczególnym uwzględnieniem roli, jaką odgrywają w tej aktywności aspekty pozawojskowe. Z kolei **cel utylitarny**, to wskazanie pożądanych kierunków zmian w obszarze wieloaspektowego oddziaływania na poczucie

¹²² Ibidem, s. 48.

¹²³ E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2013, s. 46.

¹²⁴ J. Brzeziński, *Metodologia badań psychologicznych*, PWN, Warszawa 2019, s. 35.

bezpieczeństwa podmiotów indywidualnych i zbiorowych w obliczu zmieniających się w wojsku pokoleń X, Y czy Z oraz wzrastającej liczebności wojska.

2.3. Problem badawczy

Sprecyzowanie problemów badawczych to zasadniczy warunek podejmowania badań naukowych przedstawiających zakres i cel przedsięwzięć badawczych. W metodologii badań naukowych wymienia się trzy rodzaje podstawowych źródeł problemów badawczych: potrzeby społeczne, preferencje osobiste badacza oraz znajomość aspektów naukowo-metodologicznych.

Zdaniem M. Łobockiego problemy badawcze to „pytania, na które szukamy odpowiedzi na drodze badań naukowych”¹²⁵. Natomiast T. Pilch problemem badawczym określa „pewien z pozoru prosty zabieg werbalny, który polega na precyzyjnym rozbijaniu tematu na pytania i problemy”¹²⁶. J. Pieter problemem badawczym nazywa „swoiste pytanie określające, jakość i rozmiar pewnej niewiedzy (pewnego braku dotychczasowej wiedzy) oraz cel i granice pracy naukowej”¹²⁷.

Ze względu na przyjęty obszar i cel badań głównym problemem badawczym będzie odpowiedź na pytanie:

Jakie są istotne czynniki mające wpływ na poczucia bezpieczeństwa żołnierzy WP uczestniczących w misji poza granicami państwa oraz jakie działania należałoby podjąć, aby to poczucie poprawić?

Rozwiązanie powyższego głównego problemu badawczego wymaga uzyskania odpowiedzi na szereg problemów szczegółowych:

1. Jak definiowane jest poczucie bezpieczeństwa i jego braku?
2. Jakie są uwarunkowania subiektywne (psychologiczne, świadomościowe) poczucia bezpieczeństwa żołnierzy?
3. Jakie są uwarunkowania obiektywne poczucia bezpieczeństwa żołnierzy?
4. Jak kształtuje się poczucie bezpieczeństwa wśród żołnierzy biorących udział w misji poza granicami państwa?

¹²⁵ M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Impuls, Kraków 2000, s. 24.

¹²⁶ T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych: strategie ilościowe i jakościowe*, Żak, Warszawa 2001, s. 43.

¹²⁷ J. Pieter, *Ogólna metodologia...*, op. cit., s. 67.

5. Jakie kierunki zmian należałoby podjąć, aby poprawić poczucie bezpieczeństwa w obszarze wieloaspektowego oddziaływania na poczucie bezpieczeństwa podmiotów indywidualnych i zbiorowych w obliczu zmieniających się w wojsku pokoleń X, Y czy Z oraz wzrastającej liczebności wojska?

2.4. Hipoteza badawcza

Niezbędnym elementem procesu badawczego jest ustalenie hipotez roboczych. Według Z. Skornego hipoteza robocza to „przypuszczalna, przewidywana odpowiedź na pytanie zawarte w problemie badań. Może ona przy tym dotyczyć związków zachodzących w danej dziedzinie rzeczywistości, kierujących nią prawidłowości, mechanizmów funkcjonowania badanych zjawisk lub istotnych właściwości¹²⁸.

Natomiast według K. Ajdukiewicza hipotezą roboczą nazywamy „nieprzyjętą jeszcze rację, która wyjaśnia jakieś fakty. Racja ta w trakcie analizy wyników badań zostaje poddana procedurze sprawdzenia”¹²⁹.

Do tak przyjętego celu i głównego problemu badawczego, na podstawie obecnego stanu wiedzy oraz prognozowanych zmian można sformułować następującą hipotezę roboczą:

Na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy na misji poza granicami kraju mają wpływ:

- czynniki subiektywne (psychologiczne, świadomościowe);
- czynniki obiektywne, jak liczebność organizacja, wyposażenie i wyszkolenie wojska;
- czynniki sytuacyjne.

Ułatwienie dostępu do wiedzy w zakresie poczucia bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem indywidualnym i zbiorowym, usprawnienie procesów organizacyjnych oraz praktyczne szkolenie w zakresie możliwości kształtowania bezpieczeństwa mają ogromne znaczenie.

¹²⁸ Z. Skorny, *Prace magisterskie z psychologii i pedagogiki: Przewodnik metodologiczny dla studiujących nauczycieli*, WSiP, Warszawa 1984, s. 72-73.

¹²⁹ J. Apanowicz, *Metodologiczne uwarunkowania...*, op. cit, s. 38.

Procesy świadomościowe podmiotów indywidualnych, w tym podstawowe czynniki subiektywne, mają wpływ na dobrostan żołnierzy zawodowych w specyficznych, trudnych warunkach obciążeń psychicznych i stresu. Ich poznanie oraz świadomość w zakresie ich modyfikacji może wpływać między innymi na prawidłowe wykonywanie zadań. Należy też pamiętać, że perspektywa przyjęta przez żołnierzy zawodowych w zakresie doświadczanego poczucia bezpieczeństwa w znaczącym stopniu wpływa na bezpieczeństwo zbiorowe.

Poznanie tej perspektywy może przyczynić się do lepszego poznania procesów indywidualnych i zbiorowych oraz zarządzania bezpieczeństwem w warunkach wielu obciążeń, w taki sposób, który będzie umożliwiać wykonywanie zadań.

Obok głównej hipotezy roboczej w procesie badań stawia się też hipotezy robocze szczegółowe, które są odpowiedzią na sformułowane problemy badawcze szczegółowe. Sformułowane przeze mnie hipotezy szczegółowe są następujące:

Hipoteza 1: Zakłada się, że poczucie bezpieczeństwa definiuje się poprzez wewnętrzne przekonania o tym, że jesteśmy chronieni, akceptowani i mamy możliwość rozwijania się i eksplorowania świata w bezpieczny sposób. Przyjmuje się, że brak niebezpieczeństwa jest bezpieczeństwem. Jest to stan spokoju wynikający z posiadania określonego (wystarczającego z punktu widzenia jednostki) poziomu bezpieczeństwa. Poczucie bezpieczeństwa jest kluczowym elementem rozwoju i dobrostanu każdego człowieka.

Hipoteza 2: Zakłada się, że żołnierze doświadczają poczucia bezpieczeństwa w sposób zindywidualizowany. Poczucie bezpieczeństwa jest warunkowane subiektywnym doświadczeniem żołnierzy, w jaki spostrzegają i interpretują bezpieczeństwo w relacji z otoczeniem. Przyjmuje się, że uwarunkowania poczucia bezpieczeństwa wynikają z właściwości jednostek, a konkretnie z dyspozycji psychologicznych żołnierzy biorących udział w misji.

Przypuszcza się, że poczucie bezpieczeństwa jest stanem świadomościowym żołnierzy, na który wpływ mają czynniki zewnętrzne i wewnętrzne. Zakłada się, że poczucie bezpieczeństwa może kształtować indywidualne i zbiorowe bezpieczeństwo objawiające się skutecznością działania żołnierzy oraz adekwatną percepcją zagrożeń przez żołnierzy.

Hipoteza 3: Zakłada się, że na poczucie bezpieczeństwa mają wpływ takie czynniki obiektywne jak liczebność, organizacja kontyngentu, wyposażenie i wyszkolenie żołnierzy.

Hipoteza 4: Zakłada się, że szerokie spektrum uwarunkowań sytuacyjnych wpływa na ukształtowanie się niskiego poczucia bezpieczeństwa żołnierzy realizujących zadania w ramach operacji poza granicami kraju. Przyjmuje się, że żołnierze obawiają się najbardziej pełnowymiarowego konfliktu zbrojnego.

Hipoteza 5: Należy spodziewać się ciągłej transformacji sił zbrojnych. Żołnierze muszą nie tylko na bieżąco definiować przyszłe zagrożenia, ale także potrafić się do nich przygotować z perspektywy uwzględniającej świadomość udziału w kształtowaniu poczucia bezpieczeństwa. Takie podejście oznacza zaakceptowanie permanentnych zmian w kulturze organizacyjnej sił zbrojnych w obliczu wzrastającej liczebności wojska i zmieniających się pokoleń X, Y, Z. W przyszłości może zaistnieć potrzeba głębszego i sprawniejszego definiowania predyspozycji żołnierzy w celu przeciwdziałania zagrożeniom niemilitarnym. Należy przyjąć wyważone przeorientowanie sił zbrojnych na szersze wykorzystanie zdolności, indywidualnych kompetencji i talentów żołnierzy w celu realizacji zadań specjalistycznych i kształtowania bezpieczeństwa.

2.5. Metody, techniki i narzędzia badawcze

W trakcie badań, prowadzonych na potrzeby tej pracy, zostanie zastosowanych szereg metod i technik badawczych, co wynika ze złożoności rozpatrywanej problematyki. Do rozwiązania problemów badawczych i weryfikacji przyjętych hipotez zastosowany zostanie proces badawczy składający się z trzech etapów: wstępnego etapu badań, etapu właściwych badań oraz etapu końcowego podsumowującego badania.

J. Sztumski definiuje metodę badawczą, jako system założeń i reguł pozwalający na takie uporządkowanie praktycznej lub teoretycznej działalności, aby można było osiągnąć cel, do jakiego się świadomie zmierza¹³⁰. Kierowanie

¹³⁰ J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, „Śląsk”, Katowice 2005, s. 60.

uświadomionymi czynnościami człowieka oraz wskazanie myślenia i działania w procesie poznania naukowego jest celem metody badawczej. T. Kotarbiński metodę badawczą charakteryzuje, jako sposób systematycznie stosowany w danym przypadku z intencją zastosowania go także przy ewentualnym powtórzeniu analogicznego działania¹³¹. Według M. Pelca metoda badawcza to narzędzia intelektualnego wsparcia badacza¹³². J. Pieter nazywa metody badawcze ogółem właściwych, prowadzących do celu, czyli wzorcowych, sposobów wykonywania badań naukowych, pisemnego opracowania oraz oceny krytycznej¹³³. W. Okoń traktuje metodę badawczą, jako postępowanie składające się z odpowiednio uporządkowanych dobranych do siebie czynności myślowych¹³⁴.

Jednak metoda badawcza i technika są ściśle powiązane z procesem badawczym. Metoda jest pojęciem szerszym niż technika i wskazuje na zakres i charakter prowadzonych badań. Techniki odnoszą się do zawężenia czynności i dotyczą szczegółowych rozstrzygnięć zbierania, gromadzenia i oceny danych, doboru próby badawczej i sposobu przeprowadzenia badań społecznych¹³⁵.

W pracy zostaną zastosowane metody badawcze teoretyczne i empiryczne. Metody teoretyczne pozwolą uzyskać materiał badawczy, zawarty w bibliografii, wyodrębnić składniki istotne w procesie badawczym, a następnie je porównać i dokonać syntezy wyodrębnionych elementów składowych w celu uzyskania materiału niezbędnego do dalszych badań. Zastosowane metody badawcze umożliwią sformułowanie wniosków na poszczególnych etapach procesu badawczego.

Proces badawczy w niniejszej pracy będą określały następujące metody:

Teoretyczne:

- **Analiza** – wykorzystywana była między innymi w badaniach literatury przedmiotu, ale także innych źródeł informacji dotyczących problemu.
- **Abstrahowanie** – posłużyło wyłonieniu najważniejszych faktów, w tym zjawisk poddawanych dalszemu, szczegółowemu badaniu.

¹³¹ T. Kotarbiński, *O pojęciu metody*, PWN, Warszawa 1957, s. 667.

¹³² M. Pelc, *Elementy metodologii badań naukowych*, AON, Warszawa 2012, s. 49.

¹³³ J. Pieter, *Ogólna metodologia...*, op. cit., s. 198-199.

¹³⁴ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Żak, Warszawa 2004, s. 15.

¹³⁵ T. Majewski, *Ankieta i wywiad w badaniach wojaskowych*, AON, Warszawa 2002, s. 8.

- **Synteza** – umożliwiła całościowe opracowanie wyników prowadzonych badań.
- **Wnioskowanie** – pozwoliło na przedstawienie końcowych rozważań, dotyczących rozwiązywania problemów szczegółowych oraz problemu głównego.
- **Porównywanie** – umożliwiło uzyskanie danych potwierdzających istnienie różnic w podejściu do badanych aspektów.
- **Analogia** – pozwoliła na prezentację podobieństw występujących faktów i zjawisk.
- **Uogólnienie** – została wykorzystana do wykazania powiązań i zależności występujących pomiędzy ujawnianymi zjawiskami.
- **Dedukcja** – umożliwiła prezentację przypuszczeń na temat przyszłości pozamilitarnych aspektów bezpieczeństwa w strategii wojskowej.
- **Metoda geograficzna** – miała mniejsze znaczenie, jednak pozwoliła na prezentację uwarunkowań wynikających z usytuowania w otoczeniu geograficznym.

Te metody badawcze będą stosowane podczas realizacji wszystkich etapów prowadzonych badań, a ich dobór wynika z charakteru problemu badawczego.

Metody empiryczne:

Przyjmuje się, że zamierzeniem badań empirycznych jest poznanie określonych zjawisk społecznych poprzez bezpośredni kontakt podmiotu i przedmiotu badań.

W toku głównego etapu prac badawczych z metod empirycznych zastosowano obserwację, która dostarczyła wiedzy o podmiocie zainteresowania, pozwalając na sprawniejsze określenie kierunków mogących być podstawą zmian. Realizowana była techniką obserwacji bezpośredniej i uczestniczącej. Notatki z obserwacji zawierały opis dokonanych spostrzeżeń, które podlegały analizie, co znacznie ułatwiło poprawną interpretację zebranego materiału.

Wszystkie metody empiryczne, z uwzględnieniem technik badawczych i wykorzystywanych narzędzi badawczych zostaną opisane szczegółowo w rozdziale dotyczącym przeprowadzonego badania w podrozdziale „Narzędzia”:

- **Sondaż diagnostyczny** w formie kwestionariusza ankiety anonimowej;

- **Kwestionariusz Doświadczania Bezpieczeństwa (KBK)** - narzędzie stanowi prostą miarę pozwalającą określić stan doświadczanego bezpieczeństwa, rozumianego jako efekt oceny rzeczywistości społecznej w wymiarze poczucia i refleksji nad bezpieczeństwem;
- **Kwestionariusz Bezpieczeństwo Psychologiczne** – narzędzie do badania stopnia odczuwania przez jednostkę zagrożenia interpersonalnego, wyrażającego się w negatywnych reakcjach pozostałych członków grupy (zespołu, organizacji) w sytuacjach niosących tzw. ryzyko interpersonalne. Im większe bezpieczeństwo psychologiczne, tym bardziej jednostka czuje, że może angażować się w różne działania bez obawy o negatywne konsekwencje dla swojego wizerunku, statusu i kariery;
- **Mini-COPE Charles CARVER** – narzędzie do badania strategii radzenia sobie ze stresem;
- **Skala Oceny Społecznego Reagowania** – narzędzie ma na celu określenie z jakim ciężarem mierzy się badany w momencie swojego życia, w momencie badania.

Metody teoretyczne:

Analiza jako metoda badawcza będzie zastosowana do myślowego rozłożenia przedmiotu badań na części i badania ich oddzielnie, jako części poszczególnych zjawisk oraz do zidentyfikowania przedmiotu w celu ich zbadania i wychwycenia istoty¹³⁶. W metodologii wyróżnia się następujące typy analizy (Rys. 12)¹³⁷:

- elementarna, czyli analiza poszczególnych elementów całości w oderwaniu od siebie;
- strukturalna, czyli koncentracja na zbadaniu składu i struktury obiektów;
- funkcjonalna weryfikuje funkcje realizowane przez elementy obiektów;
- przyczynowa, skupiająca się na wskazaniu i badaniu zależności pomiędzy elementami składowymi;

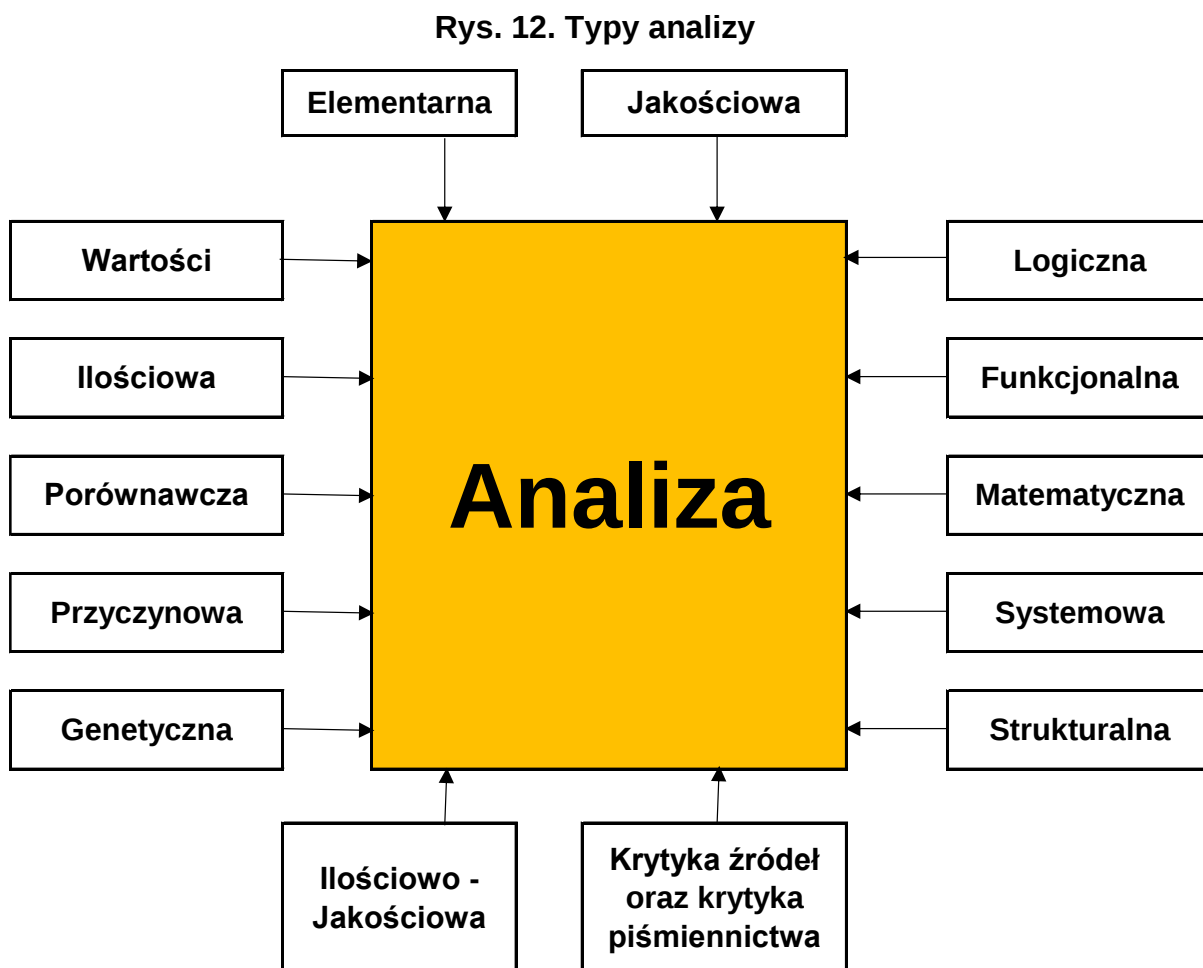
¹³⁶ M. Cieślarczyk (red.), *Metody, techniki i narzędzia badawcze oraz elementy statystyki stosowane w pracach magisterskich i doktorskich*, AON, Warszawa 2006, s. 46-47; T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań...*, op. cit., s. 125.

¹³⁷ J. Pieter, *Ogólna metodologia...*, op. cit., s. 127-130.; M. Cieślarczyk, (red.), *Metody, techniki...*, op. cit., s. 47-48.

- logiczna, czyli skupiająca się na stosunkach logicznych zachodzących pomiędzy elementami złożonego przedmiotu badań;
- porównawcza, umożliwiająca wykazanie wszelkich zmian i nieprawidłowości działania oraz odchyłeń od przyjętych norm poprzez porównanie z faktami przyjętymi za wzorcowe bądź optymalne;
- genetyczna, badająca związki genetyczne;
- matematyczna, prowadzona w celu formalizacji wiedzy naukowej, czyli matematyzacji;
- ilościowa, której zadaniem jest opis faktów, zjawisk, procesów, a do jej przeprowadzenia potrzebne są różnego rodzaju tabele statystyczne;
- jakościowa, czyli dokonanie jakościowego opisu badanych faktów, zjawisk, procesów i zazwyczaj jest prowadzona z pominięciem wszelkich zawiłych zestawień liczbowych i obliczeń statystycznych;
- ilościowo-jakościowa, która jest połączeniem dwóch rodzajów analizy – analizy ilościowej i jakościowej; jest ona wymagana podczas badań empirycznych, gdyż nie istnieje taki przedmiot badań, który byłby wyłącznie określany ilościowo, czy jakościowo;
- systemowa, mogąca obejmować badanie całego systemu, jak i wyłącznie jego jednego aspektu, jak np.: strukturalnego, funkcjonalnego albo informacyjnego;
- wartości, obejmująca badanie funkcji badanego przedmiotu – organizacji, systemu. Koncentracja badacza skupia się na obniżeniu kosztów funkcji spełnianych przez badany przedmiot (koszt-efekt);
- krytyka źródeł oraz krytyka piśmiennictwa (literatury przedmiotu).

Analiza będzie zastosowana do studiowania literatury przedmiotu. W ramach tych działań autor zgromadzi i wyselekcjonuje informacje zawarte w literaturze i dokumentach normatywnych, co umożliwi pogłębienie wiedzy w obszarze złożonej problematyki badawczej. Do analizy autor odwoła się również na wszystkich etapach prowadzonych badań, a dodatkowo będzie ona podstawą do sformułowania problemów badawczych szczegółowych oraz posłuży do sformułowania hipotez roboczych. Stosowanie analizy, jako metody badawczej umożliwi prezentację i uzasadnienie ważności oraz aktualności

sprecyzowanych problemów. Metoda ta jest bardzo często stosowana, aczkolwiek badacze ją stosujący powinni mieć na uwadze, że może ona prowadzić do nadmiernego uszczegółowienia, co może negatywnie wpływać na sprawność przebiegu procesu badawczego.



Źródło: M. Cieślarczyk (red.), *Metody, techniki i narzędzia badawcze oraz elementy statystyki stosowane w pracach magisterskich i doktorskich*, AON, Warszawa 2006, s. 46-47.

W procesie badawczym związanym z **analizą krytyczną**¹³⁸ uwzględniono słabe strony wykorzystania tej metody, które są związane z doбором literatury przedmiotu. Wśród ograniczeń analizy krytycznej literatury można wyliczyć¹³⁹:

¹³⁸ M. Łobocki, *Metody i techniki...*, op. cit., s. 153.

¹³⁹ W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 47-67.

- prawdopodobieństwo pominięcia pewnych teorii, dzieł naukowych ważnych dla konkretnej dziedziny badań,
- brak jednoznacznych kryteriów włączenia i wyłączenia danych pozycji naukowych do zbioru analizowanej literatury,
- szanse na odnoszenie się do badań bez wiedzy o podstawach metodologicznych ich powstania, co daje możliwość rozwoju woluntaryzmu a nie intelektualizmu.

Biorąc pod uwagę wyżej wymienione słabe strony metody analizy krytycznej, odnoszono się do wykazywania związków podobieństw, różnic obecnych w badanej literaturze przedmiotu.

Tab. 2. Etapy selekcji publikacji, analizy treści i opracowania teorii

1. SELEKCJA PODSTAWOWEJ LITERATURY:		
KATEGORIA 1 * Poczucie bezpieczeństwa, * zagrożenia	KATEGORIA 2 * Ustawy * Rozporządzenia * Decyzje	KATEGORIA 3 Metodologia badań naukowych w naukach społecznych
2. SELEKCJA PUBLIKACJI Opracowanie bazy danych do analizy		
3. ANALIZA TREŚCI		
4. OPRACOWANIE ROZDZIAŁÓW TEORETYCZNYCH		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii w naukach o zarządzaniu*, Oficyna, Warszawa 2013, s. 52.

Podczas analizy literatury przedmiotu autor zgromadzi i przeanalizuje pozycje, które zostaną podzielone na trzy podstawowe grupy:

- opracowania teoretyczne dotyczące bezpieczeństwa, bezpieczeństwa psychologicznego, poczucia bezpieczeństwa – w tym: w organizacji i w służbach mundurowych;
- publikacje traktujące o bezpieczeństwie, w tym ustawy, rozporządzenia;
- publikacje poświęcone tematyce metodologii procesu prowadzenia badań naukowych.

Na tym etapie procesu badawczego autor założy, że pogłębienie wiedzy ze wskazanego obszaru umożliwi właściwy wybór metod badawczych do rozwiązania poszczególnych problemów naukowych oraz opracowania uzyskanych wyników badań.

Analiza literatury przedmiotu będzie miała na celu poznanie stanu wiedzy w obszarze poczucia bezpieczeństwa. Selekcji publikacji (Etap 2, Rys. 2.) autor dokona według następujących słów kluczowych: bezpieczeństwo, poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem, zagrożenia bezpieczeństwa, bezpieczeństwo psychologiczne, stres, misja, wojsko, służby mundurowe. W ramach selekcjonowania literatury, w sposób ograniczony, czyli tzw. wstępnej analizy. Autor rozprawy będzie analizował literaturę i zawarte w niej wywody.

Synteza będąc metodą badawczą teoretyczną, stanowi jedność z analizą i jej zadaniem jest łączenie wyodrębnionych składników przedmiotu badań w nową całość w celu wykrycia istotnych związków i właściwości¹⁴⁰. Jednakże należy podkreślić, że synteza nie jest zwykłą odwrotnością analizy, gdyż wskazuje na nową jakość połączonych, analizowanych składowych¹⁴¹.

Zgromadzone i przeanalizowane dane zostaną objęte syntezą - szczególnie wyniki przeprowadzonych analiz ilościowych. Synteza zostanie zastosowana do opracowania wyników z badań teoretycznych i empirycznych. Dodatkowo, podczas procesu badawczego, synteza będzie wykorzystana również przy formułowaniu problemów badawczych i konstruowaniu hipotez roboczych.

Abstrahowanie, jako metoda badawcza może sprowadzać się do czynności: pomijania (eliminowania), odłączania (izolacja) i wyodrębniania. Czynności te mogą stanowić istotę abstrakcji polegającej na wyodrębnieniu pewnych elementów przedmiotu badań, które zostały uznane (z pewnych) względów za nieistotne lub drugorzędne. Następnie w ramach tej metody, badacz w swoich rozważaniach, powinien uwzględnić inne elementy, które pod pewnymi względami są nieistotne¹⁴².

Porównanie jest metodą badawczą polegającą na zestawieniu cech wspólnych i różnicujących dany przedmiot badań lub zjawisko. Autor niniejszej

¹⁴⁰ J. Apanowicz, *Metodologia nauk*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2003, s. 26-27.

¹⁴¹ M. Pelc, *Elementy metodologii...*, op. cit., s. 68.

¹⁴² E. S. Wiśniewski, *Metodyka wojskowych badań naukowych*, ASG WP, Warszawa 1990, s. 74.

pracy zastosuje syntezę na wszystkich etapach prac badawczych, których istotą będzie identyfikacja cech wspólnych, podobieństw oraz różnic poszczególnych zagadnień badawczych.

Integralnym elementem prowadzonego procesu badawczego będzie metoda wnioskowania (rozumowanie). Wnioskowanie zostanie wykorzystane we wszystkich rozdziałach, w części poświęconej wnioskowi oraz w zakończeniu rozprawy.

Redukcja i wnioskowanie na podstawie tej teoretycznej metody badawczej pojawia się wtedy, kiedy z przesłanek tego wnioskowania nie wynika jego wniosek, natomiast z wniosku tego wnioskowania wynikają przesłanki¹⁴³. W badaniu redukcja zostanie zastosowana podczas wskazania, opisanie wyników badania.

Dedukcja to rozumowanie polegające na odtwarzaniu faktów (implicite i explicite) zawartych we wniosku ogólnym¹⁴⁴. Dedukcją jest nazywane rozumowanie oparte o wnioskowanie formalnie poprawne, czyli realizowane poprzez dany schemat logiczny, np. transpozycję¹⁴⁵. Dedukcja zostanie zastosowana przy wskazaniu czynników, które mogą wpłynąć na bezpieczeństwo, poczucie bezpieczeństwa i refleksję nad bezpieczeństwem.

Analogia jest rodzajem wnioskowania, gdyż funkcjonuje w grupie wnioskowania uprawdopodobniającego¹⁴⁶. Jest ona stosowana podczas wskazywania podobieństw danych zjawisk, cech, a jej zastosowanie pozwala przenosić te zależności na inne cechy, czy zjawiska posiadające podobne składowe. Metoda ta będzie zastosowana między innymi przy formułowaniu wniosków o występujących podobieństwach, głównie podczas badania poczucie bezpieczeństwa, refleksji nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwem psychologicznym.

Uogólnienie, jako metoda badawcza, jest stosowane w celu ujawnienia cech, powiązań i zależności powtarzalnych, łączenia ich stosowanie do przyjętych kryteriów oraz formułowania na ich podstawie uniwersalnych założeń do koncepcji procesów kierowania projektami badawczo-rozwojowymi dla obszaru obronności

¹⁴³ K. Ajdukiewicz, *Zarys logiki*, PZWS, Warszawa 1956, s. 127-133, 162.

¹⁴⁴ M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Impuls, Kraków 2001, s. 50.

¹⁴⁵ K. Ajdukiewicz, *Zarys logiki*, op. cit., s. 160-161.

¹⁴⁶ Z. Ziemiański, *Logika praktyczna*, PWN, Warszawa 2013, s. 191.

i bezpieczeństwa państwa. Uogólnienie będzie zastosowane, jako element podsumowujący każdą fazę pracy badawczej oraz w rozdziale końcowym, łącząc wyniki badań ilościowych i jakościowych.

Obszar badań naukowych został ograniczony do najbardziej reprezentatywnych w XXI wieku zjawisk mających wpływ na poczucie bezpieczeństwa ludzi w specyficznych warunkach, w tym żołnierzy na misji.

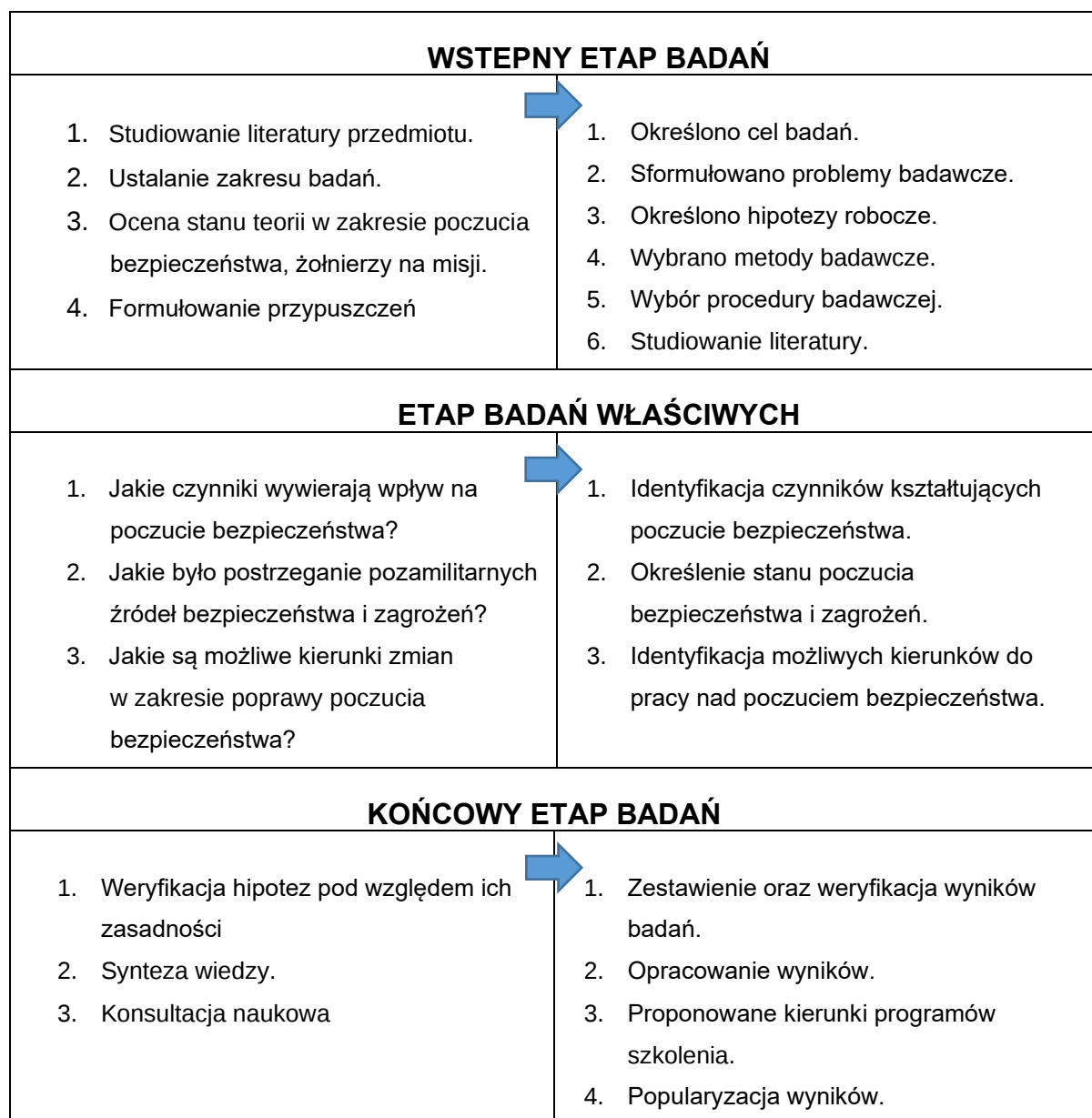
Badania w obrębie tak złożonej i szczegółnej materii, jaką jest problem poczucia bezpieczeństwa i przygotowania żołnierzy do wykonywania zadań w tak specyficznych warunkach, implikuje konieczność zastosowania kompleksu metod badawczych, dzięki czemu można założyć, że analiza zgromadzonego materiału empirycznego pozwoli na pozyskanie możliwie najbardziej wiarygodnych, naukowo rzetelnych, trafnych i praktycznie użytecznych wyników i wniosków.

Proces badań

B. Szulc definiuje proces badawczy, jako swoisty układ występujących kolejno czynności realizowanych przez określone podmioty, zmierzających do określonego celu poznawczego¹⁴⁷. Wszystkie przedsięwzięcia podejmowane w celu rozwiązania problemów i weryfikacji przyjętych hipotez prowadzone będą według następujących etapów (Rys. 13.):

- Etap pierwszy – w którym przeprowadzono proces gromadzenia materiału naukowego stanowiącego podstawy do realizacji badań właściwych. Materiał naukowy to nie tylko materiały źródłowe, ale także opracowania zawierające wyniki dotychczasowych badań w obszarze podjętego tematu.
- Etap drugi – zasadniczy, w którym przeprowadzono badania własne i przeprowadzono naukowe opracowanie zebranego materiału empirycznego pozwalającego na zdiagnozowanie stanu świadomościowego w specyficznym środowisku misji.
- Etap trzeci – podsumowanie wyników badań, ich uogólnienie i syntezę, co w konsekwencji doprowadziło do weryfikacji przyjętych hipotez roboczych i zaproponowania kierunków oraz zakresu zmian.

¹⁴⁷ B. Szulc, *Proces badań w naukach o obronności*, praca naukowo-badawcza, AON, Warszawa, 2014, s. 56-60.

Rys. 13. Przebieg procesu badawczego

Źródło: opracowanie własne.

Ograniczenia badań występują w każdym procesie badawczym. Prowadzący badania powinni mieć na uwadze, że ograniczenia badań są związane też z ograniczeniami związanymi z zastosowanymi metodami i technikami badawczymi. Poznanie **jakościowe** jest uwarunkowane słabościami wynikającymi z¹⁴⁸:

- przypadkowym gromadzeniem danych;

¹⁴⁸ W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii...*, op. cit., s.110-111.

- dowolnym traktowaniem tworzenia teorii;
- problemami wykorzystania danych do testowania teorii;
- niespełnienia kryteriów intersubiektywnej sprawdzalności.

Natomiast, poznanie ilościowe jest obarczone słabościami związanymi z¹⁴⁹:

- uznaniem deklaracji czy opinii ujętych w ramy pomiaru za rzeczywiste fakty społeczne;
- tendencją do uszczuplania opisu jakościowego zebranych danych ilościowych;
- nieprecyzyjnym, zbyt wąskim określeniem badanego zjawiska;
- pochopnym wyciąganiem wniosków z analizy jakościowej;
- wadliwym opracowaniem narzędzia;
- problemami ze zrozumieniem instrukcji poprzedzającej badanie, dotyczącej jego istoty czy przedmiotu, co może zaważyć jakościowo na trafności całego badania.

Do ograniczeń badawczych zaliczyć należy także te, które wynikają ze specyfiki grupy badanej i miejsca przeprowadzonego badania tj. ograniczona wielkość Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Rumunii a także to, iż czas trwania badań uzależniony był ściśle od rotacji. Możliwości przeprowadzenia badania wiążą się z określoną formalną procedurą działania, związaną z ustaleniem najbardziej dogodnego terminu przeprowadzania badania wśród żołnierzy. Wybór konkretnego wariantu postępowania jest ograniczony w sytuacji działań poza granicami państwa i odbywa się w warunkach deficytu czasu żołnierzy. Wyznaczenie terminu badania ogranicza także to, że żołnierze funkcjonują w zhierarchizowanej strukturze i wymagany jest określony formalny proces decyzyjny, z którym wiąże się wydanie zgody na badania naukowe. Zawęża to czas trwania badania i wymaga od badacza określonej dyscypliny czasowej. Ponadto jednorodność pod względem wykonywanego zawodu (żołnierza zawodowego), może utrudniać generalizację, daje jednak pewien obraz funkcjonowania pokazujący tendencje stanu doświadczanego bezpieczeństwa.

W przedstawionym w niniejszym rozdziale procesie poznania naukowego, poprzez zastosowanie metody naukowej, metod badawczych oraz właściwych

¹⁴⁹ M. Łobocki, *Metody i techniki...*, op. cit., s. 80-84.

technik i narzędzi autor starał się rozstrzygnąć postawione problemy badawcze, uzyskując prawdę naukową. Należy jednak stwierdzić, że uzyskana prawda nie posiada wartości bezwzględnej i można ją określić, jako prawdę naukową. Natomiast jej wartość mierzona jest obiektywnością badacza i zastosowaniem wystarczających metod badawczych, technik oraz narzędzi do jej osiągnięcia.

ROZDZIAŁ III.

UWARUNKOWANIA SUBIEKTYWNE POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA

Subiektywizm – to stanowisko filozoficzne głoszące, że wszelkie poznanie zależy od właściwości umysłu ludzkiego i jego sposobu odczuwania. Subiektywizm to również tendencja do sprowadzania wszelkiego sądu do indywidualnej oceny. Założenie przyjmujące doznanie podmiotowe (subiektywne), a nie obiektywną rzeczywistość. Stronniczość, kierowanie się osobistymi względami, upodobaniami, obawami, uprzedzeniami i pragnieniami w ocenie faktów i jako miernik poczucia bezpieczeństwa. Tej właśnie tematyce poświęcono niniejszy rozdział.

3.1. Odporność psychiczna, jako formuła poczucia bezpieczeństwa

Według Krzysztofa Ficonia: bezpieczeństwo to odporność/podatność podmiotu/przedmiotu na skutki wyzwań/ zagrożeń endo- i egzogenicznych mogących mieć destrukcyjny/konstrukcyjny wpływ na bieżące trwanie, przetrwanie oraz perspektywiczny rozwój i samorealizację danego podmiotu w określonym horyzoncie czasowym. Dlatego zasadnym wydaje się przyjrzenie odporności psychicznej, jako czynnikowi mającemu wpływ na bezpieczeństwo, a co za tym idzie na poczucie bezpieczeństwa. Odporność psychiczna wymieniana była także, jako najczęściej pożądana właściwość wśród osób biorących udział w badaniach własnych, jako ta, która ma chronić przed zagrożeniami i wzmacniać poczucie bezpieczeństwa własnego.

Odporność psychiczna oznacza stan organizmu warunkowany całokształtem procesów mających na celu przywrócenie integralności wewnętrznego środowiska organizmu. Odporność ta może mieć charakter odporności naturalnej (nieswoistej) lub nabytej (swoistej)¹⁵⁰. Odporność psychiczna

¹⁵⁰ J. F. Terelak, *Psychologia stresu*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001, s. 323.

ujmowana jest najczęściej, jako zdolność jednostki do pozytywnego rozwoju i jej dobrego funkcjonowania psychospołecznego, pomimo obiektywnie niekorzystnych warunków życia¹⁵¹.

W literaturze naukowej występują dwa terminy odnoszące się do omawianej problematyki: *resilience* i *resiliency*. Rezyliencja (*resilience*) to umiejętność dochodzenia do siebie po porażce. Większość badań dotyczących rezyliencji analizuje ją w kontekście ogólnego stanu zdrowia¹⁵². Termin *rezyliencja* został zdefiniowany, jako działanie człowieka mające na celu zmianę reakcji na sytuacje zawierające element ryzyka psychospołecznego¹⁵³.

Rezyliencja opisywana jest, jako dynamiczny proces, w którym jednostka korzysta lub nie korzysta z tak zwanych czynników ochronnych, czyli konkretnych kompetencji bądź umiejętności, do których ma dostęp¹⁵⁴. Czynniki te w sposób oczywisty wiążą się z odpornością psychiczną, gdyż skutkiem rezyliencji jest psychiczne wzmocnienie jednostki. Tego typu wytrwałość oznacza wielkość włożonego wysiłku i takie samozaparcie, do jakiego człowiek jest zdolny, by wykonać konkretne zadanie lub osiągnąć określony cel¹⁵⁵. Rachel Jackson i Chris Watkin wskazali siedem czynników rezyliencji: regulacja emocji, kontrola impulsów, analiza przyczyn, poczucie skuteczności, realistyczny optymizm, empatia i otwartość¹⁵⁶ (Rys. 14.).

¹⁵¹ A. Borucka, K. Ostaszewski, *Koncepcja resilience: Kluczowe pojęcia i wybrane zagadnienia*, „Medycyna Wieku Rozwojowego” 2008, nr 2, s. 588.

¹⁵² I. Grzegorzewska, *Odporność psychiczna dzieci alkoholików*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2013, s. 43.

¹⁵³ M. Rutter, *Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder*, „The British Journal of Psychiatry” 1985, nr 147, s. 599.

¹⁵⁴ I. Heszen-Niejodek, H. Sęk, *Psychologia zdrowia*, PWN, Warszawa 2007, s. 174.

¹⁵⁵ S. S. Luthar, D. Cicchetti, B. Becker, *The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work*, „Child Development” 2000, nr 3, s. 544.

¹⁵⁶ R. Jackson, C. Watkin, *The resilience inventory: Seven essential skills for overcoming life's obstacles and determining happiness*, „Selection & Development Review” 2004, nr 6, s. 14.

Rys.14. Siedem czynników rezyliencji

Regulacja emocji	umiejętność kierowania życiem wewnętrznym w taki sposób, aby zachować skuteczność mimo odczuwanej presji. Osoby prężne (cechujące się wysokim poziomem rezyliencji) posługują się dobrze rozwiniętym zestawem umiejętności ułatwiających im kontrolowanie emocji, uwagi i zachowania
Kontrola impulsów	umiejętność kierowania behawioralną ekspresją myśli i emocjonalnych impulsów, w tym również zdolność do opóźniania gratyfikacji, analizowana przez Daniela Golemana w jego pracach nad inteligencją emocjonalną. Panowanie nad impulsami jest skorelowane z regulacją emocji
Analiza przyczyn	umiejętność precyzyjnego rozpoznania przyczyn napotykaných trudności. Osoby prężnie potrafią wyjść poza swoje dotychczasowe schematy myślowe i rozpoznać bardziej prawdopodobne przyczyny trudności, a co za tym idzie – lepsze rozwiązania
Poczucie skuteczności	poczucie, że działamy skutecznie, a także przekonanie, że potrafimy rozwiązywać problemy i odnosić sukcesy. Osoby cechujące się wysokim poziomem rezyliencji wierzą w siebie i budują takie zaufanie w innych ludziach, dzięki czemu otwierają się przed nimi większe możliwości i szanse na sukces
Realistyczny optymizm	umiejętność myślenia o przyszłości pozytywnie przy zachowaniu realizmu w jej planowaniu. Wiąże się z poczuciem własnej wartości, ale silniejsza relacja przyczynowa łączy realistyczny optymizm z poczuciem skuteczności: cechuje się precyzją i realizmem – nie jest to optymizm w stylu Pollyanny
Empatia	umiejętność odczytywania wskazówek płynących z zachowania drugiej osoby, dzięki którym można zrozumieć jej stan psychiczny i emocjonalny oraz zbudować z nią lepszą relację. Jednostka cechująca się wysokim poziomem rezyliencji potrafi odczytywać niewerbalne wskazówki, które pomagają jej budować głębsze relacje z ludźmi, co więcej – potrafi lepiej wsłuchiwać się we własne emocje
Otwartość	umiejętność uwydatniania pozytywów oraz podejmowania nowych wyzwań i korzystania z nadarzających się okazji. Otwarcie się na nowe możliwości, czyli zachowania stymulujące do wzmożonego działania i pozytywnego nastawienia, blokują onieśmienie, perfekcjonizm i samoutrudnianie

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R. Jackson, C. Watkin, *The resilience inventory: Seven essential skills for overcoming life's obstacles and determining happiness*, „Selection & Development Review” 2004, nr 6, s. 14-15.

Koncepcją podobną do rezyliencji jest twardość psychiczna (*hardiness*). Pojęcie to również ma swoje korzenie w psychologii zdrowia, a ściślej – w relacji między stresem a chorobą.

Według S. G. Kobasy na twardość składają się trzy wzajemnie ze sobą powiązane elementy: poczucie kontroli, podejście do wyzwań i zaangażowanie. Tak pojmowana twardość działa jak bufor między stresującymi wydarzeniami a chorobą. Działanie tego rodzaju bufora zależy od strategii radzenia sobie

stosowanych przez jednostkę, te zaś z kolei – od predyspozycji osobowościowych owej jednostki¹⁵⁷.

Jak twierdzi Kobasa, twardość jest ważnym czynnikiem wpływającym na to, jak jednostka postrzega swoją sytuację i jak decyduje o podjęciu odpowiednich działań. Najlepiej tak przetworzyć dane wydarzenie, aby zacząć je postrzegać, jako mniej groźne i w ten sposób uniknąć „chorobotwórczych” stanów fizycznych, takich jak wyczerpanie adaptacyjne lub pogorszenie działania kontrolnego mechanizmu immunologicznego. Kobasa określiła trzy elementy składowe twardości: poczucie kontroli, podejście do wyzwań i zaangażowanie (Rys. 15.)¹⁵⁸.

Rys. 15. Składowe twardości wg Kobasa

Poczucie kontroli	wyraża się skłonnością do takiego odczuwania i działania, jakby wobec różnych wydarzeń było się kimś mającym wpływ (raczej niż kimś pomocnym). Jest to złożona koncepcja, działająca na wielu poziomach. w tym kontekście poczucie kontroli daje poznawczą zdolność włączania stresujących wydarzeń w „bieżący plan życia”, stosowania zdobytej wiedzy i umiejętności oraz dokonywania wyborów, a tym samym wpływania na to, jak postrzegane są różne okoliczności. Ponadto pozwala wybrać najwłaściwszy sposób działania w obliczu potencjalnie stresującej sytuacji
Zaangażowanie	to skłonność do włączania się we wszystko (raczej niż dystansowania się od wszystkiego), co robimy lub z czym się stykamy. Sprzyja ono ocenie poznawczej, gdyż pomaga rozpoznawać nowe sytuacje i nadawać im znaczenie. Na poziomie działania skłonność do angażowania się sprawia, że człowiek podejmuje inicjatywę zamiast biernie akceptować to, co dzieje się wokół niego
Podejście do wyzwań	wyraża się ono w przekonaniu, że normą w życiu jest raczej zmiana niż stabilność, a antycypowanie zmian nie zagraża bezpieczeństwu, lecz dostarcza bodźców do rozwoju. Postrzeganie potencjalnie stresujących wydarzeń jako wyzwań skutkuje złagodzeniem stresu towarzyszącego danej sytuacji. w kontekście stosowanych strategii radzenia sobie gotowość do dostrzegania wyzwań zamiast zagrożeń daje jednostce siłę do rozwoju i nie zatrzymuje jej na etapie ochrony tego, co owa jednostka już posiada

Źródło: S. C. Kobasa, op. cit., s. 3-4; S. R. Maddi, M. Hoover, S. C. Kobasa, *Alienation and exploratory behavior*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1982, nr 5(42), s. 885-886.

Określenie „odporność psychiczna” (*mental toughness*) jest powszechnie stosowane np. we wszelkich kontekstach związanych ze sportem¹⁵⁹. Odporność psychiczna oznacza wiele rzeczy i raczej trudno wytłumaczyć, na czym polega.

¹⁵⁷ S. C. Kobasa, *Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1979, nr. 37, s. 2.

¹⁵⁸ Ibidem, s. 3-4.

¹⁵⁹ D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 39.

Składają się na nią poświęcenie i samowyrzeczenie. Dodatkowo, co najważniejsze, łączy się ona z doskonale zdyscyplinowaną wolą, która nie dopuszcza myśli o poddaniu się. To stan umysłu i można ją nazwać charakterem w działaniu¹⁶⁰.

Różne koncepcje odporności psychicznej mają wspólne elementy. W zasadzie najczęściej wymienianym jest zdolność jednostki do niepoddawania się czynnikom stresu, które zazwyczaj powodują pogorszenie wydajności i jakości wykonania. W kontekście praktycznych zastosowań odporność psychiczna jest opisywana, jako umiejętność radzenia sobie z sytuacją. Osoba odporna psychicznie nie daje się zablokować ani nie poddaje się szokowi, potrafi bronić tego, w co wierzy. Odporność psychiczna to radzenie sobie z presją, z zakłóceniami i z ludźmi, którzy próbują zdekoncentrować innych. Na odporność psychiczną składają się skupienie, dyscyplina, wiara w siebie, cierpliwość, wytrwałość, odpowiedzialność bez narzekania czy wymówek, wizualizacja, tolerancja na ból i pozytywne podejście¹⁶¹.

Odporność psychiczna to naturalna lub wypracowana umiejętność umożliwiająca: ogólnie – radzenie sobie lepiej od konkurentów z różnymi wyzwaniami (rywalizacja, trening, styl życia); bardziej szczegółowo – działanie pod presją w zdeterminowany, skoncentrowany, pewny siebie i kontrolowany sposób lepiej i konsekwentniej niż rywale.

Jak widać odporność psychiczną można traktować zarówno, jako umiejętność naturalną, jak i cechę, którą można rozwijać za pomocą odpowiednich interwencji psychologicznych¹⁶².

W dalszej części rozdziału zostaną zaprezentowane czynniki wpływające na odporność psychiczną tj.: kontrola, zaangażowanie, wyzwanie, pewność siebie, pozytywne nastawienie i inteligencja emocjonalna oraz podejmowanie decyzji.

Kontrola

Im bardziej człowiek wierzy, że potrafi kształtować to, co dzieje się wokół niego, a także na to wpływać, tym bardziej jest przekonany, że potrafi dokonać

¹⁶⁰ Ibidem, s. 39.

¹⁶¹ S. Brennan, *Mental toughness wins out*, „Christian Science Monitor” 1998, nr 173, s. 2.

¹⁶² D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 43.

zmian i osiągnąć to, co jest konieczne. Jest to dość powszechna prawda, zwłaszcza w odniesieniu do zarządzania stresem i szczytowej wydajności¹⁶³.

Wstępne prace nad modelem odporności psychicznej wykazały istnienie dwóch komponentów kontroli: kontroli nad życiem (poczucie wpływu na własne życie) i kontroli emocjonalnej (umiejętność zarządzania emocjami).

Przez pojęcie kontroli, jako takiej rozumie się na ogół poczucie wpływu na własne życie. Osoba mająca takie poczucie jest przekonana, że w wystarczającym stopniu panuje nad czynnikami wpływającymi na jej zachowanie i wydajność, dlatego wierzy, że jest w stanie osiągnąć to, co sobie wyznaczyła do osiągnięcia¹⁶⁴.

Osoby charakteryzujące się wysokim poziomem kontroli nad życiem mają poczucie, że sukces zależy od nich samych i od ich nastawienia do zadania oraz że nic ich nie powstrzyma przed osiągnięciem tegoż sukcesu. Zazwyczaj nie potrzebują potwierdzania swojej wartości przez innych ludzi ani zachęt czy wsparcia z ich strony, gdyż wystarcza im wewnętrzne przekonanie. Natomiast osoby cechujące się niskim poziomem kontroli nad życiem nie mają tego wewnętrznego przekonania, znacznie częściej poszukują wsparcia i czekają na zachęty, co może oznaczać, że stają się zależne od innych, czy to pojedynczych jednostek, czy też grup¹⁶⁵.

Osoby cechujące się silnym poczuciem wpływu na własne życie często potrafią lepiej zarządzać swoim czasem oraz są skuteczniejsze w ustalaniu hierarchii zadań do wykonania, a także w planowaniu i organizowaniu tychże zadań. W związku z tym zazwyczaj potrafią wykonywać naraz więcej niż jedno zadanie. Poproszone o podjęcie się jakiejś dodatkowej pracy raczej nie odmawiają, wiedząc, że dadzą radę.

Z kolei osoby cechujące się słabym poczuciem wpływu na własne życie są na ogół gorzej zorganizowane, a nawet mogą być chaotyczne. Zazwyczaj działają skutecznie tylko wtedy, gdy robią naraz jedną rzecz. Poproszone o zrobienie czegoś dodatkowo odczuwają lęk i szykują się na porażkę. Przejawiają znacznie mniej pozytywne nastawienie i o wiele częściej doszukują się przyczyn porażki

¹⁶³ J. B. Rotter, *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, „Psychological Monographs: General and Applied” 1966, nr 80, s. 2.

¹⁶⁴ D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 70.

¹⁶⁵ A. Szmałke, *Dążenie do uzyskania poczucia kontroli nad zdarzeniami, jako modyfikator sądów atribucyjnych i spostrzegania osób*, „Przegląd Psychologiczny” 1989, nr 32, s. 156.

w czynnikach zewnętrznych – zawsze im się wydaje, że coś niezależnego od nich nie pozwoliło im odnieść sukcesu. Na ogół dostrzegają problem, a nie rozwiązanie, i od razu są gotowe wymienić powody, dla których nie uda im się czegoś zrobić¹⁶⁶ (Rys. 16).

Rys.16. Charakterystyka osób z wysokim i niskim poczuciem wpływu na własne życie

Niskie poczucie wpływu na własne życie	Wysokie poczucie wpływu na własne życie
• Mają przekonanie, że są przedmiotem zdarzeń • Często powtarzają: „Nie mogę tego zrobić ze względu na moje przekonania (moją religię, moje wychowanie itd.)” • Łatwo znajdują wytłumaczenie, dlaczego czegoś nie zrobiły • Ostrożnie dobierają słowa i wyrażenia • Raczej czekają, aż coś się wydarzy, niż przejmują inicjatywę • Żyją w chaosie, co zapewnia im łatwą wymówkę • Trudno jest im robić więcej niż jedną rzecz naraz • Są podatne na depresję • Mają skłonność do odpowiadania osobie, która jako ostatnia w jakiejś sprawie je naciskała • Zamierają, gdy czują się przeciążone • Przy umiarkowanym obciążeniu pracą czują napięcie – nie potrafią zarządzać swoim czasem • Brak sukcesów przypisują czynnikom zewnętrznym • Mogą panikować, gdy przydzielane są zadania • Same się ograniczają swoimi przekonaniami • Mają tendencję do chowania głowy w piasek • Są stosunkowo mało pomysłowe • Nie potrafią wykorzystać własnych umiejętności • Same się ograniczając swoimi przekonaniami: Nie mogę tego zrobić, bo...”	• Wierzą, że potrafią wpływać na bieg wydarzeń • Na ogół wierzą, że dadzą radę • Nie mają trudności z podjęciem kilku zadań naraz • Z radością angażują się w dodatkowe zadania, nawet jeśli są zajęte • Potrafią dobrze planować i zarządzać swoim czasem • Potrafią dobrze określać priorytety • Używają pozytywnego języka i pozytywnych określeń • Są gotowe ciężko pracować, aby pokonać przeszkody • Dla nich na ogół szklanka jest do połowy pełna • Z radością biorą na siebie różne zobowiązania i wiedzą jak sobie z nimi poradzić • Postrzegają innych jako problem... z którym można sobie poradzić • Czują, że mają w życiu wiele możliwości: ”Jeśli to nie wyjdzie zabiorę się za coś innego” • Bez problemu dokonują modyfikacji planu – błędy lub pomyłki nie wytrącają ich z równowagi • Wierzą, że potrafią określić, co jest do zrobienia • Dzielią zadania na mniejsze i łatwiejsze do ogarnięcia kroki • Potrafią odmówić: „Mogę to dla Ciebie zrobić, ale nie w tej chwili” • Widzą raczej rozwiązania a nie problemy • Cieszy je praca w pozytywnej atmosferze

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna: Strategie i narzędzia rozwoju*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2015, s. 76-77.

¹⁶⁶ D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 76.

Drugim komponentem kontroli jest umiejętność zarządzania emocjami. Element ten opisuje, jak dalece jednostka panuje nad swoimi emocjami i w jakim stopniu ujawnia innym swój stan emocjonalny. Nie chodzi o to, aby w ogóle nie doświadczać emocji lub być niewrażliwym emocjonalnie (nie mieć inteligencji emocjonalnej), lecz raczej o umiejętność sterowania swoimi uczuciami.

Osoby cechujące się silnym poczuciem kontroli nad własnymi emocjami potrafią decydować o tym, ile informacji o swoim stanie emocjonalnym ujawnią innym. To zaś może być ważna i cenna umiejętność w wielu sytuacjach interpersonalnych. Prowadzenie skomplikowanych negocjacji lub pełnienie funkcji lidera, który w trudnych okolicznościach musi zachować spokój, są oczywistymi przykładami takich sytuacji¹⁶⁷.

Osoby cechujące się niskim poziomem umiejętności zarządzania emocjami mają trudności z nieujawnianiem swoich stanów emocjonalnych i częściej reagują na prowokacje lub dokuczanie. Na ogół okazują gniew, zaniepokojenie, frustrację i tym podobne emocje, a co za tym idzie – nie najlepiej sobie radzą z krytyką, informacjami zwrotnymi (zwłaszcza negatywnymi) i porażkami. Potrafią też się dąsać, jeśli sprawy nie idą po ich myśli. Badania pokazują, że takie osoby częściej zgłaszają incydenty nękania i prześladowania. Biorą za prześladowanie takie zachowania innych ludzi (nauczycieli, menedżerów, trenerów itd.), które członkowie ich grupy odznaczają się lepszą kontrolą emocjonalną po prostu ignorują i traktują jako problem drugiej strony (Rys. 17).

Psychologiczny kontekst kontroli tworzą: wyuczona bezradność, atrybucje i neurotyczność.

Kontrola, jako element odporności psychicznej jest ściśle powiązana z wyuczoną bezradnością. Wyuczona bezradność skutkuje tym, że w warunkach presji jednostka działa poniżej swoich możliwości. Wyuczona bezradność opiera się na wcześniejszych doświadczeniach jednostki – na ich podstawie jednostka nabiera przekonania, że podejmowane przez nią działania raczej nie mają szans powodzenia¹⁶⁸.

¹⁶⁷ F. B. Bryant, *A four-factor model of perceived control: Avoiding, coping, obtaining, and savoring*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1989, nr 4(57), s. 775.

¹⁶⁸ B. Ciżkowicz, *Wyuczona bezradność młodzieży*, Wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2009, s. 23.

Przyczyną bezradności nie jest wyłącznie ekspozycja na wydarzenia pozostające poza naszą kontrolą. Jednostka musi przypisać brak kontroli własnym niedoskonałościom. Nie chodzi tylko o oddzielenie działań od ich wyników, a najistotniejszym czynnikiem jest powtarzalność porażki¹⁶⁹.

Rys. 17. Charakterystyka osób z wysoką i niską umiejętnością zarządzania emocjami

Niska umiejętność zarządzania emocjami	Wysoka umiejętność zarządzania emocjami
• Mogą brać na siebie zbyt dużo obowiązków • Mogą nie tolerować ludzi, którzy nie są tak pozytywnie nastawieni jak one same • Mogą być mikromenadżerami – przejmować dowodzenie, gdy nikt inny się nie kwapi • Mogą być postrzegane jako tyrani – postawa typu „dam radę” może onieśmielać innych • Mogą nie dostrzegać własnych słabości	• Trudno odczytać ich emocje • Mogą wydawać się niewrażliwe, jeżeli w ogóle nie okazują emocji • Ich opanowanie może dezorganizować innych ludzi • Mogą stresować współpracowników – zdawać się beznamiętne, wyzute z entuzjazmu • Miewają trudności z komunikacją – z wysyłaniem właściwych sygnałów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna: Strategie i narzędzia rozwoju*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2015, s. 77.

Wielokrotnie i konsekwentnie przedstawiane dowody potwierdzają, że kluczowe dla poczucia kontroli są atrybucje¹⁷⁰. Osoby cechujące się wewnętrznym umiejscowieniem kontroli są przekonane, że same kształtują wszystko, co się im przydarza. Rys. 18. prezentuje model atrybucji B. Weinera.

¹⁶⁹ C. Peterson, L. C. Barrett, *Explanatory style and academic performance among university freshman*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1987, nr 53(3), s. 604.

¹⁷⁰ J. B. Rotter, *Generalized expectancies...*, op. cit., s. 3.

Rys. 18. Model atrybucji Weinera

	Wewnętrzne	Zewnętrzne
Stabilne	Kontrolowalne	Niekontrolowalne
Niestabilne	Niekontrolowalne	Niekontrolowalne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: G. Weiner, *Theories of motivation: From mechanism to cognition*, Markham Publishing Company, Chicago 1972, s. 45-47.

Według tego modelu zdolności i wysiłek przynależą do jednostki. Zakłada się, że zdolności mają charakter stosunkowo trwały, natomiast wysiłek jest bardzo plastyczny – można go regulować. Osoba, która wierzy, że sama kontroluje swój los, przypisuje czynnikom wewnętrznym zarówno swoje sukcesy, jak i porażki. Innymi słowy, twierdzi, że odniosła sukces dzięki swoim talentom i ciężkiej pracy, lub uważa, że poniosła porażkę, gdyż nie miała odpowiednich zdolności bądź po prostu nie starała się wystarczająco.

Jest to jedna z podstawowych zasad dotyczących odporności psychicznej: sukcesy i porażki zależą od nas samych. Żyjemy w społeczeństwie, w którym kwestia winy ma obecnie bardzo duże znaczenie. Winy tej zazwyczaj doszukujemy się wszędzie indziej, tylko nie w sobie. Osoba odporna psychicznie jest gotowa zaakceptować konsekwencje swoich działań – zarówno te pozytywne, jak i negatywne¹⁷¹.

Gdy mowa o kompetencji kontroli, uwaga skupia się przede wszystkim na kontroli jednostki nad własnym życiem i rozwojem. Nie należy jednak zapominać, że równie ważna jest kontrola nad emocjami. Już dawno zauważono, że niektórzy ludzie reagują bardziej emocjonalnie od innych. Ta konkretna cecha osobowości, zwykle zwana neurotycznością, często zaliczana jest do tak zwanej wielkiej piątki czynników określających osobowość człowieka.

Wielka piątka obejmuje takie cechy, jak:

- Otwartość na doświadczenia – pomysłowy/ciekawy świata versus stały/ostrożny;
- Sumienność – skuteczny/dobrze zorganizowany versus niefrasobliwy/beztroski;

¹⁷¹ D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 83.

- Ekstrawersja – kontaktowy/pełen energii versus nieśmiały/powściągliwy;
- Ugodowość – przyjazny/współczujący versus zimny/niemiły;
- Neurotyczność – wrażliwy/nerwowy versus bezpieczny/pewny¹⁷².

Badania prowadzone na Uniwersytecie w Hull wykazały, że wyniki uzyskiwane na podskali kontroli emocjonalnej negatywnie korelują zarówno z neurotycznością, jak i z lękiem, jako cechą. Osoby przejawiające wyższy poziom kontroli emocjonalnej wykazują niższy poziom neurotyczności. Ten ostatni zaś wiąże się również ze stabilnością emocjonalną i z umiejętnością szybkiego powrotu po doznanym niepowodzeniu do poprzedniego stanu¹⁷³.

H. J. Eysenck, który jako jeden z pierwszych prowadził badania nad neurotycznością, uważał, że wskazane przez niego cechy osobowości są ściśle zależne od funkcjonowania ośrodkowego układu nerwowego oraz że sama osobowość jest w dużym stopniu dziedziczna¹⁷⁴. Ta biologiczna hipoteza osobowości wybrzmiała również w najnowszych badaniach wykorzystujących technikę skanowania mózgu, które przyniosły kilka interesujących odkryć. Badania te dowiodły, że kontrola emocji jest powiązana z przedklinkiem i płacikiem ciemieniowym dolnym. Związków płacika ciemieniowego dolnego z emocjami jest zresztą więcej. Stwierdzono na przykład, że obszar ten jest zaangażowany w dystansowanie się od emocji społecznych i przetwarzanie informacji dotyczących poczucia szczęścia. Związki płacika ciemieniowego dolnego z regulacją emocji i rozpoznawaniem emocji szczęścia wraz z poczuciem sprawczości, które zapewnia przedklinek, mogą tłumaczyć, dlaczego osoba przejawiająca te cechy czuje, że dobrze kontroluje swoje emocje¹⁷⁵.

Zaangażowanie

Poziom zaangażowania wskazuje na to, w jaki sposób osoba postrzega cele i zadania, ile jest w stanie obiecać, zwłaszcza rzeczy konkretnych i mierzalnych, oraz do jakiego stopnia angażuje się w spełnianie obietnic. Mogą to być obietnice, które składa innym lub sobie samej.

¹⁷² W. Klinkosz, A. E. Sękowski, *Pięcioczynnikowy model osobowości a narzędzia pomiaru Wielkiej Piątki*, „Roczniki Psychologiczne” 2008, nr 1(11), s. 143.

¹⁷³ D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 83.

¹⁷⁴ H. J. Eysenck, *The biological basis of personality*, Thomas, Springfield 1967, s. 51.

¹⁷⁵ D. Strycharczyk, P. Clough, op. cit., s. 84.

Składanie i dotrzymywanie obietnic to ważny element interakcji międzyludzkich. Wywiązywanie się z obietnic może być ważnym elementem obrazu danej osoby w oczach innych ludzi. Ów obraz może mieć duży wpływ na wydajność i wykonanie, zwłaszcza na poziomie grupy. Jeżeli człowiek jest postrzegany, jako raczej niechętnie angażujący się w cokolwiek, to osoby, z którymi ma współpracować, mogą pomyśleć, że nie warto go wspierać, a co za tym idzie – mogą zmniejszać jego szanse na odniesienie sukcesu.

Na Rys. 19 zaprezentowano charakterystykę osób z niskim i wysokim poziomem wyznaczania i składania obietnic.

Rys. 19. Charakterystyka osób z niskim i wysokim poziomem wyznaczania i składania obietnic

Niski poziom wyznaczania i składania obietnic	Wysoki poziom wyznaczania i składania obietnic
• Cele i pomiary je onieśmiałają – powodują paraliż • Mogą czuć się nieprzydatne lub za głupie, aby zrobić to, o co je poproszono • Odpowiadając na prośbę o zrobienie czegoś, używają słów „jeśli” i „ale” – w ten sposób zabezpieczają się przed ewentualną porażką • Może im brakować celów – myślą w kategoriach wygrana – przegrana • Cele je przerastają • Mogą buntować się przeciwko wyznaczaniu celów • Opuszczają spotkania lub zajęcia • Częściej spóźniają się z wykonaniem swojej pracy • Zdarza się im zaspać • Wynajdują usprawiedliwienia dla niewywiązania się z zadań: Nie jestem dobry z matematyki • Mogą próbować autosabotażu, aby wykręcić się od czegoś • Automatycznie odwołują się do doświadczeń pozwalających zrzucić winę za porażkę na kogoś innego: "Nie mogłem tego zrobić, bo moi rodzice..." • Raczej nie zgłaszają się na ochotnika, zwłaszcza do wymagających zadań • Są przygotowane na to, że zawiodą innych • Mogą być postrzegane jako nieodpowiedzialne • Nie lubią być oceniane	• Lubią cele i pomiary – te ich zdaniem definiują sukces • Cele przekładają sobie w głowie na coś osiągalnego • Są bardziej obiektywne w ocenie • Lubią częste okazje do wykazywania się, porównywania z innymi • Akceptują odpowiedzialność • Wyznaczają wysokie standardy sobie i innym • Lubią być oceniane lub testowane • Nie zawodzą innych • Mogą być uciążliwe dla innych z tego powodu, że koncentrują się na kluczowych wskaźnikach efektywności • Maja poczucie celu – Myślą kategoriami wygrana - wygrana • Lubią brać coś na siebie i wyrażać zgodę, lubią odpowiedzialność • Lubią obiektywizm celów i pomiarów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit, s. 87-88.

Podejście do celów i zadań (nawet tych samych) może się zmieniać. Dla niektórych samo pojęcie celu jest motywujące. Cel, który wyznacza człowiek, pomaga mu określić, jak będzie wyglądać jego sukces. Jeśli tylko postawiony cel jest możliwy do zrealizowania, to ludzie się angażują i starają zrobić wszystko, aby

go osiągnąć. Nawet pojawiające się przeszkody nie są w stanie ostudzić ich zapału¹⁷⁶. Osoby są zmotywowane – chcą osiągnąć wszystko lub prawie wszystko, co sobie założyły. Jest to postawa właściwie podobna do tej, którą określa się za pomocą takich pojęć, jak: „wytrwałość”, „determinacja”, „nieustępliwość”, „zawziętość”, „stanowczość”, „gorliwość”, „pilność” czy „celowość”.

Na Rys. 20 zaprezentowano charakterystykę osób z niskim i wysokim poziomem realizacji celów.

Rys. 20. Charakterystykę osób z niskim i wysokim poziomem realizacji celów

Osoby z niskim poziomem realizacji celów	Osoby z wysokim poziomem realizacji celów
• Niechętnie podejmują wysiłek czy rezygnują z czegoś mniej ważnego • Pozwalają sobie na to, by inne rzeczy rozpraszały ich uwagę • Prezentują podejście minimalistyczne – wykonują tylko absolutne minimum • Opuszczają spotkania i zajęcia • Częściej spóźniają się z wykonaniem pracy • Mogą mieć problemy z frekwencją • Wynajdują usprawiedliwienia dla niewywiązania się z zadań: „Nie jestem dobry z...” • Mogą próbować autosabotażu, • aby wykręcić się od zrobienia czegoś	• Dzielią zadania na mniejsze, łatwiejsze do ogarnięcia kroki • Są gotowe pracować tyle, ile będzie trzeba – w razie konieczności potrafią pracować długo i ciężko • Utrzymują koncentrację • Sumiennie realizują projekty – kończą pracę na czas • Są wytrwałe • Ustalają sobie priorytety dotyczące wysiłków i działań • Przychodzą na spotkania lub zajęcia, nawet jeśli nie lubią ludzi czy tematów, z którymi mogą się tam zetknąć

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: D. Strycharczyk, P. Clough, *op. cit.*, s. 87-88.

Bardzo często osobom prezentującym właściwe nastawienie do zaangażowania się w jakąś sprawę wystarczy cel, który przed sobą widzą. Cel jest dla nich dostateczną motywacją do wymyślenia sposobów na jego osiągnięcie. Tymczasem innych ludzi cele i zadania onieśmiałają – wzbudzają w nich strach, lęk, a nawet paraliż umysłowy. Takie osoby wolą unikać stawiania celów lub po prostu ignorować cele. Dla nich cel nie wiąże się z sukcesem, wręcz przeciwnie – może opisywać, jak będzie wyglądać zbliżająca się porażka. Im częściej tak

¹⁷⁶ Ch. Berndt, *Tajemnica odporności psychicznej: Jak uodpornić się na stres, depresję i wypalenie zawodowe*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2015, s. 95.

myślą, tym mocniej utwierdzają się w przekonaniu, że cel jest nieosiągalny. Zatem dwie osoby o takich samych zdolnościach i umiejętnościach oraz podobnym doświadczeniu zupełnie inaczej widzą te same cele i zadania. A to z kolei przekłada się na różnice w wykonaniu, osiągnięciach, dobrostanie, zachowaniu itd.¹⁷⁷

Psychologiczny kontekst zaangażowania związany jest z prokrastynacją i sumiennością. Odkładanie różnych spraw na potem, czyli prokrastynacja, to jedna z najczęstszych form samoutrudniania, spotykana u bardzo wielu ludzi¹⁷⁸. Samoutrudnianie polega na wynajdywaniu zawczasu wymówek mających ukryć związek między osiągnięciami a zdolnościami. Samoutrudniające wymówki służą ochronie obrazu własnych kompetencji na wypadek uzyskania słabych wyników¹⁷⁹.

Podano już wiele wyjaśnień dotyczących tego, dlaczego ludzie odkładają coś, wiedząc, że powinni to zrobić. Można przyjąć, że prokrastynacja jest mechanizmem radzenia sobie mającym na celu zmniejszenie stresu. Na krótką metę jest z pewnością pomocna, jednak w dłuższej perspektywie czasowej tylko pogarsza sytuację. Może to być, co najwyżej, skuteczna strategia pasywna. Niektórzy sugerują, że prokrastynacja wykształca się wskutek doświadczeń z dzieciństwa. W taki pasywno-agresywny sposób człowiek może wyrażać swoją złość na to, że bez przerwy musi coś osiągać¹⁸⁰.

Na problem prokrastynacji można też spojrzeć przez pryzmat cech osobowości. Według niektórych badaczy człowiek ma pięć głównych cech osobowości. Cechy te tworzą tak zwaną wielką piątkę, a są to: ekstrawersja, ugodowość, sumienność, neurotyczność i otwartość na doświadczenia¹⁸¹.

Sumienność wskazuje na stopień samodyscypliny jednostki¹⁸². Osoby, wykazujące się wysokim poziomem tej cechy planują i organizują swoje działania, unikając wszystkiego, co mogłoby je rozpraszać.

¹⁷⁷ D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 86.

¹⁷⁸ K. Klingsieck, *Procrastination: When good things don't come to those who wait*, „European Psychologist” 2013, nr 1(18), s. 26.

¹⁷⁹ N. T. Gallucci, *Sport psychology: Performance enhancement, performance inhibition, individuals, and teams*, Psychology Press, New York 2008, s. 217.

¹⁸⁰ Ibidem, s. 240.

¹⁸¹ J. N. Choi, S. V. Moran, *Why not procrastinate?: Development and validation of a new active procrastination scale*, „Journal of Social Psychology” 2009, nr 2(149), s. 196.

¹⁸² W. Van Eerde, *A meta-analytical liveried nomological network of procrastination*, „Personality and Individual Differences” 2003, nr 6(35), s. 1402.

Wyzwanie

Wyzwanie to każde działanie lub wydarzenie, które postrzegane jest, jako odstępstwo od normy i które wymaga elastyczności. Jest ono istotnym źródłem tego, co napędza do działania. Niektórzy postrzegają wyzwanie, jako zagrożenie, niechciany krok w nieznaną, coś, czego lepiej unikać. Inni uważają bycie elastycznym, poszukiwanie nowych doświadczeń i podejmowanie ryzyka za ekscytujące i ciekawe, widząc w tym okazję do nauki i osobistego rozwoju. Wywieranie nacisku na samego siebie wiąże się z pewnym ryzykiem, dlatego nie wszystko, co robią ludzie, zawsze musi się zakończyć sukcesem. Osoby odporniejsze psychicznie z każdego wyniku – czy to sukcesu, czy to porażki – umieją wyciągnąć lekcję dla siebie i każdą traktują, jako okazję do rozwoju¹⁸³.

Ludzie różnią się podejściem do wyzwań. Niektórzy traktują wyzwania i problemy, jako szansę, podczas gdy inni są raczej skłonni widzieć w nich zagrożenie¹⁸⁴. Charakterystyka osób z niskim i wysokim poziomem wyzwania została zaprezentowana na Rys 21.

Wyzwanie jawi się jako czynnik odgrywający istotną rolę w wielu różnych obszarach. Dotyczy ono przede wszystkim tego, w jaki sposób człowiek podchodzi do rozmaitych sytuacji. Określenie „wyzwanie” wcale nie oznacza, że jakaś sytuacja sama w sobie stanowi duże wyzwanie. Może to być coś, co większość ludzi uznałaby za stosunkowo mało znaczący drobiazg. Tymczasem danej osobie – w jej umyśle – zdaje się czymś ważnym. To tłumaczy, dlaczego od czasu do czasu osoba bardzo kompetentna wykonuje jakieś zadanie znacznie poniżej swoich możliwości, a umiarkowanie kompetentna radzi sobie lepiej, niż można się było spodziewać (mówi się wówczas, że ktoś przeszedł samego siebie). Sytuacja sama w sobie wcale nie musi być wyjątkowo groźna czy stymulująca. Po prostu jest tak odbierana przez jednostkę. To sposób postrzegania wyzwania i zmiany determinuje, jak się dana jednostka zachowuje i co osiąga¹⁸⁵.

¹⁸³ L. K. Brendtro, M. Strother, *Back to basics through challenge and adventure*, „Reclaiming Children and Youth” 2007, nr 16(1), s. 3.

¹⁸⁴ Ch. Berndt, *Tajemnica odporności...*, op. cit., s. 63.

¹⁸⁵ D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 99.

Rys. 21. Charakterystyka osób z niskim i wysokim poziomem wyzwania

Niski poziom wyzwania	Wysoki poziom wyzwania
Podejście do zmian i nowych doświadczeń	
• Nie lubią nagłych zmian • Nie lubią wstrząsów • Boją się porażki • Unikają wysiłku • Wyzwania je onieśmielają • Nie lubią nowych sytuacji – nowych kolegów, nowych szefów, nowych firm itd. • Wole rutynę • Unikają (zwłaszcza ryzyka porażki) • Źle czują się warunkach rywalizacji • Przejmują się opinia innych	• Lubią wyzwania • Łatwo się nudzą – szukają zmian • Prowokują zmiany • Lubią rozwiązywać problemy • Ciężko pracują • Lubią angażować się w projekty, badania itp. • Lubią być w centrum uwagi • Rywalizacja sprawia im radość • Są uzależnione od adrenaliny • Mogą nie zwracać uwagi na to, jaki wpływ na innych mają ich pomysły lub działania
Podejście do wyników: zarówno dobrych, jak i złych	
• Zwykle zadowolają się osiągnięciem minimalnych standardów • Źle reagują na ludzi skłonnych do rywalizacji • Porażki i przeszkody postrzegają w kategoriach ostatecznych • Złe lub negatywne wyniki zniechęcają je do nauki, pracy • Stresujące sytuacje i porażki zwiększają prawdopodobieństwo, że w przyszłości będą unikać ryzyka	• Dostrzegają pozytywy większości uzyskiwanych rezultatów • Lubią się uczyć • Są zmotywowane do tego, by przy okazji kolejnego wyzwania wykorzystać swoją wiedzę • Mają aspiracje – chciałyby mieć drugą szansę, aby zrobić daną rzecz, żeby zrobić daną rzecz lepiej.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., 101-102.

Komponent odporności psychicznej związany z podejściem do wyzwań odnosi się do opinii jednostki na temat tego, co wyzwanie może jej zaoferować. Osoby o wysokim poziomie wyzwania postrzegają wyzwania, jako okazje do

pokazania swoich talentów i do rozwoju. Zastosowanie ma tu kilka konstruktów psychologicznych:

- Zorientowanie na osiągnięcia.
- Lęk przed porażką.
- Współzawodnictwo (nastawienie na rywalizację).
- Uzależnienie od adrenaliny¹⁸⁶.

H. A. Murray zdefiniował potrzebę osiągnięć, jako pragnienie przezwyciężania przeszkód, sprawowania władzy, dążenia do wykonania wszystkiego najlepiej i najszybciej, jak to tylko możliwe¹⁸⁷. Definicja ta wyraźnie współbrzmi z koncepcją odporności psychicznej. Murray był pod wieloma względami pionierem psychologii osiągnięć. Natomiast D. C. McClelland twierdził, że potrzeba osiągnięć to chęć brania na siebie odpowiedzialności, wyznaczania motywujących celów i uzyskiwania informacji zwrotnych na temat tego, co się zrobiło¹⁸⁸.

Kolejny ważny głos w sprawie osiągnięć zabrał J. Atkinson. Atkinson zgłębiał kwestię oczekiwania wartości. Chciał zrozumieć motywacje ludzi do działania, opierając się na trzech czynnikach, takich jak:

- Walencja – atrakcyjność obiektów psychologicznych.
- Instrumentalność – relacja między danym wynikiem a innymi wynikami.
- Oczekiwania – szacunkowa relacja między działaniem a wynikiem¹⁸⁹.

Badania pokazują, że ludzie różnią się znacznie pod względem siły lęku przed spodziewaną porażką. Nie do końca wiadomo, skąd biorą się te różnice, ale wielu autorów próbuje je tłumaczyć, stosując podejście psychoanalityczne. Sugerują oni, że dużą rolę mogą tu odgrywać zachowanie rodziców i inne czynniki związane z socjalizacją.

Współzawodnictwo to cecha z pewnością możliwa do rozpoznania. Osoby nastawione na rywalizację można spotkać każdego dnia. Komponent wyzwania zawiera w sobie element współzawodnictwa – chęć, a nawet potrzebę wygranej,

¹⁸⁶ D. Strycharczyk, P. Clough, op. cit., s. 103.

¹⁸⁷ H. A. Murray, *Explorations in personality*, Oxford University Press, New York 1938, s. 241.

¹⁸⁸ D. C. McClelland, *Business drive and national achievement*, „Harvard Business Review” 1962, nr 4(40), s. 101.

¹⁸⁹ J. Atkinson, *Towards experimental analysis of human motivation in terms of motives, expectancies and incentives*, (w:) *Motives in fantasy, action and society: A method of assessment and study*, pod red. J. Atkinsona, Van Nostrand, New Jersey 1958, s. 289.

która może być siłą zarówno pozytywną, jak i negatywną. Ten konkretny aspekt wyzwania może z jednej strony silnie motywować do sukcesu, z drugiej jednak strony – oddziaływać niszcząco, zwłaszcza, gdy współpracuje się z innymi ludźmi.

Pewność siebie

Pewności siebie wskazuje na to, jak człowiek radzi sobie z niepowodzeniami lub z wyzwaniami, które mogą zakończyć się porażką. Trudności, jakie można napotkać w życiu, mogą być przeszkodami fizycznymi, psychicznymi lub werbalnymi (np. prowokacja słowna lub krytyka ze strony innych). Osoby ogólnie pewne siebie akceptują to, że niepowodzenia są nieodłączną częścią codziennego życia, – kiedy przytrafiają się im porażki, przyjmują je, jako coś naturalnego. Komplikacje lub silny opór innych mogą zatrzymać takie jednostki na jakiś czas, ale zazwyczaj potrafią one się pozbierać, otrząsnąć i z determinacją, nawet większą niż wcześniej, podążać dalej swoją ścieżką. Napotkane przeciwności mogą wręcz zachęcić je do jeszcze większych starań, by osiągnąć sukces lub odzyskać utraconą pozycję¹⁹⁰.

Osoby cechujące się niewielką ogólną pewnością siebie widzą te same niepowodzenia lub przeszkody zupełnie inaczej. Częściej czują się pokonane i uważają, że to, co się stało, jest tak ważne, iż nie pozwoli im zrealizować zamierzonego celu lub zadania. Są bardziej skłonne poddać się i uznać, że zrobiły wszystko, co mogły, więc nie będą więcej próbować. Można wyróżnić dwie podklasy pewności siebie: wiarę we własne umiejętności oraz pewność siebie w kontaktach interpersonalnych (Rys. 22).

¹⁹⁰ Z. Zaborowski, *Koncepcja pewności siebie*, „Studia Psychologica” 2002, nr 3, s. 121.

Rys. 22. Podklasy pewności siebie

Wiara we własne umiejętności	przekonanie, że ma się odpowiedni „aparat intelektualny” (wiedzę, umiejętności, wykształcenie i doświadczenie), aby podjąć się konkretnego zadania lub działania i je ukończyć, nawet jeśli będzie to pod jakimś względem trudne, a po drodze napotka się przeszkody lub doświadczy niepowodzeń czy porażek
Pewność siebie w kontaktach interpersonalnych	pewność, dzięki której jest się w stanie poradzić sobie z tak zwanymi wyzwaniami werbalnymi, utrudniającymi ukończenie zadania, na przykład z krytyką i nieprzychylnymi uwagami, które słyszy się, gdy pojawiają się problemy. Równie istotna jest pewność werbalna, która pozwala przekonująco prezentować własny punkt widzenia, często w kontrze do poglądów innych ludzi, a także umiejętność trwania przy własnym zdaniu, gdy wie się, że ma się rację

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: L. Niebrzydowski, *O poznawaniu i ocenie samego siebie: Na przykładzie młodzieży dorastającej*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1976, s. 43-44.

Wiara we własne umiejętności jest miarą samooceny. Pokazuje, na ile jednostka czuje się wartościowa i na ile potrzebuje zewnętrznego potwierdzenia własnej wartości¹⁹¹ (Rys. 23).

¹⁹¹ S. Malwina, P. Romuald, *Samoocena: Geneza, struktura, funkcje i metody pomiaru*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2015, s. 16.

Rys. 23. Charakterystyka osób z wysoką i niską wiarą we własne umiejętności

Niska wiara we własne umiejętności	Wysoka wiara we własne umiejętności
• Nie wierzą, że znają się na danej dziedzinie nawet jeśli się znają • Zapytane o coś udzielają oszczędnych odpowiedzi • Niechętnie wyrażają swoje poglądy w rozmowie lub podczas dyskusji • Niechętnie zadają pytania, gdyż nie chcą się ośmieszyć • Unikają prezentacji i przemówień • Brakuje im wewnętrznego przekonania – potrzebują innych do jego zbudowania • Nie są pewne, że dobrze rozumieją dana kwestię lub zadanie – czują, że coś im umknęło • Odbierają krytyczne uwagi jako potwierdzenie samoograniczających się przekonań na własny temat • Kompetencje lub doskonałość innych mogą je onieśmielać – czują, że nie dorównują innym ludziom • Mogą się przechwalać lub próbować „zagadać” brak pewności siebie	• Mogą być przekonane, że mają rację, nawet jeśli jej nie mają • Rzadko mają potrzebę zewnętrznego potwierdzenia – lub nigdy jej nie mają • Lubią zadawać pytania • Chętnie udzielają wyczerpujących odpowiedzi na pytania zadane podczas rozmowy oraz w zadaniach egzaminacyjnych • Traktują informacje zwrotne po prostu jako informacje zwrotne (ani negatywne ani pozytywne) • Motywują je kompetencje lub doskonałość innych: „Mogę dążyć do takiego poziomu” • W tym, co robią, lubią wykorzystywać swoje wcześniejsze doświadczenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: S. Malwina, P. Romuald, *Samoocena: Geneza...*, op. cit., s. 47-49.

Pewność siebie w relacjach interpersonalnych wskazuje na gotowość jednostki do obrony własnego zdania i zmierzenia się z wyzwaniami lub drwinami¹⁹² (Rys. 24).

¹⁹² M. I. Porębiak, *Samoocena jawna i utajona: Model dwuskładnikowy*, „Nowiny Psychologiczne” 2005, nr 2, s. 94.

Wielu autorów używa określeń „pewność siebie” i „poczucie skuteczności” zamiennie. Tymczasem Bandura¹⁹³ wyraźnie rozróżniał obydwa pojęcia twierdząc, że „pewność siebie” to termin niedookreślony, odnoszący się do siły przekonania, natomiast niekoniecznie precyzujący, czego owo przekonanie miałoby dotyczyć. Postrzegane poczucie skuteczności odnosi się zaś do przekonania o własnych zdolnościach sprawczych – o zdolności osiągnięcia określonego poziomu wykonania.

Rys. 24. Charakterystyka osób z wysoką i niską pewnością siebie

Niska pewność siebie w relacjach interpersonalnych	Wysoka pewność siebie w relacjach interpersonalnych
• Łatwo je onieśmielić • Nie wypowiadają się podczas zajęć lub dyskusji, nawet jeśli wiedzą, że mają rację • Brakuje im pewności siebie, by wyrazić opinie na piśmie – pomniejszają znaczenie swojego zdania • Nie zadają pytań – wykazują niewielkie zaangażowanie • Przyjmują krytykę i drwiny, nawet nieuzasadnione • W obliczu wyzwania szybko się wycofują • Pozwalają, by inni zdominowali dyskusję, nawet jeśli same lepiej orientują się w temacie • Nie radzą sobie w kontaktach z ludźmi asertywnymi • Nie radzą sobie z negatywnymi sytuacjami	• Bronią swoich racji • Potrafią znieść krytykę • Nie mają trudności z angażowaniem się w działanie grupy • Wykorzystują pewność siebie, aby przekonać do swojego zadania osoby mające większą od nich wiedzę na dany temat • Mogą być agresywne • Niełatwo wprawić je w zakłopotanie • Radzą sobie z negatywnymi sytuacjami np. podczas kłótni • Praca w grupie nie sprawia im trudności, chętnie też wnoszą swój wkład • Lubią prosić o pomoc i wsparcie – nie traktują tego jako wady, lecz jako coś, co należy robić • Częściej od innych angażują się w wiele spraw

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: R. Wiechnik, *Poczucie kontroli i samoocena a atrybucja odpowiedzialności za sukcesy i niepowodzenia*, praca magisterska, UMCS, Lublin 1979, s. 51-52.

¹⁹³ A. Bandura, *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*, „Psychological Review” 1977, nr 84, s. 193.

Ocena poczucia skuteczności obejmuje, zatem zarówno potwierdzenie poziomu umiejętności, jak i siły owego przekonania.

Uważa się, że poziom poczucia skuteczności jednostki jest efektem procesu społecznego uczenia się. Uczyć można się dzięki:

- wykonywaniu zadań – pomyślnemu kończeniu zadań;
- doświadczeniom innych – obserwowaniu sukcesów innych ludzi (im bardziej osoba obserwowana jest podobna do obserwującego, tym silniejszy jest jej wpływ);
- perswazji słownej – będącej podstawą wielu dostępnych terapii poznawczo-behawioralnych oraz coachingu;
- technikom redukującym emocjonalne pobudzenie – rozwianie „mgły emocjonalnej” może umożliwić szybszy rozwój jednostki¹⁹⁴.

Z pewnością siebie związany jest optymizm i samoocena. Udowodniono, że większy optymizm wiąże się z lepszym zdrowiem psychicznym, z silniejszym dążeniem do rozwoju osobistego, z lepszym nastrojem, z sukcesami w nauce i pracy, z większą popularnością oraz z lepszym radzeniem sobie w życiu¹⁹⁵.

Konstruktem, który można powiązać z pewnością siebie, jest samoocena. Choć wydaje się może trochę odległa, to jednak jest istotna. Kluczem do samooceny jest duma. Chodzi tu o dumę z siebie, która wynika zarówno z mocnych stron, jak i z akceptacji słabości. Niską samoocenę można powiązać z uczuciem wstydu i brakiem własnej wartości. Osoby z niską samooceną są przekonane, że brakuje im umiejętności i nie mają zbyt wiele do zaoferowania światu, wyznaczają sobie niezbyt wygórowane cele i w ten sposób utrwalają poczucie niezdatności.

Nastawienie pozytywne i inteligencja emocjonalna

Według C. Dweck zasadniczo istnieją dwa rodzaje nastawienia: nastawienie na trwałość (*fixedmindset*), zwane też ugruntowanym, i nastawienie na rozwój (*growthmindset*), zwane też rozwojowym lub elastycznym¹⁹⁶.

¹⁹⁴ D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 117-118.

¹⁹⁵ A. Fila-Jankowska, *Samoocena autentyczna: [Co ukrywamy sami przed sobą]*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”, Warszawa 2009, s. 27.

¹⁹⁶ C. Dweck, *Nowa psychologia sukcesu: Nastawienie na rozwój to gwarancja sukcesu*, Muza, Warszawa 2019, s. 11.

Nastawienie na trwałość skupia się raczej na zdolnościach niż na wysiłku – można coś osiągnąć, gdy posiada się potrzebne do tego umiejętności. Osoby cechujące się takim nastawieniem zwykle uważają, że sukces powinien przyjść bez wysiłku, że wysiłek w pewnym sensie jest nawet przykry. Winą za niepowodzenia można obarczyć innych oraz czynniki zewnętrzne. Z kolei osoby przejawiające nastawienie na rozwój traktują wyzwanie, jako coś dobrego. Błędy są akceptowane, gdyż dzięki nim można się nauczyć czegoś nowego. Wysiłek i ciężka praca są ważne – promuje się je i uznaje za istotniejsze od samych tylko zdolności. Zdolności zaś można rozwijać, zwłaszcza przez praktykę. One nie definiują człowieka. Mogą się zmieniać, a w przypadku wielu osób rozwój w tym obszarze jest prawie nieograniczony; skoro jedna osoba potrafiła się czegoś nauczyć, to mogą się tego nauczyć wszyscy¹⁹⁷.

M. E. P. Seligmann podzielił ludzi na dwa typy: pesymistów i optymistów. Pesymiści, jak się można spodziewać, osiągają w życiu mniej niż optymiści. Seligmann tak samo jak my uważa, że optymizmu można się nauczyć¹⁹⁸. Ale nauczyć się można nie tylko optymizmu, lecz także bezradności.

Wyuczona bezradność to skutek tego, że inni ciągle mówią danej osobie, co ma zrobić, lub wyręczają ją w różnych sprawach. Gdy osoba cechująca się wyuczoną bezradnością znajdzie się nagle w trudnej sytuacji, czuje, że nie ma kontroli nad tym, co się dzieje. Bez wsparcia tych, którzy zwykle jej pomagali, brakuje jej pewności siebie i unika wyzwań.

Wyuczony optymizm polega na dostrzeganiu, niezależnie od bezpośredniej sytuacji, że świat jest pełen różnych okazji i wielu szans. Aby jednak z tych możliwości i szans skorzystać, potrzebna jest pewna doza rezyliencji. Dopiero wtedy, jak twierdzi Seligmann, pojawią się poczucie kontroli i pewność siebie, a ostatecznie – optymizm¹⁹⁹.

Inteligencja emocjonalna to zdolność rozpoznawania, wykorzystywania i rozumienia emocji oraz zarządzania nimi w pozytywny sposób – tak, aby redukować napięcie, skutecznie komunikować się z ludźmi, wczuwać się w ich emocje, radzić sobie z wyzwaniami i rozładowywać konflikty. Osoba o dużej

¹⁹⁷ Ibidem, s. 13.

¹⁹⁸ M. Seligmann, *Optymizmu można się nauczyć: Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*, Media Rodzina, Poznań 2010, s. 13.

¹⁹⁹ Ibidem, s. 17.

inteligencji emocjonalnej potrafi rozpoznawać i kontrolować stany emocjonalne własne i innych, a także produktywnie angażować się w relacje z ludźmi.

D. Goleman rozróżnia pięć atrybutów inteligencji emocjonalnej. Są to:

- samoświadomość – umiejętność rozpoznawania własnych emocji oraz ich wpływu na myślenie i zachowanie;
- samoregulacja – umiejętność zdrowego kontrolowania emocji, przejmowania inicjatywy, dotrzymywania zobowiązań i przystosowywania się do zmiennych okoliczności;
- umiejętności społeczne – kompetencje pozwalające skutecznie radzić sobie w kontaktach z różnymi osobami;
- empatia – zdolność do rozumienia innych, zwłaszcza podczas podejmowania decyzji;
- automotywacja – napęd do osiągnięć²⁰⁰.

Najnowsze badania dostarczają dowodów na to, że koncepcja odporności psychicznej może być przydatna w analizie inteligencji emocjonalnej. A. R. Nicholls i jego współpracownicy wykazali istnienie silnej pozytywnej korelacji między inteligencją emocjonalną a odpornością psychiczną²⁰¹.

Podejmowanie decyzji

Według H. Gardnera kreatywność to zdolność człowieka do systematycznego rozwiązywania problemów lub kształtowania produktów w danej dziedzinie w sposób, który początkowo jest nowatorski, ale ostatecznie zostaje zaakceptowany przez kulturę²⁰². Jest to przede wszystkim umiejętność dostrzegania związków tam, gdzie te wcześniej nie istniały lub ich po prostu nie zauważaliśmy.

E. De Bono wyróżnił sześć sposobów radzenia sobie z problemem, które nazwał kapeluszami myślowymi:

- biały kapelusz – dane i informacje;
- czerwony kapelusz – uczucia i przeczucia;

²⁰⁰ D. Goleman, *Inteligencja emocjonalna*, Media Rodzina, Poznań 2012, s. 34.

²⁰¹ A. R. Nicholls i in., *The mediating role of mental toughness in sport*, „Journal of Sports Medicine and Physical Fitness” 2015, nr 7(55), s. 825.

²⁰² H. Gardner, *Inteligencje wielorakie: Nowe horyzonty w teorii i praktyce*, MT Biznes, Warszawa 2009, s. 20.

- czarny kapelusz – krytyczny osąd;
- żółty kapelusz – optymizm, logiczne pozytywy;
- zielony kapelusz – nowe pomysły;
- niebieski kapelusz – kontrola procesu²⁰³.

Ta istotna koncepcja podkreśla, że kreatywność to nie tylko wielkie momenty olśnienia, ale także złożona interakcja wielu procesów opartych na myśleniu. Sposobów na kreatywność jest oczywiście wiele: od pójścia za jakimś przeczuciem aż po zastosowanie racjonalnego, naukowego podejścia do danych. Odporność psychiczna wiąże się z kreatywnością na dwa główne sposoby.

Po pierwsze, chodzi o styl myślenia. Osoby odporne psychicznie mają większą skłonność do myślenia analitycznego, natomiast osoby z wrażliwą psychiką – do myślenia intuicyjnego. Jak najbardziej można jednocześnie być wrażliwym psychicznie i myśleć analitycznie lub być odpornym psychicznie i myśleć intuicyjnie, ale przypadki takie są znacznie rzadsze. Zarówno analityczne, jak i intuicyjne nastawienie do kreatywności ma swoje zalety²⁰⁴.

Po drugie, ważnym aspektem oddziaływania odporności psychicznej na kreatywność jest zdolność redukowania negatywnych skutków stresu. Bez względu na to, jaki styl myślenia prezentuje dany człowiek, ciągle odczuwamy presję, by zachować *status quo*.

Istnieją dwa podstawowe style myślenia: konwergencyjny i dywergencyjny²⁰⁵. Myślenie konwergencyjne jest z natury konserwatywne i krąży wokół takich pytań, jak:

- Czy to zadziała?
- Czy potrafię to zrobić?
- Czy dysponuję odpowiednimi zasobami?
- Czy jest na to odpowiedni czas?²⁰⁶

Myślenie dywergencyjne jest trudniejsze i koncentruje się wokół takich pytań, jak:

- A co jeśli...?

²⁰³ E. De Bono, *Sześć myślowych kapeluszy*, Sensus, Gliwice 2008, s. 36-37.

²⁰⁴ D. Strycharczyk, P. Clough, op. cit., s. 132.

²⁰⁵ B. Bajcar, *Dywergencyjny i konwergencyjny charakter stylów myślenia i działania*, (w:) *Transgresje – innowacje – twórczość*, pod red. M. Straś-Romanowskiej, A. Keplinger, B. Bartosz, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2011, s. 121.

²⁰⁶ D. Strycharczyk, P. Clough, op. cit., s. 132.

- Dlaczego nie?
- Jakie reguły można złamać?
- Jakie założenia działają?²⁰⁷

Presja na konwergencyjność ma związek z czasem i wykonaniem oraz ma społeczny charakter. Nierzadko trzeba stawiać czoła osobom, które twierdzą, że coś się nie może udać lub że one tego próbowały. Trzeba prawdziwego hartu ducha, by w takiej sytuacji nie dać się wytrącić z równowagi. Opracowano wiele technik (np. burzę mózgów), które pomagają zwalczać tego rodzaju naciski.

Na Rys. 25. zaprezentowano najważniejsze błędy myślowe.

Rys. 25. Najważniejsze błędy myślowe

Lista najważniejszych błędów myślowych

- Złudzenie gracza
- Racjonalizacja post hoc
- Status quo
- Efekt negatywności
- Efekt projekcji
- Bieżący mement
- Kotwiczenie, kontrast i efekt horoskopowy
- Podstawowy błąd atrybucji
- Efekt halo (aureoli)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: D. Strycharczyk, P. Clough, *Odporność psychiczna...*, op. cit., s. 134.

Przed tego rodzaju skrzywieniami chronić może racjonalny, oparty na twardych danych styl myślenia, ale nie będzie to oczywiście ochrona pełna.

Do błędów wynikających z uwarunkowań indywidualnych trzeba dodać potwierdzone naciski ze strony grupy, które także wpływają na podejmowanie decyzji. Klasycznym przykładem jest tak zwane myślenie grupowe, czyli nacisk na jednostkę, aby podporządkowała się woli grupy. W takiej sytuacji jednostka nie jest w stanie poprawnie przetwarzać informacji, analizować możliwych rozwiązań

²⁰⁷ Ibidem, s. 132.

ani wyrażać przeciwnych poglądów. W czasach, kiedy rośnie znaczenie tak zwanych sygnalistów, rola odporności psychicznej w przełamywaniu norm grupowych zyskuje na zainteresowaniu.

Wiara w szczęście oraz przesady dają ludziom poczucie kontroli nad nieprzewidywalnym światem²⁰⁸. Niektórzy niewzruszenie wierzą, że są pechowcami, z kolei znacznie mniejsza liczba osób uważa się za szczęściarzy. Nie ma wątpliwości, że postrzeganie szczęścia opiera się na błędnym myśleniu. Z definicji – oraz z nieubłaganych praw statystyki – wynika, że powinien istnieć na świecie człowiek, który jest największym pechowcem, a tymczasem większość ludzi doświadcza w życiu mniej więcej tyle samo wzlotów, co upadków.

Jedną z osób, które dokładnie przebadaly zagadnienie szczęścia, jest R. Wiseman. Sformułował on cztery najważniejsze zasady dotyczące szczęścia.

- Maksymalizowanie szans i okazji: ludzie mający szczęście potrafią umiejętnie kreować, dostrzegać oraz wykorzystywać szanse i okazje.
- Kierowanie się pozytywnymi przeczuciami: ludzie mający szczęście podejmują dobre decyzje, bo słuchają swojej intuicji i przeczuć.
- Oczekiwanie szczęścia: ludzie mający szczęście są pewni, że przyszłość będzie pełna szczęśliwych zdarzeń. To oczekiwanie działa jak samospełniające się proroctwo, gdyż pomaga stawiać czoła porażkom i w pozytywny sposób kształtuje relacje z innymi.
- Zamiana niepowodzeń w powodzenia: ludzie mający szczęście stosują różnego rodzaju techniki psychologiczne, aby radzić sobie z niepowodzeniami, które im się przytrafiają; czasem nawet udaje się im przekuć te niepowodzenia w zdarzenia pomyślne²⁰⁹.

²⁰⁸ B. Lelonek-Kuleta, *Wiara w szczęśliwy los drogą do cierpienia?: Patologiczny hazard w podejściu poznawczym*, „Horyzonty Psychologii” 2013, nr 3, s. 110.

²⁰⁹ M. Westman, *The relationship between stress and performance: The moderating effect of hardiness*, „Human Performance” 1990, nr 3(3), s. 143.

3.2. Zwiększenie liczebności wojska a poczucie bezpieczeństwa

Biorąc pod uwagę kontekst historyczny, który kształtuje stereotypy, duża część społeczeństwa kojarzy służbę wojskową z poborem i przymusem – to z kolei z brakiem poczucia niebezpieczeństwa. Sytuacja jest faktycznie aktualnie zupełnie inna.

Mamy wojsko zawodowe, w którym służba wiąże się z przekonaniem o stabilności zatrudnienia. Można zaryzykować stwierdzenie, że jesteśmy świadkami budowania zupełnie nowego stereotypu o wojsku. Inaczej niż na wolnym rynku, regulowanym prawami popytu i podaży, wojsko może zapewnić stabilną drogę zawodową, właściwie gwarantując, że firma nie zbankrutuje. Jest to szczególnie istotne w niestabilnych warunkach gospodarczych.

Podejmowane od lat inicjatywy sprawiają, że szeregi polskiej armii sukcesywnie rosną. Rozwiązania zawarte w ustawie o obronie ojczyzny mają zachęcać do służby wojskowej, jako pracodawcy dającego poczucie bezpieczeństwa. Znaczna część działań odnosi się do systemu naboru. Działania podejmowane w tym kierunku – są konsekwencją realizowanego od kilku lat priorytetu Ministerstwa Obrony Narodowej, którym jest zwiększenie liczebności sił zbrojnych. Nowe rozwiązania ustawowe²¹⁰ mają sprawić, że szeregi armii powiększą się i wojsko śmiało będzie mogło konkurować z cywilnym rynkiem pracy. Armia daje gwarancje zatrudnienia, prawo do zakwaterowania i możliwości rozwoju. Dzięki dobremu pakietowi socjalnemu i proponowanym możliwościom rozwoju oraz poprzez stabilność zatrudnienia ma zwiększyć się poczucie bezpieczeństwa zawodowego żołnierzy w czasach niestabilności zatrudnienia obserwowanej na rynku cywilnym.

W 2015 roku powstały pierwsze konkretne plany przyspieszenia modernizacji wojska i tworzenia nowych jednostek wojskowych. W konsekwencji tego pojawiła się pilna potrzeba zwiększenia szeregów armii, a co za tym idzie stworzenia oferty, która pozwoliłaby zainteresować cywilów służbą wojskową. W ciągu kolejnych lat MON podejmowało kolejne inicjatywy mające na celu zwiększyć liczbę żołnierzy. W 2017 roku utworzono wojska obrony terytorialnej,

²¹⁰ Ustawa o obronie ojczyzny z dnia 23.04.22 r, Dz.U. 2022 poz. 655.

dziś liczące ponad 32 tysiące żołnierzy. Jednym ze źródeł pozyskiwania żołnierzy jest uruchomiony w 2017 roku program pozyskiwania ochotników - program przeszkolenia wojskowego „Legia Akademicka” adresowany do studentów. W sumie w czterech edycjach Legii Akademickiej ponad 16 tys studentów z około 70 uczelni ukończyło z sukcesem część praktyczną, stając się żołnierzami rezerwy. W tym samym czasie MON wprowadziło program edukacyjny dla uczniów klas średnich „Certyfikowane klasy mundurowe”, którego celem było przygotowanie młodzieży do służby wojskowej Ci, którzy ukończyli tego rodzaju edukację, mogli liczyć na pewne przywileje przy ubieganiu się do armii. Wielu absolwentów skorzystało z tej szansy²¹¹.

Uległa zmianie filozofia działania: wojsko nie może jedynie czekać na kandydatów, ale musi aktywnie wychodzić do społeczeństwa, przejawiać inicjatywę i zabiegać o kandydatów. Wszystko to dla celu budowania bezpieczeństwa i bezpiecznego kontaktu ze społeczeństwem. Badania Wojskowego Centrum Edukacji Obywatelskiej przeprowadzone w październiku 2020 roku²¹² pokazują, że kontakt z Wojskowym Centrum Rekrutacji u 75% ankietowanych wzmocnił chęć podjęcia służby, a u 87% umocnił pozytywny obraz Wojska Polskiego.

Wszystkie te **działania zmierzające do zwiększenia liczebności armii miały na celu zarówno zwiększenie poczucia bezpieczeństwa społecznego, jak i kreowania wizerunku wojska, jako bezpiecznego pracodawcy**. Wybuch wojny na Ukrainie spotęgował jeszcze to, że stabilność i przewidywalność zyskują na znaczeniu. Badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego z 2022 roku²¹³ pokazują, że stabilizacja jest fundamentalnym czynnikiem, który wpływa na określone oczekiwania pracownika względem najbliższej przyszłości. Obecnie na poziomie militarnym, politycznym, gospodarczym czy technologicznym świat bardzo przyspiesza, przez co mierzymy się z permanentną niepewnością. Dlatego część osób będzie szukać stabilizacji właśnie w obszarze zawodowym, jako elementu określającego poczucie bezpieczeństwa.

²¹¹ 40% uczniów wg danych Wydziału Komunikacji Biura ds. Programu „Zostań żołnierzem”, dostęp 20.05.2023.

²¹² Za: „Polska Zbrojna” 2022, nr 5(913), s. 10-33.

²¹³ Tamże: s. 22.

Duże znaczenie na atrakcyjność zawodu wywierają wpływy ekonomiczne, związane z wysokością zarobku. Ludzie uciekają od słabo płatnych zawodów, a starają się uzyskać zawód obiecujący dobre wynagrodzenie, a tym samym zapewnić sobie bezpieczeństwo materialne. Zawód żołnierza do takich należy.

Do motywów społecznych należy społeczna pozycja danego zawodu, która stanowić może element poczucia bezpieczeństwa zawodowego. Kandydaci liczniej garną się do tych zawodów, które są szanowane, mają znaczenie i zapewniają uznanie otoczenia. Zawód żołnierza cieszy się niezmiennie wysokim szacunkiem i prestiżem społecznym. Szczególnym uznaniem mniej więcej dwóch trzecich badanych cieszy się grupa oficerów - począwszy od oficera zawodowego w randze kapitana (68%)²¹⁴.

Ponadto **na poczucie bezpieczeństwa może mieć wpływ ogromne zaufanie społeczne do instytucji, jaką jest wojsko.** Badania pokazują, że to właśnie wojsko znajduje się na pierwszym miejscu instytucji obdarzanych zaufaniem w sferze publicznej – 76% badanych. Drugie miejsce zajmuje w badaniach NATO²¹⁵ – to także nie pozostaje bez znaczenia dla kształtowania poczucia bezpieczeństwa indywidualnego i zbiorowego.

Wojsko to specyficzne miejsce pracy, w którym panuje żelazna dyscyplina, rygorystyczne warunki oraz stratyfikacja. Pełnienie służby wiąże się z poświęceniem i przełamywaniem własnych ograniczeń. Niejednokrotnie żołnierze są zobligowani do opuszczenia swojej rodziny w celu wykonywania powierzonych im zadań.

Wszystko to powoduje, że nie każdy może i/lub chce podjąć się służby. Bywa też tak, że po podjęciu służby i doświadczeniu praktycznym stwierdza, że taki rodzaj życia zawodowego nie daje mu satysfakcji i poczucia bezpieczeństwa zawodowego.

Podobnie jak na rynku cywilnym wyzwaniem jest utrzymanie pracownika na etacie, tak i wojsku zależy na tym, aby żołnierze służyli jak najdłużej. Awanse, dodatki finansowe, gwarancja zatrudnienia, prawo do zakwaterowania i rozwoju oraz opieka w specjalnych placówkach medycznych – to jedne z elementów

²¹⁴ CBOS, *Komunikat z Badań Centrum Badań Opinii Społecznej Nr 157/2019*, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_157_19.PDF, dostęp 12.02.2023.

²¹⁵ CBOS, *Komunikat z Badań Centrum Badań Opinii Społecznej Nr 37/2022*, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K_037_22.PDF, dostęp 13.02.2023.

zwiększających poczucie bezpieczeństwa zawodowego żołnierzy. Zgłębianie literatury przedmiotu pokazuje, że **kluczowym czynnikiem wskazywanym przez badanych, który stymuluje do pracy jest rozwój zawodowy. W wojsku, jako jedną z możliwych ścieżek rozwoju - postrzegany jest wyjazd na misję.** Główną motywacją, która wiąże pracownika na długi czas jest możliwość rozwoju i awansu. Jednocześnie badania pokazują, że młodzi ludzie chcą się rozwijać i potrzebują wierzyć w to, co robią. Podejmowana praca musi mieć dla nich sens i wpływać na ich rozwój. Przypuszczać można, że to rozwój osobisty może być aktualnie postrzegany, jako jeden z czynników zwiększających poczucie bezpieczeństwa – temat ten wymagałby jednak dalszych badań.

3.3. Stereotypy rodzaju a poczucie bezpieczeństwa w służbie wojskowej

Wydarzenia z ostatnich lat – ogromne zmiany społeczne i polityczne, ruchy migracyjne zachodzące w Europie, gwałtowne przekształcenia w dziedzinie zatrudnienia, zmiany struktury rodziny oraz związane z pełnieniem ról zawodowych i społecznych przez kobiety i mężczyzn – powodują, że to, jak postrzegamy siebie i innych, staje się sprawą, która może wywierać silny wpływ na zachowanie ludzi. Wpływ ten chcielibyśmy umieć przewidzieć, dlatego do opisywania siebie i innych współczesne kobiety i mężczyźni chętnie posługują się stereotypami, w tym stereotypami płci.

W naszym życiu społecznym coraz bardziej doniosłą rolę zaczynają pełnić pewne stałe schematy zachowania i postępowania. Na skutek czynników zewnętrznych (np. mediów, internetu) ogromna ilość elementów ludzkich zachowań – kiedyś będących skutkiem wyborów – teraz wydaje się nam oczywista, z góry przyjęta, jakby poddana stereotypowym wyborom.

Funkcjonowanie w służbach mundurowych jest szczególnym rodzajem aktywności zawodowej. W przygotowaniu żołnierzy należy aktualnie uwzględniać zarówno szkolenie umiejętności bojowych, jak i przygotowanie psychologiczne umożliwiające radzenie sobie ze stereotypami płci, jako rezultat rozwoju i bezpieczeństwa.

W procesie przygotowania jednostki do działania w sytuacjach trudnych istotna wydaje się tendencja postrzegania rzeczywistości przez pryzmat stereotypów rodzaju.

Realizacja zadań stawia przed żołnierzami współcześnie o wiele wyżej poprzeczkę wymagań we wszystkich swoich sferach, w tym w zakresie postaw stereotypowych.

W niniejszym rozdziale autorka ukazała zagadnienie działania stereotypów i funkcjonowanie w przestrzeni publicznej oraz ich wpływ na role zawodowe w środowisku służb mundurowych.

Stereotypy płci, jako rezultat rozwoju i bezpieczeństwa

Termin *stereotyp* znajduje współcześnie swoje miejsce w języku potocznym. Obecnie jest nawet wyrazem bardzo często używanym. Znaczenie potoczne tego terminu – to coś upraszczającego rzeczywistość, a dokładniej obiekty tej rzeczywistości, do których się odnosi, to coś nieulegającego zmianom, sztywnego, wręcz fałszującego obraz rzeczywistości. Naukowa definicja tego pojęcia jest dużo bardziej złożona. Według K. Olechnickiego i P. Załęckiego stereotyp to konstrukcja myślowa, zazwyczaj powszechna wśród członków danej grupy społecznej oparta na schematycznym i uproszczonym postrzeganiu rzeczywistości (zjawisk, społecznych, kulturowych lub pewnej kategorii osób) zabarwionym wartościująco, często bazujących na uprzedzeniach i niepewnej wiedzy. Płeć, będąca cechą uniwersalną i dającą się łatwo identyfikować, jest szczególnie podatna na tworzenie stereotypów.

Stereotypy stanowią zespół uproszczonych i sztywnych przekonań na temat osobistych atrybutów grupy osób czy kategorii społecznych np. kobiet i mężczyzn, jako stereotypy płci opisują przekonania, że szczególne przekonania charakteryzujące jedną płęć nie odnoszą się do drugiej.

Pojęcie „stereotypy płci” stosowane jest zamiennie w literaturze przedmiotu z następującymi pojęciami „stereotypy związane z płcią”, „stereotypy rodzaju”, „stereotypy płci psychologicznej”, „stereotypy płci socjokulturowej”, ale i rzadziej stosowanymi terminami, takimi jak „stereotypy męskości i kobiecości” czy „stereotypy płciowe”.

Płeć stanowiąca widoczną cechę uniwersalną jest szczególną bazą do tworzenia stereotypów. Stereotypy ról płciowych powodują, że pewne specyficzne zachowania jednej płci nie odnoszą się do drugiej. Stereotypy płci są, więc „zespołem przekonań na temat osobistych atrybutów grupy osób, które charakteryzuje uproszczenie i sztywność”²¹⁶.

Inne podejście reprezentowali Candance West i Don Zimmerman. Uważali oni, że rodzaj stanowi raczej cechę sytuacji, w której ludzie wchodzi z sobą w interakcję, a nie cechę danej jednostki. Ludzie nie tyle „mają”, co „uprawiają” rodzaj. Rodzaj jest aktywnym procesem towarzyszącym interakcjom międzyludzkim. Badacze, którzy pomijają złożony kontekst społecznych zachowań związanych z rodzajem, nie dostrzegają ważnych aspektów dla bezpieczeństwa działania²¹⁷.

Stereotypizacja rodzaju dotyczy już bardzo małych dzieci. Do tego przekonania doszła Sherry Gorelick obserwując reakcje otoczenia. Wysnuła wniosek, że dorośli są zawsze gotowi nadawać seksualne znaczenie interakcjom pomiędzy chłopcami a dziewczynkami i narzucać im role, które często zupełnie nie pasują do konkretnego dziecka. Dowodzi ona, że stosując stereotypy rodzaju, dorośli potwierdzają obowiązujący w kulturze system wartości. Ponadto kategoryzacje są dla nich użyteczne i dają poczucie bezpieczeństwa. Jednocześnie stereotypy rodzaju narzucają takie ograniczenia, które kolidują z indywidualnym rozwojem człowieka. Wynika z tego, że stereotypy są przydatne, ale i potencjalnie niebezpieczne. Na role rodzajową składają się zachowania demonstrowane częściej przez przedstawicieli danej płci. Na przykład: w Stanach Zjednoczonych naprawianie samochodów jest kojarzone głównie z mężczyznami, a naprawianie ubrań – głównie z kobietami. W ten sposób rozmaite zachowania związane z rodzajem stały się elementem wzorca uznawanego za męski bądź kobiecy – nie ze względu na jakieś wrodzone różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami, lecz z powodu skojarzenia²¹⁸.

²¹⁶ E. Aronson, T. D. Wilson, R. M. Akert, *Psychologia społeczna: Serce i umysł*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 33.

²¹⁷ C. West, H. Zimmerman, *Doing gender*, „Gender and Society” 2987, nr 1(2), s. 125-151.

²¹⁸ S. Gorelick, *Fear, fury and feminism: Finding a way to peace in the Israeli/Palestinian conflict, past controversies*, „Present Challenges, Present Challenges, Future Feminisms” 1994, nr 3, s. 1-8.

Na stereotyp rodzaju składają się przekonania dotyczące cech psychicznych mężczyzn i kobiet, jak również działań odpowiednich dla jednej lub drugiej płci. Role rodzajową wyznaczają zachowania, stereotyp natomiast to przekonania i postawy wobec męskości i kobiecości. Pojęcie roli i stereotypu są ze sobą powiązane. Kiedy ludzie zaczęli kojarzyć jakiś wzorzec zachowania z kobietami lub mężczyznami, czasami przestają dostrzegać różnice indywidualne czy wyjątki i dochodzą do wniosku, że zachowanie to jest raz na zawsze przypisane jednemu rodzajowi, a do drugiego nie pasuje. Tak oto rola rodzajowa może prowadzić w stereotyp. Wpływ stereotypów rodzaju jest ogromny – determinują one sposób myślenia o kobietach i mężczyznach, a także określają kategorie społeczne dla rodzaju, o których wspomina Gorelick. Kategorie te reprezentują ludzkie przekonania, które – nawet, jeśli nie przystają do rzeczywistości – mogą silnie oddziaływać na dokonywane przez jednostkę oceny własnej osoby lub innych ludzi.

Dzisiejsze stereotypy rodzaju mają korzenie w kulturze dziewiętnastowiecznej. Wiele ich elementów można znaleźć w wiktoriańskich wyobrażeniach na temat męskości i kobiecości. Rewolucja przemysłowa zmieniła życie większości mieszkańców Europy i Ameryki Północnej – mężczyźni zaczęli zarabiać poza domem, podczas gdy kobiety zajmowały się gospodarstwem i dziećmi. Ludzie musieli przystosować się do tego bezprecedensowego podziału, tworząc nowe wzorce zachowań. Wraz ze zmianami pojawiły się nowe ideologie – Doktryna Dwóch Sfer i Kult prawdziwej Kobiecości. Doktryna Dwóch Sfer to przekonanie, że zakresy zainteresowań kobiet i mężczyzn nie pokrywają się ze sobą. Przedstawiciele obu płci mają oddzielne stery wpływów. Domeną kobiet jest dom i dzieci, domena mężczyzn zaś – praca i świat zewnętrzny. Są to dwie odrębne sfery, które mają ze sobą tak mało wspólnego, że można je uznać za przeciwne. Lewin twierdzi, że ta konceptualizacja przeciwieństw stanowi nie tylko podstawę do społecznych wyobrażeń na temat rodzaju, ale i stosowanej formuły pomiaru męskości i kobiecości²¹⁹.

Kult Prawdziwej Kobiecości głosił, że Atrybuty Prawdziwej Kobiecości – stanowiące kryterium oceny kobiety, są stosowane przez nią samą, jej męża,

²¹⁹ S. Chorużyj, *Filozofia i teologia: Stare i nowe paradygmaty relacji*, „Elpis” 2010, nr 21/22, s. 221-244.

sąsiadów i społeczeństwo – oparte są na czterech podstawowych cechach: pobożności, czystości, uległości i domatorstwie. Połączenie tych cnót stanowiło gwarancję szczęścia i siły, bez nich zaś życie kobiety jest pozbawione prawdziwego znaczenia. W owym czasie społeczeństwo spostrzegało kobiety, jako stworzenia z natury bardziej religijne od mężczyzn. Zgodnie z tą doktryną mężczyźni byli w najlepszym wypadku skłonni do grzechu – a w najgorszym zezwierzęceni. Związek z Prawdziwą Kobiętą miał ich zbliżyć do ideału. Prawdziwa Kobieta była w stanie podźwignąć mężczyznę na wyższy poziom moralny. Trzecią cechą Prawdziwej Kobiety była uległość – cecha, która u mężczyzn nie była ani naturalna ani pożądana. Od kobiet żądano słabości, zależności i nieśmiałości, mężczyzna natomiast miał być silny, mądry i stanowczy. Kobieta zależna potrzebowała mężczyzny silnego, a nie wrażliwego. To mężczyzna zapewniał i stanowił bezpieczeństwo.

Ostatnia z czterech cnót, domatorstwo, miała związek zarówno z uległością jak i z Doktryną Dwóch Sfer. Prawdziwa Kobieta była żona pochłoniętą domowymi sprawami – gospodarstwem i wychowaniem dzieci. Do jej obowiązków należało między innymi gotowanie i opieka nad chorymi, zwłaszcza nad chorym mężem lub dzieckiem. Kobiety uosabiające te cechy zdawały egzamin na Prawdziwą Kobietę. Oczywiście kryteria byłyby tak wygórowane, że tylko nieliczne były w stanie je spełnić, o ile w ogóle komuś się udawało. Tak czy inaczej od dziewiętnastego wieku prasa kobieca, przywódcy społeczni i religijni przekonywali, że przymioty te są osiągalne. Nawoływane do dążenia do tych cnót kobiety usiłowały upodobnić się do ideału. Choć Kult Prawdziwej Kobiecości kwitł w dziewiętnastym wieku, to jego pozostałości pokutują w dzisiejszych społeczeństwach, wywołując współczesne wyobrażenia o kobiecości.

Dziewiętnastowieczny ideał kobiety miał określony wpływ na wizerunek mężczyzny. Mężczyzna spostrzegany był pod wieloma względami, jako przeciwieństwo kobiety, stanowił podstawę tego, co, Joseph Pleck nazywał Modelową Męską Tożsamością. W skład wchodziły cztery zasadnicze twierdzenia²²⁰:

- Zakaz bycia „babą” – cechy kobiece są piętnowane;
- Człowiek u steru – mężczyźni potrzebny jest sukces i wysoka pozycja;

²²⁰ J. Pleck, *The myth of masculinity*, MIT Press, Cambridge 1981, s. 20-25.

- Twardy jak stal – mężczyzna powinien być wytrzymały, pewny siebie i samodzielny;
- Ja im dam „popalić” – mężczyźni powinna towarzyszyć aura agresywności, brawury i gwałtowności.

Im ściślej mężczyzna stosuje się do tych zasad, tym więcej ma z „prawdziwego mężczyzny”. Istnieje silna presja, by mężczyzna dorastał do ideału męskości – równie nierealnego, jak ideał Prawdziwej Kobiety. Mężczyźni współcześni – co udaje się zaobserwować – nie chcą już podporządkowywać się Modelowej Męskiej Tożsamości, coraz częściej odchodzą od tej roli, kwestionując jej zasadność.

Badania dowodzą, że na wiedzę o rodzaju składa się kilka elementów, a proces ich przyswajania rozpoczyna się u dzieci około drugiego roku życia i kończy dopiero u siedmio-, ośmiolatków. Jako pierwsza przyswajana jest umiejętność etykietowania płci. Martin w swoich badaniach pokazuje, że gdy dziecko już nauczy się właściwie etykietować płcie, zaczyna kształtować stereotypy rodzaju, a te stereotypowe oczekiwania mają wpływ na jego zachowania. Badania te pokazują, że dzieci najpierw uczą się rozumieć własny rodzaj, a dopiero później poznają stereotypy rodzaju dla płci przeciwnej. Lepsza znajomość stereotypów rodzaju, wiąże się nie tylko z ich akceptacją, lecz również ze zdolnością do uwzględniania wyjątków²²¹. Umiejętność ta pozwala na elastyczność rodzajową, która powoli zastępuje sztywne podporządkowanie się stereotypom. Badania nad stereotypami rodzaju prowadzone z udziałem osób w różnym wieku, potwierdziły, że zdolność do elastycznego stosowania stereotypów wzrasta z wiekiem²²². Oceniając innych ludzi, młodsi polegali bardziej na informacji o rodzaju niż informacji o jednostce, starsi natomiast brali pod uwagę informacje dotyczące odchylenia od stereotypów w ich stosowaniu, ale skłonność do stereotypizacji nigdy całkowicie nie zanika.

Proces formowania się stereotypów płci rozpoczyna się, więc wcześniej – już trzylatki znają niektóre behawioralne różnice z nimi związane. Starsze dzieci i dorośli akceptują odchylenia od stereotypów, uwzględniając przy tym cechy

²²¹ A. Martin, *Development of gender labeling and stereotype formation in young children*, „Journal of Developmental Psychology” 1990, nr 26(3), s. 165-179.

²²² M. Biernat, *Age differences in gender stereotyping and flexibility: A developmental study*, „Child Development” 1991, nr 62(5), s. 857-870.

i przyszłe zachowania konkretnej osoby. Niemniej jednak stereotypy rodzaju składają się na system klasyfikowania ludzi, który służy człowiekowi przez całe życie jako standard. Stereotypy rodzaju wpływają na jego oczekiwania wobec samego siebie i innych, a także każą mu oceniać ludzi na podstawie cech i zachowań związanych z rodzajem.

Niektóre ze stereotypów płci są tak powszechne, że omal trudno znaleźć ludzi, którzy, by ich nie podzielali, bez względu na kulturę i kraj, w którym żyją. Wśród takich sądów czołowe miejsce zajmuje przekonanie, że mężczyźni znacznie lepiej radzą sobie z zadaniami wymagającymi abstrakcyjnego myślenia, czyli z matematyką, a kobiety wiodą prym w zadaniach, w których wykorzystać można umiejętności werbalne i komunikacyjne, czyli są zdolniejsze w uczeniu się języków²²³.

Okazało się jednak, że faktyczne różnice poziomu uzdolnień matematycznych i językowych, pomiędzy kobietami i mężczyznami są znacznie mniejsze, niż różnice w przekonaniach ludzi na ten temat²²⁴. Wydaje się, że przypisywanie określonych zdolności kobietom i mężczyznom ma swoje odbicie w ocenie ich pracy, szczególnie, gdy wchodzi na „teren zakazany”, czyli zaczynają działać w dziedzinie zwyczajowo traktowanej, jako typowo „męska”, tak jak ma to miejsce aktualnie w wojsku. Role zawodowe są postrzegane, jako zbiór przekonań na temat aktywności, kwalifikowanych, jako odpowiednie dla kobiet oraz odpowiednie dla mężczyzn i stanowią stereotypy ról płciowych. Role te ściśle wiążą się ze stereotypami dotyczącymi zawodów. Stereotypowo istnieje przekonanie, że kobiety sprawdzają się w zawodach związanych z opiekuńczością pomaganiem, okazywaniem empatii, wymagających komunikacji. Mężczyźni natomiast w zawodach wymagających siły fizycznej, determinacji w działaniu, szybkości w podejmowaniu decyzji, zawodach wymagających zdolności zarządzających, przywódczych. Tradycyjne role zawodowe są, więc zgodne z treścią stereotypów płci.

Żołnierze koncentrują się przede wszystkim na szkoleniu wojskowym, co oczywiste i bezwzględnie konieczne, by wykonać prawidłowo powierzone

²²³ S. Cross, H. Markus, *Płeć w myśleniu, przekonaniach i działaniu: Podejście poznawcze*, (w:), *Kobiety i mężczyźni: Odmienne spojrzenia na różnice*, pod red. B. Wojciszke, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 33.

²²⁴ B. Wojciszke (red.), *Kobiety i mężczyźni...*, op. cit., s. 21.

zadania. Wielu z nich nie ma świadomości i nie bierze pod uwagę psychologicznych skutków czynnego uczestniczenia w procesie zmiany obrazu żołnierza. Dotychczasowy obraz stereotypowy: żołnierz to mężczyzna - jest coraz liczniej uzupełniany niestereotypowym obrazem żołnierza-kobiety. Ponieważ stereotypy te stanowią część społecznej wiedzy jednostki i mają duży wpływ na zachowanie społeczne uwzględnianie ich jest konieczne do pełnego szkolenia i podejmowania działań zwiększających bezpieczeństwo, zarówno indywidualne jak i zbiorowe.

Stereotypy – zależność zjawisk indywidualnych i zbiorowych dla bezpieczeństwa

Stereotypy można ujmować w dwóch różnych, wzajemnie się uzupełniających perspektywach. Pełne zrozumienie procesu stereotypizacji wymaga przyjęcia obu punktów widzenia. Z jednej strony funkcjonują w umyśle danej jednostki. Z drugiej stanowią integralną część struktury społecznej, wspólną dla ludzi należących do danej kultury.

Rozważmy, w jaki sposób stereotypy są reprezentowane (to znaczy przechowywane do przyszłego wykorzystania), zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zbiorowym.

Stwierdzenie, że stereotypy mogą stanowić zjawisko indywidualne, jak i zbiorowe, ma swoją tradycję w psychologii. Już w 1920 roku Wundt dokonał podziału na psychologię zbiorowości i jednostki. Takie ujęcie kontynuowali McDougall – po stronie zbiorowości²²⁵ – i Allport – po stronie jednostki²²⁶. Wówczas badacze Ci interesowali się zagadnieniem, czy „rzeczywistość społeczna” kształtuje się na poziomie jednostki, czy też grupy (jako tzw. „umysłowość grupowa”). Dziś nie ma już wątpliwości, że przekonania społeczne – w tym także spojrzenie na stereotypy – będące elementem wszelkich przekonań jednostki, kształtują się w umysłach poszczególnych osób. Ważna różnica pomiędzy podejściem indywidualnym a zbiorowym kryje się w założeniu dotyczącym znaczenia wspólnych przekonań społecznych, które uznaje się

²²⁵ W. McDougall, *The group mind*, At The University Press, Hyderabad 1920, s. 13-15.

²²⁶ F. H. Allport, *Social psychology*, Houghton Mifflin, Boston 1924, s. 55.

za bardziej lub mniej istotne od przekonań indywidualnych determinanty zachowań społecznych.

Podejście indywidualne koncentruje się na znaczeniu danego stereotypu dla jednostki. Można powiedzieć, że zgodnie z nim „ani definicja, ani pomiar stereotypów nie powinny być ograniczone koniecznością występowania powszechnej zgody”²²⁷.

Natomiast dla teoretyków uznających podejście kulturowe to konsensus społeczny ma kluczowe znaczenie. Wartości i zachowania społeczne stanowią najistotniejszą podstawę stereotypów, dlatego mają znaczenie wyłącznie wtedy, kiedy są wspólne dla danej kultury.

Podejście indywidualne do reprezentacji stereotypów kształtuje się na poziomie mikroanalitycznym i dotyczy systemów poznawczych, które pozwalają jednostce na efektywne przechowywanie i posługiwanie się stereotypami. Podejście kulturowe ma szerszy zasięg, ponieważ wychodzi poza wewnętrzną perspektywę. Zakłada ono, że to społeczeństwo jest skarbnicą przechowywanej wiedzy i uważa stereotypy za zbiór informacji o danych grupach społecznych, rozpowszechnionych wśród członków konkretnej kultury. Dlatego stereotypy stanowią część „struktury społeczeństwa”, mimo że istnieją „w umysłach należących do danej społeczności odbiorców”.

Stereotypy to jeden z elementów zbiorowej wiedzy społeczeństwa, obejmującej także zarówno idee, mity, zwyczaje, systemy religijne jak i wiedzę naukową.

W ujęciu indywidualnym koncentrowano się na przekazywaniu stereotypów poprzez bezpośrednie interakcje z innymi członkami kultury. W ujęciu kulturowym nabywanie stereotypów odbywa się poprzez źródła pośrednie: dotyczy informacji przekazywanych przez rówieśników, rodziców, nauczycieli, przywódców politycznych i duchowych, autorytety, a także środki masowego przekazu – co ma szczególne znaczenie w XXI wieku. W nowoczesnych społeczeństwach dostępność informacji przekazywanych przez mas media, w tym przede wszystkim pocztę elektroniczną i internet, powoduje, że reprezentacje stereotypów są

²²⁷ D. Hamilton, S. Stroessner, D. Driscoll, *Social cognition and the study of stereotypes*, (w:) *Social cognition: Contributions to classic issues in social psychology*, pod red. P. G. Devine, D. L. Hamiltona, T. M. Ostrom, Springer, New York 1994, s. 291-321.

rozpowszechnione wśród milionów, a nawet miliardów osób, bez trudu pokonując granice odległości nieprzekraczalne dla zwykłej komunikacji międzyludzkiej.

Gdy w danej kulturze pojawiają się stereotypy grupowe, zaczynają funkcjonować oczekiwania dotyczące wzorców zachowania członków stereotypizowanych grup. Oczekiwania takie warunkują nie tylko zachowania członków tych grup, ale także reakcje społeczne na ich członków.

Rozważając wpływ uświęconych tradycją ról płciowych na zachowania kobiet i mężczyzn, zauważyć możemy, że normy mają tu dwojaką moc. Z jednej strony kobiety i mężczyźni odczuwają presję zmuszającą ich do stosowania się do odpowiednich norm społecznych odnoszących się do płci, gdyż pominięcie norm grozi zbiorowym upokorzeniem. Wówczas, gdy członkowie grupy postępują zgodnie ze stereotypem (obojętne w sposób świadomy czy nie), ich zachowanie utrwala i uzasadnia stereotyp.

Z drugiej strony, kiedy członkowie grupy chcą zachować się niezgodnie ze stereotypem, ich możliwości działania mogą być bardzo ograniczone przez oczekiwania innych oparte na normach społecznych, co powoduje zjawisko behawioralnego potwierdzenia²²⁸. Mogą one wpływać na rezultaty działań, wyłącznie, dlatego że są powszechne, a członkowie grup stereotypizowanych posiadają silną świadomość istniejących w określonej kulturze przekonań.

Stereotypy, jako zawężenie świadomości społecznej

Niektóre teorie psychologiczne zakładają wewnętrzny związek stereotypów i uprzedzeń (teorie konfliktu, kozła ofiarnego, osobowości autorytarnej). Autorzy tych teorii interesują się rozwojem uprzedzeń i traktują stereotypy, jako zjawisko wtórne. Inni znów podkreślają rolę społecznego uczenia się i ograniczeń w przetwarzaniu informacji, zaś zjawisko stereotypów ujmują, jako pierwotne bądź kształtujące się równocześnie z uprzedzeniami:

- **Stereotypy – wynikiem społecznego uczenia się:** Nabywa się stereotypy w procesie socjalizacji poprzez rozmaite mechanizmy społecznego uczenia się, głównie poprzez przyswajanie sobie języka. Stereotypy są najczęściej wynikiem bezpośrednich kontaktów z osobami czy grupami, które są

²²⁸ A. Jussin, *Behavioral confirmation of social stereotypes*, At The University Press, New York 1920, s. 102-104.

reprezentowane za ich pomocą w naszym umyśle. Egly i Mldine uważają, że stereotypy płci i etniczne kształtowane są poprzez różne role społeczne, które członkowie danej grupy pełnią w danym społeczeństwie w rozmaitych sytuacjach międzyludzkich. Rokeach (1960) uważa, że często członkowie innej grupy są odrzucani, ponieważ nie odpowiadają naszym przekonaniom, inaczej mówiąc, ich przekonania nie są zgodne z naszymi.

- **Według teorii konfliktów stereotypy** – są efektem konkurencji pomiędzy grupami w ubieganiu się o zasoby, które są ograniczone. Stereotypy w tym ujęciu są częścią ideologii usprawiedliwiającej agresję wobec innych. Szeroko rozumiana „teoria kozła ofiarnego” wyjaśnia, że agresja będąca efektem frustracji zostaje łatwo przeniesiona na grupy czy osoby słabsze i niezagrożające. Przeniesienie agresji jest, więc do pewnego stopnia racjonalizacją, atrybucją cech negatywnych, polega na przypisaniu winy „innym” w wyniku własnej frustracji.
- **Osobowościowe uwarunkowania stereotypów** – w świetle teorii psychodynamicznych, niektóre czynniki osobowościowe, niewystępujące powszechnie w populacji, ułatwiają tworzenie stereotypów. Stereotypy są symptomem głębokiego wewnętrznego konfliktu lub złego przystosowania społecznego. Dużą rolę przypisuje się tzw. osobowości autorytarnej w tworzeniu się stereotypów. Osobowość taka kształtuje się, jako efekt pewnego typu kontroli rodzicielskiej w okresie tworzenia się struktury osobowości. Osoby o tym typie osobowości mają większą skłonność do tworzenia stereotypów, gdyż stosunkowo łatwo kształtuje się u nich postawa podejrzliwości. Poczucie zagrożenia ze strony czynników nieznanymi. W związku z tym skłonność do pseudoidentyfikacji zagrożenia. Taka postawa wiąże się z kształtowaniem się stereotypów „tych innych”, jako niebezpiecznych. Problematyka stereotypów występuje także w badaniach nad tożsamością. Teoria Tejfela głosi, że samoocena ludzi kształtuje się w oparciu o członkostwo w grupie w celu utrzymania dodatniej samooceny. Ludzie chcą widzieć grupę, do której należą w pozytywnym świetle.

W stereotypowej kategoryzacji istnieje tendencja do wyolbrzymiania różnic między osobami należącymi do różnych kategorii (grup, płci) i minimalizowania różnic w obrębie określonej kategorii²²⁹.

- **Podejście poznawcze** nie wyklucza wspomnianych wyżej wyjaśnień, ale uwzględnia inny ich aspekt. Anderson zakłada, że w stereotypach, jako schematach poznawczych informacja jest przetwarzana na tzw. podstawowym poziomie, czyli posługując się takimi cechami jak płeć, rasa, narodowość, bez odwoływania się do cech nadrzędnych czy podrzędnych. Kategoryzacja jest szybsza na poziomie podstawowym. Dlatego większość stereotypów ma charakter prototypowy. W tym znaczeniu, że poszczególne osoby, które są egzemplarzami danego stereotypu pasują do niego w różnym stopniu. Świadome, aktywne przetwarzanie informacji o charakterze społecznym stanowi ciąg zdarzeń, które potwierdzają istnienie stereotypowych cech skojarzonych z określoną kategorią²³⁰:

A/ Poszukiwanie informacji potwierdzających oczekiwania jest łatwiejsze niż poszukiwanie informacji, które ich nie potwierdzają. Ta tendencja jest przeszkodą we wszelkich próbach zmiany stereotypów.

B/ Aktywizacja w pamięci deklaratywnej cech skojarzonych z kategoriami społecznymi może stwarzać oczekiwania behawioralne. Oczekiwania te mogą służyć, jako upraszczające mechanizmy, które powodują tendencyjne przetwarzanie informacji pamięci operacyjnej.

C/ Procedury (pamięć proceduralna) preferujące zbieranie informacji potwierdzających i niepotwierdzających zbierania oczekiwanych informacji prowadzi ostatecznie do zachowania, które wywołują samospełniające się proroctwa. Oczekiwania mogą być partycypowane, jako fakty potwierdzone. Stwierdzono tendencyjność dotyczącą oceny częstości zdarzeń, polegającą na tym, że ludzie łatwiej przypominają sobie informacje potwierdzające oczekiwania, jako częściej występujące niż jest to w rzeczywistości. Jest to typ korelacji pozornej, tzn., gdy związek pomiędzy odpowiednimi cechami

²²⁹ H. Tajfel, *Social identity and intergroup relations*, Cambridge University Press, Cambridge – New York 1982, s. 1-15.

²³⁰ N. Anderson, *Stereotypes as cognitive schemas: A cognitive science perspective on stereotype formation*, „Journal of Social Psychology” 1993, nr 133(4), s. 417-430.

jest silny, odbiera się go, jako częściej występujący. W stereotypizacji właściwe im cechy są oceniane, jako częstsze niż w rzeczywistości. Przedstawiciele podejścia poznawczego akcentują ograniczone możliwości człowieka w przetwarzaniu informacji i utrzymują, iż wpływ często motywujących czynników jest ograniczony.

Jak twierdzi Wojciszke tendencyjność ludzkiego poznania jest uwarunkowana cechami ludzkiego umysłu, głównie schematową strukturą systemu poznawczego. Do ludzkiego systemu poznawczego dochodzi nadmiar informacji, więc automatycznie pomija się wiele z nich, a ujmuje tylko te, które uważa się za istotne w danej sytuacji. Ponieważ z reguły nie wystarczają one do podjęcia decyzji, korzysta się z informacji zakodowanych w schematach tzn. informacje te są uzupełniane. Uzupełnienia te to tzw. pseudodane. Wojciszke twierdzi, że ludzie mają tendencje do przypominania sobie zachowania, jakiego w ogóle nie było, przypisują właściwości, na które nie ma dowodów. Człowiek ma, więc naturalną skłonność do posługiwania się pseudodanymi i jest do tego zmuszony w celu normalnego funkcjonowania umysłu. Dlatego tworzy stereotypy²³¹.

Stereotyp jest, więc związany z pewną liczbą cech przypisywanych adresatom. Cechy te ulegają zawężeniu i stopniowej redukcji, doprowadzając w ten sposób do tworzenia się uprzedzenia jako specyficznej formy zaostzonego stereotypu. Utworzone w ten sposób uprzedzenie może być przyczyną rozwinięcia się zestawu cech negatywnych, ujawnianych jako wroga postawa wobec reprezentantów danej grupy np. mężczyzn wobec kobiet. Początkowym etapem tworzenia się uprzedzenia jest takie wykreowanie grupy, które nazwać można „redukcyjnym”, to znaczy zakwalifikowanie określonych osób do grupy odznaczającej się pewnymi określonymi właściwościami. Taka klasyfikacja pozwala na precyzyjne oddzielenie grupy własnej, a więc tej, z którą się jednostka identyfikuje, od obcej, a więc tej, z którą identyfikacja jest niemożliwa.

Nadrzędnym motywem takiego działania jest potwierdzenie samooceny poprzez identyfikowanie się z grupą. Jest ono możliwe wyłącznie wówczas, kiedy jednostka spostrzega własną grupę, jako nadrzędną wobec innych. Na przykład

²³¹ B. Wojciszke, *Człowiek wśród ludzi: Zarys psychologii społecznej*, Wyd. Scholar, Warszawa 2002, s. 43-45.

w wielu krajach nie wystarcza wiara, że istnieje podział na dwie niezależnie funkcjonujące płcie. Mieszkańcy tych krajów muszą utwierdzić się w przekonaniu, która płć jest dominująca i posiadać większe prawa.

Kolejnym etapem zawężającym pole świadomości społecznej jest skłonność do spostrzegania jednorodności grupy obcej. Tendencja do wnioskowania, że wszyscy członkowie grupy, w stosunku, do której kierujemy uprzedzenie – „są tacy sami”, – czyli oczywiście oceniani negatywnie – powoduje wnioskowanie redukcyjne poprzez analogie. Oznacza to, że jeżeli opinia dotyczy jednego członka grupy obcej, to osoba uprzedzona, traktuje ją, jako obowiązującą dla pozostałych reprezentantów tej grupy. Natomiast wiedza o członku własnej grupy nie jest w ten sposób diagnozowana, ponieważ zwykle reprezentanci grupy własnej dokładnie wiedzą jak niepowtarzalni i odmienni są ich partnerzy.

Stereotypowe postrzeganie rzeczywistości w ocenie pracy w badaniach żołnierzy

Rzeczywistość, jaką postrzegamy pomimo swej obiektywności zawsze będzie nosiła pierwiastek subiektywny. Percypowanie świata zewnętrznego ulega zniekształceniom generowanym przez nasze wcześniejsze doświadczenia, płć, aktualny nastrój, używane atrybucje czy też samopoczucie. Odbiór świata zewnętrznego ma bezpośrednie przełożenie na poczucie bezpieczeństwa. Pragnienie jego zaspokojenia jest niezbędne do życia i rozwoju, a kształtowanie wartości i prawo do bezpiecznego życia, są dziś jednymi z najważniejszych problemów nurtujących ludzi zarówno w skali globalnej, lokalnej jak i w wymiarze indywidualnym.

Rzeczywistość postrzegana przez pryzmat stereotypów rodzaju ma dziś niebagatelne znaczenie w kształtowaniu poczucia bezpieczeństwa, szczególnie w sytuacji wzrastającej liczby kobiet w wojsku.

Każdą nową sytuację docierającą do świadomości jednostka interpretuje, nadaje jej rangę ważności oraz przypisuje jej zabarwienie emocjonalne. Pierwsze zdarzenie wywołuje atrybucję, która zostaje mu przypisana i którą owe zdarzenie pojawiające się kolejny raz będzie wywoływało. Atrybucja ta charakteryzuje się dość dużą stałością. Oznacza to, że zmiana może nastąpić, ale musi zaistnieć

czynnik o odpowiedniej wadze. Atrybucja ta pełni rolę metabolitu informacyjnego, który staje się głównym motorem zachowania, ale również ma kluczowe znaczenie w postrzeganiu nowych sytuacji, czyli tworzenia nowych atrybucji. Dlatego też kształtowanie atrybucji ma niebagatelne znaczenie w odbiorze rzeczywistości przez jednostkę, jak również w tworzeniu nowych schematów zachowania, w tym tych związanych ze stereotypami rodzaju.

Wraz ze wzrostem żołnierzy-kobiet w jednostkach pojawiła się dyskusja na temat ich służby w „męskim bastionie”. Pojawiają się różne opinie na ten temat: od głosów za, poprzez negatywne, a nawet o zabarwieniu wulgarnym.

W przeprowadzonym badaniu ankietowym wśród żołnierzy zawodowych celem było uzyskanie opinii żołnierzy – mężczyzn na temat służby żołnierzy-kobiet. Badanie ankietą anonimową przeprowadzono w 2019 i w 2021 roku. Badani to mężczyźni, przedstawiciele korpusu oficerskiego, podoficerskiego i szeregowych. W sumie w badaniu wzięło udział 425 osób: 202 osoby w 2019 roku i 223 osoby w 2021 roku.

Z opinii ankietowanych żołnierzy mężczyzn wynika, iż uważają oni w większości, że kobiety nie powinny być w wojsku. Zauważyć należy, że takie zdanie podzielało ponad połowa ankietowanych mężczyzn (57%) w 2019 roku, a w roku 2021 nastąpił wzrost podobnych opinii (63%).

O 10% w roku 2021 w stosunku do roku 2019 wzrosła liczba osób, które podzielają opinie, iż kobiety - żołnierze mają więcej praw niż żołnierze - mężczyźni. Jednocześnie spadła o 6% liczba osób, które uważają, że kobiety i mężczyźni mają w tym zakresie takie same prawa.

Zauważalny jest wzrost wśród badanych, w opinii, których obecność żołnierzy-kobiet wpływa pozytywnie na relacje w zespole z 14% w roku 2019 do 21% w roku 2021. Jednocześnie odnotowano znaczny spadek w roku 2021 (44%) w stosunku do roku 2019 (56%) w zakresie opinii, iż obecność żołnierzy-kobiet negatywnie wpływa na relacje w zespole.

Zdecydowana większość badanych żołnierzy – mężczyzn (80% w roku 2019 i 74% w roku 2021) uważa, że przełożeni są bardziej pobłażliwi wobec żołnierzy-kobiet w przypadku niezdyscyplinowania lub złego wykonania zadania niż wobec żołnierzy – mężczyzn.

Badani w zdecydowanej większości nie widzą różnicy między wywiązywaniem się z zadań przez żołnierzy-mężczyzn i żołnierzy-kobiety. Notuje się wyniki na bardzo podobnym poziomie: 64% w roku 2019 i 63% w roku 2021.

Zdecydowana większość badanych żołnierzy-mężczyzn uważa, że najbardziej skuteczny zespół składa się tylko z żołnierzy-mężczyzn. Opinia ta jawi na podobnym poziomie 77% i nie zmieniła się na przestrzeni badanych lat.

W badanej grupie okazało się, mężczyźni w dużym stopniu wykazują przywiązanie do tradycyjnego wzorca ról w zakresie oceny pracy kobiet w niestereotypowej roli, jaką jest rola żołnierza-kobiety. Mimo, że badanie to nie może służyć do weryfikacji odnoszącej się do całości wojska, warto zwrócić pod uwagę opinie ankietowanych. Stereotypy kształtowane już w toku wczesnej socjalizacji i podtrzymywane przez strukturę społeczną stanowią wzory kulturowe w odniesieniu do ról zawodowych, dotyczą również praktykowania zachowań uznanych za bezpieczne dla kobiet i mężczyzn. Kobiety i mężczyźni charakteryzują się odmiennym podejściem postrzegania ról zawodowych. Dlatego stereotypy związane z płcią mogą w istotny sposób wpływać na role zawodowe kobiet i mężczyzn oraz poczucia bezpieczeństwa zawodowego.

Gdy w danej kulturze pojawiają się stereotypy rodzaju, zaczynają funkcjonować oczekiwania dotyczące wzorców zachowania członków stereotypizowanych grup. Oczekiwania takie warunkują nie tylko zachowania członków tych grup, ale także reakcje społeczne na ich członków i mają wpływ na bezpieczeństwo indywidualne i zbiorowe – wszystko to może mieć wpływ na poczucie bezpieczeństwa zarówno indywidualne jak i zbiorowe.

3.4. Zmiana pokoleń w służbie wojskowej a poczucie bezpieczeństwa żołnierzy

Aktualne zagrożenia militarne, czynniki ekonomiczne, a także dokonujące się zmiany pokoleniowe - w znacznym stopniu przekształcają rynek pracy i służby wojskowej. Znaleźnienie i utrzymanie pracowników o odpowiednich kompetencjach i wysokim poziomie motywacji staje się coraz trudniejsze.

Może to wpływać na poczucie bezpieczeństwa zarówno żołnierzy jak i dowódców, gdyż poszczególne pokolenia wykazują znaczne różnice w podejściu do pracy – jako czynnika zapewniającego poczucie bezpieczeństwa materialnego – i służby wojskowej. Mimo, że w życiowej praktyce należy unikać generalizacji i opierać się na faktach, to warto poznać istotne cechy poszczególnych generacji pracowników, opisywane w literaturze²³².

Charakterystyka pokoleń

Termin pokolenie najczęściej przywoływany jest, kiedy poruszamy kwestie związane z wiekiem²³³ (Parry, Urwin, 2011). Wg Szukalskiego są cztery podejścia do definiowania terminu „pokolenie”²³⁴:

- Pokoleniem określa się „ogół spokrewnionych jednostek, posiadających wspólnego przodka o tym samym dla wszystkich statusie rodzinnym”,
- „uwzględnia przede wszystkim (potencjalną) aktywność zawodową, wyodrębniając osoby w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym”,
- „ujmuje pokolenie, jako grupę osób w zbliżonym wieku, tj. urodzonych w tym samym okresie, z reguły analizowanym z punktu widzenia roku lub lat pięciu”,
- odwołujące się do podobieństwa kulturowego, wynikającego z wpływu traumatycznego doświadczenia, które odcisnęło swe piętno w sposobie myślenia w grupie osób rozpoczynających dorosłość, determinując przebieg ich życia i sposób definiowania rzeczywistości będący wyzwaniem dla sposobu dotąd rozpowszechnionego.

Z perspektywy poczucia bezpieczeństwa relacji współpracowników w miejscu pracy najbardziej adekwatna wdaje się być definicja zaproponowana przez Giddensa mówiąca o tym, że pokolenie to ogół jednostek urodzonych i żyjących w tym samym czasie. O przynależności do pokolenia decyduje nie tylko

²³² Wiktorowicz J., Warwas I., *Pokolenia na rynku pracy*, (w:) J. Wiktorowicz i in., *Pokolenia – co się zmienia?: Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 56-60.

²³³ M. Boni, *Raport Młodzi 2011*, Wydawnictwo KPRM, Warszawa, 2011, s. 40-41.

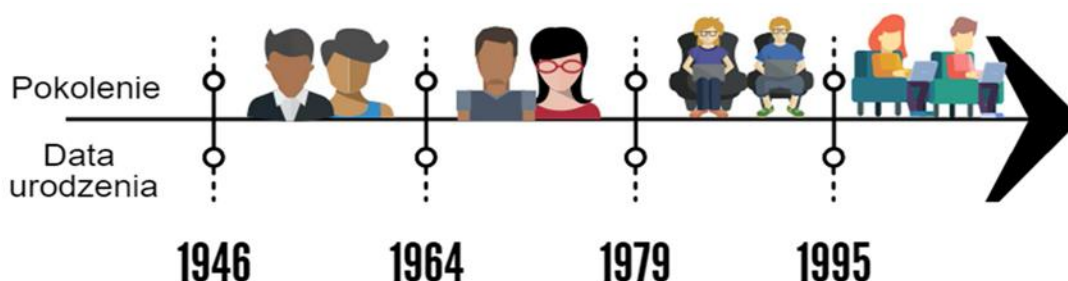
²³⁴ P. Szukalski, *Solidarność pokoleń: Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2012, s. 20-33.

rok urodzenia, lecz także wspólnota doświadczeń kształtowanych przez konkretne społeczeństwo²³⁵.

Przyjmując, że pokolenie to możliwa do wyodrębnienia grupa ludzi, którą łączy zbliżony czas urodzenia oraz znaczące wydarzenia na krytycznych etapach rozwoju, można obecnie wskazać na pięć aktywnych generacji pracowników opisywane w literaturze^{236 237}, a mianowicie:

- The Silent Generation – urodzeni w latach 1922-1946, tzw. budowniczymi współczesnej Europy,
- Baby Boomers – urodzeni w latach 1945-1964, tzw. pokolenie wyżu demograficznego i gospodarczego boomu,
- Generacja X – urodzeni w latach 1964-1979, dorastający w okresie kryzysu gospodarczego lat 70.,
- Generacja Y (tzw. millennials) – urodzeni w latach 1979-1995, wychowani w erze globalizacji i powszechnego dostępu do Internetu.
- Generacja Z, czyli osoby urodzone po 1995 roku – rozpoczynające swoją drogę zawodową (Rys. 26).

Rys. 26. Zestawienie demograficzne pokoleń



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: D. Zielińska, *Materiały Dorocznej Konferencji Psychologów Wojskowych MON 2022*.

²³⁵ A. Giddens, *The consequences of modernity*, Stanford University Press, Stanford 1990, s. 1084.

²³⁶ Jest to umowny podział generacji, który w literaturze nie jest jednoznacznie określony oraz nie odzwierciedla bezpośrednio zastępowalności pokoleń (czyli co ok 20-25 lat), ale dotyczy osób urodzonych w podobnym czasie i ukształtowanych przez podobne wydarzenia, przeżycia oraz doświadczenia.

²³⁷ S. Lyons, L. Schweitzer, S. Eddy, *How have careers changed?: An investigation of changing career patterns across four generations*, "Journal of Managerial Psychology", 2015, nr 1(30), s. 8-21.

The Silent Generation

Pokolenie the Silent Generation (tradycjonalistów) rodziło się i dorastało w okresie wielkiego kryzysu i II wojny światowej, dlatego też największe znaczenie miało dla nich poczucie bezpieczeństwa. Dla tego pokolenia praca była i jest wartością samą w sobie. Osoby z pokolenia the Silent Generation charakteryzuje duże zaangażowanie i przywiązanie do organizacji, duże poczucie obowiązku i odpowiedzialności za powierzone im zadania; bardzo dużą wagę przywiązują też do etyki i zasad moralnych²³⁸. Pokolenie to już odchodzi z firm, widoczne jest dziś jedynie w organizacjach raczej na szczeblu seniorów - ekspertów, którzy doradzają młodszemu.

Pokolenie Baby Boomers

Pokolenie Baby Boomers, które przyszło na świat po II wojnie światowej dorastało w okresie politycznych i społeczno-gospodarczych transformacji. W życie zawodowe wchodził na przełomie lat 70. i 80. Był to czas robotniczych protestów, „Solidarności” i stanu wojennego. Dla niektórych 50-latków intensywny rozwój gospodarki wolnorynkowej stanowił poważne źródło trudności, jakie napotykali na rynku pracy. Wolny rynek często preferował osoby młodsze. Poza wzrostem poziomu życia (dostęp do TV satelitarnej, intensywny rozwój technologii informatycznej, możliwość posiadania różnych dóbr materialnych, np. samochodu) przyniósł nowe jakościowo zjawiska, takie jak masowe zwolnienia oraz prywatyzację dotychczas państwowych zakładów pracy²³⁹. Pokolenie Baby Boomers można określić w tej chwili jako pokolenie, które ceni sobie zaangażowanie w pracę, jest niezwykle lojalne względem pracodawcy, preferuje pracę indywidualną lub kooperację niż rywalizację. Pokolenie to charakteryzuje również duża stabilność zachowań, uznanie autorytetów, cierpliwość i wyważenie słów. Osoby z pokolenia Baby-Boomers mają większą skłonność do akceptowania reguł narzucanych przez organizację²⁴⁰.

²³⁸ K. Gadomska-Lila, *Pokolenie Y wyzwaniem dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Zarządzanie zasobami ludzkimi” 2015, nr 1, s. 25-39.

²³⁹ E. Rzechowska, A. Garbacz, M. Kajda, K. Zaborek, *Osoby 50+ na rynku pracy: Intermentoring jako model budowania dojrzałej współpracy międzypokoleniowej*, www.lbs.pl/projekt/dezaktywizacja/files/Zaborek_art.pdf, dostęp 28.05.2022.

²⁴⁰ P. Woszczyk, *Zarządzanie wiekiem – ku wzrostowi efektywności organizacji*, (w:) *Człowiek to inwestycja: Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach*, pod red. P. Woszczyk, M. Czerneckiej, HRP Group, Łódź 2013, s. 23.

Zazwyczaj potrzebują wsparcia w procesie dokonywania zmian w organizacji i przejawiają potrzebę uznania, ale najważniejsze jest dla nich dobro pracodawcy i to, co mogą dać od siebie. Niektórzy przedstawiciele tej generacji cieszą się udaną karierą i bardzo sprawnie radzą sobie w wirtualnej przestrzeni i nowoczesnych technologiach. Są jednak i tacy, którzy wycofują się z życia zawodowego, napotkawszy trudności na rynku pracy, nie umiając się dostosować do oczekiwań współczesnych organizacji²⁴¹.

Pokolenie X

Osoby z pokolenia X poszukiwały stabilizacji stawiając – za przykładem rodziców – na karierę zawodową i maksymalne zaangażowanie w pracę bądź na działania na rzecz rodziny. Żadna z tych dróg nie chroniła ich przed lękiem o utratę pracy i zabezpieczenie bytu własnego i najbliższych – koncentrowali się na pracy zawodowej. Dorastanie i wchodzenie w dorosłe życie pokolenia X przypadło na trudny czas restrukturyzacji gospodarki. Inflacja, nasilenie bezrobocia i niestabilność zatrudnienia wymuszały akceptację umów czasowych i prac poniżej kwalifikacji²⁴². Pracujące osoby generacji X doceniają stabilizację oraz spokojną, niewymagającą nowych wyzwań pracę, której są raczej wierni. Przedstawiciele tejże generacji dbają jednocześnie o jakość życia prywatnego i zawodowego. Są samodzielni w podejmowaniu decyzji, raczej aktywni zawodowo i społecznie. Czasy, w których przyszło im rozpoczynać karierę zawodową (umowy czasowe, bezrobocie itp.) spotęgowały atmosferę niepewności i lęk związany z możliwością utraty pracy, zwłaszcza gdy na rynku pracy pojawiło się pokolenie Y. Ich pokora oraz szacunek do pracy czynią z nich sumiennych pracowników, którzy potrafią docenić to, co mają. Reprezentanci tego pokolenia potrzebują poczucia sensu podejmowanych działań, ale są jednocześnie nastawieni na współpracę²⁴³.

²⁴¹ G. Rosa, *Formy komunikacji Polaków na podstawie badań pokoleń y, x i baby boomers*, (w:) G. Rosa, *Problemy i przeobrażenia w zachowaniach współczesnych organizacji i konsumentów*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2013, nr 751, s. 11-35.

²⁴² E. Rzechowska, A. Garbacz, M. Kajda, K. Zaborek, *Osoby 50+ na rynku...*, op. cit., s. 6.

²⁴³ A. Stosik, A. Leśniewska, *Innowacyjne rozwiązania w zarządzaniu zasobami ludzkimi – perspektywa adaptacji i różnic pokoleniowych*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2015, nr 39(3), s. 183-196.

Pokolenie Y

Reprezentanci pokolenia Y należą do wyżu demograficznego lat 80. W Polsce ta grupa stanowi pierwszą generację Polaków wychowanych i wykształconych w warunkach kapitalizmu (III RP). Wzrastali w dobie powszechnej komputeryzacji, rozwoju Internetu i telewizji satelitarnej, umożliwiającą – niedostępną wcześniejszym generacjom – otwarte komunikowanie się ze światem. Brak polityczno-społecznych ograniczeń, możliwość emigracji zarobkowej, wolność słowa i wyznania, dostępność nowoczesnych technologii, komunikowania się i przetwarzania informacji stanowiły dla nich naturalną rzeczywistość²⁴⁴. Pokolenie Y to grupa ludzi, którzy szybko docierają do informacji, tworzą społeczności, lubią szybką komunikację, mają dużą potrzebę otaczania się elektroniką²⁴⁵. Przedstawiciele tego pokolenia potrzebują niezależności, ale szukają w swoim otoczeniu kogoś, kto mógłby być dla nich mentorem. Wykazują większą niż ich poprzednicy elastyczność i otwartość na zmianę, gotowość do uczenia się i niechęć do długofalowych zobowiązań. Chętnie inwestują w siebie, rozwijają pasję i uczą się. Tym, co istotnie odróżnia ich od poprzedników jest większa koncentracja na sobie, swoich potrzebach i korzyściach. Są znacznie mniej lojalni względem pracodawców, ale potrafią być zaangażowani w pracę, jeśli ta spełnia ich oczekiwania i zaspokaja potrzeby.

Ich głównymi wartościami są ambicje, kreatywność, innowacyjność oraz rozwój. Do ich słabych stron można zaliczyć niską etykę pracy, brak cierpliwości oraz samodyscypliny, a także słabszą decyzyjność, roszczeniowość i trudność w kontaktach bezpośrednich²⁴⁶.

Z kolei według Janusza Czapińskiego wyróżnić należy następujące podstawowe cechy pokolenia Y²⁴⁷:

- korzystanie z mediów i technologii cyfrowej,
- korzystanie z wielu urządzeń jednocześnie – podzielność uwagi,

²⁴⁴ E. Rzechowska, A. Garbacz, M. Kajda, K. Zaborek, *Osoby 50+ na rynku...* op. cit., s. 7.

²⁴⁵ *The 2021 Deloitte Millennial Survey*, op. cit.

²⁴⁶ M. Kapias, G. Polok, *Etos pracy w perspektywie badań longitudinalnych nad preferencjami aksjologicznymi studentów UE Katowice*, „Studia Ekonomiczne”, tom 187/2014, s. 158; U. Swadźba, *Etos pracy w Polsce: ewolucja zjawiska*, (w:) *Praca – więź – integracja: Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa: Monografia poświęcona pamięci prof. zw. dr. hab. Władysława Jachera*, pod red. U. Swadźby, B. Pactwy, M. Żak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015, s. 86.

²⁴⁷ J. Czapiński, *Młodzi Polacy na progu dorosłości – czy dadzą sobie radę?*, materiały konferencyjne, „Generacja Y – szansa czy konflikt”, GM Solutions, Warszawa 2012, s. 4-5.

- świadomość swojej wartości na rynku pracy – pewność siebie,
- oczekiwanie elastyczności w pracy,
- dbałość o zachowanie równowagi praca – życie,
- duże znaczenie przypisywane edukacji i wykształceniu,
- oczekiwanie konkretnych rezultatów,
- oczekiwanie szybkiej kariery, dobrze płatnej pracy,
- łatwość adaptacji, otwartość na zmianę,
- mobilność, gotowość do zmiany pracy lub miejsca zamieszkania.

Pokolenie Z

Generacja Z dopiero zaczyna wchodzić na rynek pracy – większość z nich jest na studiach i stawia swoje pierwsze zawodowe kroki, najczęściej w roli praktykantów lub stażystów, a w kontekście wojska w charakterze kandydatów do służby wojskowej. Niemniej jednak, warto przyjrzeć się tej grupie, która za chwilę będzie współpracować z wcześniejszymi pokoleniami. Pokolenie Z jest różnie charakteryzowane w literaturze przedmiotu. Niektóre źródła podają, że do generacji tej zalicza się już osoby urodzone po 1990 roku²⁴⁸. Inni autorzy osoby urodzone w latach 1990–95 zaliczają jeszcze do pokolenia Y, a kolejne pokolenie (tj. generację Z) rozróżniają po 1995 roku²⁴⁹. Dominuje jednak podział przyjęty jak wyżej przez autorkę.

Dla pokolenia Z, często określanego również jako pokolenie C (od angielskiego słowa „connected”, czyli podłączony do sieci). Nie potrafią funkcjonować bez Internetu i mediów elektronicznych, gdyż są dla nich czymś

²⁴⁸ A. Żarczyńska-Dobiesz, B. Chomątowska, *Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, nr 350, s. 407; M. Świerkosz-Hołysz, *Pokolenie Z wkracza na rynek pracy*, „Społeczeństwo i Edukacja” 2016, nr 21(2), s. 441; J. Wiktorowicz i in., *Pokolenia, – co się zmienia*, op. cit., s. 22; *Raport Zmiany pokoleniowej na rynku pracy – XYZ*, <http://szkolenia-biznesowe.prolearning.pl/wp-content/uploads/sites/7/2017/09/Raport-XYZ.pdf>, dostęp 20.05.2022; J. Szydło, *Differences between values preferred by generations X, Y and Z*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2017, nr 1, s. 91.

²⁴⁹ J. Dudek, *Oczekiwania osób z generacji Z korzystających z pomocy korepetytorów*, (w:) *Gospodarowanie wielopokoleniowym kapitałem ludzkim: Wybrane zagadnienia*, pod red. A. Lipki, M. Król, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2017, s. 144; E. J. Cilliers, *The challenge of teaching generation Z*, „International Journal of Social Sciences” 2017, nr 3(1), s. 189-190; B. Hysa, *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie” 2016, nr 97, s. 329; M. Ensari, *A study on the differences of entrepreneurship potential among generations*, „Research Journal of Business and Management”, 2017, nr 4(1), s. 53.

zwyczajnym i codziennym. Świat wirtualny i realny to dla nich ta sama rzeczywistość²⁵⁰.

Pokolenie to nazywane jest także w literaturze pokoleniem „i”, czyli generacją ipada, iphone’a, a także pokoleniem instant. Jego przedstawiciele chcą mieć wszystko „na już i teraz”. W czasie, kiedy dorastali niczego im nie brakowało. Ich rodzice, którzy często sami dorastali w poczuciu braku „czegoś” zazwyczaj troszczyli się o to, by zagwarantować swoim dzieciom wszystko, na co mogli sobie i im pozwolić. Dodatkowe zajęcia, nauka języków obcych to pewnego rodzaju „norma”. „Z” cechuje dobra znajomość języków obcych, wielozadaniowość, różnorodność zainteresowań, dążenie do realizacji siebie i swoich zainteresowań. Z drugiej strony wskazuje się, że są to również osoby bardzo wymagające, a nawet roszczeniowe – przyzwyczajone do swoistego dobrobytu i jasno wyrażające swoje wymagania i oczekiwania. Chcieliby osiągnąć oszałamiającą karierę zawodową natychmiast, bez wysiłku. Trudno jest im pogodzić się z wizją długotrwałego budowania kariery zawodowej za pomocą małych kroków. Szukają pracy nie tylko w Polsce czy swojej najbliższej okolicy, ale na całym świecie, gdyż cechuje ich mobilność i znajomość języków obcych. To, co dla starszych pokoleń stanowi zagrożenie, dla przedstawicieli generacji Z jest obiektem fascynacji i polem do eksperymentowania. Nie zależy im na stabilności w pracy, szukają różnorodności, uciekają od rutyny. Chętnie komunikują się z innymi kulturami, chcą wyjeżdżać na zagraniczne staże, stale zmieniać i doskonalić ustalone procesy oraz próbować nowych metod pracy. Bardziej niż pracę samodzielną cenią sobie pracę w grupie. Potrafią robić wiele rzeczy naraz oraz trudno im się skupić na jednej czynności²⁵¹.

O tym, że na rynek pracy wchodzi nowe podejście, odmienny trend, światowe media rozpisują się od miesięcy, a potwierdzają to analitycy i eksperci²⁵². Rozgascza się na nim pokolenie odrzucające kult pracy wyznawany od dziesięcioleci. Zmiany te były konsekwencją zmian w systemach wartości,

²⁵⁰ Wąsowski M., *Co pokolenia X, Y i Z myślą o sobie i innych na rynku pracy?: Słowo „leniwi” często się pojawia*, 2018, <https://businessinsider.com.pl/firmy/zarządzanie/pokolenia-x-y-i-z-na-ryнку-pracy-raport-universum-global/z543vnf>, dostęp 20.02.2023.

²⁵¹ B. Hysa, *Zarządzanie różnorodnością...*, op. cit., s. 380-390.

²⁵² H. Bresman, V. Rao, *Badanie przeprowadzone w 19 krajach pokazuje podobieństwa i różnice pomiędzy pokoleniami x, y i z*, https://www.hbrp.pl/b/badanie-przeprowadzone-w-19-krajach-pokazuje-podobienstwa-i-roznicepomiedzy-pokoleniami-x-y-i-z/PMDOEGSyj?NO_COOKIES=1, dostęp 22.06.2022.

charakterystycznych dla rozwiniętych zachodnich społeczności. Punktem wyjścia dla wyróżnienia komunikatywnego etosu pracy była teza Ronalda Ingleharta o „spokojnej rewolucji”, która wskazuje, że młodsze pokolenia wyżej cenią wartości niematerialne. Ich przedstawiciele wychowani zostali w społeczeństwie dobrobytu, a co za tym idzie, materialne wartości uważają za oczywiste. Przedstawiciele starszego pokolenia, którzy doświadczyli biedy i różnych braków, częściej będą kierować się wartościami materialnymi. Na rynek pracy wchodzi pokolenie pracowników odrzucających wiarę w to, że praca jest najwyższą wartością, która jest gwarantem poczucia bezpieczeństwa. Jak przekonuje ekspertka PARP²⁵³, dla nich "praca nie jest celem sama w sobie", lecz jest środkiem do celu, jakim jest samorozwój.

Rys. 27. Obecność pokoleń na rynku pracy i stosunek do pracodawcy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Zielińska D., Materiały *Dorocznej Konferencji Psychologów Wojskowych MON* 2022.

²⁵³ L. Nowicka, PARP, informacja prasowa, *Cztery pokolenia na polskim rynku pracy*, Warszawa 17.03.2023, <https://www.parp.gov.pl/attachments/article/83979/17%20marca%20Cztery%20pokolenia%20na%20rynku%20pracy.pdf>, dostęp 17.08.2023.

Trend ten widać również w Polsce; w naszym kraju młodzi jednak będą musieli się zmierzyć z silnie zakorzenionym kultem pracy (Rys. 27).

Przedstawiciele pokolenia Baby Boomers charakteryzuje między innymi mała mobilność zawodowa i geograficzna, są oni zwolennikami tradycyjnej kariery, realizowanej najlepiej w jednej firmie, mają znaczne trudności z określaniem swoich oczekiwań oraz nie do końca akceptują media społecznościowe. Zbliżają się do wieku emerytalnego, są skłonni raczej do przekwalifikowania się niż zmiany pracodawcy. Co ciekawe, jako jedyni z czterech grup obecnych na rynku pracy, bardziej niż dobre zarobki cenią atmosferę wśród współpracowników²⁵⁴.

Dla pokolenia X praca stanowi wartość samą w sobie, potrafią oni cierpliwie czekać na awans czy podwyżkę. Wiedzą też, że zmiana pracy to jest konieczność, a szkolenia umożliwiają stabilizację zatrudnienia, która stanowi czynnik poczucia bezpieczeństwa. Ich kariery rozpoczynały się w trudnym okresie niestabilności gospodarczej i politycznej Polski, dlatego w pracy cenią przede wszystkim stabilizację i bezpieczeństwo. Podobnie jak baby boomersi, mają ogromne doświadczenie zawodowe, jednak bardziej niż oni są skłonni do zmiany pracodawcy.

Natomiast pokolenie Y często określane jest, jako przeceniające swoje umiejętności. Wysoko ceni sobie pracę, która stanowi dla niego realizację pasji i zainteresowań oraz umożliwia dalszy rozwój, a także życie prywatne i zachowanie równowagi praca – życie²⁵⁵. Przedstawicielom pokolenia Y przypisuje się wysoką potrzebę dostrzegania sensu wykonywanej pracy oraz dużą wrażliwość na społeczne i ekologiczne konsekwencje własnych decyzji.

Według badań portalu Pracuj.pl, nie mają oporów do zmian specjalizacji, a życie prywatne stawiają nad zawodowe. To grupa, która przykłada najmniejszą uwagę do relacji z przełożonymi.

Bardzo ważna jest dla nich równowaga pomiędzy pracą a innymi sferami życia oraz wartościami, jakie przedstawiciele pokolenia Y przywiązują do relacji z rodziną i bliskimi osobami oraz realizacji własnych pasji. Dwie ostatnie z wymienionych charakterystyk najwyraźniej odróżniają opisywaną grupę od

²⁵⁴ *Pokolenia o pracy w Polsce*, Pracuj.pl [portal], <https://media.pracuj.pl/74299-pokolenia-o-pracy-w-polsce-raport-pracujpl>, dostęp 17.03.2023.

²⁵⁵ A. Smolbik-Jęczmień, *Podjęcie do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, „Nauki o Zarządzaniu Management Science” 2013, nr 1(14), s. 89-98.

przedstawicieli pokolenia X, których literatura przedstawia jako skoncentrowanych na rozwoju kariery, skłonnych do rywalizacji indywidualistów, odpowiadających stereotypowi uczestnika „korporacyjnego wyścigu szczurów”²⁵⁶.

Pokolenie Z według badań Pracuj.pl. cechuje ich ambicja i otwartość na świat. Nie kwestionują konkurencyjności, a odpowiedzialność za siebie przyjmują w sposób oczywisty i bezkrytyczny. Jednym z przejawów takiej postawy jest coraz mniejsze znaczenie stabilności zatrudnienia rozumianej, jako stałe godziny pracy i umowa o pracę. Młodzi ludzie preferują elastyczne formy zatrudnienia czy samozatrudnienie - kojarzą im się, bowiem z wolnością i decydowaniem o sobie.

Zauważalna jest ich postawa roszczeniowa i świadomość rosnącego tempa zmian na rynku pracy, przez co skłonni są do częstych zmian pracodawcy, jednak nie z powodu braku podwyżki. Potrafią poświęcić czas prywatny dla pracy, a uznanie ze strony pracodawcy i współpracowników jest dla nich bardzo ważne i stanowi element poczucia bezpieczeństwa. „Zetki” swoje życie zawodowe oraz prywatne rozumieją, jako „całość, w której chcą być sobą oraz kierować się tymi samymi wartościami”²⁵⁷. Według pokolenia Z nauka i rozwój powinny przebiegać zgodnie z zasadą „just in time learning”. Chcą wszystko mieć i wiedzieć natychmiast, na zwołanie, najlepiej online. Cenią zatem samorozwój. Można by zaryzykować tezę, że to właśnie samorozwój wydaje się być gwarantem ich poczucia bezpieczeństwa – oczywiście wymagałoby to dalszych badań.

Daniel Kukla i Maria Nowacka²⁵⁸ w swoich badaniach stwierdzają, iż w badanej grupie pokolenia Z (grupa studentów) praca okazała się ważną wartością dla większości badanych osób, choć zdecydowanie nie najważniejszą wartością w życiu (wniosek znajdujący potwierdzenie w innych badaniach oraz w opisach funkcjonujących w literaturze przedmiotu). Badani respondenci oprócz wartości społeczno-kulturowych takich jak rodzina, miłość, zdrowie cenią także aspekty jak: rozwój osobisty, wartości moralne, wewnętrzny spokój i harmonię uznając te wartości za bardzo ważne zaraz po wspomnianych: rodzinie, miłości,

²⁵⁶ S. Sander van Lingen, *The Impact of social computing on human resource management*, Master Thesis, <https://sandervanlingen.files.wordpress.com/2012/09/the-impact-of-social-computing-on-human-resource-management-erasmus-university-rotterdam-sander-van-lingen.pdf>, dostęp 20.05.2022.

²⁵⁷ A. Bencsik, G. Horváth-Csikós, T. Juhász., *Y and Z Generation at Workplace*, „Journal of Competitiveness” 2016, nr 8(3), s. 90-106.

²⁵⁸ D. Kukla, M. Nowacka, *Charakterystyka podejścia do pracy przedstawicieli pokolenia Z – praca w systemie wartości młodych*. Cz. 2, „Polish Journal Of Continuing Education” 2019, nr 3, s. 15-55.

zdrowiu. Takie wyniki potwierdzają zatem liczne tezy pojawiające się w literaturze przedmiotu wskazujące na to, że pokolenie Z jako osoby wychowane w społeczeństwie dobrobytu wyżej cenią wartości niematerialne gdyż materialne wartości uważają za oczywiste.

Można przyjąć założenie, iż pracownik/żołnierz odczuwa bezpieczeństwo psychologiczne, gdy ma pewność zatrudnienia i warunki pracy, w których może wykorzystywać posiadany potencjał kompetencji zawodowych i nadal go rozwijać. Bezpieczeństwo psychologiczne byłoby więc - w pewnym zakresie - odwrotnością stanu niepewności związanej z pracą (job insecurity).

Najważniejsze różnice w podejściu do celu i organizacji pracy poszczególnych pokoleń pokazuje Rys. 28.

Rys. 28. Najważniejsze różnice w podejściu do celu i organizacji pracy poszczególnych pokoleń

Cel 		
 BB X stabilna praca, płaca pozwalająca żyć na dobrym poziomie	 Y Z wolność, kreatywne, ciekawe zadania, które są ważniejsze niż wysoka pensja, spełnianie się, rozwój osobisty	
Organizacja pracy		
 BB Solidnie i na czas Doskonała organizacja pracy, wszystko robione solidnie i na czas	 X Doskonała organizacja pracy, umiejętność stopniowania ważności zadań, skupienie, rozpoczynanie zadania dopiero po skończeniu wcześniejszego	 Y Z Multitasking, wiele zadań jednocześnie duży zapał, rozpoczęte każde zadanie, trudno więc je doprowadzić do końca, mniejsze skupienie na jednej czynności, nie potrafią ustalić hierarchii zadań

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Zielińska D., *Materiały Dorocznej Konferencji Psychologów Wojskowych MON 2022*.

3.5. Stres a poczucie bezpieczeństwa

Stres jest aktywną reakcją organizmu na stawiane mu wymagania i pojawiające się zagrożenia, czyli stresory²⁵⁹. Stres jest reakcją organizmu na wszelkie stawiane mu „wymagania”. Każde żądanie stawiane naszemu organizmowi jest w pewnym sensie niepowtarzalne. Rozpatrując stan świadomościowy, jakim jest poczucie bezpieczeństwa, koniecznym staje się przyjrzenie zagrożeniom i zjawisku stresu.

Pojęcie stresu i jego rodzaje

Słowo „stres” pochodzi z języka angielskiego i pierwotnie oznaczało testowanie metali bądź szkła pod kątem ich odporności na obciążenia²⁶⁰.

H. Selye jako pierwszy użył pojęcia stresu w medycynie w 1926 r²⁶¹, określając ten termin jako niespecyficzną reakcję organizmu na dowolne wymaganie stawiane z zewnątrz²⁶². Jego punktem wyjścia były badania endokrynologiczne. Selye stwierdził, że w wypadku wystąpienia silnego bodźca ze strony środowiska, na przykład fali gorąca lub zimna, organizm wykazuje reakcję alarmową. W toku dalszych badań okazało się, że ową niespecyficzną reakcję mogą wywoływać różne zdarzenia. Bodźce obciążające nasz organizm, czyli tak zwane stresory. Mogą być one natury fizycznej lub psychicznej. Mianem stresu Selye określa nieswoistą reakcję organizmu na wszelkie stawiane mu wymagania. Za punkt wyjścia bierze jednak neutralne rozumienie zjawiska stresu. O stresie mówi wówczas, gdy organizm reaguje aktywnością na jakiś bodziec pochodzący ze środowiska. Do owej reakcji może dojść zarówno w wypadku przeżyć negatywnych, jak i pozytywnych. Negatywny stres określany jest mianem dystresu, a pozytywny natomiast nazywany jest eustresem.

Autor ten wyróżnił jego dwa aspekty: psychologiczny i fizjologiczny. Aspekt fizjologiczny przejawia się poprzez zaburzenia czynników organizmu i zdrowia, ale również na poziomie behawioralnym, czyli ogólnym dyskomfortem i zaburzeniami zachowania. Natomiast aspekt psychologiczny stresu ma związek

²⁵⁹ S. M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, GWP, Gdańsk 2007, s. 11.

²⁶⁰ G. S. Everly Jr, R. Rosenfeld, *Stres: Przyczyny, terapia i autoterapia*, Warszawa 1992, s. 13.

²⁶¹ Ibidem, s. 14.

²⁶² W. Oniszczenko, *Stres to brzmi groźnie*, WSiP, Warszawa 1998, s. 8.

z charakterystyką bodźca stresowego, która odzwierciedla jego znaczenie dla życia i rozwoju człowieka.

W psychologii zaś posługiwano się trzema definicjami stresu: jako bodźca, reakcji wewnętrznych człowieka, a także jako reakcji między wyżej wymienionymi elementami. Współczesne rozumienie zjawiska stresu ukazuje go najczęściej, jako wynik interakcji pomiędzy czynnikami zewnętrznymi i wewnętrznymi. Reakcję, zatem organizmu na stresory zewnętrzne określa się jako napięcie²⁶³.

Fińska badaczka Kalimo zdefiniowała stres, jako stan napięcia psychicznego wywołany rozbieżnością między wymaganiami otoczenia a możliwościami człowieka. Posiadane możliwości sprawiają, że człowiek postrzega te rozbieżności, jako zagrożenie dla swojego zdrowia, życia lub integralności. Czynniki zagrażające tym wartościom nazywają się natomiast stresorami:

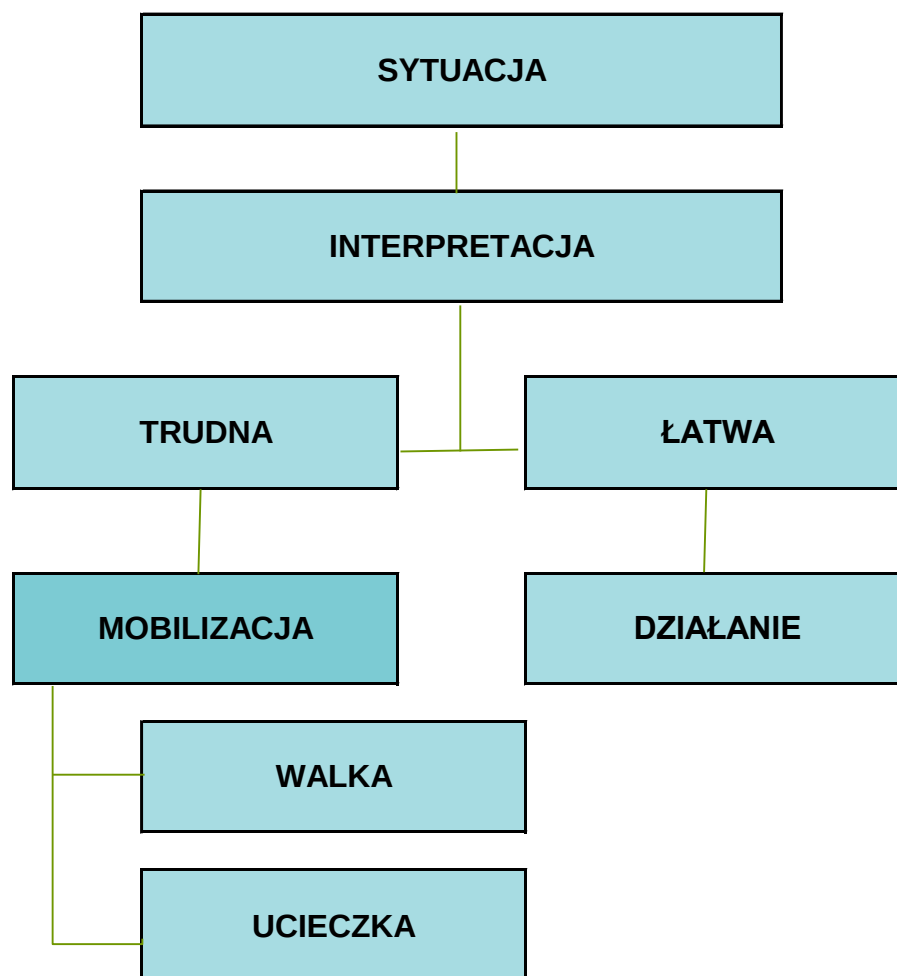
Rozróżniamy:

- Stresory fizyczne: hałas, gorąco, zimno, wahania temperatury, zmiany ciśnienia powietrza, głód, infekcje, urazy fizyczne, ciężka fizyczna praca, długotrwałe prowadzenie samochodu, nadmiar bodźców.
- Stresory psychiczne: obawa, że nie sprostą się postawionym zadaniom, nadmierne obciążenie zadaniami, niedociążenie zadaniami, brak samodzielności, brak czasu, pośpiech, utrata kontroli.
- Stresory społeczne: konflikty, izolacja, niepożądana wizyta, strata bliskich osób, mobbing.

W piśmiennictwie naukowym wyróżnia się kilka koncepcji (modeli) stresu, jakkolwiek najczęściej w ramach modelu Coxa zwraca się uwagę zarówno na czynniki wywołujące stres (wymagania, fizyczne i społeczne warunki pracy), jak też na indywidualne charakterystyki jednostki, tj.: aspiracje, zdolności, system nastawień, wiedza, doświadczenie, stan zdrowia. To czy wystąpi stres, zależy od reakcji, która zachodzi między tymi czynnikami.

²⁶³ J. F. Terelak, *Człowiek i stres: Koncepcje, źródła, reakcje, radzenie sobie, modyfikatory*, Oficyna Wydawnicza Branta, Warszawa – Bydgoszcz 2008, s. 19.

Rys. 29. Psychologiczny model stresu



Źródło: opracowanie własne

Jeśli nie postrzegamy zdarzenia, jako zagrożenia, to ono nie wywołuje stresu. Gdy jednak odczuwamy je jako zagrażające, tym samym uznajemy za istotne. Ocena decyduje o tym, czy zareagujemy na to zdarzenie stresem. Jeśli możliwe jest zwalczenie stresu, to intensywność reakcji stresowej będzie oscylowała w granicach możliwej do zniesienia normy. Im bardziej niekorzystnie oceniamy swoje możliwości radzenia sobie, tym większy jest stres odczuwalny. Kluczową rolę odgrywa wewnętrzne oczekiwanie efektywności własnego działania, co oznacza, że musimy wierzyć w to, że sami jesteśmy w stanie poradzić sobie z pojawiającymi się u nas problemami. Z subiektywnej oceny

zdarzenia wpływają różne formy pokonywania stresu. Można na przykład, nie wierząc w efektywność własnego działania, jeszcze przed weryfikacją swoich możliwości zareagowania, zrezygnować z aktywnej konfrontacji z problemem, odwracając uwagę od konkretnej sytuacji. Jednakże sięgnięcie po pilota do telewizora lub „uciekanie w alkohol” nie rozwiąże problemów, a jedynie odroczy je w czasie. Tego typu dysfunkcyjne zachowanie zwiększa przy tym prawdopodobieństwo niepowodzenia. Aby coś kontrolować, trzeba najpierw zrozumieć jego naturę. Sytuacja wywołująca zdenerwowanie ma charakter bodźca niespecyficznego, nieswoistego, nieokreślonego. Może ona również prowadzić do bólu, który przybiera wtedy formę stresu. Chociaż nie zawsze da się go zidentyfikować, to jednak zawsze oddziałuje na organizm.

Zdaniem teoretyka stresu S. Epsteina, reakcje na stres regulowane są dwoma systemami adaptacyjnymi, które pełnią funkcję prewencyjną lub patologiczną. Znaczenie prewencyjne mają wszelkie reakcje związane z przystosowaniem się do sytuacji stresowej poprzez:

- uczenie się nowych zachowań, które mają zapobiegać niepożądanym skutkom stresu,
- regulację poziomu pobudzenia, mającą na celu zminimalizowanie reakcji fizjologicznych (tzw. kosztu fizjologicznego) w sytuacji stresu,
- organizację systemu pojęciowego, w celu rozpoznania źródeł stresu i zaplanowania sposobów walki ze stresem.

Mała skuteczność działania systemu prewencyjnego spowodowana indywidualnymi cechami jednostki bądź cechami stresu (rodzaj, siła, czas jego trwania) sprawia, że człowiek „przełącza się” na inny system adaptacji do stresu, a mianowicie system patologiczny, który charakteryzuje się takimi reakcjami na stres, jak:

- zaburzenia procesu uczenia się, które utrudniają korzystanie z dotychczasowych doświadczeń z sytuacjami stresowymi,
- zaburzenia deprywacji sensorycznej lub nadmiaru stymulacji, charakterystyczne dla wszelkiego typu nerwic, zmniejszające odporność na stres,
- zaburzenia integracji indywidualnego systemu pojęciowego charakterystyczne dla różnego typu psychoz (np. schizofrenii), powodujące

„wycofanie się” ze świata realnego i „zamknięcie się” w świecie subiektywnym²⁶⁴.

Ten drugi, patologiczny system adaptacji do stresu wiąże się najczęściej ze stresem ekstremalnym (np. katastrofy, kataklizmy itp.) bądź ze stresem chronicznym.

Reykowski, podobnie jak i inni teoretycy stresu, przyjmuje założenie, że o stresie możemy mówić dopiero wtedy, gdy „wielkość obciążenia” osiągnie odpowiedni próg natężenia, tzw. próg stresu, który na powyższym modelu oddziela czynniki stresu od stanu stresu. Stan stresu jest zespołem reakcji, zmian funkcjonalnych, które daje się zaobserwować bądź zarejestrować (np. na poziomie fizjologicznym) w momencie przekraczania przez stresor określonego progu stresu, który jest charakterystyczny dla danej osoby w danej chwili. Reakcje na stres mają swoją charakterystykę, którą na modelu Reykowskiego można określić na trzech poziomach.

Z punktu widzenia przebiegu reakcji na stres Reykowski wyróżnia następujące poziomy:

(1) * Tor zmian niespecyficznych, wiążących się głównie z reakcjami emocjonalnymi towarzyszącymi stresowi. Fazowość narastającego napięcia emocjonalnego Reykowski zaczerpnął z modelu reakcji na stres Selye’go.

Jak pamiętamy z modelu Selye’go wynika, że po przekroczeniu progu stresu można wyróżnić pierwszą fazę tzw. ogólnej mobilizacji, w której dzięki sprawnemu mechanizmowi kompensacji obserwuje się takie reakcje adaptacji do stresu, jak: wzrost aktywności i energii zachowania się, przyspieszenie tempa akcji, polepszenie sprawności motorycznej i intelektualnej itp.

Faza druga, wiążąca się ze wzrostem natężenia stresu, charakteryzowana jest jako faza rozstrojenia, sygnalizująca przejście z systemu adaptacyjnego do reakcji dezadaptacyjnych na stres. Sygnałem tego przejścia jest uruchomienie mechanizmu nadkompensacji, który charakteryzuje się wzrostem napięcia emocjonalnego, pogorszeniem się procesów orientacyjnych (np. zawężenie pola uwagi, luki pamięciowe, pogorszenie rozwiązywania problemów itp.), psychomotorycznych (zaburzenia wrażliwości na bodźce, zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej itp.).

²⁶⁴ J. F. Terelak, *Psychologia stresu*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001, s. 228-229.

Faza trzecia związana z dalszym narastaniem natężenia stresu prowadzi do wyczerpania organizmu i dezorganizacji działania. Reakcje destrukcyjne, charakterystyczne dla tej dezadaptacyjnej fazy, mogą przejawiać się w dezorganizacji procesów orientacyjnych (np. obniżenie zdolności percepcyjnych, powtarzanie nieracjonalnych rozwiązań), psychomotorycznych (np. ruchy nieskoordynowane, brak reakcji na bodźce itp.). Bardzo wysoki stopień osiąga napięcie emocjonalne, które prowadzi do wyżej opisanych zaburzeń reakcji intelektualno – spostrzeżeniowych oraz do spadku zainteresowania wynikiem (apatia, brak motywacji działania).

(2) * Tor zmian specyficznych obejmuje reakcje, których treść zależy od rodzaju stresu.

Reykowski wyróżnia dwie formy takich reakcji, zależnych od „progu tolerancji stresu”:

- Reakcje zwalczania stresu (towarzyszące fazie mobilizacji), mające charakter specyficzny, gdyż są adekwatne do rodzaju czynnika stresowego, którego wyeliminowanie jest ich głównym celem. Mogą to być takie działania, jak: usuwanie źródła stresu (przeszkody), ponawianie prób walki ze stresem, modyfikacja sposobu działania, bierne podporządkowanie się sytuacji (np. ignorowanie zagrożenia), badanie sytuacji (nie kończące się zwalczaniem stresu, określana jako tzw. sztuka dla sztuki) itp.
- Reakcje obronne przed stresem pojawiają się po przekroczeniu progu tolerancji stresu, czyli wtedy, gdy reakcje zwalczania stresu stają się nieskuteczne.

Zmiany czynności ekspresyjnych wiążą się z takimi reakcjami, które Reykowski nazywa „zachowaniami wyładowującymi”. Ich istotą jest to, że nie służą osiągnięciu żadnych konkretnych celów zewnętrznych, lecz sygnalizują stan napięcia emocjonalnego wywołanego przez stres. Reakcje emocjonalne mogą być: kontrolowane, częściowo kontrolowane i niekontrolowane. I tak, czynności ekspresyjne związane z reakcjami emocjonalnymi kontrolowanymi dotyczą np. wyrażania dezaprobaty, niezadowolenia itp., lecz w sposób społecznie

akceptowany, w formie żartu na temat pojawiających się trudności, werbalizowaniu przykrych przeżyć itp.²⁶⁵

W obliczu rosnących wymogów na rynku pracy oraz presji konkurencji pomiędzy organizacjami, pracownicy zmuszeni są do poświęcania coraz więcej wysiłku w celu dostosowania się merytorycznego i emocjonalnego do warunków pracy²⁶⁶.

Zwiększa się poziom obciążeń psychicznych wskutek silnej presji czasu, obawy o utrzymanie stanowiska oraz stałej konieczności rozszerzania kompetencji. Ta sytuacja tworzy wyzwanie dla jednostek i prowadzi do wzrostu napięcia oraz frustracji. Indywidualne cechy osobowości, takie jak niestabilność emocjonalna, neurotyczność, niska samoocena sprawiają, że pewnym osobom trudniej jest efektywnie sprostać codziennym wymaganiom²⁶⁷.

Bodźce wywołujące obciążenie lub napięcie emocjonalne nazywane są psychologicznymi czynnikami stresu. Spowodowane są pojawieniem się trudnych sytuacji w życiu człowieka. Przykładem takich stresorów są tzw. zakłócenia, czyli okoliczności, które zmuszają człowieka do nadmiernego wysiłku i utrudniają wykonywanie zamierzonych czynności. Związane są z warunkami środowiskowymi, przygotowaniem do wykonywania danej czynności oraz stanem zdrowotnym i strukturą osobowości człowieka. Za uwarunkowania środowiskowe uznaje się m.in. klimat, hałas, warunki sanitarno-higieniczne, ergonomię narzędzi pracy. Kolejna grupa dotyczy zarówno wykształcenia, umiejętności w zakresie wykonywania danej czynności, jak również tolerancji negatywnych bodźców środowiskowych. Trzeci z wymienionych czynników powodujących zakłócenia obejmuje zdolności organizmu do wysiłku, takie jak wydolność fizyczna, koordynacja ruchowa, cechy osobowości, motywacja, potrzeby. Rozróżnia się cztery typy sytuacji zakłócenia²⁶⁸:

- konflikt, który polega na wyborze jednej z dwóch przeciwstawnych, lecz subiektywnie jednakowo możliwych i ważnych decyzji. Przy tym wyborze

²⁶⁵ S. M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing...*, op. cit., s. 50.

²⁶⁶ Z. Ratajczak, *Przedmowa...*, op. cit., s. 17.

²⁶⁷ N. Ogińska-Bulik, *Wpływ obciążeń psychicznych w pracy na zdrowie pracowników*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej w Katowicach”, Katowice 2006, s. 215-225.

²⁶⁸ J. Terelak, *Psychologia stresu...*, op. cit., s. 186.

dokonywane jest bez wyraźnych przesłanek, że w przypadku realizacji tej lub innej decyzji zdarzy się właśnie to, co zamierzano;

- obiektywne dopasowanie odnosi się do dopasowania między obiektywną oceną jednostki a rzeczywistymi wymaganiami środowiskowymi;
- nieoczekiwany rezultat działania jest sytuacją, w której efekt działań jest rozbieżny od oczekiwanego rezultatu;
- deficyt czasu i informacji to okoliczności, w których należy podjąć decyzję w krótkim czasie pomimo braku niezbędnych informacji;
- stan nieokreśloności występuje, gdy człowiek nie wie, co zrobić w sytuacji pojawienia się błędu, nieprawidłowo ocenia sytuację i wykorzystuje swoją ocenę do podjęcia działań naprawczych.

Psychologicznymi czynnikami stresu są również zagrożenia. Powodowane są przez niesprzyjające warunki, w których prawdopodobieństwo choroby, wypadku lub utraty życia jest zwiększone. Stres psychologiczny wywołany jest poprzez zagrożenie własnego zdrowia, jak również przez ciężar ponoszenia odpowiedzialności za zdrowie i życie innych. Bezustanne poczucie zagrożenia niejednokrotnie przyczynia się do powstawania zaburzeń psychosomatycznych.

Jeżeli jednostka spotka się z koniecznością wykonywania czynności na granicy wytrzymałości psychicznej i fizycznej organizmu, ma do czynienia z przeciążeniem²⁶⁹. Tym terminem określa się wysokie natężenie stresu, które powoduje „wyraźne negatywne zmiany w celowym działaniu człowieka”²⁷⁰. Przeciążenie pojawia się po przekroczeniu progu odporności na stres psychologiczny. W przypadku, gdy trwa nieprzerwanie od dłuższego czasu nazywany jest **stresiem chronicznym**. Niesie on ze sobą negatywne zmiany struktury mózgu, których efektem są trudności w kontrolowaniu emocji, stany lękowe, a nawet depresja²⁷¹.

Jednym z głównych czynników psychologicznych stresu, obok zagrożenia i zakłócenia, jest deprywacja, czyli uczucie niezaspokojenia potrzeb psychicznych lub biologicznych. Deprywacja może dotyczyć niezaspokojenia potrzeby

²⁶⁹ J. Terelak, *Psychologia stresu...*, op. cit., s. 55.

²⁷⁰ J. Terelak, *Stres zawodowy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Wyszyńskiego, Warszawa 2007, s. 43.

²⁷¹ A. Sowa, M. Hess, *Chroniczny stres i jego wpływ na strukturę mózgu: Implikacje dla zdrowia psychicznego*, „Studia Psychologiczne” 2015, nr 53(2), s. 35-46.

kontaktów społecznych, czyli poczucia samotności. W tym przypadku barierą odgradzającą człowieka od społeczeństwa może być np. izolacja społeczna oraz wyprawy wysokogórskie²⁷².

Skutkiem przewlekłego działania szkodliwych stresorów może być powstanie syndromu przystosowania.

Można w nim wyróżnić następujące trzy fazy:

- reakcja alarmowa
- faza odporności (przystosowania)
- wyczerpanie.

Stresor wywołuje reakcję alarmową, a odporność organizmu chwilowo spada. W przypadku ekstremalnych stresorów śmierć następuje już w fazie reakcji alarmowej, choć taka sytuacja ma miejsce niezwykle rzadko. Zazwyczaj organizm dostosowuje się do warunków stresowych, zmieniając swe ważne funkcje życiowe. Dzięki temu zwiększa się jego odporność na działanie stresora. Druga faza określana jest mianem fazy odporności (przystosowania). Każde przystosowanie ma jednak swoje granice. Żaden organizm nie może w nieskończoność walczyć z działaniem stresorów. W trzeciej fazie, fazie wyczerpania, ponownie pojawiają się symptomy początkowej fazy alarmowej, jednak już się nie cofają. Konsekwencją takiego długotrwałego obciążenia jest zgon.

Ostatnimi z opisywanych stresorów są czynniki socjologiczne. Stresogenność tych bodźców wynika najczęściej z nieprawidłowej komunikacji interpersonalnej w grupie, np. między podwładnym a przełożonym, co wpływa na zmniejszenie poziomu wydajności działań grupowych. Aby zbiorowość osób tworzyła efektywną grupę zadaniową, powinna być zachowana jej struktura, tzn. każdy członek zajmuje określoną pozycję oraz przestrzega ustalonych norm. Te cechy pomagają w zdobyciu jasno określonego celu grupowego, który sprawia, że zespół ma charakter zadaniowy. Występowanie sprzeczności pomiędzy celem grupowym, a jednostkowym lub brak respektowania wyznaczonych norm grupowych powoduje powstawanie stresu interpersonalnego²⁷³.

²⁷² J. Terelak, *Psychologia stresu...*, op. cit., s. 190

²⁷³ Ibidem, s. 173.

Stres zawodowy

W literaturze znajdziemy również definicję stresu zawodowego. Stres zawodowy jest drugim, co do częstości zgłaszania problemem zdrowotnym (po dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych). Prawie 22% pracowników z krajów członkowskich Unii Europejskiej twierdzi, że stres związany z pracą bardzo źle wpływa na ich zdrowie. Według uzyskanych danych stres zawodowy był czynnikiem, który w 50-60% wyjaśnił przypadki absencji z powodów czysto zdrowotnych związanych z pracą.

Stres zawodowy stał się współcześnie jednym z ważniejszych obszarów badań. Nadmierne doświadczanie stresu w życiu pracownika prowadzi do wielu negatywnych konsekwencji zarówno dla jego zdrowia fizycznego oraz emocjonalnego, jak i dla funkcjonowania całej organizacji. Obarczone stresem jednostki powodują koszty finansowe dla przedsiębiorstwa poprzez częstą absencję, fluktuację, niską produktywność, a także bezpośrednie koszty zniszczonych urządzeń i usług medycznych. Szkodliwy efekt zjawiska oddziałuje także na społeczeństwo, ponieważ przenika przez inne sfery życia, np. rodzinę, czas wolny²⁷⁴.

Straty dla polskich organizacji, wynikające ze stresu zawodowego w 2021 roku zostały oszacowane na 9,86 mld złotych, natomiast w całej Unii Europejskiej na 714 mld euro. Należą do nich m.in. koszty absencji, opieki zdrowotnej i społecznej, utraty wydajności, wcześniejszych emerytur, zgonów, wypadków, prewencji oraz mobbingu (Orlak, 2014). Liczne badania poszczególnych czynników stresogennych potwierdzają ich wpływ na spadek zadowolenia z pracy zawodowej, który w literaturze przedmiotu jest określany jako jedno z najbardziej szkodliwych następstw stresu dla organizacji²⁷⁵.

Stres zawodowy to zjawisko złożone, na które wpływają takie czynniki, jak: napięcie wynikające z tempa pracy, nadmierne oczekiwania wobec pracowników oraz ich ambicje. Pojawia się w sytuacji, gdy „zakłócona zostaje równowaga

²⁷⁴ B. Świderski, *Wpływ stresu zawodowego na koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2016, nr 78, s. 21-35.

²⁷⁵ T. Chirkowska-Smolak, J. Grobelny, *Konstrukcja i wstępna analiza psychometryczna Kwestionariusza Postrzeganego Stresu w Pracy (PSwP)*, „Czasopismo Psychologiczne” 2016, nr 22, s. 131-139.

między wymaganiami jakie stawia praca, a możliwościami pracownika”²⁷⁶. Podkreśla, że stres zawodowy zwiększa się w sytuacji, gdy zagrożona jest zdolność danej osoby do kontrolowania wymagań pracy. Niepewność i strach przed konsekwencjami wynikającymi z niezdolności do spełnienia wymagań mogą wywołać negatywne emocje. Stresujące doświadczenie intensyfikuje świadomość o braku wsparcia współpracowników oraz przełożonych²⁷⁷.

Czynnik stresogenny w miejscu pracy to „każda cecha pracy i warunków, jakich jest ona wykonywana, która w wyniku oddziaływania na pracownika i subiektywnej interpretacji jej znaczenia, wywołuje u jednostki stan napięcia zwany stresem”²⁷⁸. Źródła cech wywołujących stres w miejscu pracy można podzielić na kilka następujących kategorii:

- środowisko pracy;
- relacje interpersonalne;
- sposób wykonywania czynności;
- funkcjonowanie w organizacji;
- pełnienie roli w organizacji;
- źródła ekstraorganizacyjne.

Czynnikami środowiskowymi stresu określa się niesprzyjające warunki pracy, takie jak hałas, praca w ciasnych, zatłoczonych pomieszczeniach, nieprawidłowe oświetlenie lub temperatura. Napięcie stwarza także konieczność używania wadliwych, nieergonomicznych urządzeń i maszyn.

Na pojawienie się stresu wywiera wpływ charakter relacji ze współpracownikami, przełożonymi lub podwładnymi. Jeżeli wzajemne stosunki cechują się brakiem zaufania, wsparcia oraz obojętnością, to osiągnięcie porozumienia w grupie będzie znacznie utrudnione lub wręcz uniemożliwione²⁷⁹. Bardzo silnym i szkodliwym stresorem związanym z relacjami w pracy jest mobbing. Według definicji zawartej w Kodeksie pracy, zjawisko to polega na „długotrwałym i uporczywym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu

²⁷⁶ J. Terelak, *Psychologia stresu...*, op. cit., s. 21.

²⁷⁷ Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, s. 4.

²⁷⁸ N. Ogińska-Bulik, *Wpływ obciążeń...* op. cit., s. 114-120.

²⁷⁹ Ibidem, s. 121.

poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”²⁸⁰.

Mobbing czynny objawia się obarczaniem pracownika nadmierną ilością zadań, równocześnie odbierając mu swobodę działań i dostęp do niezbędnych informacji oraz poddając nieuzasadnionej krytyce. Mobbingiem biernym określa się zachowania deprecjonujące pracownika, np. długotrwałe unikanie rozmowy, czy niewydawanie poleceń. Z takimi sytuacjami najczęściej można spotkać się w środowiskach, gdzie pracownicy są traktowani instrumentalnie i oceniani są tylko przez pryzmat ich wydajności.

Jest jednak jeszcze jeden rodzaj zachowań, który przełożeni i pracownicy nieczęsto umieszczają na tej liście, choć jego wpływ na ludzi jest bardzo negatywny. Chodzi o brak zainteresowania.

Jesteśmy istotami społecznymi. Nasza ewolucyjna przewaga nad innymi zwierzętami osadzona jest na współdziałaniu. Miliony lat temu nasi przodkowie odkryli, że łączenie sił dla realizacji wspólnych celów, pozwala pokonać naturalnych wrogów; groźne i silniejsze drapieżniki. Życie w zorganizowanym stadzie było jedynym sposobem na przetrwanie gatunku.

W konsekwencji, nasza psychika wyposażona jest w szereg mechanizmów, które mają ułatwić funkcjonowanie w społeczności, między innymi wyczula nas na zjawisko ostracyzmu. Wykluczenie z grupy było przez naszych przodków stosowane jako kara za brak współpracy. Członkowie wspólnoty robili wiele, aby go uniknąć, bowiem ryzyko pozostania samemu wiązało się niechybnie z utratą życia.

Stąd też u ludzi wyewoluowała silna emocjonalna reakcja na groźbę odrzucenia społecznego. W takich sytuacjach doświadczamy mocnego lęku, który ma nas skłonić do zmiany zachowania. Brak zainteresowania ze strony istotnych dla nas osób, odczytujemy jako jedną z oznak odrzucenia. Podobnie reagujemy, gdy nie dostajemy uwagi od przełożonego.

Paradoksalnie, szefowie mają tendencję, aby najmniej zainteresowania poświęcać tym pracownikom, którzy nienagannie wykonują swoją pracę. Wynika to z innego mechanizmu, który uwarunkowała natura; naszą uważność aktywuje niebezpieczeństwo i związany z nim stres.

²⁸⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141.

Stajemy się bardziej czujni, gdy coś idzie nie tak. Koncentracja ma nam pozwolić uniknąć lub obronić się przed zagrożeniem. Gdy wszystko jest w porządku, zmniejszamy uwagę. Z tego powodu pracownicy niesprawiający problemów, dający swoim szefom komfort wyłączania czujności, stają się dla nich przeźroczyści.

Pracownicy prawie idealni: sumienni i zaangażowani, odpowiedzialni, a przez to godni zaufania i dający poczucie pewności. Dostarczają na czas, są przygotowani, rozwiązują problemy nie upominając się o wsparcie. Realizują zadania w dobrym standardzie, czasami nawet wyręczają innych. Wykazują inicjatywę i nie robią wokół siebie szumu. To oni najczęściej są przez swoich szefów emocjonalnie porzucani.

Tacy pracownicy są także mniej doceniani niż ich roszczeniowi, walczący koledzy; mniej rzucają się w oczy, więc łatwiej o nich zapomnieć. Do tego są bardziej obciążani. Dostają więcej do wykonania, bo koncertowo realizują zadania, a nie trzeba z nimi negocjować, przekonywać, użerać się. Biorą na siebie kolejne zobowiązania – licząc, że w końcu szef dostrzeże ich zaangażowanie. Często jednak na próżno.

To właśnie spotkania z nimi można przesunąć lub wręcz anulować. Jeśli już do nich dochodzi, są krótkie, zdawkowe i nudne, bo „przecież ich nie trzeba pilnować”, a „jak nie ma problemów, to zajmijmy się tym, gdzie są”.

To ich omijają podwyżki, bo gdy zawsze brakuje budżetu, dostają ci, którzy głośno wyrażają swoje niezadowolenie. Pokorni mogą jeszcze chwilę poczekać.

To im szefowie nie chcą dać awansu. Powodem, rzecz jasna, nie są niewystarczające kompetencje czy też brak odpowiednich wakatów. Awansowanie takiego pracownika oznaczałoby dla szefa utratę spokoju i komfortu niezwracania uwagi.

Warto sobie uświadomić, że każdy ma swoją wytrzymałość. Gdy szef nie interesuje się pracownikiem, zwiększa się jego niepewność, lęk i frustracja. Wpierw spada jego efektywność, potem zmniejsza się zaangażowanie, ostatecznie, wielu doświadcza wypalenia zawodowego. Wszystko to często kończy się odejściem pracownika z firmy.

Człowiek potrzebuje potwierdzenia tego, że spełnia oczekiwania, to zapewnia mu poczucie bezpieczeństwa. Potrzebuje feedbacku w procesie

rozwijania kompetencji, to pozwala mu poszerzyć perspektywę. Potrzebuje więzi, bo bez tego trudno mu utrzymać długotrwałe zaangażowanie.

W kreowaniu stresu zawodowego mogą mieć tzw. kompetencje komunikacyjne. Zarówno przełożonych jak i podwładnych. Termin kompetencje komunikacyjne opisuje różne aspekty porozumiewania się.

Twórcą pojęcia kompetencja komunikacyjna jest amerykański socjolingwista Hymes²⁸¹. Jego zdaniem kompetencja komunikacyjna obejmuje zdolność wybierania odpowiednich środków językowych i niejęzykowych oraz umiejętność uwzględniania sytuacji, w której mówimy, a składają się na nią: właściwości poznawcze, emocjonalne mówiącego, pełnione przez niego role społeczne, system norm i wartości. Chomsky definiuje kompetencję komunikacyjną, jako pełną wiedzę człowieka na temat posługiwania się językiem, zarówno tworzenia, jak i używania jednostek językowych, wykorzystywania środków formalnych, zjawisk i mechanizmów języka. Znaczenie wypowiedzi jest rezultatem współdziałania dwóch czynników: formy wypowiedzi i sytuacji mówienia²⁸². Wielu autorów podkreśla, że kompetencja komunikacyjna ma charakter personalny, ponieważ zakłada możliwość rozumienia wypowiedzi przez odbiorcę, odnosi się do wiedzy, a także do wykonania językowego, stanowi również zespół szczególnych umiejętności, czyli ma charakter złożony. W komunikacji interpersonalnej chodzi o wymianę informacji między nadawcą a odbiorcą. Niezwykle ważnymi czynnikami warunkującymi ten proces są: świadomość językowa i metajęzykowa, kompetencje językowe i komunikacyjne zarówno nadawcy, jak i odbiorcy komunikatu, aby proces ten podlegał regułom pragmatyzmu. Istotna jest również świadomość użytkowników języka, że akt komunikacji zaczyna się w świecie wewnętrznym nadawcy, wychodzi w świat zewnętrzny, w tzw. przestrzeń publiczną i kończy się w świecie odbiorcy. Skuteczne komunikowanie się warunkuje niezmienność i spójność przekazu (komunikatu) podczas tego skomplikowanego procesu. Nieporozumienia komunikacyjne mogą stanowić zagrożenie bezpieczeństwa, mogą mieć wpływ poczucie bezpieczeństwa zarówno indywidualnego jak i zbiorowego.

²⁸¹ D. Hymes, *Socjolingwistyka i etnografia mówienia*, (w:) *Język i społeczeństwo*, pod red. M. Głowińskiego, „Czytelnik”, Warszawa 1980, s. 82.

²⁸² N. Chomski, *Zagadnienia teorii składni*, Zakład Narodowy Ossolińskich, Wrocław – Warszawa – Gdańsk – Łódź 1982, s. 56.

Stres przeżywany przez pracowników ma swoje źródło również w sposobie wykonywania pracy. Szczególnie stresogenną jest praca pod presją czasu, gdzie należy dostosować się do narzuconych terminów. Do tej kategorii stresorów zalicza się również nierytmiczność przebiegu pracy, pracę zmianową, potrzebę włożenia dużego wysiłku w wykonanie zadania, monotonię i jednorodność wykonywanych czynności, lub przeciwnie ich złożoność. Jedną z najważniejszych przyczyn jest przeciążenie pracą, zarówno ilościowe (tzn. zbyt wiele zadań do wykonania), jak i jakościowe, (czyli zadania zbyt skomplikowane w stosunku do posiadanych kwalifikacji).

Bodźce stresu związane z funkcjonowaniem jednostki, jako elementu struktury wiążą się z oceną przez pracownika własnej wartości dla organizacji. W przypadku, gdy pracownik ma ograniczony udział w podejmowaniu istotnych decyzji, za swoją sumienną pracę nie otrzymuje uznania i jest pomijany w procesie przekazywania informacji, zanika poczucie znaczenia jego roli w organizacji. Sir Cary Lynn Cooper (1986) wyróżnia dwa style przywództwa w organizacji:

- Autorytarny, w którym pracownicy nie są zaangażowani w podejmowanie decyzji. Charakteryzuje się apatią, brakiem motywacji i napięciem pracowników.
- Demokratyczny, gdzie pracownik czuje się zaangażowany, inicjuje działania przynoszące przedsiębiorstwu korzyści, wzrasta wydajność i dobre samopoczucie pracowników.

Potencjalne bodźce mogą pojawić się jeszcze przed rozpoczęciem pracy, w trakcie przekazywania wymagań zawodowych. Jeśli pracownik subiektywnie oceni, że obowiązki zawodowe przerastają jego możliwości, wówczas znajdzie się pod wpływem stresu. Jest to sytuacja zakłócenia procesu przekazywania wymagań roli. Innym przykładem zakłóceń jest tzw. konflikt roli, czyli otrzymywanie kilku sprzecznych przekazów. Zaburzenia w postaci braku przekazu istotnych informacji przez nadawcę nazywane są wieloznacznością roli, natomiast wymaganie zadania, którego pracownik nie jest w stanie zrealizować w danym czasie i z pozostawionymi mu do dyspozycji narzędziami, określa się jako przeciążenie roli. Zakłócenia mają negatywny wpływ na motywację pracownika,

satysfakcję z pracy, szybkość podejmowanych decyzji, a także przyczyniają się do powstania syndromu wypalenia zawodowego²⁸³.

Przyczyny stresu mogą tkwić nie tylko w braku satysfakcji z dotychczasowego rozwoju kariery i perspektyw awansu, ale także w niestałości zatrudnienia. W tym przypadku napięcie wywoływane jest przez obawę o przyszłość i poczucie braku kontroli nad swoim życiem zawodowym. Obawa zwiększa się, gdy panują niekorzystne warunki na rynku pracy lub następuje dezaktualizacja wiedzy i umiejętności wykorzystywanych dotychczas na stanowisku²⁸⁴. Wymienione stresory dotyczą najczęściej ludzi starszych lub takich, którzy nie są przekonani, że ich kompetencje i doświadczenie są wystarczające, żeby łatwo znaleźć nową pracę, oraz osób silnie związanych ze swoim miejscem pracy²⁸⁵.

Współzależność człowieka z daną organizacją obejmuje prawie wszystkie etapy życia człowieka. Prowadzi to do powstawania swoistych napięć w tej linii, co skutkuje pojawieniem się stresu²⁸⁶.

Wyróżniamy również stres organizacyjny. Jest to napięcie związane z funkcjonowaniem człowieka w organizacji, firmie lub jej otoczeniu. Dzielimy go na:

- Stres pracowniczy - dotyczący wszystkich pracowników, a pojawia się już od pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej, poprzez dalsze etapy życia zawodowego aż po zakończenie pracy dobrowolnie lub nie.
- Stres menadżerski (przywódczy) - związany z funkcją kierowniczą i bardzo dużą odpowiedzialnością²⁸⁷.

Ostatnia kategoria źródeł stresu dotyczy jednoczesnego funkcjonowania w organizacji i poza nią. Pracownik poświęca mniej czasu rodzinie na rzecz pracy i dostrzega konflikt pomiędzy własnymi wartościami a interesami organizacji. Efektywność pełnionej roli zawodowej obniżają również problemy rodzinne, finansowe lub ekonomiczne kraju²⁸⁸.

²⁸³ Terelak J., *Człowiek i stres...*, op. cit., s. 57.

²⁸⁴ N. Ogińska-Bulik, *Wpływ obciążeń...*, op. cit., s. 132-133.

²⁸⁵ T. Chirkowska-Smolak, J. Grobelny, *Konstrukcja i wstępna...*, op. cit., s. 135.

²⁸⁶ G. S. Everly Jr, R. Rosenfeld, *Stres: przyczyny...*, op. cit., s. 13.

²⁸⁷ M. Waszkowska, A. Potocka, P. Wojtaszczyk, *Miejsce pracy na miarę oczekiwań: Poradnik dla pracowników socjalnych*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2010, s. 25-27.

²⁸⁸ N. Ogińska-Bulik, *Wpływ obciążeń...*, op. cit., s. 136.

Służba wojskowa niesie z sobą wiele trudów, które wpływają na charakter oraz zachowania żołnierza zawodowego²⁸⁹. Specyfika służby wojskowej oraz codzienne wykonywanie obowiązków służbowych w pewnym stopniu wzmacniają i uodparniają żołnierza²⁹⁰. Indywidualną kwestią są predyspozycje do reagowania na czynniki stresogenne, które oscylują wokół dwóch biegunów: perspektywy środowiskowej i perspektywy genetycznej²⁹¹. Aktualnie wiadomo jedno – nie każda jednostka umie samodzielnie radzić sobie ze stresem oraz trudami życia wojskowego. Dlatego nabór do zawodowej służby wojskowej jest poprzedzony okresem weryfikacji zdolności psychicznych i fizycznych przyszłego żołnierza²⁹². Żołnierze są poddawani badaniom oraz ocenie ich zdolności psychofizycznych z uwagi na zupełnie inną skalę zagrożeń, jakie występują na misji. Dlatego w czasie całego długiego procesu przygotowań żołnierzom cały czas uświadamia się, czego mogą się spodziewać w rejonie misji oraz jakie niebezpieczeństwa będą im towarzyszyć²⁹³.

W trakcie pełnienia służby w Polskich Kontyngentach Wojskowych poza granicami kraju żołnierze są narażeni na liczne czynniki stresogenne, które wywierają istotny wpływ na ich kondycję psychofizyczną, a tym samym możliwości działania. Problem stresu misyjnego, stresu bojowego, jego następstw czy trudności z adaptacją w społeczeństwie po powrocie z misji stanowi dla żołnierzy, ich rodzin, a także społeczeństwa - jest bardzo istotną kwestię wpisaną w stres zawodowy żołnierzy. Szczególnie, że część weteranów cierpi na zespół stresu pourazowego. Dla zagadnień bezpieczeństwa szczególnie ważne jest, w jaki sposób trudy misji wojskowych wpływają na możliwości operacyjne żołnierzy, jakie czynniki generują stres w tym środowisku oraz jak funkcjonują mechanizmy działania w stresie. Żołnierze przebywający na misjach mają świadomość czynników wpływających na ich możliwości psychiczne. Warunkiem kluczowym, o fundamentalnym znaczeniu, jest bezpieczeństwo. Przebywanie w ciągłym

²⁸⁹ A. Tomaszewska, *Stres służby wojskowej: Wybrane zagadnienia: Poradnik do pracy wychowawczej z żołnierzami z zakresu dyscypliny*, P.W. "Glob" Studium Kształcenia Ustawicznego, Olsztyn 2004, s. 55-56.

²⁹⁰ K. Doktor, *Modernizacja armii a etos żołnierza*, (w:) *Společné aspekty zawodu wojskowego*, pod red. M. Baran-Wojtachnio i in., Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010, s. 42-50.

²⁹¹ A. C. McFarlan, *Związek między osobowością a zespołem stresu pourazowego*, (w:) *Osobowość a ekstremalny stres*, pod red. J. Strelaua, GWP, Gdańsk 2004, s. 5-6.

²⁹² A. Tomaszewska, *Stres służby...*, op. cit., s. 55-58.

²⁹³ T. Dziedzic, *Misje wojskowe a zawód żołnierza – motywy i konsekwencje udziału*, (w:) *Společné aspekty zawodu...*, op. cit., s. 279-292.

zagrożeniu utraty życia i zdrowia stanowi element bardzo obciążający psychicznie. W trakcie codziennego szkolenia wyrabia się u żołnierzy swego rodzaju odporność na wiele typów zachowań związanych ze służbą. Codzienna egzystencja jest związana z przebywaniem w określonej grupie ludzi, która pomimo narzuconej hierarchii służbowej, posiada także wewnętrzną strukturę, wynikającą z indywidualnych cech osobowości. Dochodzi tutaj także do normalnych zjawisk psychospołecznych. Potrzeba odbywania misji poza granicami kraju, w zasadniczej większości w dużej odległości od domu, czasem na innym kontynencie, w odmiennych warunkach klimatycznych, z dala od rodzin, często powoduje powstawanie sytuacji, z którymi należy się zmierzyć pierwszy raz²⁹⁴. Ważną rolę odgrywa również kwestia świadomości czynników stresogennych, a także właściwa umiejętność ich charakterystyki – mogą one w istotny sposób prowadzić do powstania tego zjawiska. Istotną kwestią, która ma wpływ na generowanie stresu, jest przebywanie żołnierza przez cały czas misji w grupie tych samych osób, w ramach jednego składu osobowego, bez względu na to, czy wykonuje się zadania związane z obowiązkami służbowymi, czy jest to czas wolny przeznaczony na odpoczynek²⁹⁵. Należy także wspomnieć o skali odpowiedzialności, która też jest czynnikiem niesłyszanie determinującym poczynania oraz stan psychiczny żołnierzy. Chodzi tutaj o odpowiedzialność za podejmowane decyzje, których konsekwencją może być śmierć czy kalectwo wśród podwładnych. Jednym z kluczowych elementów jest przestrzeganie wszelkich procedur w celu uniknięcia błędów oraz niedopuszczenia do sytuacji, która w bezpośredni sposób może zagrozić życiu i zdrowiu. Jest to bardzo ważny element indywidualnego przygotowania do pełnionego zadania. Utrzymywanie w dobrym stanie broni (w stałej gotowości do użycia) oraz dbanie o wystarczający zapas amunicji i ekwipunek wpływają na poczucie bezpieczeństwa. Często poczucie to staje się głównym elementem utrzymania bezpieczeństwa swojego i kolegów. Systematyczne szkolenie na podstawie analizy zagrożeń, jakie mają miejsce oraz jakie zapewnia samo przeświadczenie o dobrym indywidualnym

²⁹⁴ P. Lemanowicz, T. Daroszeńska, *Vademecum stresu i pomocy psychologicznej w misjach wojskowych*, HBW "Horyzonty", Warszawa 2004, s. 13-15.

²⁹⁵ Patoka J., *Psychologiczne zachowania żołnierzy*, (w:) M. Madajewski i in., *Psychologiczne przygotowanie żołnierzy – uczestników misji poza granicami kraju*, Departament Wychowania i Promocji Obronności MON, Warszawa 2006, s. 34.

przygotowaniu staje się niezbędnym elementem bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo natomiast jest czynnikiem niezbędnym, by zmniejszać stres w rejonie misji.

Już sam Hans Selye, uważany za pierwszego twórcę tego pojęcia, nadmieniał, że stres może być również przyczyną pozytywnej aktywacji organizmu²⁹⁶. Można to zaobserwować m.in. badając stres misyjny.

Obecnie coraz częściej opisywane jest zjawisko wzrostu potraumatycznego, badanego m.in. wśród polskich żołnierzy uczestniczących w misjach poza granicami kraju, rozumianego, jako korzystna zmiana będąca rezultatem pozytywnego wyjścia z kryzysu (np. przetrwania sytuacji traumatycznej na polu walki), którego wynikiem jest nie sam powrót do stanu sprzed zdarzenia, ale wzrost kompetencji psychospołecznych oraz jakościowa zmiana funkcjonowania²⁹⁷.

Stephen Joseph²⁹⁸ mówi wręcz o „zaskakującym rozwoju posttraumatycznym”. Często ludzie, którzy otarli się o śmierć, odkrywają w sobie nowe możliwości i źródła sił. Wojciech Eichelberger stwierdza natomiast, że „ludzie, którzy otarli się o śmierć, dowiadują się, że każde życie kończy się śmiercią niezależnie od tego, jak bardzo zabiegamy o bezpieczeństwo. Oswajają lęk przed śmiercią, który jest podstawą wszystkich innych lęków. Przestają, więc się bać życia. Bo lęk przed śmiercią jest tym samym, co lęk przed życiem. Jasna świadomość nieuchronności śmierci dodaje odwagi. Podobnie działa świadomość nieuchronności bolesnych doświadczeń, takich jak nieszczęśliwa miłość, rozstanie, śmierć bliskich, ból. Te doświadczenia też dają odwagę do życia. Uczą, że można sobie z nimi poradzić, że wszystko mija”²⁹⁹.

Wielu z powracających ma problem z ponownym przystosowaniem się do życia sprzed wyjazdu. Znaczna część osób, przytłoczona problemami, potrzebuje zrozumienia oraz wsparcia społecznego. Umiejętne radzenie sobie z trudnymi sytuacjami doświadczanymi podczas misji poza granicami stanowi jednak spore

²⁹⁶ C. Figley, *Stresory wojny*, (w:) *Stres bojowy: Teorie, badania, profilaktyka i terapia*, pod red. Ch. Figleya, W. Nasha, Wydawnictwo Naukowe PWN, Wojskowy Instytut Medyczny, Warszawa 2010, s. 15-38.

²⁹⁷ A. Florkowski, B. Gruszczyński, W. Gruszczyński, *Kontrowersje w sprawie rozpoznawania ostrego zaburzenia stresowego (ASD) i zespołu stresu pourazowego (PTSD) u żołnierzy pełniących misję pokojową w Iraku*, (w:) *Służba żołnierzy i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych*, pod red. O. Truszczyńskiego, Polskie Towarzystwo Naukowe Kultury Fizycznej, Warszawa 2004, s. 41-48.

²⁹⁸ S. Joseph, *Autentyczność: Jak być sobą i dlaczego jest to ważne*, Rebis, Poznań 2017, s. 245.

²⁹⁹ W. Eichelberger, strona internetowa, www.wojciecheichelberger.pl, dostęp 23.02.2022.

wyzwanie. Wyrazem dostrzegania potrzeb w tym zakresie są działania na rzecz usankcjonowania systemu wsparcia psychologicznego.

W tym miejscu należy wskazać, że Ministerstwo Obrony Narodowej szczególnie nacisk kładzie na działania podejmowane w celu ochrony zdrowia psychicznego żołnierzy biorących udział właśnie w misjach zagranicznych. Na szczególną uwagę w tym zakresie zasługuje stworzony w 2010 r. przez MON jednolity program osłony psychologicznej uczestników misji poza granicami państwa i ich rodzin. Celem i zadaniem programu jest „zapobieganie powstawaniu urazów psychicznych lub/i zespołów dezadaptacyjnych, a także fachowa pomoc w wychodzeniu z kryzysu, jeśli do takiego dojdzie³⁰⁰.

Objęto pomocą żołnierzy służby czynnej, żołnierzy weteranów, pracowników wojska oraz najbliższych członków ich rodzin. Podstawowymi dokumentami normującymi powyższy obszar są:

- Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa³⁰¹.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 marca 2012 r. w sprawie pomocy psychologicznej udzielanej weteranowi żołnierzowi lub weteranowi poszkodowanemu żołnierzowi oraz najbliższym członkom jego rodziny³⁰².
- Decyzja nr 4/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2012 r. w sprawie organizacji systemu pomocy rodzinom zmarłych żołnierzy i pracowników wojska oraz poszkodowanym żołnierzom i pracownikom wojska³⁰³.
- Decyzja Nr 155/MON z dnia 26 października 2021 r. w sprawie organizacji i funkcjonowania opieki psychologicznej w resorcie obrony narodowej, wprowadzenia wytycznych do działalności psychologów i wykonywania opieki psychologicznej w resorcie obrony narodowej oraz programu opieki

³⁰⁰ MON, Departament Wychowania i Promocji Obronności, *Program osłony psychologicznej uczestników misji poza granicami państwa i ich rodzin*, Warszawa 2010, s. 6.

³⁰¹ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa, Dz. U. Nr 205, poz. 1203.

³⁰² Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 marca 2012 r. w sprawie pomocy psychologicznej udzielanej weteranowi żołnierzowi lub weteranowi poszkodowanemu żołnierzowi oraz najbliższym członkom jego rodziny, Dz. U. poz. 291, 294.

³⁰³ Decyzja nr 4/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2012 r. w sprawie organizacji systemu pomocy rodzinom zmarłych żołnierzy i pracowników wojska oraz poszkodowanym żołnierzom i pracownikom wojska, Dz. Urz. MON, poz. 4 ze zm.

psychologicznej dla uczestników misji poza granicami państwa i ich rodzin³⁰⁴.

Działania na rzecz pomocy osobom biorącym udział w misjach poza granicami mają na celu poprawę poczucia bezpieczeństwa żołnierzy a także bezpieczeństwa ich rodzin. Nie jest to jednak zadanie łatwe. Stworzony w Polsce program osłony psychologicznej jest w stanie zapewnić konieczną pomoc, jednak brakuje mechanizmów, które pozwoliłyby żołnierzom w sposób bardziej intymny, niejako poza procedurami, zmierzyć się z problemem potraumatycznego lęku.

Tomasz Kloc, prezes Stowarzyszenia Rannych i Poszkodowanych w Misjach Poza Granicami Kraju uważa, że „...najtrudniej jest przekonać żołnierzy, że leczenie zamiast szkodzić, pomaga”³⁰⁵.

Centrum Weterana Działań poza Granicami Państwa w Warszawie³⁰⁶ jest jednostką organizacyjną podległą Ministrowi Obrony Narodowej podporządkowaną Sekretarzowi Stanu w MON p. za pośrednictwem Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych MON.

Zgodnie z założeniami Centrum Weterana pełni funkcję ośrodka, w którym weterani działań poza granicami państwa oraz rodziny żołnierzy i pracowników wojska poległych podczas tych działań, uzyskują pomoc, radę oraz korzystają z konsultacji, w szczególności prawnych i psychologicznych, w zakresie możliwości rozwiązania nurtujących ich problemów. Centrum aktywnie współpracuje z właściwymi w danej sprawie instytucjami resortowymi i poza resortowymi oraz organizacjami i stowarzyszeniami pozarządowymi. Centrum działa także na rzecz integracji środowiska weteranów wokół wspólnie realizowanych przedsięwzięć i podejmowanych inicjatyw. Sprzyjać temu ma otwarty charakter instytucji.

Istotną płaszczyzną działania Centrum jest realizacja zadań o charakterze edukacyjno-promocyjnym i popularyzatorskim. Poprzez różne formy działalności

³⁰⁴ Decyzja Nr 155/MON z dnia 26 października 2021 r. w sprawie organizacji i funkcjonowania opieki psychologicznej w resorcie obrony narodowej, wprowadzenia wytycznych do działalności psychologów i wykonywania opieki psychologicznej w resorcie obrony narodowej oraz programu opieki psychologicznej dla uczestników misji poza granicami państwa i ich rodzin, Dz. Urz. MON, poz. 155.

³⁰⁵ Stowarzyszenie Rannych i Poszkodowanych w Misjach Poza Granicami Kraju, strona internetowa, <https://stowarzyszenierannych.pl/>, dostęp 20.02.2021.

³⁰⁶ Centrum Weterana Działań poza Granicami Państwa, strona internetowa, <https://www.wojsko-polskie.pl/weterani/o-nas/>, dostęp 22.05.2022.

upowszechniany jest wśród społeczeństwa dorobek i znaczenie udziału żołnierzy Wojska Polskiego w misjach i operacjach wojskowych poza granicami państwa. W ten sposób także buduje się poczucie bezpieczeństwa żołnierzy - weteranów.

Współczesne zjawiska wtórne a poczucie bezpieczeństwa

Wśród czynników zagrażających poczuciu bezpieczeństwa znajduje się **znieczulica społeczna**, czyli brak wrażliwości społecznej przejawiającej się obojętnością wobec innych ludzi. Znieczulica wynika z braku zainteresowania innymi ludźmi oraz braku odpowiedzialności za drugiego człowieka. Poczuciu zagrożenia zagraża również zjawisko anonimowości, które wyzwała silne zachowania samoobronne. W przypadku ograniczonego dostępu do określonych dóbr, np. żywności czy wody, człowiek realizuje swoje potrzeby kosztem potrzeb, a nawet życia innych ludzi. Anonimowość prowadzi do deindywidualizacji, czyli ograniczenia podmiotowości działania i czasowego zawieszenia poczucia indywidualności. Zmniejsza się stopień odpowiedzialności jednostki za własne zachowanie i poziom empatii. Wzrasta natomiast impulsywność, patologiczność.

Stres intrapsychiczny. Współcześnie stres stał się zjawiskiem powszechnie doświadczanym w różnych sytuacjach życiowych. Lekarze nawiązują do jego ograniczenia, gdyż skutki zdrowotne permanentnego stresu są dzisiaj bardzo widoczne. Wiele problemów człowieka ma swoje źródło w wydarzeniach z jego przeszłości. Oczywiście aktualne sytuacje także mogą być przyczyną stresowych doświadczeń. Mogą powodować frustrację, poczucie braku sensu życia, niespełnienia itp. Stresogenne mogą być także wewnętrzne stany, jakie przeżywa jednostka. Niejednokrotnie są znacznie bardziej obciążające niż zagrożenie zewnętrzne. Wewnętrzne napięcie i konflikty, mimo braku zewnętrznych przyczyn tego stanu, generują uczucie lęku i braku bezpieczeństwa. Często też są powodem interpersonalnych problemów. Stres intrapsychiczny jest warunkowany i warunkuje relacje człowieka ze środowiskiem zewnętrznym. Osoby, które doświadczają problemów psychicznych prawdopodobnie gorzej radzą sobie w relacjach społecznych, co wiąże się z przeżywaniem stresu. Z kolei osoba funkcjonująca w warunkach stresogennych jest narażona na częstsze przeżywanie napięcia wewnętrznego. Na pewno istotne znaczenie ma w tej

sytuacji tzw. odporność jednostki na stres oraz radzenie sobie ze stresem. Przewlekły stres intrapsychiczny będzie sprzyjał obniżeniu poczucia zdrowia. Wymagania, które człowiek napotyka w ciągu każdego dnia w postaci ról, obowiązków skutkują reakcjami na poziomie fizjologicznym, biochemicznym, immunologicznym, a również psychicznym jednostki. Osoba próbując utrzymać równowagę procesów życiowych korzysta ze swoich zasobów (potencjałów) zdrowotnych. Uwzględnia się zasoby biologiczne, psychologiczne, społeczne i duchowe. Pytanie o psychiczne potencjały zdrowia pojawiło się w ostatnich kilkudziesięciu latach. Psychika człowieka jest źródłem takich zasobów jak: cechy osobowościowe (temperament), struktura ja (samoakceptacja, pozytywna, adekwatna samoocena, tożsamość, poczucie sprawstwa, kontroli, poczucie własnej skuteczności) oraz umiejętność efektywnego rozwiązywania sytuacji życiowych i oddziaływania na środowisko zewnętrzne (przede wszystkim inteligencja emocjonalna, która stanowi o zdolności do rozpoznawania, rozumienia i wyrażania emocji, jak również wykorzystywania ich w radzeniu sobie ze stresem czy osiągnięciu celów). Na podkreślenie zasługują doniesienia dotyczące znaczenia zasobów w sytuacji utrzymania równowagi procesów życiowych, które są utożsamiane z zachowaniem bądź utratą zdrowia. Istotne są również dane dotyczące wpływu pozytywnych emocji na zdrowie psychiczne i fizyczne człowieka.

Dbanie i pomnażanie potencjałów wydają się być zasadniczym warunkiem utrzymania zdrowia, a w konsekwencji poczucia bezpieczeństwa.

FOMO to lęk przed byciem pozbawionym dostępu do informacji, odłączenia. Obecnie za sprawą różnych mediów jesteśmy zasypywani ogromną ilością wiadomości. Jednym z najważniejszych środków przekazywania informacji jest Internet i różne platformy komunikacyjne. Większość z nas, codziennie śledzi za ich pośrednictwem najważniejsze wydarzenia na świecie, rozmawia za pomocą portali społecznościowych czy poszukuje informacji przydatnych w szkole lub w domu. Nie wyobrażamy sobie życia bez smartfonów i komputerów. Mamy potrzebę być ciągle na bieżąco z wirtualnym światem wiadomości.

FOMO to skrót od angielskiego *Fear of Missing out*, czyli strachu przed pozbawieniem dostępu do informacji, odłączeniem. W dobie Internetu, smartfonów

czy serwisów społecznościowych problem ten stał się bardzo aktualny i stanowi przedmiot zainteresowania psychologów.

Po raz pierwszy terminu FOMO użył Dan Herman w połowie lat 90. XX wieku w celu określenia obawy przed niewykorzystaniem wszystkich dostępnych możliwości i jednocześnie utratę spodziewanej radości, związanej z wyczerpaniem wszystkich tych możliwości. Autor nazwy nie łączył tego rodzaju strachu jedynie z mediami społecznościowymi, wpłynęły na to takie gazety jak „New York Times” i „The Guardian”.

Najbardziej znaną definicją FOMO jest ta stworzona przez Przybylskiego i współpracowników, która charakteryzuje pojęcie FOMO – jako wszechogarniający lęk, że inne osoby w danym momencie przeżywają bardzo satysfakcjonujące doświadczenia, w których ja nie uczestniczę. Inna z kolei określa strach, jako ten dotyczący faktu, że „inni bawią się bez Ciebie”. FOMO można ujmować bardziej ogólnie, problem nie dotyczy wyłącznie rozrywki. Należy ogólnie stwierdzić, za Przybylskim, że łączy się on z chęcią bycia w stałej łączności z innymi, potrzebą przynależności³⁰⁷.

Według badań, FOMO najczęściej dotyczy młodych dorosłych. Jeżeli chodzi o różnice płciowe, to bardziej narażeni są mężczyźni niż kobiety jak również osoby, których potrzeby autonomii czy przynależności nie zostały zaspokojone. Badania wskazują, iż im młodszy użytkownicy, tym większe „sfomizowanie”.

Aktualnie około 27 mln osób w Polsce korzysta z Internetu. Według wyników badań około 16 proc. z nich to osoby wysoko sfomizowane, zaś 65 proc. zalicza się do średnio sfomizowanych. Tylko 19 proc. użytkowników ma niski wskaźnik FOMO. Dane te wskazują na istnienie ogromnego problemu, jakim jest konieczność bycia ciągle online.

FOMO to stosunkowo nowe zjawisko. Do jego powstania przyczynił się z pewnością rozwój mediów i związane z tym zachowania. Współcześnie nie musimy wysyłać listów czy telegramów. Wystarczy, że prześlemy maila, cały proces zajmie nam dosłownie parę sekund. Dociera do nas wiele informacji, ale również szybko się dezaktualizują. Co za tym idzie, pojawia się strach przed tym,

³⁰⁷ A. Przybylski, K. Murayama, C. R. DeHaan, V. Gladwell, *Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out*, „Computers in Human Behavior” 2013, nr 29(4), s. 1814-1848.

że nie jesteśmy na bieżąco. Jeżeli chodzi o kwestie psychologiczne, to wskazuje się m.in. niezaspokojoną potrzebę przynależności, która jest jedną z ważniejszych.

Częste korzystanie z Internetu, mediów społecznościowych wywołuje wiele negatywnych skutków. Przede wszystkim następuje zaniedbywanie obowiązków domowych, a czasem również zawodowych. Zamiast dbać o dom, relacje rodzinne spędzamy czas szukając nowych informacji, aby być ciągle na bieżąco. Osoby z wysokim FOMO korzystają z Internetu właściwie wszędzie, wykorzystują media społecznościowe m. in. do tego, aby śledzić i żyć życiem innych. Skutkuje to m. in. niską samooceną i niższym poczuciem własnej wartości. Porównujemy się z innymi, przez co jesteśmy sfrustrowani. FOMO może mieć nie tylko skutki psychologiczne, lecz także czysto fizyczne. Często jest przyczyną wypadków samochodowych: gdy rozkojarzony kierowca zerka na telefon i powoduje kolizje bądź zapatrzona w komórkę osoba nie zauważa nadjeżdżającego auta.

JOMO zdaje się być antidotum na lęk przed odcięciem od informacji. Skrót pochodzi od angielskiego *Joy of missing out*, czyli zadowolenie z ucieczki przed natłokiem informacji. Polega ono na skupianiu się na teraźniejszości i eliminowaniu nadmiaru bodźców, oraz ograniczeniu aktywności na portalach społecznościowych w celu skupienia się na sobie i odpoczynku.

W ten sposób możemy doprowadzać do wzmacniania poczucia bezpieczeństwa. Zjawisko tzw. wtórnego stresu także stanowi zagrożenie naszego poczucia bezpieczeństwa.

Nadmierna produkcja kortyzolu w stresie może wyrządzać nam te same szkody, kiedy poddani jesteśmy działaniu stresu, bez względu na rodzaj stresora.

Jednak charakter źródła stresu zaczyna mieć coraz większe znaczenie, szczególnie wtedy, kiedy systemowo odpalana jest jego emocjonalna obsługa. W perspektywie doświadczenia ludzi możemy obserwować stresory, które wiążą się z osobistym doświadczeniem zarówno przeszłym jak i tym, które system przewiduje w przyszłości. Bywa też dokładnie odwrotnie: działają stresory, które pozbawione są osobistych doświadczeń zarówno tych z przeszłości jak i projektowanych na przyszłość a mimo to np. nie potrafimy zasnąć po ekspozycji na negatywne informacje medialne. Stresuje nie to, co dzieje się bezpośrednio w najbliższym otoczeniu i czego można doświadczyć bezpośrednio, ale to, co się dzieje w bardziej odległej przestrzeni np. krzywda innych ludzi, manifestacje

w odległym mieście itp. Rejestrujemy stresory, które nie są bezpośrednio związane z naszym doświadczeniem. Jeśli przyjmiemy za obowiązujące w specjalistycznych opracowaniach rozróżnienie, że pierwszy stresor (wynikający z doświadczenia) to stres pierwotny, a drugi (niezwiązany z bezpośrednim własnym doświadczeniem) to stres wtórny. Już samo nauczanie się tego rozróżnienia może mieć duży wpływ na to, aby nauczyć się, by sobie z takimi stresami poradzić np. poprzez obniżenie ich destrukcyjnego wpływu na organizm do poziomu mniej dla nas szkodliwego.

Stres wtórny pojawia się często w kontekście zawodowym osób, które doświadczają stresu, wynikającego ze stresu swoich klientów, pacjentów, współpracowników np. psychoterapeutów, lekarzy czy osób pomagających. Jednak w zawrotnym tempie jego nasilenia doświadczamy wszyscy. Poddając się stresowi wtórnemu, czyli stresując się informacjami niemającymi bezpośredniego związku z naszym osobistym doświadczeniem, będziemy odczuwali coraz to mniejszą satysfakcję ze swojego życia, będzie się zmniejszało poczucie celowości, poziom panowania nad własnym środowiskiem, nad tym, co się w naszym życiu dzieje, zmniejszy się samoakceptacja. W ten sposób zmniejsza się też nasze poczucie bezpieczeństwa. To, dlatego ludzie, którzy ciągle słuchają negatywnych wiadomości, w konsekwencji gorzej.

Ludzie doświadczający stresu pierwotnego (bezpośrednio związanego z własnymi doświadczeniami) w olbrzymiej większości mogą mieć wpływ, chociażby poprzez zmianę środowiska osobistych doświadczeń czy zakończenie relacji, która powoduje stres pierwotny.

Źródła stresu wtórnego znajdują się poza naszym wpływem, a więc niezależnie od naszej reakcji pobudzenia, unikania czy ingerencji – ono się nie zmienia, bo nie mamy na nie wpływu.

Mimo tak samo silnego destruktywnego wpływu na nasz organizm obu tych rodzajów stresów, pierwotnego i wtórnego, zmieniają się możliwości ich systemowej obsługi. Wyjściem nie jest nic nierobienie. Możliwości rozwiązania może dać teoria kręgów wpływu Coveya zgodnie, z którą nasze życie toczy się w trzech kręgach³⁰⁸:

³⁰⁸ S. Covey, *The seven habits of highly effective people: Restoring the character ethic*, Simon and Schuster, New York 1989, s. 35.

1. Rzeczy dla nas ważnych, na które mamy wpływ;
2. Rzeczy dla nas ważnych, na które nie mamy wpływu;
3. Rzeczy dla nas nieważnych, na które nie mamy wpływu.

Pierwszy krąg otacza nas najciaśniej, a każdy kolejny obejmuje luźniej naszą życiową przestrzeń. Jeśli próbujemy dokonać ingerencji w drugim i trzecim kręgu, to się nic nie zmienia, a jedynie pozbawia nas energii. Jeśli uświadomimy sobie, że mamy wpływ tylko na pierwszy krąg to zaczynamy być zdolni do efektywnego korzystania ze swojej energii we własnej strefie wpływu. Osiągamy wtedy skuteczność, która jest nie do osiągnięcia w pozostałych kręgach.

Dlatego wszelkie działania mające zmniejszyć destrukcyjny wpływ stresu powinny odbywać się w strefie, na którą mamy wpływ.

Poziom stresu wtórnego rośnie w naszym społeczeństwie w szalonym tempie i przypuszczać można – o ile to już nie nastąpiło – przewyższy poziom stresu pierwotnego. Dzieje się tak ze względu na ogromną ilość napływających do nas informacji, bycia ciągle on-line, być może też ze względu na brak dokonywania refleksji.

Jeśli nauczymy się wykorzystywać praktycznie teorię kręgów wpływu Coveya możemy bardzo wiele zmienić w rozumieniu stresu i jego destrukcyjnego wpływu na nasz organizm. Poprzez to skutecznie możemy też poprawiać świadomość w zakresie poczucia bezpieczeństwa w naszej strefie wpływu na otoczenie.

Stresslaxing to pojęcie, które również dotyczy coraz większej liczby osób. Zjawisko to szczególnie nasiliło się przez wybuch pandemii COVID-19. Po czym poznać, że dotyczy nas i jak się z nim uporać? Jeśli nawet podczas weekendu krążą nam po głowie myśli o braku produktywności i w zasadzie ciągle wracamy do pracy, bardzo możliwe, że dotyka nas stresslaxing. Niestety przejście na Home Office, które związane było z wybuchem pandemii koronawirusa, tylko nasiliło to zjawisko. Odpoczynek jest bardzo ważny dla naszego organizmu, dlatego też zdanie sobie sprawy, że mamy objawy stresslaxingu może nam pomóc w wypracowaniu nawyku zdrowej relaksacji. Czym dokładnie jest stresslaxing? Zjawisko to w obecnych czasach może dotyczyć już sporej części społeczeństwa. Stresslaxing związany jest z odczuwaniem ciągłej gotowości do działania oraz stresowaniem się „beziproduktywnym” odpoczynkiem. Zaburzenie granic pomiędzy

obowiązkiem i pracą a właściwym relaksowaniem się może być tragiczne w skutkach. Co ciekawe, osoby cierpiące na stresslaxing o pracy w wolne dni myślą nawet podświadomie. Jakie są typowe objawy tego zjawiska?

- Stres związany z nieproduktywnym odpoczynkiem;
- Pozorne odpoczywanie, w trakcie, którego zajmujemy się porządkowaniem;
- Myślenie o pracy podczas dni wolnych;
- Poczucie winy związane z „marnowaniem czasu”;
- Przeglądanie pocztowej skrzynki mailowej w dni wolne od pracy;
- Ciągłe poczucie niepokoju;
- Rezygnowanie z odpoczynku, ponieważ „i tak ciągle mamy problemy ze snem oraz relaksacją”;
- Traktowanie odpoczynku, jako prokrastynacji.

Napięcie, gonitwa myśli, zwiększone poczucie lęku i stresu występuje wtedy, gdy nie dopuszczamy do siebie myśli, że odpoczynek bez wykonywania poszczególnych czynności jest nam potrzebny. Stresslaxing jest zjawiskiem, które nasiliło się podczas pandemii. Praca czy służba w ciągłej gotowości nie ułatwia stawiania granic pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Nie ma symbolicznego momentu „przejścia” pomiędzy tym, co „biurowe” (służbowe), co dzieje się w pracy a sprawami, które absorbują nas „w domu” (prywatnie).

Bardzo ważne okazuje się zarządzanie czasem, a w tym pilnowanie godziny, kiedy powinniśmy zakończyć pracę. Ważne jest również to, aby przerwy wykorzystywać na sprawy inne niż służbowe. Drugim pomocnym sposobem ma być dbanie o rutynę, co ma zmniejszyć niepewność oraz odczuwalny stres. Ważnym czynnikiem jest zmienne aktywizowanie obydwu półkul mózgowych, co osiągniemy np. poprzez przeplatanie pracy i aktywności fizycznych. Powracające natrętne myśli usuniemy również wtedy, kiedy opanujemy sztukę przekierowania myśli. Wówczas przejdziemy do kolejnej metody: zastanowienia się czy rzeczywiście odpoczywamy, czy ciągle wykonujemy kolejne zadanie – relaksacja jest czymś, co mamy robić dla przyjemności, a nie wyników. Ostatnią sprawą może być próba przepracowania ciągłej kontroli rzeczywistości. Musimy zdać sobie sprawę z tego, że nie zapanujemy nad wszystkim, a dążenie do tego jest przyczyną ogromnego stresu, który w rezultacie może odebrać nam poczucie bezpieczeństwa. Jest to szczególnie trudne zadanie, ale nie niemożliwe,

w warunkach służby żołnierzy na misji, których celem jest ciągła gotowość do służby.

Konsekwencje stresu

Pojawienie się stresu powoduje bezpośrednio reakcje na różnych poziomach funkcjonowania organizmu. Reakcje można sklasyfikować ze względu na wywołujący je mechanizm, jako emocjonalne, behawioralne, poznawcze oraz fizjologiczne.

Reakcje na stres w ujęciu emocjonalnym są związane z adaptacją do zmian w otoczeniu jednostki i funkcją motywacyjną, wzmacniającą działanie mechanizmu adaptacji. Emocje nasilają pobudzenie czynności struktur ośrodkowego układu nerwowego wywołując zmiany hormonalne i zwiększając pobudzenie. W ten sposób rezerwy ustrojowe organizmu przygotowywane są do wysiłku, pojawienie się zmęczenia fizycznego zostaje opóźnione oraz minimalizuje się odczuwany ból³⁰⁹.

Behawioralne odpowiedzi organizmu na stres różnią się w zależności od indywidualnych cech osobowych człowieka i jego temperamentu. Dwoma odrębnymi modelami zachowań są: działania aktywne, polegające na podejmowaniu prób w celu zwalczania źródła stresu, oraz bierne – przeczekanie, aż stresor minie. Często występującymi reakcjami typu behawioralnego jest absencja lub całkowita rezygnacja z pracy, agresywność, krytyczny stosunek do współpracowników i podwładnych, nadużywanie alkoholu, papierosów, kawy, podatność na wypadki, zmiana nawyków żywieniowych oraz skłonność do działań impulsywnych³¹⁰.

Objawy fizjologiczne sygnalizują, iż organizm mobilizuje zasoby energetyczne. Symptomami, które wtedy się pojawiają, są: zwiększona aktywność serca, przyspieszony oddech, wzrost napięcia mięśniowego, rozszerzenie źrenic, pobudzenie gruczołów potowych, hamowanie perystaltyki żołądka i jelit, wzrost ilości wytwarzanej glukozy. Wykształcenie się wymienionych fizjologicznych oznak stresu w procesie ewolucji było niezbędne w celu przeciwstawienia się czynnikowi zagrażającemu życiu. Stymulowało to organizm do walki o przetrwanie lub

³⁰⁹ Terelak J., *Człowiek i stres...*, op. cit., s. 59.

³¹⁰ Ibidem, s. 63.

natychmiastowej ucieczki. Obecnie najczęściej pojawiającymi się przyczynami stresu nie jest konieczność walki, lecz stresory społeczne, niepowodzenia w dążeniu do celu lub związane ze środowiskiem pracy. Z tego powodu fizyczne symptomy stresu stają się niepotrzebne, a utrzymując się dłuższy czas mogą być przyczyną rozmaitych chorób i dolegliwości³¹¹.

Aspekt poznawczy reakcji organizmu na stres dotyczy odbierania sygnałów z otoczenia, przetwarzania ich oraz reakcji na informacje. Jest to grupa procesów umysłowych, do której należą m.in. pamięć, koncentracja, mowa i percepcja. Dzięki nim dokonuje się interpretacji sytuacji i porównuje własne możliwości względem wymagań. Do roli funkcji poznawczej odnosi się teoria transakcyjna R. Lazarusa i S. Folkman, w której określa się stres psychologiczny jako „relację między jednostką i otoczeniem, które człowiek ocenia jako wyczerpujące lub przerastające jego możliwości i zagrażające jego dobrobytowi”³¹². Proces określania elementów środowiska jako zagrażających lub nieszkodliwych nazywany jest oceną pierwotną. W przypadku rozpoznania sytuacji jako stresowej następuje ponowna jej ocena, która uruchamia proces adaptacyjny w celu rozpatrzenia sposobów usunięcia przyczyny stresu i porównania ich z dostępnymi możliwościami. Występuje sprzężenie pomiędzy aspektem poznawczym a emocjonalnym. Proces dokonywania oceny pierwotnej rozstrzyga o rodzaju reakcji emocjonalnej na dany bodziec. Na przykład ponowna ocena własnych zasobów i możliwości może spowodować zmianę postrzegania sytuacji: już nie jako zagrożenia, lecz wyzwania³¹³. Również podejmowanie oceny pod wpływem emocji, np. negatywnej, wpływa na niekorzystne oszacowanie własnej sytuacji. Zgodnie z wynikami badań J. Gaaba, występuje silny związek pomiędzy oceną poznawczą sytuacji stresowej a wydzielaniem kortyzolu – hormonu stresu³¹⁴. Zbyt

³¹¹ K. Gorlach, *Spoleczne i środowiskowe uwarunkowania stresu zawodowego*, „Studia Psychologiczne” 2010, nr 48(3), s. 55-64.

³¹² S. Lazarus, S. Folkman, *Stress, appraisal, and coping*, Springer Publishing Company, New York 1984, s. 63.

³¹³ S. Krauzowicz, *Kognitywne aspekty stresu: Pamięć, koncentracja i percepcja*, „Psychologia Stresu” 2013, nr 12(2), s. 115-123.

³¹⁴ J. Gaab, *Cognitive appraisal and the secretion of cortisol*, „Psychoneuroendocrinology” 2005, nr 30(8), s. 765-771.

wysokie stężenie tego hormonu niesie za sobą wiele niekorzystnych zmian w organizmie, przyspiesza starzenie się tkanki skórnej, mięśniowej i kostnej³¹⁵.

Skutki chronicznego stresu zawodowego

Przewlekłe konsekwencje stresu są w/g. Vestera szczególnie dotkliwe, kiedy spełnione są następujące trzy warunki:

1. Jednostka nie ma faz odpoczynku lub są one zbyt krótkie.
2. Odpowiedzią na zmanifestowaną gotowość alarmową nie może być ucieczka (np. unikanie źródła hałasu) lub atak (likwidacja źródła hałasu), a zmobilizowana energia nie znajduje innego ujścia.
3. Niemożliwe jest wyładowanie potencjału alarmowego w sposób symboliczny, np. poprzez jego zmianę w zainteresowanie, ciekawość lub przez symboliczne opracowanie w grze śmiechu lub płaczu³¹⁶.

Wiele chorób poprzedzają długotrwałe zaburzenia będące konsekwencją sumowania się drobnych, lecz ciągłych, niezwalczonych stresorów. Proces przebiega zwykle w sposób niezauważony przez wiele lat. Systemy regulacji biologicznej inicjują patologiczne procesy, które w zależności od indywidualnych predyspozycji danej jednostki prowadzą do chorób:

- Uwolnione tłuszcze zdecydowanie podwyższają poziom tego składnika we krwi i stają się czynnikiem ryzyka przyczyniającym się do zwapnienia arterii żylnych i uszkodzeń układu krążenia.
- Z uwagi na osłabienie układu immunologicznego spada odporność na infekcje wirusowe i bakteryjne oraz nieprawidłowy wzrost komórek (nowotwory).
- Wegetatywny układ nerwowy wywołuje zaburzenia w regulacji pracy gruczołów i układu pokarmowego.
- Zaburzone zostają funkcje seksualne, a w przypadku kobiet występowanie zakłóceń cyklu miesięczkowego³¹⁷.

Reakcja człowieka na stres może mieć charakter prewencyjny, tzn. przystosowywać organizm do nowej sytuacji poprzez odnajdywanie źródeł

³¹⁵ K. Newelska, *Wpływ kortyzolu na procesy starzenia się skóry, mięśni i kości*, „Gerontologia Polska” 2015, nr 23(4), s. 160-168.

³¹⁶ S. M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing...*, op. cit., s. 51.

³¹⁷ Ibidem, s. 52.

napięcia oraz sposobów na radzenie sobie z nim. W przypadku wysokiego natężenia lub długiego trwania stresu, słabnie skuteczność systemu prewencyjnego, a ciągła aktywność systemów fizjologicznych doprowadza do stopniowego niszczenia organizmu. Organizm jest wtedy poddany tzw. obciążeniu allostatycznemu. Allostazą nazywa się zdolność ustroju do zapewnienia stabilności, poprzez zmiany wewnętrzne wieloukładowe, co pozwala mu lepiej dostosować się do środowiska zewnętrznego. Dzięki tym procesom utrzymywana jest równowaga organizmu aż do momentu adaptacji lub ustąpienia bodźca. Obciążenie pojawia się, gdy stan allostazy trwa ponad normę i przynosi szkody dla organizmu, w skrajnych przypadkach może spowodować śmierć. Wyniki badań na zwierzętach potwierdzają teorię, że ponawiające się, identyczne bodźce stresowe mogą „przyzwyczaić” organizm i po dłuższym czasie osłabić negatywne reakcje. Proces nie zachodzi jednak w przypadku zastosowania różnorodnych i nieprzewidywalnych stresorów, z którymi, na co dzień spotyka się ludzkość³¹⁸.

Biologiczne oraz psychologiczne modele stresu wyjaśniają pojawianie się symptomów chorobowych w podczas silnego, przewlekłego napięcia. Załamanie następuje w momencie, gdy stres jest tak silny, że jednostka odnosi niepowodzenia w przeciwdziałaniu źródłom stresu. Według J. Terelaka: „załamanie to może dotyczyć zarówno poziomu somatycznego, psychicznego, jak i społecznego, a więc może przejawiać się zarówno symptomami choroby (tzw. choroby psychosomatyczne), zaburzeń psychicznych (np. nerwice, psychozy), a także dewiacji społecznych (alkoholizm, narkomania, przestępczość, samobójstwa)”³¹⁹.

Subiektywne poczucie zmęczenia, często nieadekwatne do rzeczywistego, nazywamy znużeniem. Zależy ono od cech osobnika i panujących warunków otoczenia. Często genezy znużenia możemy się dopatrywać w niewłaściwej organizacji i atmosferze pracy, trudnościach, niepowodzeniach, monotonii, a także w stanach emocjonalnych. Na ogół związane jest ono z pracą o małej zmienności sytuacji, lecz nie pozwalającej na przerwy.

Pomimo różnic w definiowaniu takich pojęć, jak obciążenie psychiczne, przeciążenie czy zmęczenie, pozostajemy przy twierdzeniu, że pełnienie funkcji

³¹⁸ B. McEwen, E. Stellar, *Stress and the individual: Mechanisms leading to disease*, „Archives of Internal Medicine” 1993, nr 153, s. 2093–2101.

³¹⁹ J. Terelak, *Psychologia stresu...*, op. cit., s. 72.

zawodowych na omawianym stanowisku jakim jest pełnienie obowiązków żołnierza wiąże się z koniecznością wydatkowania określonej wielkości energii psychofizycznej tj. wysiłku psychofizycznego. Przekroczenie tej wielkości, graniczącej z psychofizycznymi możliwościami adaptacyjnymi pracownika pełniącego rolę żołnierza często doprowadza do stanu przeciążenia, czego następstwem jest zmęczenie. Konsekwencją owego zmęczenia jest zwiększająca się liczba błędów, obniżająca się wydajność, pojawienie się niezadowolenia ze służby, a nawet chęć jej porzucenia. Pojawia się coraz więcej omyłek, poziom wykonania zadań jest mniejszy, a za tym coraz częściej spadają:

- sytuacyjne cechy człowieka, np. dostateczna ilość snu, odżywienia, stan zdrowia itp.,
- psychofizyczne właściwości pracującego człowieka (np. zdolności), związane z typem temperamentu,
- wykonywanie przez człowieka czynności związanych z realizacją zadań zawodowych, szczególnie w sytuacjach trudnych,
- warunki otoczenia (czynniki fizyczne, biologiczne, ekonomiczne, społeczne),
- stanowisko pracy (narzędzia, maszyny itp.),
- organizacja pracy (jej przebieg, tempo, metody)³²⁰.

W warunkach przeciążenia psychicznego powstaje silne pobudzenie kory mózgowej, które zaburza orientację człowieka w otoczeniu, obniża samokontrolę, w wyniku czego przestaje on panować nad sytuacją i samym sobą. Stan ten określa się stanem dezorganizacji zachowania się, który przejawia się w zachowaniu impulsywnym, nieprzemyślanym, niecelowym. Jedną z form dezorientacji mogą być stany lękowe, agresja (złość, wrogość w stosunku do otoczenia najbliższego i zawodowego) lub regresja (prymitywny sposób rozwiązywania problemów, wykonywanie zadań poniżej własnych możliwości, infantylne formy reakcji). W psychologii stan ten określa się mianem frustracji na skutek nadmiernego przeciążenia.

Długotrwały stres w miejscu pracy najczęściej jest spowodowany przyczynami tkwiącymi w tzw. psychospołecznych warunkach pracy. Są to:

³²⁰ K. Galubińska, *Postęp cywilizacji a obciążenie psychiczne człowieka*, PWN, Warszawa 1974, s. 128.

- przeciążenie ilościowe pracą, – gdy pracy jest zbyt dużo,
- przeciążenie jakościowe pracą – gdy praca jest zbyt trudna,
- niedociążenie jakościowe pracą – gdy praca jest monotonna,
- ograniczony zakres kontroli nad pracą – gdy nie masz wpływu na swoją pracę,
- niejasność roli zawodowej – gdy nie wiadomo, za co odpowiadasz,
- konflikt roli zawodowej – gdy praca nie pozwala na realizację innych obowiązków lub potrzeb,
- brak wsparcia – gdy przełożeni i współpracownicy nie udzielają pomocy.

Zarówno w pracy jak i w służbie żołnierskiej często – z jednej strony motywacja do unikania porażki powoduje stawianie sobie wysokich standardów, z drugiej strony poczucie powinności skłania do przeciążania organizmu zadaniami. Może to prowadzić do przyjmowania wysokich standardów wykonania i uporczywości działania w codziennej pracy, a w konsekwencji tego do **pracoholizmu**.

Według Franaszek wyróżniamy:

- pracoholizm dyspozycyjny – pełne poświęcenie dla firmy kosztem czasu wolnego od pracy, podejmowanie wielu zadań bez względu na ich wagę,
- pracoholizm tymczasowy – wynika z atmosfery nieustannej pracy w firmie, gdzie pracownicy rywalizują o pozycję i starają się wykazać nadmierną pracowitością; pracownik dostosowuje się, ale myśli o zmianie pracy,
- pracoholizm obsesyjny – wynikający z dążenia do sukcesów i błyskawicznej kariery; dotyczy zazwyczaj młodych, dobrze wykształconych pracowników, utożsamiających się z firmą, dla których praca nigdy się nie kończy, a odpoczynek koliduje z ich równowagą,
- pracoholizm ucieczkowy – pracoholik „ucieka w pracę” przed innymi ważnymi problemami osobistymi, rodzinnymi itp.³²¹.

Pracoholizm jest zjawiskiem zdecydowanie szkodliwym. Poza uszkodzeniem psychiki samego pracoholika wpływa negatywnie na innych współpracowników. Wywołuje nerwową atmosferę w firmie, stwarza wrażenie stałego pośpiechu i niepokoju. Uzależniony pracownik jest często hałaśliwy,

³²¹ J. E. Karney, *Psychopedagogika pracy: Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 2007, s. 404.

przerywa wypowiedzi innym osobom, nie dotrzymuje obietnic niezwiązanych z pracą, wywołuje konflikty, gdy ktoś utrudnia mu działanie, które uważa za pilne i ważne. Ludzie nie chcą z nim współpracować oraz unikają kontaktów poza pracą. Objawy pracoholizmu nie pojawiają się nagle. Narastają stopniowo i często niezauważalnie dla pracownika, aż w pewnym momencie zauważa on sam i jego otoczenie, że zbyt wiele czasu i uwagi poświęca wykonywanej pracy zawodowej, że zaangażowanie może zagrażać jego zdrowiu. Z uwagi na to warto co pewien czas sprawdzić, czy poziom zaangażowania konkretnego żołnierza nie przekroczył linii granicznej, za którą jest już uzależnienie od służby.

Za jeden z poważniejszych skutków stresu zawodowego uchodzi **syndrom wypalenia zawodowego**. Zjawisko wypalenia zawodowego wynika z przeżywania przez dłuższy czas nasilonego stresu lub z braku zadowalających wyników z długoterminowych działań. Według H. Freudenbergera i G. Northa, amerykańskich psychoanalityków zajmujących się problemami w zawodach społecznych, definicja wypalenia zawodowego wygląda następująco: „Stan, który krystalizuje się powoli, przez dłuższy okres przeżywania ciągłego stresu i zaangażowania całej energii życiowej i który w końcowym efekcie wywiera negatywny wpływ na motywację, przekonania i zachowanie”³²². A. Krumpholz-Reichel w syndromie wypalenia zawodowego zachwiana zostaje równowaga między ponoszonym nakładem pracy a satysfakcją życiową. Pomimo intensywnej pracy mogą się wówczas nasilać niepowodzenia i krytyczne uwagi a końcowym efekcie zanika również szacunek dla osobistego zaangażowania.

Źródła podają, że przyczyną wypalenia mogą być też cechy osobowościowe pracownika, przyczyny związane z kompetencjami relacjami, a także związane z organizacją, takie jak:

1. Przyczyny związane z cechami osobowościowymi:

- ☐ niska samoocena,
- ☐ nadwrażliwość,
- ☐ niepewność, chwiejność emocjonalna,
- ☐ trudność w radzeniu sobie ze zmianami,
- ☐ wycofanie, unikanie trudnych sytuacji,
- ☐ zależność od innych, brak poczucia oparcia w sobie samym,

³²² Za: S. M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing...*, op. cit., s. 168.

- ☐ bierność, brak inicjatywy, czekanie na innych,
- ☐ per zewnątrzne poczucie kontroli (nic ode mnie nie zależy),
- ☐ nieumiejętność radzenia sobie ze stresem, perfekcjonizm, wyśrubowane standardy pracy.

2. Przyczyny związane z kompetencjami:

- ☐ niedostateczne przygotowanie zawodowe,
- ☐ przekonanie, że sobie nie poradzę,
- ☐ nadmiernie idealistyczne podejście do pracy,
- ☐ niskie umiejętności w kontaktach z innymi.

3. Przyczyny związane z relacjami:

- ☐ konflikty z innymi,
- ☐ wroga, agresywna rywalizacja,
- ☐ pretensje, negatywne emocje,
- ☐ brak wzajemnego zaufania,
- ☐ zakłócenia komunikacji,
- ☐ mobbing.

4. Przyczyny związane z organizacją:

- ☐ rola zawodowa (obciążenia zawodowe, niejednoznaczność zadań),
- ☐ środowisko fizyczne (trudne warunki pracy),
- ☐ sposób wykonywania pracy (pośpiech, nadmierna kontrola, niedostateczna pomoc),
- ☐ pracownik, jako członek organizacji (doświadczenie pomijania, lekceważenia; doświadczanie autokratycznego sposobu zarządzania).

Jego objawy wypalenia zawodowego obejmują następujące składowe: wyczerpanie emocjonalne, fizyczne i psychiczne, depersonalizację oraz obniżone poczucie dokonań osobistych.

Według M. Buchki i J. Hackenberga główną cechą wypalenia zawodowego jest wyczerpanie. E. Aronson, w oparciu o prace M. Buchki i J. Hackenberga, podzielił wyczerpanie na trzy kategorie³²³:

Kategoria 1: Wyczerpanie fizyczne

- ☐ Brak energii;

³²³ M. Buchka, J. Hackenberg, *Das Burn out Syndrom bei Mitarbeitern in der Behindertenhilfe. Ursachen – Formen – Hilfen*, Verlag Modernes Lernen, Dortmund 1987, s. 36.

- ☐ Chroniczne zmęczenie;
- ☐ Osłabienie;
- ☐ Podatność na wypadki, napięcie i skurcze w obrębie mięśni szyi i ramion;
- ☐ Bóle pleców;
- ☐ Zmiana zwyczajów żywieniowych;
- ☐ Zmiana wagi ciała;
- ☐ Zwiększona podatność na przeziębienia i infekcje wirusowe;
- ☐ Zaburzenia snu;
- ☐ Koszmary senne;
- ☐ Zwiększone przyjmowanie leków lub konsumpcja alkoholu w celu zniwelowania wyczerpania fizycznego.

Kategoria 2: **Wyczerpanie emocjonalne**

- ☐ Uczucie przeziębienia;
- ☐ Uczucie bezradności;
- ☐ Uczucie beznadziejności i braku perspektyw;
- ☐ Niepohamowany płacz;
- ☐ Dysfunkcje mechanizmów kontroli emocji;
- ☐ Uczucie rozczarowania;
- ☐ Poczucie pustki emocjonalnej;
- ☐ Pobudliwość;
- ☐ Uczucie pustki i rozpacz;
- ☐ Uczucie osamotnienia;
- ☐ Uczucie zniechęcenia;
- ☐ Ogólny brak chęci do działania.

Kategoria 3: **Wyczerpanie psychiczne**

- ☐ Negatywne nastawienie do siebie;
- ☐ Negatywne nastawienie do pracy;
- ☐ Negatywne nastawienie do życia, przesyt;
- ☐ Wykształcenie nastawienia dezawuującego klientów (cynizm, lekceważenie, agresja);
- ☐ Utrata szacunku do siebie;
- ☐ Poczucie własnej nieudolności;
- ☐ Poczucie niższej wartości;

□ Zerwanie kontaktów z klientami i kolegami³²⁴.

Wypalenie emocjonalne jest zbliżone do zmiennej, jaką jest stres, jest synonimem stresu. Jednak pozostałe komponenty jak depersonalizacja i obniżone poczucie dokonań osobistych wykraczają poza pojęcie stresu.

Charakterystycznym symptomem wyczerpania jest obniżona odporność, osłabienie, ból szyi i karku, zaburzenia snu, uczucie przygnębienia, brak zainteresowania sprawami dotyczącymi zawodu, drażliwość oraz poczucie niskiej wartości. Ch. Maslach, wypalenie zawodowe interpretuje jako „syndrom, na który składają się wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i obniżenie oceny własnych dokonań zawodowych³²⁵.

Depersonalizacja odznacza się obojętnością wobec problemów współpracowników, dystansowaniem się, a nawet obwinianiem współpracownika o porażki w pracy. Jest to spowodowane chęcią zbudowania bariery przed zmęczeniem emocjonalnym towarzyszącym pracy z ludźmi. Wypalenie zawodowe cechuje również przekonanie o braku kompetencji i umiejętności, niezadowolenie z własnych osiągnięć, poczucie niezrozumienia ze strony przełożonych i współpracowników. Pracownik odczuwa wrażenie braku kontroli nad swoim życiem zawodowym, uważa swoją pracę za bezwartościową³²⁶.

Syndrom zdaniem tych autorów został opisany i podzielony na dwanaście stadiów³²⁷.

- Stadium 1. Przymus ciągłego udowadniania własnej wartości.
- Stadium 2. Wzrost zaangażowania w pracę.
- Stadium 3. Zaniedbywanie własnych potrzeb.
- Stadium 4. Zaburzona proporcja między potrzebami wewnętrznymi a zewnętrznymi wymogami.
- Stadium 5. Przewartościowanie. Percepcja zostaje zmaćniona, a zmysł postrzegania mocno przytępiony.

³²⁴ E. Aronson, A. M. Pines, D. Kafry, *Ausgebrannt: Vom Überdruß zur Selbstenfaltung*, Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 1983, s. 168.

³²⁵ C. H. Maslach, M. Leiter, *Early predictors of job burnout and engagement*, „Journal of Applied Psychology” 2010, nr 93(3), s. 498-512.

³²⁶ J. Terelak, *Psychologia stresu...*, op. cit., s. 83.

³²⁷ H. J. Freudenberger, G. North, *Burn-out bei Frauen: über das Gefühl des Ausgebranntseins*, Fischer-Taschenbuch-Verlag, Frankfurt am Main 2012, s. 100.

- Stadium 6. Aby móc dalej żyć, człowiek musi zastosować mechanizm wyparcia w konfrontacji z pojawiającymi się problemami.
- Stadium 7. Następuje ostateczne wycofanie się. Nabieranie wrogości do społeczeństwa.
- Stadium 8. Znaczące zmiany w zachowaniu. Izolowanie się.
- Stadium 9. Utrata poczucia, że ma się własną osobowość.
- Stadium 10. Pustka wewnętrzna. Ataki fobii i paniki.
- Stadium 11. Ogólny stan determinuje depresja. Rozpacz, wyczerpanie, obniżenie nastroju.
- Stadium 12. Wypalenie pełnoobjawowe. Na plan pierwszy wysuwa się całkowite wyczerpanie psychiczne, fizyczne i emocjonalne.

Natomiast zdaniem Według J. Fenglera wypalenie zawodowe charakteryzuje się następującymi objawami:

- Niechęć towarzysząca wychodzeniu do pracy;
- Ciągłe skargi na odczuwany brak chęci do pracy bądź przepracowanie;
- Poczucie izolacji od świata;
- Odbieranie życia jako ciężkiego i ponurego;
- Wzrastająca ilość negatywnych wzajemnych przeniesień w kontaktach z klientami;
- Poirytowanie, negacja, drażliwość;
- Częste choroby bez rozpoznawalnych przyczyn;
- Myśli o ucieczce i samobójstwie.

Autor ten wyróżnia 10 etapów rozwoju wypalenia zawodowego:

- Grzeczność i idealizm.
- Przepracowanie.
- Coraz bardziej zmniejszająca się grzeczność.
- Poczucie winy z tego powodu.
- Coraz większy wysiłek, żeby być grzecznym i solidnym.
- Brak sukcesów.
- Bezradność.
- Utrata nadziei.
- Wyczerpanie, awersja do klientów, apatia, złość.

- Wypalenie: oskarżenie siebie, ucieczka, cynizm, sarkazm, reakcje psychosomatyczne, nieobecność w pracy, wypadki, nieprzemyślana rezygnacja z pracy, sztywne trzymanie się przepisów w pracy, upadek społeczny, samobójstwo³²⁸.

W ujęciu R. Gołombiowskiego obraz kliniczny wypalenia zawodowego obejmuje trzy grupy syndromów. Na pierwszym miejscu stawia on depersonalizację, jako jedną z form obrony przed przedłużającą się sytuacją stresową. Pojawia się również brak kontroli nad własnym działaniem i otoczeniem oraz poczucie bezwartościowości i bezcelowości własnej pracy. Analizując związki między poszczególnymi wymiarami wypalenia się, Gołombiowski opracował fazowy model syndromu burnout. Dla każdej fazy ustalał wartość graniczną między niskim i wysokim poziomem wypalenia się. Nasilenie wymiarów syndromu badał kwestionariuszem MBI Ch. Maslach. Poszczególne fazy charakteryzował, jako:

- Faza I – stan początkowy – niski poziom wszystkich wymiarów wypalenia się (syndrom nie istnieje);
- Faza II – wysoki poziom depersonalizacji, niski poziom wyczerpania emocjonalnego i poczucia osiągnięć;
- Faza III – wysoki poziom poczucia osiągnięć osobistych, niski depersonalizacji i wyczerpania emocjonalnego;
- Faza IV – wysoki poziom depersonalizacji i poczucia osiągnięć osobistych, niski wyczerpania emocjonalnego;
- Faza V – wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego, niski poziom poczucia osiągnięć osobistych i depersonalizacji;
- Faza VI – wysoki poziom depersonalizacji i wyczerpania emocjonalnego, niski poczucia osiągnięć osobistych;
- Faza VII – wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego i poczucia braku osiągnięć osobistych, niski poziom depersonalizacji;
- Faza VIII – wysoki poziom wszystkich trzech wymiarów (faza najbardziej niebezpieczna)³²⁹.

³²⁸ J. Fengler, *Pomaganie mężczyznom: Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk 2001, s. 44.

³²⁹ J. Terelak, *Psychologia stresu...*, op. cit., s. 13.

Zjawisko to występuje najczęściej w zawodach, których najważniejszym elementem są bezpośrednie interakcje z ludźmi, czyli w pracach związanych z uczeniem, doradztwem, leczeniem czy pomocą. Nie omija jednak także osób pracujących w służbach mundurowych. Zauważalnymi skutkami wypalenia zawodowego jest wyczerpanie emocjonalne w postaci spadku efektywności oraz zaangażowania pracownika, zwiększonej liczby nieobecności w pracy, skłonności do irytacji, oddziaływania problemów zawodowych na życie prywatne³³⁰. Narażenie na przewlekły stres powoduje upośledzenie czynności układu odpornościowego, zwiększając prawdopodobieństwo infekcji. Sprzyja także rozwojowi miażdżycy i nadciśnienia tętniczego, hamuje wydzielanie estrogenów u kobiet oraz testosteronu u mężczyzn, a także wzmacnia kurczliwość mięśnia sercowego. Pomimo pozytywnego oddziaływania kortyzolu na koncentrację, jego nadmiar może doprowadzić do zaburzeń psychicznych, problemów z pamięcią i wnioskowaniem oraz spadku koncentracji³³¹. Ponadto natężone wydzielanie hormonu stresu obniża aktywność układu immunologicznego, co w następstwie zwiększa ryzyko wystąpienia chorób nowotworowych³³². Odpowiedź organizmu na pojawiające się stresory środowiskowe wiąże się ze zwiększaniem poziom ketochalamin we krwi, które uważane są za ważny czynnik w postępowaniu niewydolności serca³³³. Wymieniany jest także, jako jeden z czynników powodujących rozwój astmy³³⁴.

Wydaje się zaproponowanie pracownikom wypalonym zawodowo pewnych działań psychoprofilaktycznych, które mogą pomóc w zmianie ich zachowań w pracy. Pracownicy, którzy zauważyli u siebie objawy wypalenia zawodowego mogą mu przeciwdziałać poprzez metodę pięciu kroków opracowanych przez Bärbelę Kerbera:

³³⁰ A. Lubrańska, *Psychologia pracy: Podstawowe pojęcia i zagadnienia*, Wyd. Difin, Warszawa 2008, s. 43.

³³¹ I. Hołyńska-Iwan, D. Olszewska-Słonina, N. Musiała, *Kortyzol – nadzór nad ustrojem w fizjologii i stresie*, „Diagnostyka Laboratoryjna” 2018, nr 54(1), s. 29-36.

³³² N. Ogińska-Bulik, *Wpływ obciążeń...*, op. cit., s. 76-79.

³³³ J. Myslivecek, *The basis of the stress reaction*, „Current Science” 2015, nr 109(4), s. 716-726.

³³⁴ P. Forsythe, H. Vliagoftis, R. Vig, *The role of stress in asthma: Insight from studies on the effect of acute and chronic stressors in models of airway inflammation*, „Annals of the New York Academy of Sciences” 2006, nr 1088, s. 65-77.

- Krok 1: Rozpoznanie problemu. Należy zadać sobie pytanie czy rzeczywiście za dużo się pracuje i czy ma się za dużo obowiązków. Należy upewnić się czy nie potrafi się odłożyć pewnych rzeczy na później.
- Krok 2: Ustalenie priorytetów. Należy ustalić ważność rzeczy zaplanowanych i zamierzonych. Trzeba nauczyć się oddzielać sprawy zawodowe od prywatnych, porządkować organizację czasu tak, żeby z każdą czynnością zdążyć bez pośpiechu.
- Krok 3: Odzyskanie kontroli. Poczynienie kroków zapobiegających nastawianiu obowiązków zawodowych na czas prywatny. Zastanowienie się nad tym, co trzeba zmienić, żeby znów wieść spokojne, wesołe życie i co zrobić, żeby praca satysfakcjonowała tak jak dawniej.
- Krok 4: Mówienie „nie”. Nauczyć się odmawiać pewnych rzeczy, oceniać swoje możliwości zgodnie ze zdrowym rozsądkiem. Odrzucać polecane zadania podając jednocześnie proponowane przez siebie rozwiązanie.
- Krok 5: Robienie przerw. Zatrzymanie się na chwilę w codziennym biegu i relaksowanie się, kontemplacja i odzyskanie jasnych struktur swej codzienności zawodowej. Przywracana jest w ten sposób równowaga psychiczna, a częstokroć rodzą się wtedy nowe pomysły. Najważniejsze w tym kroku jest to, żeby nie zatracić granicy pomiędzy pracą a przerwą.

Według Davida Clutterbucka, równowaga między pracą a życiem osobistym to stan, w którym jednostka radzi sobie z potencjalnym konfliktem między różnymi wymaganiami dotyczącymi jej czasu i energii w taki sposób, że zostaje zaspokojone jej pragnienie dobrobytu i spełnienia³³⁵.

Termin związany z zachowaniem równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym (rodzinnym) pojawił się po raz pierwszy w latach 70. ubiegłego stulecia w Stanach Zjednoczonych. WLB (work-life balance) to zachowanie równowagi między pracą a życiem osobistym mające miejsce wówczas, gdy praca nie zawłaszcza życia osobistego z jednej strony, ale z drugiej strony życie osobiste nie wpływa na jakość realizowanych zadań w pracy

³³⁵ D. Clutterbuck, *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym: Przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych*, Oficyna Ekonomiczna. Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych, Kraków 2005, s. 136.

zawodowej³³⁶. Rodzina, dom, zainteresowania pozazawodowe, zdrowie, aktywność społeczna muszą istnieć poza pracą.

Równowaga pomiędzy pracą a życiem osobistym to zjawisko złożone, nieposiadające uniwersalnej definicji. H. J. Greenhaus i współautorzy³³⁷ określają ją jako równomierne zaangażowanie danej osoby w swoją rolę w pracy i rodzinie oraz stopień zadowolenia z tych ról. Równowaga taka obejmuje trzy elementy:

- równowagę czasową, czyli taką samą ilość czasu przeznaczonego na rolę w pracy i rolę w rodzinie,
- równowagę zaangażowania, czyli taki sam poziom zaangażowania w pracę, jak i w rodzinę,
- równowagę zadowolenia, czyli taki sam poziom satysfakcji z roli w pracy i roli w rodzinie.

Aby osiągnąć równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym, należy wziąć pod uwagę wszystkie trzy elementy.

G. Leśniewska twierdzi, że: „Pracownicy oczekują coraz częściej, że oprócz pensji pracodawca zapewni im możliwość rozwoju, dostosuje czas pracy do indywidualnych potrzeb, zostawiając czas np. na opiekę nad dziećmi albo rozwijanie pasji. Może to wyglądać na postawę roszczeniową, której zaspokajanie grozi firmie wykluczeniem z rynku. Jednak okazuje się, że jest dokładnie odwrotnie, bo pracownik docenia wartość dodaną – angażuje się w pracę emocjonalnie i lepiej ją wykonuje. Istnieje też pozytywna korelacja między przyjęciem w korporacjach zasady work-life-balance a jakością życia. W Europie najłatwiej życie prywatne z pracą godzą Skandynawowie”³³⁸.

Konflikt pomiędzy pracą a życiem osobistym jest w Europie powszechny. Szacuje się, że w jakieś formie doświadczą go ponad 25% Europejczyków. Inne dane wskazują na to, że:

- 51% uważa, że ma zbyt mało czasu na hobby i zainteresowania,
- 36% uznaje, że nie ma wystarczająco dużo czasu dla przyjaciół i na inne kontakty społeczne,

³³⁶ J. Bird, *The 2 legs of your company's work-life balance ladder: A complete, ongoing corporate work/life strategy*, www.worklifebalance.com/assets/pdfs/ladder.pdf, dostęp 15.03.2021.

³³⁷ H. J. Greenhaus, M. K. Collins, *The relation between work-family balance and quality of life*, „Journal of Vocational Behaviour” 2003, nr 63, s. 510-531.

³³⁸ G. Leśniewska, *Stres a równowaga życiowa*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2015, nr 40, s. 150-163.

- 28% ma poczucie, że zbyt mało czasu spędza z rodziną,
- 27% pracowników w UE uznaje, że spędza zbyt dużo czasu w pracy.

Praca jest jednym z najczęstszych stresorów ponieważ:

- 44% badanych Francuzów twierdzi, że najbardziej stresującym elementem codzienności jest dojazd do pracy,
- co 10 Brytyjczyk cierpi na przewlekły stres związany z pracą,
- najbardziej stresujące zawody w krajach UE to w kolejności: nauczyciel, pielęgniarka, dziennikarz oraz prezenter, pracownik opieki społecznej, transportowiec, policjant, strażnik więzienny,
- według badań przeprowadzonych w Szwecji, ataki serca wśród osób pracujących zawodowo są najczęstsze w poniedziałki,
- groźba utraty pracy jest jedną z głównych przyczyn stresu nie tylko w Polsce, ale także w Niemczech czy Finlandii, gdzie bezrobocie jest dużo mniejsze niż w naszym kraju³³⁹.

Pokazuje to skalę zagrożenia bezpieczeństwa indywidualnego i zbiorowego. Zjawisko konfliktu między służbą a życiem prywatnym nie jest także obce w strukturach sił zbrojnych i może wpływać na poczucie bezpieczeństwa. Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) zmniejszenie poziomu stresu w pracy to jedno z największych wyzwań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w Europie.

Konflikt pomiędzy pracą a rodziną można uznać za czynnik stresogenny. Badania wykazały i potwierdziły, że ma on dla ludzi istotne konsekwencje negatywne. Zauważono, że jest on powiązany z licznymi oznakami gorszego zdrowia i gorszego samopoczucia, czyli m.in. z:

- mniejszym zadowoleniem z życia,
- wyższym poziomem stresu,
- większym wyczerpaniem emocjonalnym,
- wykonywaniem mniejszej ilości ćwiczeń fizycznych,
- wyższym prawdopodobieństwem popadnięcia w alkoholizm,
- silniejszym niepokojem i większym przygnębieniem,

³³⁹ PoradnikZdrowie.pl [portal], www.poradnikzdrowie.pl, dostęp 20.01.2021.

- słabym apetytem³⁴⁰.

Należy pamiętać także o tym, że w życiu codziennym nawet błahe problemy mogą doprowadzić do kryzysu, gdy subiektywnie nie uda się zapanować nad biegiem wydarzeń. Kryzys psychologiczny, zwany również emocjonalnym, w tzw. klasycznym ujęciu oznacza ostre zaburzenia równowagi psychicznej spowodowane konfrontacją z sytuacją subiektywnie ocenianą przez człowieka jako ekstremalnie trudna.

Zdaniem psychologów kryzys to:

- zjawisko złożone, choć ograniczone w czasie;
- sytuacja zagrożenia, która mimo to może stworzyć okazję do samorozwoju i samorealizacji, stawiając człowieka przed koniecznością dokonywania wyborów (czasem dramatycznych).

Dorosłość człowieka - w procesie rozwoju każdej jej fazy – związana jest z potrzebą uporania się z trzema rodzajami aktywności z nią związanymi: zadania rozwojowe, konieczność rozwiązywania kryzysów psychospołecznych i zadania związane z oczekiwaniami społecznymi (Tab. 3).

Tab. 3. Zestawienie zadań rozwojowych w okresie rozwojowym dorosłości z uwzględnieniem wieku

WCZESNA DOROSŁOŚĆ	
Zadania rozwojowe wg Havighursta	Wybór partnera życiowego/ małżonka Uczenie się życia z partnerem/ małżonkiem Start w rolach rodzinnych/założenie rodziny Opieka nad dziećmi /wychowanie dzieci Zarządzanie domem/prowadzenie domu Podejmowanie aktywności zawodowej/rozpoczęcie pracy zawodowej Wypełnianie obowiązków obywatelskich/przyjmowanie odpowiedzialności obywatelskiej Znalezienie pokrewnej grupy społecznej/znalezienie odpowiedniej grupy towarzyskiej (19-34 roku życia)
Kryzysy psychospołeczne wg Eriksona	Rozwiązanie kryzysu rozwojowego intymność vs. Izolacja Zadaniem osoby dorosłej jest: Ustanowienie silnych przyjaźni oraz osiągnięcie poczucia miłości i wspólnoty z inną osobą Wybór dróg samorealizacji w określonym środowisku

³⁴⁰ White D. i in., *Adjust the balance: Literature review – life cycles and work life balance*, 2007, s. 257.

	społecznym Integracja doświadczeń z różnych obszarów aktywności (19/20 -25/35 rok życia)
Uwspółcześniezone opisy zadań	Wg Levinson (za: Brzezińska, red.2005): * Dążenie do niezależności od rodziców * Budowanie koncepcji przyszłego życia * Formułowanie wyraźnych marzeń i oczekiwań odnośnie przyszłości (17-22 roku życia) Określenie własnego miejsca w społeczeństwie w sferze osobistej i zawodowej (tu podjęcie roli zawodowej i założenie rodziny) Uczestniczenie w relacji mistrz – uczeń (22-28 rok życia) Wg Gurby (za: Trempała, 2001) Samodzielne poszukiwanie drogi życiowej bez podejmowania ważnych życiowych zobowiązań/decyzji (18-25 rok Życia) Aktywne sprawdzanie różnych alternatyw i dostępnych okoliczności życiowych (samodoskonalenie w różnych obszarach aktywności/ zarządzanie biegiem swojego życia) Dokonywanie selekcji życiowych (22/23 35/40 rok życia)
ŚREDNIA DOROSŁOŚĆ	
Zadania rozwojowe wg Havighursta	* Akceptowanie i dostosowanie się do fizjologicznych zmian wieku średniego * Wspomaganie dorastających dzieci, tak, aby stały się szczęśliwymi i odpowiedzialnymi ludźmi * Przystosowanie się do starzenia się rodziców * Ustalenie i utrzymywanie odpowiedniego ekonomicznego standardu życia/ uzyskanie i utrzymanie zadowalającej sprawności w pracy zawodowej * Wypełnienie wolnego czasu zajęciami typowymi dla ludzi dorosłych * Traktowanie współmałżonka/partnera, jako osoby i odnoszenie się jako osoba do partnera * Osiągnięcie dojrzałej odpowiedzialności społecznej i obywatelskiej * Ustalenie jasnej przynależności do swej wiekowej grupy (30-60 roku życia)
Kryzysy psychospołeczne wg Eriksona	Rozwiązywanie kryzysu rozwojowego generatywność vs. Stagnacja i zainteresowanie sobą Dorosły staje przed zadaniem „bycia produktywnym” w pracy, dbania o rozwój rodziny i zaspokojenia potrzeb młodych ludzi (26-65 roku życia)
Uwspółcześniezone opisy zadań	Zaakceptowanie i przystosowanie się do zmian zachodzących w funkcjonowaniu i w wyglądzie własnego ciała Opanowanie nowych sposobów dbania o swój stan zdrowia, kondycję fizyczną i komfort życia Przejawianie samodzielności w procesie radzenia sobie z zadaniami i w dostosowaniu się do swoich celów, preferencji, zainteresowań, i posiadanych kompetencji

	Osiągnięcie stabilnej pozycji zawodowej Przewartościowanie stosunków z dziećmi, jeśli wchodzi one w okres dorastania, bądź poradzenia sobie z problemem „pustego gniazda”, jeśli są już dorosłe/akceptacja dorastania i usamodzielniania się własnych dzieci Przystosowanie się do starości własnych rodziców/rozwiązanie problemu opieki nad starzejącymi się rodzicami
PÓŹNA DOROSŁOŚĆ	
Zadania rozwojowe wg Havighursta	Przystosowanie się do spadku sił fizycznych i pogarszającego się zdrowia Urządzenie w sposób dogodny fizycznych warunków bytu Przystosowanie się do pójścia na emeryturę Pogodzenie ze śmiercią współmałżonka/partnera Utrzymywanie kontaktów towarzyskich z ludźmi w swoim wieku/ustalenie przynależności(afiliacji) do swojej grupy wiekowej Przyjmowanie i dostosowanie się do zmiennych ról społecznych Ustanowienie satysfakcjonujących standardów życia (powyżej 61 roku życia)
Kryzysy psychospołeczne wg Eriksona	Rozwiązanie kryzysu rozwojowego integralność ego vs. Rozpacz (od 65 roku życia) Zadaniem osoby dorosłej u kresu życia jest integracja psychiki/osobowości (akceptacja siebie oraz nadanie pozytywnego sensu swojemu życiu)
Uwspółcześnione opisy zadań	Wg Straś-Romanowskiej (za: Trempała, (red.), 2011) Akceptacja nieuchronności starzenia się i pogodzenia się z nadchodzącym kresem Selektywna optymalizacja sprawności tzn. podtrzymywanie sprawności i aktywności, funkcji, które słabną Dokonywanie bilansu życia i akceptacja własnej osoby względem poczucia ciągłości dawnego i obecnego życia Adaptacja do nowej sytuacji życiowej/utrzymywanie optymizmu, w sytuacji charakteryzującej się istotnymi stratami dotyczącymi Zdrowia, sprawności, siły i atrakcyjności fizycznej; Pozycji zawodowej, prestiżu i statusu materialnego; Kontaktów zawodowych i towarzyskich; Więzi z bliskimi; Perspektywy życiowej; Tożsamości społecznej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Brzezinska i in. (2011); Brzezińska, Trempała (2000); Harwas-Napierała, Trempała (red.) 2007; Przetacznik-Gierowska, Tyszkowa (2001).

Radzenie sobie ze stresem

Największą popularność w psychologii zdobyła sobie poznawczo-transakcyjna koncepcja stresu Richarda Lazarusa i Suzan Folkman. Zgodnie z tym ujęciem stresem jest „określona relacja między osobą a otoczeniem, oceniana, jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi”³⁴¹.

Relacja ta uwzględnia więc zarówno wymagania (oczekiwania) otoczenia, jak i indywidualne możliwości jednostki poradzenia sobie z tym wydarzeniem. Dla podkreślenia znaczenia wzajemnych oddziaływań w tym układzie Lazarus wprowadził termin „transakcja”, który wyraża nie tylko sam proces interakcji, lecz i jego efekty. Konfrontacja wymagań otoczenia z własnymi możliwościami przebiega poprzez procesy oceny poznawczej, które są osądem osobistego znaczenia dla jednostki danego zdarzenia (jest to tzw. ocena pierwotna) oraz oceny jej własnej zdolności do wykorzystania zasobów, aby sprostać wymaganiom stawianym przez stresor (ocena wtórna). Transakcja jednostki z otoczeniem może mieć charakter stresujący, ale może być także sytuacją sprzyjająco-pozytywną bądź też sytuacją bez znaczenia. W tych ostatnich dwóch przypadkach oznacza to, że sytuacja nie narusza istotnych dla jednostki wartości i nie zagraża jej dobrostanowi. Jeżeli jednak jednostka ocenia transakcję, jako przekraczającą możliwości poradzenia sobie, to jej rezultatem jest doświadczanie stresu. Jednostka może oceniać sytuację w 3 różnych postaciach, a mianowicie:

- 1) jako krzywdę/stratę – co wiąże się z zaistniałą już szkodą w postaci utraty cenionych przez jednostkę obiektów i z reguły pociąga za sobą występowanie takich emocji, jak złość, żal czy smutek;
- 2) zagrożenie – dotyczy możliwej do wystąpienia krzywdy czy straty, co uruchamia strach, lęk czy zamartwianie się;
- 3) wyzwanie – gdy uwzględnia nie tylko możliwe do poniesienia szkody, ale także spodziewane korzyści, co wzbudza zarówno emocje negatywne, charakterystyczne dla zagrożenia, jak i pozytywne, związane z oczekiwanymi korzyściami.

³⁴¹ G. S. Everly Jr, R. Rosenfeld, *Stres: Przyczyny...*, op. cit., s. 23.

Ocena wtórna jest punktem wyjścia dla aktywności ukierunkowanej na zmianę transakcji stresowej określanej mianem radzenia sobie, o której będzie mowa w dalszej części. W badaniach nad stresem Lazarus wyróżnia trzy poziomy stresu, a mianowicie³⁴²:

- 1) społeczny – odnoszący się do relacji jednostki z innymi ludźmi;
- 2) psychologiczny – obejmujący jednostkową ocenę sytuacji, reakcje emocjonalne i organizację zachowania;
- 3) fizjologiczny (biologiczny), odnoszący się do zmian w organizmie.

Wymienione poziomy są w dużym stopniu niezależne, a więc, dla przykładu, obciążenie stresem biologicznym, spowodowanym chorobą somatyczną, nie musi pociągać za sobą stresu społecznego, ale może zwiększać nasilenie stresu psychologicznego. Takie wielowymiarowe traktowanie stresu jest, jak zauważają Heszen i Sęk (2007), zgodne z biopsychospołecznym modelem zdrowia i choroby. Koncepcja stresu Lazarusa i Folkman, pomimo swojej popularności budzi też pewne zastrzeżenia. Subiektywna ocena wydarzenia, dokonywana przez jednostkę, oznacza, że tak naprawdę trudno jest określić, co jest stresem. Takie rozumienie stresu utrudnia także dokonanie jego pomiaru. W ostatnich latach coraz większego znaczenia nabiera koncepcja Stevana Hobfolla, określana jako teoria zachowania zasobów (Conservation of Resources Theory – COR), poszukująca ogólnych zasad kierujących celowym zachowaniem się człowieka. Sprowadzają się one do utrzymywania, ochrony i pomnażania własnych zasobów, rozumianych jako cenione przez jednostkę przedmioty, właściwości osobiste, okoliczności lub czynniki sprzyjające (Hobfoll, 2006). Pojęcie zasobów wydaje się pełnić podobną rolę w definiowaniu stresu, co ocenia poznawcza koncepcja Lazarusa, chociaż Hobfoll krytykuje uznanie subiektywnej percepcji za kryterium wystąpienia zjawiska stresu. Według autora, człowiek usiłuje zdobyć zasoby, których jeszcze nie ma, utrzymać zasoby już posiadane, chronić zasoby w momencie zagrożenia i promować posiadane zasoby, przyjmując pozycję sprzyjającą ich optymalnemu wykorzystywaniu. Stres, który według Hobfolla ma podłoże biologiczne, choć jest także kształtowany przez czynniki społeczno-kulturowe, jest związany z koniecznością zdobywania

³⁴² R. Lazarus, *The stress and coping paradigm*, (w:) *Competence and coping during adulthood*, pod red. L. A. Bond, J. C. Rosena, University Press of New England, Hanover 1980, s. 28-74.

i chronienia warunków zapewniających przetrwanie, a także unikania zagrożeń dla przetrwania. Stresem jest sytuacja utraty zasobów, zagrożenia utraty lub brak wzrostu zasobów po ich zainwestowaniu. Koncepcja Hobfolla nawiązuje w pewnym stopniu do nurtu relacyjnego, jednakże w przeciwieństwie do Lazarusa, który akcentował ocenę relacji jednostki z otoczeniem, ujęcie Hobfolla kładzie nacisk na zasoby i zakłada, że źródłem stresu są zakłócenia równowagi w wymianie zasobów między jednostką a otoczeniem. Również w inny sposób rozumiany jest proces radzenia sobie. Zdecydowanie większe zainteresowanie badaczy budzi nie tyle problematyka stresu, co radzenie sobie z nim. Wynika to z faktu, że o skutkach transakcji stresowej w większym stopniu decyduje aktywność jednostki niż właściwości stresora. W ujęciu poznawczo-transakcyjnym radzenie sobie ze stresem to „stałe zmieniające się poznawcze i behawioralne wysiłki mające na celu uporanie się z określonymi zewnętrznymi i wewnętrznymi wymaganiami, ocenianymi przez osobę jako obciążające lub przekraczające jej zasoby”³⁴³.

Dwóch amerykańskich psychiatrów – Thomas Holmes i Richard Rahe – na podstawie własnych badań skonstruowało skalę stresu, na której umieścili najczęstsze i najważniejsze stresogenne wydarzenia życiowe. Na szczycie tej listy znalazła się śmierć współmałżonka jako wydarzenie najbardziej traumatyczne, któremu przypisali aż 100 punktów. Inne wymienione przez nich stresujące sytuacje to np.: rozwód – 73, ślub – 50, utrata pracy – 47, pogodzenie się ze współmałżonkiem – 45, urlop – 13, święta – 12, konflikty ze znajomymi bądź przyjaciółmi – 8 ogólne zajęcia szkolne, na uczelni – 7, opieka nad dziećmi – 5.

Łatwo dostrzec, że nawet wydarzenia uznawane za miłe, wyczekiwane, wręcz pożądane, wiążą się ze stresem i mogą doprowadzić do kryzysu psychologicznego. Czasem nawet ze stosunkowo prostą, wręcz banalną sytuacją człowiek nie zawsze potrafi sobie poradzić, więc cóż mówić o stresie spowodowanym trudnymi doświadczeniami i dlatego każda interwencja kryzysowa odnosi się mniej lub bardziej bezpośrednio do szeroko rozumianego kryzysu emocjonalnego.

³⁴³ S. Hobfoll, *Been down so long, it looks like up: Cognitive recalibration of group in response to sustained conflict*, „Palestine-Israel Journal” 2006, nr 10, s. 18-23.

O sukcesie w walce z kryzysem może zdecydować także wewnętrzne przekonanie o własnej skuteczności, które oznacza wiarę we własne zdolności do organizowania i wprowadzania w życie działań potrzebnych do przezwyciężenia przeszkód. Pozwala ono na specyficzną ocenę własnych kompetencji, ułatwiając poradzenie sobie z różnorodnymi trudnymi zadaniami. Ten indywidualny osąd determinuje postrzeganie swojej sytuacji, myślenie, emocje, wpływając na motywację i zachowanie, na co zwrócił uwagę w jednym z wywiadów Jacek Santorski: Człowiek, który myśli nie tylko o tym, jak się zabezpieczać, ale też o tym, jak wygrywać, z psychologicznego punktu widzenia reprezentuje najlepszą postawę.

Specjaliści nastawieni na walkę ze stresem i z sytuacjami kryzysowymi próbują wykształcić w swoich pacjentach mechanizmy:

- radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, ze stresem i z kryzysem, z wydarzeniami krytycznymi i traumatycznymi,
- niezbędne do pozytywnej adaptacji do sytuacji – np.: choroby (i radzenia sobie z nią), do walki z własnymi schorzeniami psychosomatycznymi czy somatycznymi, do utraty pracy, starości, a nawet śmierci.

Oczywiście nie ma jednego scenariusza, który umożliwiłby przetrwanie każdego kryzysu, ale warto wiedzieć, że gdy do niego dochodzi, typowa reakcja człowieka składa się z trzech etapów:

- 1) mechanizmu zaprzeczenia – zaskakującej reakcji na strach, stres, uruchamiającej się w zaskakujących chwilach;
- 2) oceny sytuacji – im więcej jest czasu, tym łatwiej zareagować na stres, można wtedy postrzegać go w szerszym kontekście, rozważyć wiele opcji działania, poskromić emocje;
- 3) momentu podjęcia decyzji – który jest kumulacją strachu wpływającego na postępowanie jednostki, jej odporności psychicznej, a także umiejętności wykorzystania wypracowanych wcześniej strategicznych scenariuszy postępowania.

Styl radzenia sobie – termin ten stosowany zawsze wtedy, gdy mowa o zwróceniu uwagi na istniejące różnice indywidualne w przebiegu czynności lub działań podejmowanych przez jednostkę. Heszen-Niejodek definiuje go jako: „(...) posiadany przez jednostkę, charakterystyczny dla niej repertuar strategii radzenia

sobie z sytuacjami stresowymi”³⁴⁴. Natomiast Wrześniewski nadaje mu raczej status cechy, traktując, „(...) jako trwałą, osobowościową dyspozycję jednostki do określonego zmagania się z sytuacjami stresowymi”³⁴⁵. Ludzie zazwyczaj różnią się pomiędzy sobą nie tylko rodzajami i liczbą strategii, którymi operują, ale również elastycznością procesu radzenia sobie, czyli łatwością, z jaką dostosowują owe strategie do wymogów konkretnej sytuacji stresowej. Różnice te są częściowo uwarunkowane genetycznie³⁴⁶.

Jedną z pierwszych klasyfikacji stylów radzenia sobie ze stresem opracowała w 1987 roku Miller. Wyróżniła dwa style radzenia sobie: jeden polegający na koncentrowaniu uwagi na czynniku stresogennym i/lub własnej reakcji, drugi polegający na odwracaniu uwagi od stresora i od własnych reakcji.

Późniejsze badania pokazały, że można więc uznać, iż istnieją trzy style radzenia sobie:

- 1) **styl skoncentrowany na zadaniu** – oznacza podejmowanie działania, które ma cel – wybierają go ci, dla których najważniejsze jest rozwiązanie problemu lub zmiana istniejącej sytuacji stresowej przez wykorzystywanie procesów poznawczych;
- 2) **styl skoncentrowany na emocjach** – charakteryzuje tych, którzy wybierają myślenie życzeniowe i fantazjowanie kosztem racjonalnego działania. Ich zdaniem nie ważne jest usunięcie lub zminimalizowanie bodźca stresowego; ważniejsze jest zmniejszenie napięcia emocjonalnego towarzyszącego sytuacji stresowej. Nie podejmują, więc realnych działań, aby rozwiązać sytuację stresową, a zatem trudno im osiągnąć pozytywny efekt, co często kończy się wzrostem napięcia psychicznego;
- 3) **styl skoncentrowany na unikaniu** – wiąże się z odrzuceniem od siebie myśli o zasadniczym problemie, niedopuszczaniem do przeżywania go i angażowania się w rozwiązanie sytuacji stresowej; oznacza pewną „ucieczkę” od problemu, a człowiek wykonuje czynności zastępcze - może

³⁴⁴ I. Heszen-Niejodek, *Styl radzenia sobie ze stresem: Fakty i kontrowersje*, „Czasopismo Psychologiczne” 1997; nr 3, s. 7-22.

³⁴⁵ K. Wrześniewski, *Style a strategie radzenia sobie ze stresem: Problemy pomiaru*, (w:) *Człowiek w sytuacji stresu: Problemy teoretyczne i metodologiczne*, pod red. I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996, s. 44-64.

³⁴⁶ J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak, *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS): Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2005.

na przykład robić pranie, sprzątać, spać, lub poszukiwać intensywnych kontaktów towarzyskich.

Oczywiście, style te nie zawsze występują w czystej formie, czasem przenikają się wzajemnie lub wyraźnie dominuje jeden z nich.

Trening do kryzysu, myślenie i postrzeganie rzeczywistości, które determinuje wybory jednostki, wpływa pozytywnie na jej wytrwałość w działaniu. A wysiłek wkładany w osiągnięcie celu i wiara we własną skuteczność mają ogromne znaczenie dla podejmowanych działań.

Opierając się o teorię Bandury³⁴⁷, można wnioskować, że aby skutecznie przewidywać zachowania i ich skutek, należy ocenić własne możliwości. Bandura wyróżnił cztery główne źródła wpływające na kształtowanie się przekonania o własnej skuteczności.

Są to:

- doświadczenia zastępcze – polegające na obserwacji ludzi podobnych do nas samych, którzy osiągają swoje cele poprzez podejmowanie trwałych wysiłków; obserwując zaczynamy wierzyć, że mając takie same umiejętności też coś zdobędziemy;
- rzeczywiste osiągnięcia – dostarczające wiadomości o naszych mocnych i słabych stronach, możliwościach, talentach i ograniczeniach;
- perswazja – informacje pochodzące od innych ludzi na temat tego, jacy jesteśmy i co potrafimy, co możemy osiągnąć;
- pobudzenie emocjonalne – jego wyrazem jest stan fizjologiczny organizmu związany z poziomem przekonania o własnej skuteczności w konkretnej sytuacji, na przykład szybkie bicie serca połączone z poczuciem zagrożenia sygnalizuje lęk przed porażką, a połączone z entuzjazmem oznacza radość z oczekiwanego sukcesu.

Kiedy człowiek wierzy, że może sobie poradzić z sytuacją, w której się znalazł, staje się nie tylko kreatywny, ale także odporny. Oczywiście ułatwia to umiejętną ocenę własnych możliwości. Według Bandury na kształtowanie się przekonania o własnej skuteczności wpływ mają:

³⁴⁷ A. Bandura, *Self-efficacy*, „Harvard Mental Health Letter” 1997, nr 13(9), s. 20-44.

- rzeczywiste osiągnięcia - świadomość własnych mocnych i słabych stron, możliwości, zdolności, ale i ograniczeń;
- doświadczenia zastępcze – ich źródłem jest umiejętność obserwacji ludzi podobnych do nas samych. Jeśli im udaje się osiągnąć sukces, to i my zaczynamy wierzyć, że mając podobne predyspozycje i umiejętności, też zrealizujemy nasze zamiary;
- perswazja – informacje pochodzące od innych na temat naszych możliwości;
- pobudzenie emocjonalne – stan fizjologiczny organizmu wynikający z przekonania o własnej skuteczności w konkretnej sytuacji, np.: szybkie bicie serca może oznaczać zagrożenie, ale także radość z oczekiwanego sukcesu.

Ludzie radzący sobie w stresie i kryzysie to często ludzie postępujący zgodnie z koncepcją nadziei opracowaną przez Syndera³⁴⁸. Uczony ten dostrzegł, że określają ją dwojakiego rodzaju przekonania, czyli:

- **Przekonanie o sobie jako o wykonawcy**, który potrafi zainicjować dążenie do celu po wybranej drodze i wytrwać w nim, mimo napotkanych przeszkód. Można więc powiedzieć, że jest to przekonanie o sile własnej woli (*agency*), inaczej myślenie sprawcze. Energia wynikająca z przekonania o własnej skuteczności jako wykonawcy ma szczególne znaczenie w obliczu zwątpienia, przeszkód i zmęczenia – wtedy pomaga utrzymać wybraną drogę do celu. Ten komponent został nazwany przekonaniem o posiadaniu silnej woli, w skrócie *silna wola*³⁴⁹.
- **Przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań** – dotyczy spostrzegania siebie, jako osoby zdolnej i zaradnej, będącej w stanie wymyślić lub poznać skuteczny sposób prowadzący do osiągnięcia celu (*pathway thoughts, pathways*); nazywane także myśleniem kierunkowym (Franke 2005). Jest, więc to przekonanie o własnej wiedzy i kompetencji intelektualnej, która przyczynia się do skutecznej realizacji planów. Synder twierdzi, że istnieje wzajemna relacja między myśleniem sprawczym

³⁴⁸ D. Schunk, F. Pajares, *The development of academic self-efficacy*, (w:) *Development of achievement motivation*, pod red. A. Wigfielda, J. Eccles, Academic Press, San Diego 2002.

³⁴⁹ M. Łaguna, J. Trzebiński, M. Zięba, *KNS – Kwestionariusz Nadziei na Sukces*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa, 2005, s. 69.

a kierunkowym. Z jednej strony: osoby są w stanie osiągnąć cel (myślenie sprawcze), a z drugiej – potrafią opracować alternatywne sposoby osiągnięcia go (myślenie kierunkowe).

3.6. Wnioski

Poczucie bezpieczeństwa jest stanem świadomościowym, na który wpływ ma szereg czynników zewnętrznych i wewnętrznych. Z procesu badawczego, ukierunkowanego na rozwiązanie drugiego problemu szczegółowego, w brzmieniu: *jakie są uwarunkowania subiektywne (psychologiczne, świadomościowe) poczucia bezpieczeństwa żołnierzy*, wyłania się szereg interesujących wniosków:

- W rozdziale tym określono przede wszystkim istotę kształtowania poczucia bezpieczeństwa żołnierzy jako podmiotu współczesnej organizacji jaką jest wojsko. Na kształtowanie poczucia bezpieczeństwa podmiotu ma wpływ stan organizmu, który warunkuje całokształt procesów mających na celu przywrócenie integralności wewnętrznego środowiska organizmu oraz podejmowanie decyzji zgodnych z wewnętrznymi przekonaniami.
- Naturalna lub wypracowana odporność psychiczna na skutki wyzwań i zagrożeń – może warunkować poczucie bezpieczeństwa żołnierzy. Opisywana jest ona przez badaczy, jako umiejętność radzenia sobie z sytuacjami mogącymi mieć destrukcyjny lub konstruktywny wpływ na bieżące trwanie lub przetrwanie oraz samorealizację podmiotu. Czynniki wpływające na odporność psychiczną: kontrola, zaangażowanie, wyzwania, pewność siebie, pozytywne nastawienie, inteligencja emocjonalna, a także podejmowanie decyzji, zdyscyplinowana wola, zdolność do poświęceń i samowyrzeczenia – mogą mieć komplementarnie wpływ na stan poczucia bezpieczeństwa żołnierzy.
- Zwrócono również uwagę na problematykę istoty oraz wyzwań współczesnego wojska, jako fundamentu w kształtowaniu mechanizmów psychologicznych mających wpływ na budowanie poczucia bezpieczeństwa żołnierzy.

- Wszystkie działania zmierzające do zwiększenia liczebności wojska miały na celu zwiększenie poczucia bezpieczeństwa, zarówno żołnierzy jak i społeczeństwa. Badania społecznej pozycji zawodowej żołnierzy pokazują, że żołnierze cieszą się wysokim szacunkiem, prestiżem i zaufaniem społecznym oraz stabilizacją i bezpieczeństwem materialnym – co może warunkować poczucie bezpieczeństwa.
- Wskazano, że rzeczywistość postrzegana przez pryzmat stereotypów rodzaju może mieć współcześnie w wojsku znaczenie w kształtowaniu poczucia bezpieczeństwa żołnierzy, szczególnie w sytuacji wzrastającej liczby kobiet w wojsku. Wraz z pojawianiem się w kulturze stereotypów rodzaju, zaczynają funkcjonować oczekiwania dotyczące wzorców zachowania stereotypizowanych grup. Takie oczekiwania warunkują nie tylko zachowania członków grup, ale także reakcje społeczne na ich członków i mają wpływ na bezpieczeństwo indywidualne i zbiorowe. Kobiety i mężczyźni charakteryzują się odmiennym podejściem do ról zawodowych. Dlatego stereotypy związane z płcią mogą w istotny sposób wpływać na role zawodowe kobiet i mężczyzn oraz poczucie bezpieczeństwa zawodowego. Wszystko to może mieć wpływ kształtujący na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy.
- Kolejnym obszarem było wskazanie znacznych różnic poszczególnych pokoleń żołnierzy w podejściu do służby wojskowej oraz sam proces zmiany pokoleń w służbie, które mogą mieć wpływ na poczucie bezpieczeństwa. Wyszczególniono najważniejsze różnice w podejściu do celu i organizacji służby poszczególnych pokoleń. Badania wskazują, że pokolenia starsze (Baby Boomers, X) cenią sobie stabilną pracę i płacę pozwalającą żyć na dobrym poziomie. Pokolenia Y i Z cenią bardziej wolność, spełnianie się, rozwój osobisty kreatywne, ciekawe zadania, które są ważniejsze niż wysoka płaca. Pokolenia obecne służbie różnią się także tym, co jest istotne w organizacji służby: dla Baby Boomers – doskonała organizacja pracy, wszystko robione na czas i solidnie; dla pokolenia X – umiejętność stopniowania ważności zadań, skupienie, rozpoczynanie zadania dopiero po skończeniu wcześniejszego. Natomiast pokolenia Y i Z w większym stopniu cenią multitasking, robienie wielu

zadań jednocześnie z dużym zapalem, ale mniejszym skupieniem na jednej czynności i trudnością w ustalaniu hierarchii zadań - co może utrudniać doprowadzenie rozpoczętych zadań do końca. Uwarunkowania te mogą mieć wpływ na kształtowanie poczucia bezpieczeństwa żołnierzy.

- Z dotychczasowych badań wynika, że dużym wyzwaniem dla poczucia bezpieczeństwa żołnierzy jest stres. Bodźce wywołujące obciążenie lub napięcie emocjonalne są psychologicznymi czynnikami stresu. W obliczu rosnących wymogów służby, zwiększa się poziom obciążeń psychicznych lub napięcia emocjonalnego w skutek silnej presji czasowej, konieczności dostosowania się emocjonalnego i merytorycznego do warunków służby. Badania wskazują, że ilość stresorów mających wpływ na stan organizmu lawinowo zwiększa się w ostatnich latach. Współcześnie żołnierze muszą mierzyć się z nieznanymi wcześniej zjawiskami przebodźcowania, stresując się informacjami niemającymi bezpośredniego związku z osobistym życiem i doświadczeniem. Prognozuje się, że zjawisko to będzie narastać, co może mieć wpływ na kształtowanie poczucia bezpieczeństwa żołnierzy.
- Analizy badań pokazują, że konflikt pomiędzy pracą a życiem osobistym jest w Europie powszechny i stanowi jedno z najczęściej występujących zagrożeń zdrowia ludzi chorobami psychosomatycznymi. Zjawisko to może mieć wpływ na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy i stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa zarówno indywidualnego jak i zbiorowego.

ROZDZIAŁ IV

UWARUNKOWANIA OBIEKTYWNE POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA BADANYCH ŻOŁNIERZY

Wyniki badań, zaprezentowane w treści niniejszego rozdziału odnoszą się do obiektywnych uwarunkowań poczucia bezpieczeństwa żołnierzy, realizujących operację poza granicami kraju w ramach Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Rumunii, ale rozważania naukowe na ten temat sięgają szeregu innych zagadnień, związanych z bezpieczeństwem personalnym żołnierza.

4.1. Organizacja i formowanie Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Rumunii

Decyzja o Dopasowanej Wysuniętej Obecności, czyli tFP (ang. tailored Forward Presence) została podjęta podczas szczytu NATO w Warszawie. Jest ona ukierunkowana na zwiększenie potencjału obrony i odstraszania NATO na południowej flance Sojuszu Północnoatlantyckiego.

Wzmacniając bezpieczeństwo Rumunii, wzmacniamy bezpieczeństwo wschodniej i południowej flanki NATO i całego Sojuszu Północnoatlantyckiego. Wszystkie działania, tak Sojuszu jak i jego poszczególnych członków mają charakter defensywny i odstraszający. Są wynikiem adaptacji NATO do aktualnych wyzwań bezpieczeństwa. Polska jest również „dawcą” bezpieczeństwa, a nie tylko jego „biorcą”. W ramach inicjatywy wzmacniania wschodniej flanki NATO Polska jest jedynym państwem, które zarówno przyjmuje batalionową grupę bojową na swoim terytorium, ale także wspomaga pododdziały NATO w Rumunii. Polska zadeklarowała wydzielenie pododdziałów do misji rotacyjnie. Plany Sojuszu w tym zakresie przewidują wykorzystanie potencjału wielonarodowej brygady, tworzonej na bazie brygady rumuńskiej oraz kwatery Wielonarodowej Dywizji Południowy Wschód.

PKW Rumunia znajduje się w podporządkowaniu wielonarodowej batalionowej grupy bojowej wchodzącej w skład rumuńskiej 2 Brygady Piechoty, a pod względem kierowania narodowego podlega Ministrowi Obrony Narodowej, za pośrednictwem Dowódcy Operacyjnego Rodzajów Sił Zbrojnych.

O użyciu lub zasadach pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa decyduje Prezydent Państwa w drodze postanowienia na wniosek Rady Ministrów. W postanowieniu o użyciu jednostek wojskowych poza granicami państwa określa się:

- jednostki wojskowe, ich nazwy, liczebność oraz czas, przez jaki będą pozostawać poza granicami państwa;
- cel skierowania jednostek wojskowych, zakres ich zadań oraz obszar działania;
- system kierowania i dowodzenia jednostkami wojskowymi oraz organ organizacji międzynarodowej, któremu jednostki zostaną podporządkowane na czas operacji;
- organy administracji rządowej, odpowiedzialne za współpracę z kierowniczymi organami właściwej organizacji międzynarodowej w zakresie kierowania działalnością i zaopatrywania jednostek wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa;
- uzbrojenie i sprzęt wojskowy;
- trasy i czas przemieszczania się kontyngentu w przypadku tranzytu.

W procesie formowania się kolejnych zmian kontyngentu PKW Rumunia przestrzega się zatwierdzonych przez Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego – zasad kwalifikowania kandydatów do służby w polskich jednostkach wojskowych poza granicami państwa. Przeprowadzone badania wskazują, że stwierdzone zostało określenie właściwych wymagań, jakie powinni spełniać kandydaci do służby w działaniach poza granicami państwa. W tym także potrzeby zapewnienia i zagwarantowania przestrzegania dyscypliny i warunków bezpieczeństwa w czasie wykonywania zadań. Dowództwo Operacyjne Sił Zbrojnych wydało szczegółowe wytyczne związane z procesem formowania i kompletowania stanów osobowych

Dobór kandydatów do służby w Polskim Kontyngencie Wojskowym w Rumunii uwzględnia priorytety i potrzeby skierowania żołnierzy na stanowiska etatowe zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami oraz możliwościami jednostki wojskowej, potrzebami kontyngentu, a także poleceniami (rozkazami) przełożonych.

Wyniki badań wskazują, że zgodnie z przyjętymi rozwiązaniami żołnierze wytypowani do PKW Rumunia powinni spełniać następujące wymagania:

- posiadać kwalifikacje zgodne ze specjalnością wojskową określonego stanowiska w etacie kontyngentu;
- posiadać pozytywne orzeczenie komisji lekarskiej;
- posiadać znajomość języka obcego zgodną z przewidywanym zakresem obowiązków na zajmowanym stanowisku;
- mieć uregulowaną sytuację kadrową w macierzystej jednostce wojskowej (stanowisko służbowe żołnierza nie powinno być planowane do skreślenia z etatu a także w czasie pobytu na misji nie może kończyć się okres kadencji na danym stanowisku);
- posiadać międzynarodowe świadectwo szczepień ochronnych;
- posiadać kartę tożsamości;
- posiadać tabliczkę tożsamości oraz tabliczkę identyfikacyjną grupy krwi;
- posiadać aktualny pasport z wymogiem ważności przynajmniej pół roku ponad planowany czas powrotu do kraju;
- posiadać certyfikat bezpieczeństwa o dopuszczeniu do informacji niejawnych o klauzuli wymaganej na danym stanowisku;
- otrzymać ocenę pozytywną ze sprawdzianu z wychowania fizycznego;
- nie być skazanym prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego.

Ze składu wyklucza się osoby, które w przeszłości zostały odwołane z rejonu misji z powodów dyscyplinarnych. Ze składu PKW wyklucza się również żołnierzy, w stosunku do których Służba Kontrwywiadu wydała negatywną opinię.

Z przeprowadzonego badania wynika, że kandydat kierowany na stanowisko służbowe powinien posiadać stopień odpowiadający stopniowi etatowemu w kontyngencie. W przypadku braku kandydatów spełniających to kryterium dopuszczalne są odstępstwa od tej zasady: 1) oficerowie mogą być kierowani o stopień wyżej lub o stopień niżej od posiadanego stopnia wojskowego, jednakże w ramach korpusu oficerów; 2) podoficerowie mogą być kierowani na stanowisko etatowe o dwa stopnie wyższe od posiadanego stopnia wojskowego; 3) szeregowi mogą być kwalifikowani na wszystkie stanowiska etatowe w ramach korpusu szeregowych etatowych. W czasie formowania sił celowe jest

niekwalifikowanie kandydatów w ramach jednego kontyngentu na tę samą zmianę małżonków lub rodzeństwa.

4.2. Wyposażenie i zadania PKW Rumunia

PKW Rumunia wyposażony jest w kołowe transportery opancerzone Rosomak, a także sprzęt wspierający ich funkcjonowanie w rejonie ćwiczeń.

Głównym zadaniem jest wspólne szkolenie pod auspicjami Wielonarodowej Dywizji Południowy Wschód. Zgodnie z postanowieniem Prezydenta RP, PKW Rumunia liczy do 300 żołnierzy.

Polski Kontyngent Wojskowy w składzie Wielonarodowej Brygady Południe – Wschód w Rumunii oraz Republice Bułgarii (PKW Rumunia) – wydzielony komponent Sił Zbrojnych RP w postaci kompanii zmotoryzowanej na KTO Rosomak z pododdziałami logistycznymi, przeznaczony do wsparcia sił sojuszniczych NATO na tzw. wschodniej flance w ramach dostosowanej Wysuniętej Obecności w Rumunii. PKW Rumunia na przestrzeni lat nosił następujące oficjalne nazwy:

- 2017–2022: Polski Kontyngent Wojskowy w składzie wielonarodowej brygady sił dostosowanej Wysuniętej Obecności Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego w Rumunii i Republice Bułgarii;
- 2022: Polski Kontyngent Wojskowy w składzie Grupy Bojowej sił Zwiększonej Gotowości Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego w Rumunii oraz Republice Bułgarii;
- 2022: Polski Kontyngent Wojskowy w składzie batalionowej grupy bojowej sił wzmocnionej Wysuniętej Obecności Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego w Rumunii oraz Republice Bułgarii;
- od 2023: Polski Kontyngent Wojskowy w składzie Wielonarodowej Brygady Południe – Wschód w Rumunii oraz Republice Bułgarii.

Rosyjskie działania zbrojne wymierzone w integralność Ukrainy (aneksja Krymu przez Rosję i wojna w Donbasie) znacząco zmieniły sytuację geopolityczną w środkowej i wschodniej Europie. Koniecznością stało się zagwarantowanie bezpieczeństwa nowym państwom członkowskim Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego, tj. przyjętych do Sojuszu po 1999, zwłaszcza w rejonie

tw. wschodniej flanki NATO (przede wszystkim Polska i państwa bałtyckie, a także Rumunia i Bułgaria).

W rezultacie postanowień podjętych w trakcie szczytu NATO w Warszawie 8–9 lipca 2016 państwa członkowskie NATO rozpoczęły przemieszczanie sił sojuszniczych w ramach dwóch inicjatyw:

- Enhanced Forward Presence (eFP), wzmocniona Wysunięta Obecność – zwiększenie potencjału obrony i sił odstraszenia poprzez utworzenie w Polsce, na Litwie, Łotwie i w Estonii batalionowych grup bojowych złożonych z kontyngentów państw członkowskich.
- Tailored Forward Presence (tFP), dostosowana Wysunięta Obecność – wzmocnienie bezpieczeństwa Rumunii i Bułgarii poprzez wsparcie wojskowe stacjonującej w Rumunii Wielonarodowej Dywizji Południowo-Wschodniej i podległej jej Wielonarodowej Brygady Południowo-Wschodniej.

W przypadku dostosowanej Wysuniętej Obecności Polska jest państwem-kontrybutorem (ponadto w ramach wzmocnionej Wysuniętej Obecności, w Orzyszu stacjonuje grupa bojowa pod amerykańskim dowództwem z udziałem wojsk rumuńskich). Zgodnie z postanowieniem Prezydenta RP z dnia 27 kwietnia 2017 do Rumunii został skierowany Polski Kontyngent Wojskowy w składzie kompanii piechoty zmotoryzowanej z elementem wsparcia logistycznego (łącznie ok. 230 żołnierzy i pracowników wojska oraz 14 kołowych transporterów opancerzonych Rosomak). Kontyngent wystawiony jest rotacyjnie przez bataliony piechoty zmotoryzowanej 12 Brygady Zmechanizowanej 12 Dywizji Zmechanizowanej (do 2023 17 Brygady Zmechanizowanej 11 Dywizji Kawalerii Pancernej) ze wsparciem z innych jednostek.

Przygotowania do wystawienia kontyngentu przez 17 Brygadę Zmechanizowaną rozpoczęły się w grudniu 2016. Do maja 2017 trwało szkolenie poszczególnych pododdziałów kompanii i Narodowego Elementu Wsparcia, zakończone certyfikacją PKW Rumunia. Na przełomie maja i czerwca 2017 siły i środki zostały przemieszczone z Polski do Rumunii³⁵⁰.

³⁵⁰ *Polski kontyngent w drodze na misję*, Polska Zbrojna [portal], <https://www.polska-zbrojna.pl/home/articleshow/22675>, dostęp 15.01.2020.

Kompania zmotoryzowana funkcjonuje w ramach rumuńskiej 2 Brygady Piechoty w miejscowości Krajowa (w strukturze sojuszniczej jako Wielonarodowa Brygada Południowy – Wschód w składzie Wielonarodowej Dywizji Południowy – Wschód). W skład brygady wchodzi jednostki rumuńskie oraz kontyngenty z Polski, Portugalii i Macedonii Północnej (stan na 2023)³⁵¹.

4.3. Wyszukolenie PKW Rumunia

Na podstawie obserwacji uczestniczącej autorka może stwierdzić, że przygotowanie żołnierzy jest procesem długotrwałym, wymagającym dużego zaangażowania zarówno żołnierzy jak i dowódców, a także wysiłku organizacyjnego. Końcowym etapem tego wysiłku musi być bezpieczne, odpowiedzialne wykonanie zadań w rejonie działań poza granicami kraju. Proces przygotowania obejmuje cztery etapy:

1. Planowanie – czas trwania 2,5-3 miesięcy;
 - a/ Opracowanie:
 - dokumentacji operacyjnej,
 - etatów PKW.
 - b/ Wyznaczanie dowódców kontyngentu PKW.
 - c/ Kwalifikacje na stanowisko.
 - d/ Badania i szczepienia.
 - e/ Weryfikacja poświadczeń bezpieczeństwa.
2. Przygotowanie i formowanie – czas trwania 1,5 -2 miesiące;
 - a/ Rekonesans rejonu operacji.
 - b/ Kursy instruktorsko-metodyczne dla dowódców kontyngentu PKW.
 - c/Kursy specjalistyczne dla żołnierzy.
 - d/ Wyposażenie zgodnie z tabelą wyposażenia.
 - e/Opracowanie dokumentacji szkoleniowej i przystosowanie bazy szkoleniowej.
3. Szkolenie - czas trwania 6 miesięcy;
 - a/ Szkolenie i zgrywanie w ramach drużyny i plutonu.

³⁵¹ *Odstraszać i bronić*, Polska Zbrojna [portal], <https://www.polska-zbrojna.pl/home/galleryshow/3196?t=Odstraszac-i-bronic>, dostęp 28.06.2023.

- b/ Szkolenie i zgrywanie zespołów.
- c/ Zgrywanie PKW w ramach ćwiczenia taktycznego z wojskami.
- d/ Certyfikacja PKW.
- e/ Usunięcie niedociągnięć.

4. Przygotowanie do rotacji -1 do 1,5 miesiąca.

- a/ Indywidualne przygotowanie do rotacji.
- b /Przemieszczenie z MSD do rejonu misji.
- c/ Przekazanie dowodzenia.

Każdy z etapów jest ważny z punktu widzenia późniejszych działań operacyjnych. Etapy te mogą się na siebie nakładać i być realizowane jednocześnie, by szkolenie rozpocząć po sformowaniu pododdziału. Szkolenia koordynuje oddział szkolnictwa wojskowego wchodzący w skład pionu szkolenia szkolnictwa wojskowego wojsk lądowych. Dowódcy są jednak zobowiązani do określenia potrzeb w tym zakresie i generowania zapotrzebowania. Dowódca składa też zapotrzebowanie na kursy specjalistyczne:

- szkolenia kursowego i specjalistycznego wojsk pancernych i zmechanizowanych zgodnie z ofertą szkoleniową jednostek szkolnictwa Wojsk Lądowych;
- szkolenia kursowego i specjalistycznego logistyki;
- znajomości prawa wojennego, warunków klimatycznych, szkolenia kulturowego i języków lokalnych w rejonie misji;
- szkolenia psychologicznego;
- uwarunkowań prawnych w działaniach w ramach misji.

Kursy te obejmują całe praktyczne spektrum specjalności wojskowych, od prowadzenia pojazdów niezbędnych do wyposażenia kontyngentu, przez znajomość lokalnych zwyczajów i języka, do szeroko rozumianej działalności logistycznej. Szkolenie kończy się oceną poziomu wyszkolenia indywidualnego (praktyczny egzamin z wiodących przedmiotów dla danego rodzaju wojsk oraz specjalności wojsk. W nowoczesnej armii, nowoczesnie wyposażonej i uzbrojonej nie może zabraknąć nowoczesnego typu dowodzenia, opartego na trosce o człowieka, o jego potrzeby i bezpieczeństwo fizyczne i psychiczne. Dobre przygotowanie żołnierzy i realizacja zadań na najwyższym poziomie, zależy

nie tylko, od jakości wyposażenia, umiejętności praktycznych, ale także od ich stanu psychicznego.

Z punktu widzenia tematyki niniejszej dysertacji, warto podkreślić, że w terminarzu szkoleń swoje szczególne miejsce znajduje także szkolenie psychologiczne. Obejmuje ono:

Etap I: Przygotowanie do pełnienia służby poza granicami państwa.

Przygotowanie do misji to ważny etap, w którym obok szkolenia wojskowego, poznawania procedur działania w misji, zgrywania pododdziałów, prowadzone jest psychologiczne przygotowanie żołnierza do pełnienia służby, a rodziny w kraju – do długotrwałej rozłąki. Ważna jest wiedza żołnierza dotycząca funkcjonowania człowieka w sytuacjach trudnych i ekstremalnych, rozumienie własnych stanów fizjologicznych i psychicznych.

Działania w tym etapie początkuje wstępna kwalifikacja psychologiczna kandydatów do misji. Chociaż wszyscy żołnierze w trakcie wstępowania do wojska byli weryfikowani pod względem psychicznych zdolności do służby, to w życiu każdego człowieka – również żołnierza – mogą zaistnieć takie wydarzenia, które negatywnie wpłyną na funkcjonowanie psychiczne. W takim przypadku konieczne jest określenie aktualnej kondycji psychofizycznej kandydata pod kątem jego zdolności do pełnienia służby poza granicami państwa.

Najlepszą orientację w sytuacji rodzinnej żołnierza oraz jego umiejętności funkcjonowania w grupie, obok dowódcy, posiada psycholog jednostki wojskowej. To jemu właśnie należy zlecić psychologiczną selekcję oraz przygotowanie kandydatów do misji. Szkolenie psychologiczne należy ująć w planie przygotowania przed misją i dopasować w czasie do danego komponentu.

A. wstępna kwalifikacja psychologów do udziału w misji

Potrzeba uczestnictwa psychologów w rejonie misji jest bezsporna – świadczą o tym ilości podejmowanych działań interwencyjnych po przeżyciach traumatycznych oraz konsultacji indywidualnych udzielanych żołnierzom. Jednak psycholog, który ma być wsparciem dla innych żołnierzy, sam musi być w jak najlepszej kondycji psychofizycznej oraz posiadać niezbędną wiedzę i doświadczenie w zakresie prowadzenia interwencji kryzysowej. Doboru psychologów udających się w rejon misji dokonuje Dowództwo Operacyjne SZ (w przypadku pracowników wojska) lub Dowództwo Wojsk Lądowych

(w przypadku żołnierzy), we współdziałaniu ze starszymi specjalistami – psychologiem Departamentu Wychowania i Promocji Obronności MON.

B. wstępna kwalifikacja żołnierzy do udziału w misji

W celu weryfikacji stanu psychicznego żołnierzy – kandydatów do służby poza granicami państwa, dowódcy jednostek wojskowych, którzy są odpowiedzialni za wystawienie poszczególnych komponentów, powołują psychologa jednostki wojskowej do komisji kwalifikacyjnej. Psycholog, w wydzielonym osobno pomieszczeniu przeprowadza wywiad w oparciu o kwestionariusz „przed misją”. Stwierdzenie istnienia przeciwwskazań psychologicznych skutkuje umieszczeniem w protokole nazwiska kandydata wśród osób, które nie zostały zakwalifikowane do służby w misji poza granicami państwa.

C. szkolenie przygotowawcze dla psychologów

Każdy psycholog zakwalifikowany do służby lub pracy w kontyngencji poza granicami państwa uczestniczy w 1-2-dniowym szkoleniu, przygotowującym do specyfiki zadań podejmowanych w misji, prowadzonym przez DWiPO z udziałem psychologów z dużym doświadczeniem zawodowym i misyjnym. Przed wyjazdem zakwalifikowany psycholog ma obowiązek skontaktować się z psychologiem jednostki, z której wyjeżdżają żołnierze, aby uzyskać informacje i dokonać wglądu w dokumenty.

D. szkolenie psychologiczne dowódców

Jednym z podstawowych czynników warunkujących odporność psychiczną żołnierzy na czynniki pola walki, jest zaufanie dowódcy. Dlatego dowódców wszystkich szczebli dowodzenia należy objąć dodatkowym szkoleniem z zakresu psychologii dowodzenia, z uwzględnieniem zagadnień dotyczących budowania zespołów, motywowania podwładnych, rozwiązywania konfliktów interpersonalnych, udzielania podstawowej pomocy po zdarzeniu traumatycznym oraz osobom w kryzysie, rozpoznawania i przeciwdziałania zachowaniom patologicznym.

E. szkolenie psychologiczne żołnierzy

Żołnierzy zakwalifikowanych do udziału w misji obejmuje się 8 godzinnym szkoleniem psychologicznym, które stanowi praktyczne uzupełnienie programu szkolenia żołnierzy zawodowych w zakresie kształcenia obywatelskiego oraz profilaktyki i dyscypliny wojskowej. Tematyka szkolenia powinna obejmować

przypomnienie wiadomości na temat czynników wpływających na funkcjonowanie żołnierza podczas misji, procesu adaptacji, stresu psychologicznego, kształtowania kompetencji antystresowych, modelowania zachowań i postaw żołnierza w trakcie incydentów krytycznych (sytuacje zakładnicze), funkcjonowania w zespole, radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych oraz radzenia sobie w sytuacjach rozłąki. Trzon szkolenia powinny stanowić zajęcia w formie ćwiczeń i treningów z ww. problematyki, zwłaszcza w zakresie kształtowania kompetencji radzenia sobie ze stresem („szczepienie stresem”).

F. psychologiczne przygotowanie rodzin

Dobry kontakt żołnierza czy pracownika wojska z rodziną oraz pewność, że rodzina jest odpowiednio przygotowana do rozłąki, a także bezpieczna wpływa pozytywnie na samopoczucie uczestników misji. Kontakt z rodzinami należy nawiązywać od momentu rozpoczęcia przygotowań do misji. W każdym garnizonie, z którego żołnierze kierowani są do udziału w misji, należy powołać Centrum Pomocy Rodzinie. Za zorganizowanie oraz działalność CPR odpowiada dowódca jednostki wojskowej. Centrum koordynuje działalność pomocową dla rodzin realizowaną m.in. przez dowódcę jednostki wojskowej, oficera wychowawczego, psychologa, lekarza, kapelana i innych specjalistów, zgodnie z zapotrzebowaniem. Dużą rolę mają do spełnienia Stowarzyszenia Rodzina Wojskowa i inne organizacje specjalizujące się w profilaktyce problemów społecznych. CPR tworzy się na bazie klubu jednostki wojskowej.

Etap II: Ośłona psychologiczna podczas misji nad żołnierzami i pracownikami oraz ich rodzinami w kraju.

A. szkolenie w trakcie realizacji zadań w misji

Podczas misji deficyt czasu nie pozwala na realizację szkolenia systemowego, dlatego zajęcia edukacyjne i treningowe należy zrealizować przede wszystkim przed misją. Jedno szkolenie przeprowadza się podczas rotacji zmian. Psycholog kończący służbę, wspólnie z psychologiem obejmującym obowiązki na misji, przeprowadza ćwiczenia integrujące w zespołach, które razem nie szkoliły się przed wyjazdem. Podczas tego szkolenia przekazywane są również informacje dotyczące miejsca i czasu udzielania porad i konsultacji psychologicznych oraz kontakt telefoniczny. Na funkcjonowanie społeczne i stan psychiczny żołnierzy ma

wpływ wiele warunków zależnych m.in. od dowódców i osób funkcyjnych. Ważniejsze z nich to:

- możliwie najlepsze zabezpieczenie socjalne,
- dbałość i tworzenie warunków właściwych relacji interpersonalnych,
- umożliwienie wypoczynku i aktywnej relaksacji,
- stworzenie dogodnych możliwości do kontaktu z rodzinami w kraju,
- dostęp do informacji i osób funkcyjnych mogących udzielić pomocy lub porady,
- całodobową opiekę medyczną i psychologiczną oraz posługę kapłańską.

B. psycholog w kontyngencie:

Psycholog w trakcie misji aktywnie uczestniczy w życiu i zadaniach kontyngentu. Bierze udział w odprawach, by mieć aktualne rozeznanie o sytuacji, z jaką mierzą się żołnierze w różnych bazach i punktach oraz w omówieniach zaistniałych zdarzeń negatywnych. Udziela dowódcom konsultacji o postępowaniu wobec osób niezintegrowanych z pododdziałem, osób, które uczestniczyły w zdarzeniach traumatycznych lub przeżywających rodzinne problemy. Udziela konsultacji wszystkim żołnierzom na ich życzenie. Psycholog – żołnierz odwiedza wszystkie bazy i posterunki, tak, aby każdy miał szansę skorzystania z jego pomocy. Psycholog – żołnierz może uczestniczyć również w wyjazdach konwojów z pomocą humanitarną i medyczną, w celu lepszej integracji i możliwości obserwacji żołnierzy podczas wykonywania zadań. Psycholog w kontyngencie:

- organizuje spotkania i wsparcie dla żołnierzy uczestniczących w zdarzeniach traumatycznych,
- pracuje indywidualnie i grupowo w sytuacjach żałoby,
- doradza i wspiera w problemach rozłąki,
- wspiera dowódców w rozwiązywaniu konfliktów,
- organizuje spotkania w pododdziałach poruszające bieżące problemy,
- prowadzi konsultacje indywidualne,
- współpracuje z lekarzami, kapelanami, oficerami wychowawczymi, dowódcami,
- prowadzi dokumentację swojej pracy.

Ważnym elementem jest psychiczne przygotowanie żołnierzy do powrotu do kraju. Psycholog w końcowym etapie misji przeprowadza zajęcia grupowe bądź

indywidualne dotyczące zachowań i stanów psychicznych, jakie mogą wystąpić po powrocie do kraju, funkcjonowania w rodzinie po długiej nieobecności, czy warunków szybszej adaptacji.

C. opieka nad rodzinami

Rodziny uczestników przez czas trwania misji mają możliwość korzystania z Centrum Pomocy Rodzinie. Mają zapewnioną bieżącą opiekę psychologiczną – realizowaną w jednostce lub wojskowej pracowni psychologicznej, prawną, logistyczną i inną, odpowiednią do zaistniałych potrzeb. Wobec rodzin podejmowane są również działania profilaktyczne – mające na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom rozłąki, a także przedsięwzięcia integrujące środowisko wojskowe.

D. działania profilaktyczne i kontrolne po zakończeniu misji

Powrót do kraju jest dla uczestnika misji okresem zarówno radosnym, jak i trudnym ze względu na osobiste doświadczenia wyniesione z misji i potencjalne trudności readaptacyjne do funkcjonowania w sytuacjach służbowych i środowisku rodzinnym. Działania osłonowe po misji muszą być długofalowe, ponieważ ewentualne negatywne reakcje na sytuacje traumatyczne doświadczone w misji mogą wystąpić z długim odroczeniem.

a) działania podejmowane wobec żołnierzy

Po powrocie do kraju i stawieniu się w macierzystej jednostce wojskowej, żołnierze obowiązkowo poddawani są ocenie epidemiologicznej, którą prowadzi lekarz jednostki. Ponadto dowódca jednostki kieruje każdego żołnierza do psychologa jednostki. Psycholog – konsultant dowódcy ds. profilaktyki psychologicznej – poddaje ocenie stan psychiczny uczestnika misji.

b) działania na rzecz rodzin

Rodziny są przygotowywane na powrót żołnierza lub pracownika wojska na spotkaniach organizowanych w Centrach Pomocy Rodzinie już podczas trwania misji. Ponieważ nie wszystkie rodziny biorą udział w takich spotkaniach, dlatego uczestnik misji po powrocie do kraju otrzymuje ulotki (które powinien przekazać swojej rodzinie) o możliwych trudnościach we wspólnym funkcjonowaniu w pierwszym okresie po powrocie z misji i sposobach ich przezwyciężania. Przekazane informacje pomagają rozpoznać objawy PTSD i innych zaburzeń funkcjonowania oraz wskazują możliwości uzyskania pomocy specjalistycznej.

Rodziny mają także możliwość bezpośredniego zwrócenia się do psychologa w jednostce wojskowej, w pracowni psychologicznej lub uzyskać pomoc w szpitalach wojskowych.

c) system wsparcia psychologów

Departament Wychowania i Promocji Obronności organizuje dwa razy w roku 3 – dniowe spotkania psychologów uczestniczących w misjach, w czasie, których dokonuje się analizy prowadzonej działalności, omawia się trudne i charakterystyczne przypadki oraz prowadzi się superwizję koleżeńską.

d) leczenie uczestników misji poza granicami państwa, u których rozpoznano zaburzenia psychiczne

Żołnierze i pracownicy wojska cierpiący z powodu zaburzeń psychicznych po powrocie z misji, mają prawo do bezpłatnego leczenia w dowolnie wybranym przez siebie zakładzie opieki zdrowotnej. Zaleca się jednak leczenie w wojskowych zakładach leczniczych specjalizujących się w terapii zaburzeń związanych ze stresem bojowym i operacyjnym.

4.4. Wnioski

Proces badawczy, ukierunkowany na rozwiązanie trzeciego problemu szczegółowego, zawartego w pytaniu: *jakie są uwarunkowania obiektywne poczucia bezpieczeństwa żołnierzy?* – obejmował zarówno uwarunkowania odnoszące się do wszystkich kontyngentów wojskowych poza granicami kraju, jak i uwarunkowania szczególne, dotyczące kontyngentu, którego skład osobowy został poddany sondażowi diagnostycznemu (PKW Rumunia). Badania empiryczne zaowocowały ważnymi wnioskami.

Poczucie bezpieczeństwa jest stanem indywidualnym, subiektywnym, zależnym zarówno od intelektualno-psychicznej kondycji osoby, jak i dynamicznego procesu psychospołecznego. Nie można zatem poczucia bezpieczeństwa zobiektywizować. Można je wzmacniać poprzez świadome poznanie rzeczywistości, w której funkcjonuje żołnierz na misji.

Realne poznanie rzeczywistości przez żołnierzy poprzez doświadczanie i wzbogacanie zasobu wiedzy – warunkuje i stanowi ważny element wzmacniania poczucia bezpieczeństwa:

- Żołnierze PKW Rumunia znajdują się w podporządkowaniu wielonarodowej batalionowej grupy bojowej wchodzącej w skład rumuńskiej 2 Brygady Piechoty. W skład brygady wchodzi jednostki oraz kontyngenty z Polski, Portugalii i Macedonii Północnej. Dlatego mieli oni **obiektywne możliwości poznania i sprawdzenia swoich kompetencji oraz przydatności zawodowej w warunkach zintegrowanego działania w środowisku międzynarodowym.**
- Efektem finalnym długotrwałego i rozbudowanego etapu szkolenia badanych żołnierzy jest **praktyczne sprawdzenie umiejętności planowania działań, ich realizacji, oraz wykorzystanie przydzielonych środków** w układzie narodowym i sojuszniczym w ramach ćwiczeń taktycznych ze strzelaniem.
- Żołnierze Polskiego Kontyngentu wojskowego w Rumunii wzmacniają bezpieczeństwo wschodniej i południowej flanki NATO i całego Sojuszu Północnoatlantyckiego. **Doświadczenie działania w sposób czynny i efektywny** – zmniejsza obszar bezradności, bezsilności, a w aspekcie poznawczym prowadzi do zwiększenia zdolności do rozwiązywania problemów przez żołnierza.
- Obiektywnie wysoka jakość wyposażenia, wyszkolenia i umiejętności praktycznych przyczynia się do wzmacniania w świadomości żołnierzy poczucia bezpieczeństwa.
- Niezbędnym warunkiem poczucia bezpieczeństwa żołnierzy na misji jest kompleksowe i kompatybilne działanie wszystkich podmiotów, których zadaniem jest przygotowanie żołnierzy i pracowników wojska do wykonywania zadań w PKW Rumunia oraz ich rodzin pozostających w kraju.
- Ważnym elementem kształtowania poczucia bezpieczeństwa jest dobry stan zdrowia i kondycja fizyczna. Stan zdrowia jest obiektywnie potwierdzany przez odpowiednie badania lekarskie. Żołnierze mają także możliwość budowania kondycji fizycznej w dobrze wyposażonej siłowni.
- Ważnym elementem przygotowania do misji, mogącym zwiększać poczucie bezpieczeństwa, jest właściwe przygotowanie psychiczne, którym musi być objęty żołnierz PKW Rumunia wraz z rodziną.

- Obiektywnymi uwarunkowaniami, z jakimi mają do czynienia uczestnicy misji, są: rozłąka z rodziną, brak przestrzeni osobistej i prywatnej, odmienne warunki socjalne, klimatyczne, chronobiologiczne, geograficzne i kulturowe. Wszystkie one razem i każdy z osobna – mogą warunkować poczucie bezpieczeństwa żołnierzy i wpływać na jego funkcjonowanie we wszystkich sferach życia.
- Przeprowadzone analizy pokazują, że warunkiem bezpiecznego przygotowania i działania żołnierzy na misji jest ściśle skoordynowany wewnętrznie zbiór elementów organizacyjnych, logistycznych, materiałowych powiązanych wzajemnie.

Uwarunkowania obiektywne takie jak: poziom wyposażenia i poziom wyszkolenia – mają wpływ na sferę poznawczą zawierającą się w osiąganiu właściwego poziomu wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków. Sfera umiejętności polega na zdobywaniu zdolności wykorzystania swojej wiedzy w praktyce. Liczebność i skład kontyngentu jest wynikiem adaptacji do warunków bezpieczeństwa, wynikających z poziomu aktualnych wyzwań bezpieczeństwa w celu wzmocnienia bezpieczeństwa wschodniej i południowej flanki NATO i całego Sojuszu Północnoatlantyckiego. Przygotowanie psychiczne do wykonywania zadań na misji to sfera emocjonalna, której ukształtowanie pozwala na odpowiednie efektywne wykonywanie zadań podczas stresogennych działań poza granicami państwa. Sfery te korelują ze sobą, zwiększając lub zmniejszając poczucie bezpieczeństwa żołnierza.

ROZDZIAŁ V

UWARUNKOWANIA SYTUACYJNE A POCZUCIE

BEZPIECZEŃSTWA ŻOŁNIERZY UCZESTNICZĄCYCH W MISJI

Badania empiryczne, których założenia, przebieg i wyniki zaprezentowano w niniejszym rozdziale, w swojej zasadniczej części odnoszą się do odpowiedzi na pytanie stanowiące czwarty szczegółowy problem badawczy w brzmieniu: *jak kształtuje się poczucie bezpieczeństwa wśród żołnierzy biorących udział w misji poza granicami państwa?* W procesie badawczym uwzględniono szerokie spektrum uwarunkowań sytuacyjnych wpływających na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy realizujących zadania w ramach operacji poza granicami kraju.

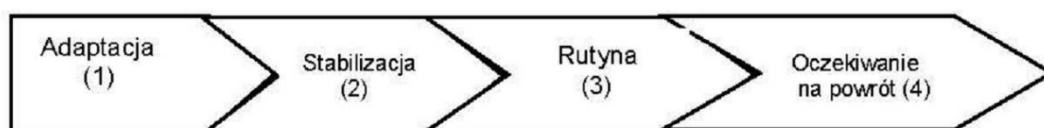
Ze względu na specyfikę badania i konieczność bieżącego odnoszenia się do niektórych wyników, zdecydowano w treści rozdziału powtórzyć pytania ankiety a nawet zamieścić narzędzia badawcze, których pełną treść umieszczono również w załącznikach. W tym przypadku powtórzenia wynikają z troski o jasność naukowego wyводу.

5.1. Założenia i przebieg badań

Realizowanie zadań przeznaczonych dla służb mundurowych, wymaga zwykle większego zaangażowania i poświęcenia niż w innych zawodach. Współczesne świat stawia także przed realizatorami zadań w służbach mundurowych o wiele wyżej poprzeczkę we wszystkich swoich sferach działania i wymaga odpowiedniego przygotowania zarówno merytorycznego, jak i psychofizycznego. Wydaje się, że aktualnie funkcjonowanie jednostek niesie za sobą większe narażenie na zagrożenia, stany stresowe niż w czasie „przed pandemią” czy chociażby 20-30 lat temu. Uczucie zagrożenia przed ewentualnymi wydarzeniami, które mogą wywołać niepożądane skutki dla podmiotu jawi się stałym elementem życia codziennego. Dzieje się tak pomimo ustawicznego dążenia człowieka do zwiększenia odczuwanego bezpieczeństwa. Życie żołnierza na misji ma sprzyjać wypracowaniu odpowiednich algorytmów działania, które są warunkiem skutecznego działania w środowisku stresu, w sytuacjach, które – za Tomaszewskim – można zakwalifikować, jako trudne i ekstremalne, czyli mogące

powodować zaburzenia poczucia bezpieczeństwa. Wiedza na temat przebiegu misji i psychologicznych reakcji charakterystycznych dla poszczególnych okresów pobytu na misji pozwala utrzymać poczucie kontroli i przeciwdziałać reakcjom lęku, które pojawiają się w sytuacji niepewności i nieprzewidywalności. Normalizacja pewnych reakcji emocjonalnych i pewnych zachowań daje żołnierzom narzędzia pozwalające im lepiej zrozumieć również reakcje kolegów, z którymi pełnią służbę.

Rys.30. Etapy przystosowania się żołnierzy do pobytu na misji



Źródło: opracowanie własne.

Pierwszy miesiąc – adaptacja: zapoznavanie się z obowiązkami, ustalanie rytmu dnia, wszystko wydaje się ciekawe i nowe;

Drugi miesiąc – stabilizacja wzrost poczucia bycia kompetentnym, nabywanie doświadczeń, zgrywanie zespołu, wzrost poczucia kontroli. Kolejne miesiące – rutyna: ograniczenie przestrzeni i rozrywek staje się męczące, widok tych samych twarzy i drobnostki mogą urosnąć do rangi problemu. Ostatni miesiąc oczekiwanie na powrót: większa nerwowość, niecierpliwość, znudzenie, poczucie, że czas się dłuży (Rys. 30.).

Wymaga to od każdego żołnierza kształtowania kilku sfer. Sfera poznawcza zawierająca się w osiągnięciu właściwego poziomu wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków. Sfera emocjonalna, której ukształtowanie pozwala na odpowiednie wykonywanie zadań w sytuacjach stresogennych. Sfera umiejętności polega na zdobywaniu zdolności wykorzystania swojej wiedzy w praktyce. Sfery te korelują ze sobą, zwiększając lub zmniejszając poczucie bezpieczeństwa podmiotu. Należy zwracać uwagę, by nie przekraczać subtelnej granicy przeciążenia emocjonalnego. W kontekście doświadczania bezpieczeństwa aspektem emocjonalnym jest poczucie, aspektem racjonalnym, poznawczym jest

refleksja nad bezpieczeństwem. Poczucie rozumiane jest, jako subiektywny stan przekonania o dysponowaniu wystarczającymi zasobami do podejmowania działań. Jest to stan spokoju wynikający z posiadania określonego (wystarczającego z punktu widzenia jednostki) poziomu bezpieczeństwa. Refleksja nad bezpieczeństwem jest rozumiana jako aktywność poznawcza dotycząca zainteresowania bezpieczeństwem najbliższych, narodu. Może być określana, jako poziom koncentracji myślenia w perspektywie bezpieczeństwa i uwzględnianie jej w tworzeniu oceny sytuacji życiowych³⁵².

W badaniach podjęto próbę identyfikacji podstawowych czynników subiektywnych, jakie mają wpływ na dobrostan żołnierzy poza granicami państwa. Przedmiotem badań był stan świadomości żołnierzy zawodowych podczas misji. Jako cel poznawczy przyjęto identyfikację tendencji stanu obecnego w zakresie bezpieczeństwa, w tym zagrożeń, czynników mających wpływ na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy w specyficznych warunkach.

Rezultat badania mógłby stanowić użyteczny fragment wiedzy teoretycznej, który w przyszłości mógłby mieć zastosowanie w praktycznej działalności osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo na misji, w tym w szczególności psychologów wojskowych.

Celem badania było określenie poczucia bezpieczeństwa, refleksji nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwa psychologicznego wśród żołnierzy na misji oraz ich związków z innymi zmiennymi. Doprecyzowując, przedstawiony we wprowadzeniu do tego rozdziału, szczegółowy problem badawczy – postawiono następujące pytania badawcze oraz hipotezy:

Pytanie 1.

Czy poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne w grupie żołnierzy na misji są związane z doświadczanym stresem?

Hipoteza 1. Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne w grupie żołnierzy na misji są negatywnie związane z doświadczanym stresem.

³⁵² R. Klamut, *Bezpieczeństwo jako pojęcie psychologiczne*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej: Ekonomia i Nauki Humanistyczne” 2012, nr 19(4), s. 41-51.

Pytanie 2.

Czy poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne w grupie żołnierzy na misji są związane ze strategiami radzenia sobie?

Hipoteza 2.1. Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne w grupie żołnierzy na misji są pozytywnie związane z aktywnymi strategiami radzenia sobie (takimi jak aktywne radzenie sobie, planowanie, pozytywne przewartościowanie).

Hipoteza 2.2. Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne w grupie żołnierzy na misji są negatywnie związane z unikowymi strategiami radzenia sobie (takimi jak zaprzeczanie, zażywanie substancji psychoaktywnych).

Pytanie 3.

Czy długość stażu służby w grupie żołnierzy na misji jest związana z poczuciem bezpieczeństwa, refleksją nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwem psychologicznym?

Hipoteza 3. Długość stażu służby jest pozytywnie związana z poczuciem bezpieczeństwa, refleksją nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwem psychologicznym.

Pytanie 4.

Czy żołnierze na misji z wysokim poczuciem bezpieczeństwa, w porównaniu do tych z niskim poczuciem bezpieczeństwa, różnią się pod względem stosowania strategii radzenia sobie?

Hipoteza 4.1. Żołnierze na misji z wysokim poczuciem bezpieczeństwa, w porównaniu do tych o niskim poczuciu bezpieczeństwa, częściej wybierają aktywne strategie radzenia sobie.

Hipoteza 4.2. Żołnierze na misji z wysokim poczuciem bezpieczeństwa, w porównaniu do tych o niskim poczuciu bezpieczeństwa, rzadziej wybierają ucieczkowe strategie radzenia sobie.

Pytanie 5

Czy żołnierze na misji z wysokim poziomem refleksji nad bezpieczeństwem, w porównaniu do tych z niskim poziomem refleksji nad bezpieczeństwem, różnią się pod względem stosowania strategii radzenia sobie?

Hipoteza 5.1. Żołnierze na misji z wysokim poziomem refleksji nad bezpieczeństwem, w porównaniu do tych o niskim poziomie refleksji nad bezpieczeństwem, częściej wybierają aktywne strategie radzenia sobie.

Hipoteza 5.2. Żołnierze na misji z wysokim poziomem refleksji nad bezpieczeństwem, w porównaniu do tych o niskim poziomie refleksji nad bezpieczeństwem, rzadziej wybierają ucieczkowe strategie radzenia sobie.

Pytanie 6.

Czy żołnierze na misji z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, w porównaniu do tych z niskim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, różnią się pod względem stosowania strategii radzenia sobie?

Hipoteza 6.1. Żołnierze na misji z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, w porównaniu do tych z niskim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, częściej wybierają aktywne strategie radzenia sobie.

Hipoteza 6.2. Żołnierze na misji z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, w porównaniu do tych z niskim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, rzadziej wybierają ucieczkowe strategie radzenia sobie.

Należy podkreślić, że ze względu na wieloaspektowy charakter badań, do niektórych pytań badawczych przyjęto po dwie uzupełniające się hipotezy robocze.

Ankieta przeznaczona dla żołnierzy biorących udział w pokojowej operacji wojskowej poza granicami państwa i wykonujących obowiązki w specyficznych warunkach składała się z listy pytań zamkniętych oraz otwartych (łącznie 18 pytań) na temat sądów, opinii, poglądów oraz doświadczeń dotyczących poczucia bezpieczeństwa oraz zagrożeń. Pytania otwarte umożliwiły poznanie subiektywnych opinii respondentów na temat zagrożeń, aktualnie odczuwanych przez badanych i mających wpływ na ich stopień osobistego poczucia bezpieczeństwa w warunkach zwiększonych obciążeń w czasie odbywania służby na misji. Pytania zamknięte pozwoliły określić m. in. nasilenie obaw związanych z zagrożeniami, natomiast pytania otwarte pozwoliły poznać szeroki zakres subiektywnych zagrożeń. Pytania zamknięte umożliwiły kategoryzację odpowiedzi i stanowiły podstawę próby oceny stopnia, w jakim badani rozróżniają bezpieczeństwo od poczucia bezpieczeństwa i czy mają poczucie wpływu na to.

Celem użycia tego narzędzia badawczego było poznanie sądów, opinii, poglądów oraz doświadczeń żołnierzy, którzy brali udział w pokojowej operacji wojskowej poza granicami państwa i wykonywali obowiązki w specyficznych warunkach. Narzędzie to (pełna treść ankiety) znajduje się w załączniku 1.

Badani odpowiadali anonimowo na następujące pytania:

1. Co skłoniło Panią/Pana do wyboru tak specyficznego zawodu? (powołanie, rodzina, znajomi, totalny przypadek, inne)?
2. Co Pani/Pana zdaniem decyduje o bezpieczeństwie?
3. Czy Pani/Pana zdaniem są różnice między bezpieczeństwem a poczuciem bezpieczeństwa?
4. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakiś zagrożeń?
5. Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo należy obawiać się tych zagrożeń, to ile by to było?
6. Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo Pani/Pan osobiście obawia się tych zagrożeń, to ile by to było?
7. Ma Pani/Pan poczucie, że odgrywa znaczącą rolę w otoczeniu?
8. Czy uważa Pani/Pan, że śledzenie doniesień medialnych powoduje pogorszenie poczucia bezpieczeństwa?
9. Czy uważa Pan/Pani, że zabezpieczenia w Pana miejscu pracy są wystarczające, aby czuć się bezpiecznie?
10. Czy doświadczył/doświadczyła Pan/Pani w swoim miejscu pracy bezpośredniego zagrożenia?
11. Jakie były Pani/Pana obawy związane z podjęciem stanowiska, a jak mają się one do rzeczywistości?
12. Jakimi cechami szczególnie powinna charakteryzować się osoba na Pani/Pana stanowisku Proszę podać 3 najważniejsze Pani/Pana zdaniem:
13. Czy Pani posiada te cechy?
14. Czy uważa Pani, że osoba na Pani/Pana stanowisku powinna posiadać szczególne kompetencje psychologiczne – tak-nie/jakie?
15. Co Pani/Pana zdaniem decyduje o poczuciu bezpieczeństwa?
16. Co/lub kto powoduje, że Pani/Pan czuje się bezpiecznie?
17. Jak Pani/Pana zdaniem można zwiększyć swoje poczucie bezpieczeństwa?

18. Co Pani/Pana zdaniem może spowodować zmniejszenie poczucia bezpieczeństwa?

Kwestionariusz Doświadczania Bezpieczeństwa (KDB) autorstwa Ryszarda Klamuta (2019) do pomiaru doświadczanego bezpieczeństwa. Składa się z dwóch podskal: poczucie bezpieczeństwa (5 stwierdzeń; np. „W aktualnej rzeczywistości czuję się bezpiecznie”) oraz refleksji nad bezpieczeństwem (4 stwierdzenia; np. „Często myślę o bezpieczeństwie mojej rodziny”). Badany ustosunkowuje się do stwierdzeń na skali odpowiedzi od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Im wyższy wynik, tym wyższe nasilenie badanej zmiennej. Współczynnik spójności wewnętrznej α Cronbacha w badanej próbie wyniósł 0,88 dla skali poczucia bezpieczeństwa oraz 0,65 dla skali refleksji nad bezpieczeństwem. Skala ta bada poziom doświadczania bezpieczeństwa powiązanego z przekonaniem o aktualnym zaspokajaniu podstawowych potrzeb, posiadaniu satysfakcjonujących warunków życia oraz możliwości działania. Wysokie wyniki wskazują na stan poczucia bezpieczeństwa, niskie zaś na brak aktualnie satysfakcjonujących warunków życia i poczucie zagrożenia, które są związane z przekonaniem o braku bezpieczeństwa własnego życia.

Skala refleksji nad bezpieczeństwem bada stopień uwzględnienia spraw dotyczących bezpieczeństwa własnego, najbliższych, narodu i świata w ocenie sytuacji życiowych i rzeczywistości społecznej. Wysokie wyniki wskazują na wysoki poziom koncentracji myślenia na sprawach dotyczących bezpieczeństwa, niskie wyniki zaś świadczą o nieuwzględnieniu perspektywy bezpieczeństwa w budowaniu aktualnej oceny warunków życia i rzeczywistości społecznej.

Narzędzie to bada oparty na przekonaniach, uogólniony i raczej stabilny stan doświadczanego bezpieczeństwa (dyspozycyjną właściwość osoby), który jest powiązany z oceną warunków życia i aktualnych sytuacji życiowych. Przyjmuje perspektywę odniesioną do aktualnych warunków zewnętrznych.

Narzędzie to stanowi prostą miarę pozwalającą określić stan doświadczanego bezpieczeństwa, rozumianego jako efekt oceny rzeczywistości społecznej w wymiarze poczucia i refleksji. Narzędzie znajduje się w załączniku nr 2.

Kwestionariusz doświadczania bezpieczeństwa (KDB)

Poniżej przedstawione są twierdzenia dotyczące bezpieczeństwa. Proszę zaznaczyć, w jakim stopniu poniższe twierdzenia odnoszą się do Pana/Pani, zakreślając odpowiednią cyfrę według skali (Rys. 31):

- 1 – zdecydowanie nie
- 2 – nie
- 3 – ani tak, ani nie
- 4 – tak 5 – zdecydowanie tak

Rys. 31. Kwestionariusz doświadczania bezpieczeństwa (KDB)

1	Aktualnie czuję, że mam zaspokojone podstawowe potrzeby dające mi przekonanie o bezpieczeństwie mojego życia.	1	2	3	4	5
2	Cenię jako wartość bezpieczeństwo moich najbliższych.	1	2	3	4	5
3	Doświadczam możliwości realizacji wartości, jaką jest bezpieczeństwo.	1	2	3	4	5
4	Doceniam znaczenie ładu społecznego.	1	2	3	4	5
5	Generalnie posiadam poczucie bezpieczeństwa osobistego.	1	2	3	4	5
6	Często myślę o bezpieczeństwie mojej rodziny.	1	2	3	4	5
7	W aktualnej rzeczywistości czuję się bezpiecznie.	1	2	3	4	5
8	Bezpieczeństwo narodowe jest dla mnie istotną wartością	1	2	3	4	5
9	Warunki mojego życia pozwalają mi doświadczać bezpieczeństwa	1	2	3	4	5

Kwestionariusz Bezpieczeństwo Psychologiczne (BP)

Mierzy on nasilenie odczuwania przez jednostkę zagrożenia interpersonalnego, wyrażającego się w negatywnych reakcjach pozostałych członków grupy (zespołu, organizacji) w sytuacjach niosących tzw. ryzyko interpersonalne. Wysoki wynik oznacza poczucie bezpieczeństwa psychologicznego. Jednostki z takim wynikiem czują, że mogą angażować się

w różne działania bez obaw o negatywne konsekwencje dla swojego wizerunku czy statusu (Kahn, 1990). Kwestionariusz składa się z dziesięciu stwierdzeń (np. „W tej grupie bezpiecznie jest podejmować ryzyko”) do których badany ustosunkowuje się na skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Współczynnik spójności wewnętrznej α Cronbacha w badanej próbie wyniósł 0,75.

Respondenci oceniali podane stwierdzenia na 5-stopniowej skali Likerta. Skala ta umożliwia wybór odpowiedzi najtrafniej wyrażających opinie (Tarka, 2015). Badacze uznają, że skala ta pozwala na przeprowadzenie większości analiz statystycznych na pozyskanych tą drogą danych.

Bezpieczeństwo psychologiczne oznacza stopień odczuwania przez jednostkę (żołnierza) zagrożenia interpersonalnego, wyrażającego się w negatywnych reakcjach pozostałych członków grupy (zespołu, organizacji) w sytuacjach niosących tzw. ryzyko interpersonalne. Im większe bezpieczeństwo psychologiczne, tym bardziej jednostka czuje, że może angażować się w różne działania bez obawy o negatywne konsekwencje dla swojego wizerunku, statusu lub kariery. Działania związane z ryzykiem interpersonalnym to np. ujawnienie swojej niewiedzy, proszenie kogoś o pomoc i zgłaszanie odmiennych pomysłów. Ryzyko wynikające z takich sytuacji przyjmuje cztery możliwe postawy: bycia postrzeganym jako ignorant, jako ktoś niekompetentny, jako negatywista lub natręt. Bezpieczeństwo psychologiczne należy taktować jako istotny wymiar klimatu organizacyjnego, sprzyjającego produktywniej pracy/służby. Nie musi to oznaczać jednak tworzenia w organizacji przyjacielskiej „milusińskiej atmosfery”, pozbawionej presji i problemów³⁵³.

Jednocześnie poziom bezpieczeństwa psychologicznego jest związany z jakością relacji interpersonalnych. Narzędzie znajduje się w załączniku.

Bezpieczeństwo psychologiczne (BP)

Poniżej przedstawione są twierdzenia dotyczące bezpieczeństwa. Proszę zaznaczyć, w jakim stopniu poniższe twierdzenia odnoszą się do Pana/Pani, zakreślając odpowiednią cyfrę według skali (Rys. 32.):

- 1 zdecydowanie nie
- 2 nie

³⁵³ I. Nembhard, A. Edmondson, *Psychological safety...*, op. cit., s. 44.

- 3 ani tak, ani nie
 4 tak
 5 zdecydowanie tak

Rys. 32. Bezpieczeństwo psychologiczne (BP)

1	Jeśli popełniasz błąd w tej grupie, to często obraca się przeciwko tobie	1	2	3	4	5
2	Członkowie tej grupy są w stanie poruszać trudne problemy i sprawy	1	2	3	4	5
3	Członkowie tej grupy czasem odrzucają kogoś za bycie innym	1	2	3	4	5
4	W tej grupie bezpiecznie jest podejmować ryzyko	1	2	3	4	5
5	W tej grupie trudno jest prosić innych o pomoc	1	2	3	4	5
6	Nikt w tej grupie nie działałby świadomie w sposób umniejszający moje wysiłki	1	2	3	4	5
7	W pracy z członkami tej grupy moje wyjątkowe umiejętności i talenty są cenione i wykorzystywane	1	2	3	4	5
8	Nie boję się być sobą w tej grupie	1	2	3	4	5
9	Obawiam się wygłaszania swoich opinii w tej grupie	1	2	3	4	5
10	W tej grupie panuje atmosfera zagrożenia	1	2	3	4	5

Źródło: Opracowanie własne

Inwentarz Mini-COPE

Inwentarz Mini-COPE autorstwa Carvera (1997) w polskiej adaptacji Juczyńskiego i Ogińskiej-Bulik³⁵⁴. Kwestionariusz mierzy 14 strategii radzenia sobie ze stresem, to jest typowych sposobów reagowania i odczuwania w sytuacjach doświadczania stresu. Składa się z 28 stwierdzeń (po 2 na każdą strategię), do których badany ustosunkowuje się na skali od 0 (prawie nigdy tak nie postępuję) do 3 (prawie zawsze tak postępuję) (Rys. 33.).

Rys. 33 Inwentarz Mini-COPE -Strategie radzenia sobie ze stresem

Czynniki	Strategie	Twierdzenia
Aktywne radzenie sobie	1. Aktywne radzenie sobie ze stresem	1 i 13
	2. Planowanie	1 i 20
	3. Pozytywne przewartościowanie	11 i 26
Bezradność	12. Zażywanie Substancji Psychoaktywnych	4 i 22
	13. Zaprzestanie Działań	6 i 15
	14. Obwinianie Siebie	12 i 25
Poszukiwanie wsparcia	7. Poszukiwanie Wsparcia Emocjonalnego	5 i 14
	8. Poszukiwanie Wsparcia Instrumentalnego	10 i 19
Zachowania Unikowe	9. Zajmowanie się Czymś Innym	17 i 24
	10. Zaprzeczanie	3 i 21
	11. Wyładowanie	9 i 18
Zwrot ku Religii	6. Zwrot ku Religii	7 i 27
Akceptacja	4. Akceptacja	8 i 23
Poczucie Humoru	5. Poczucie Humoru	16 i 28

Źródło: Opracowanie własne

Im wyższy wynik, tym częstsze posługiwanie się daną strategią radzenia sobie. Współczynniki spójności wewnętrznej α Cronbacha w badanej próbie wyniosły od 0,47 do 0,88. Dokładne współczynniki dla każdej z podskal przedstawia tabela 5.

³⁵⁴ Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik, *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2009, s. 14.

Charles Carver

Mini-COPE

Adaptacja: Zygfryd Juczyński, Nina Ogińska-Bulik

..... wiek płeć M K data

Ludzie różnie reagują, gdy natrafiają w swoim życiu na trudne czy stresujące zdarzenia. Ze stresem można sobie radzić w różny sposób. Kwestionariusz ma ustalić, jak zazwyczaj zachowujesz się, gdy doświadczasz tego typu zdarzeń. Jest zrozumiałe, że różne zdarzenia wywołują różne reakcje, lecz co Ty zazwyczaj robisz, gdy przeżywasz bardzo nieprzyjemne zdarzenie?

W każdym wierszu należy zaznaczyć jedną, najbardziej właściwą dla siebie odpowiedź, otaczając kółkiem odpowiednią cyfrę (0–1–2–3). Nie należy opuszczać żadnego stwierdzenia.

Poszczególne cyfry oznaczają:

0 = prawie nigdy tak nie postępuję

2 = często tak postępuję

1 = rzadko tak postępuję

3 = prawie zawsze tak postępuję

Gdy jestem w bardzo trudnej sytuacji, to zazwyczaj:

1. Zajmuję się pracą lub innymi czynnościami, żeby o tym nie myśleć	0	1	2	3
2. Moje wysiłki koncentrują się na tym, aby coś z tą sytuacją zrobić	0	1	2	3
3. Mówię do siebie „to nieprawda”	0	1	2	3
4. Piję alkohol lub zażywam inne środki, aby poczuć się lepiej	0	1	2	3
5. Uzyskuję wsparcie emocjonalne od innych	0	1	2	3
6. Rezygnuję z prób osiągnięcia celu	0	1	2	3
7. Podejmuję działania, aby poprawić tę sytuację	0	1	2	3
8. Nie chcę uwierzyć, że to naprawdę się zdarzyło	0	1	2	3
9. Mówię o rzeczach, które pozwalają mi uciec od nieprzyjemnych uczuć	0	1	2	3
10. Szukam rady i pomocy u innych odnośnie tego, co należy zrobić	0	1	2	3
11. Piję alkohol lub zażywam inne środki, co pomaga mi przez to przejść	0	1	2	3
12. Staram się zobaczyć to w innym, bardziej pozytywnym świetle	0	1	2	3
13. Krytykuję samego siebie	0	1	2	3
14. Staram się wypracować strategię czy plan określający, co należy robić	0	1	2	3
15. Otrzymuję otuchę i zrozumienie od innych	0	1	2	3

Gdy jestem w bardzo trudnej sytuacji, to zazwyczaj:

16. Rezygnuję z poradzenia sobie z tym	0	1	2	3
17. Szukam dobrych stron w tym, co się zdarzyło	0	1	2	3
18. Żartuję na ten temat	0	1	2	3
19. Robię coś, aby mniej o tym myśleć, np. idę do kina, oglądam TV, czytam, śnię na jawie, śpię lub robię zakupy	0	1	2	3
20. Akceptuję fakt, że to się już stało	0	1	2	3
21. Ujawniam swoje negatywne emocje	0	1	2	3
22. Staram się znaleźć ukojenie w religii czy w swojej wierze	0	1	2	3
23. Otrzymuję pomoc lub poradę od innych osób	0	1	2	3
24. Uczę się z tym żyć	0	1	2	3
25. Poważnie zastanawiam się nad tym, jakie kroki należy podjąć	0	1	2	3
26. Obwiniam siebie za to, co się stało	0	1	2	3
27. Modlę się lub medytuję	0	1	2	3
28. Traktuję tę sytuację jak zabawę	0	1	2	3

Źródło: Opracowanie własne

W badaniach interesuje nas porównanie preferencji wyboru następujących strategii radzenia sobie przez osoby z wysokim poczuciem bezpieczeństwa i tych z niskim poczuciem bezpieczeństwa:

- Aktywne Radzenie Sobie - podejmowanie działań zmierzających do usunięcia, zmniejszenia stresora lub jego skutków.
- Planowanie - rozważania na temat poradzenia sobie ze stresem.
- Pozytywne Przewartościowanie i Rozwój – dostrzeganie w zdarzeniu wartości dla rozwoju, spostrzeganie jej w bardziej pozytywnym świetle.
- Akceptacja – przyjęcie zaistniałej sytuacji jako nieodwracalnej, czegoś, do czego należy się przyzwyczaić i nauczyć z tym żyć.
- Poczucie Humoru – traktowane jako sposób łagodzenia emocji.
- Zwrot ku Religii – modlenie się, medytowanie, religia jako źródło wsparcia emocjonalnego, drogowskaz do pozytywnego przewartościowania i rozwoju.
- Poszukiwanie Wsparcia Emocjonalnego – szukanie otuchy, zrozumienia, wsparcia od innych.

- Poszukiwanie Wsparcia Instrumentalnego – poszukiwanie rady, pomocy czy informacji od innych.
- Zajmowanie się Czymś Innym – zajmowanie się innymi czynnościami, aby nie myśleć o zdarzeniu.
- Zaprzeczanie – ignorowanie, odrzucanie faktu zaistniałej sytuacji.
- Wyładowanie – ujawnianie negatywnych emocji.
- Zażywanie Substancji Psychoaktywnych – zażywanie alkoholu innych środków psychoaktywnych dla doraźnego złagodzenia przykrych emocji.
- Zaprzestanie Działań – bezradność, rezygnacja z podejmowanych wysiłków osiągnięcia celów.
- Obwinianie siebie – krytykowanie siebie i obwinianie za to, co się stało.

Takie strategie radzenia sobie jak Aktywne Radzenie Sobie, Planowanie czy Poszukiwanie Wsparcia Instrumentalnego, taktowane są jako skoncentrowane na problemie. Takie strategie jak Poszukiwanie Wsparcia Emocjonalnego, Zwrot ku Religii czy Zaprzeczanie zalicza się do strategii ukierunkowanych na emocje.

Z kolei Wyładowanie, Zajmowanie się Czymś Innym, Zaprzestanie Działań, Zażywanie Substancji Psychoaktywnych oraz Poczucie Humoru uważa się za mniej skuteczne, choć w niektórych sytuacjach bardzo użyteczne.

Uważa się, że strategie zaradcze aktywne wiążą się z mniejszym odczuwaniem stresu, natomiast wraz ze wzrostem stresu zaczynają dominować strategie unikowe.

Na ogół strategia pozytywnego przewartościowania wiąże się z występowaniem mniejszego natężenia stresu, zaś strategie Zaprzeczania, Wyładowania oraz Zajmowania się Czymś innym wiążą się z poczuciem dyskomfortu psychicznego.

Narzędzie znajduje się w załączniku 4.

Skala Oceny Społecznego Reagowania (SRRS)

Skala Oceny Społecznego Reagowania (SRRS) także nazywana Skalą Stresu autorstwa Holmesa i Rahe'a w polskiej adaptacji Bohdana Zawadzkiego. Metoda ta służy do pomiaru stresu rozumianego jako trudne wydarzenia życiowe. Składa się z listy 43 wydarzeń (np. „Rozwód”, „Śmierć bliskiego członka rodziny”, „Zmiana zawodu”). Badany zaznacza, które zdarzenia miały miejsce w jego życiu

w ostatnim czasie. Suma przypisanych do zaznaczonych przez badanego wydarzeń wartości stanowi wskaźnik stresu – im wyższy, tym więcej stresu w życiu badanego³⁵⁵. Narzędzie znajduje się w załączniku 5.

Skala stresu Holmesa i Rahe'a ma na celu określenie, z jakim ciężarem mierzy się badany w danym momencie swojego życia, w momencie badania. Dzięki skali stresu Holmesa i Rahe'a możemy obliczyć aktualny jego poziom stresu, który może wpływać na poczucie bezpieczeństwa i bezpieczeństwo. Skala mierzenia czynników stresujących w naszym życiu powstała po to, aby dowiedzieć się, z jakim ciężarem musimy się w danym momencie mierzyć i jak to może wpłynąć na nasze zdrowie. Dzięki tej świadomości możemy szybciej zareagować w niekorzystnej dla nas sytuacji i prosić o pomoc np. psychologa, który pomoże nam rozładować narastające napięcie, nauczy nas uwalniać nagromadzone emocje. Jak wynika z badań Holmesa i Rahe'a, istnieje bardzo duża zależność między doświadczanymi czynnikami stresującymi a ryzykiem zachorowania.

W związku z tym, im wyższy wynik uzyskaliśmy sumując punkty z kwestionariusza, tym większe jest prawdopodobieństwo pojawienia się u nas jakieś choroby.

Według Holmesa i Rahe'a:

- Wynik punktów między 150 a 199 oznacza 37% szansy na zachorowanie w przeciągu kolejnych 2 lat.
- Wynik między 200 a 299 oznacza 51% szansy na chorobę w przeciągu 2 kolejnych lat.
- Wynik plasujący się powyżej 300 punktów oznacza 79% szansy na zachorowanie w trakcie kolejnych 2 lat.

³⁵⁵ T. Holmes, R. Rahe, *The social readjustment rating scale*, "Journal of Psychosomatic Research" 1967, nr 11(2), s. 213-218.

	Zdarzenie	Punkty	Moje punkty
1.	Śmierć współmałżonka	100	
2.	Rozwód	73	
3.	Separacja małżeńska	65	
4.	Pobył w więzieniu	63	
5.	Śmierć bliskiego członka rodziny	63	
6.	Zranienie ciała lub choroba	53	
7.	Zawarcie małżeństwa	50	
8.	Zwolnienie z pracy	47	
9.	Pogodzenie się ze skłóconym małżonkiem	45	
10.	Przejsie na rentę lub emeryturę	45	
11.	Choroba w rodzinie	44	
12.	Ciąża	40	
13.	Kłopoty w pożyciu seksualnym	39	
14.	Powiększenie rodziny	39	
15.	Rozpoczynanie nowej pracy zawodowej	39	
16.	Zmiany w dochodach finansowych	38	
17.	Śmierć bliskiego przyjaciela	37	
18.	Zmiana zawodu	36	
19.	Wzrost konfliktów małżeńskich	35	
20.	Wysoki kredyt	31	
21.	Wiadomość o konieczności zwrotu większego długu lub pożyczki	30	
22.	Zmiana stopnia odpowiedzialności w życiu zawodowym	29	
23.	Opuszczenie przez dzieci domu rodzinnego	29	
24.	Kłótnie i starcia z krewnymi współmałżonka	29	
25.	Wzmożenie wysiłku dla wykonania jakiegoś zadania	28	
26.	Początek lub zakończenie pracy zawodowej współmałżonka	26	
27.	Rozpoczęcie lub zakończenie nauki szkolnej	26	
28.	Zmiany standardu, poziomu życia	25	
29.	Zmiany osobistych nawyków i przyzwyczajień	24	
30.	Starcia z szefem	23	
31.	Zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia	20	
32.	Zmiana mieszkania	20	
33.	Zmiana szkoły	20	
34.	Zmiana w spędzaniu wolnego czasu	19	
35.	Zmiany w praktykach religijnych	19	
36.	Zmiany w nawykach życia towarzyskiego	18	
37.	Hipoteka lub zaciąganie długu poniżej 10.000 dolarów	17	
38.	Zmiana nawyków snu	16	
39.	Zmiana częstości spotkań rodzinnych	15	
40.	Zmiana nawyków żywieniowych	15	
41.	Urlop	13	
42.	Święta Bożego Narodzenia	12	
43.	Małe naruszenie przepisów prawnych	11	

5.2. Wyniki badań własnych

W badaniach wzięło udział 221 respondentów – żołnierzy Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Rumunii. Do analiz włączono dane zebrane od 191 osób. Informacje na temat wieku badanych zbierano na dwa sposoby: pytano o zakres wieku oraz o dokładny wiek. Jedynie 84 osoby podały dokładny wiek ($M=34,57$; $SD=5,95$). Udział w badaniu był w pełni dobrowolny i anonimowy. Każdy badany wyraził zgodę na udział w badaniu.

Badania przeprowadzone zostały wśród żołnierzy Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Rumunii w okresie fazy rutyny na misji. Wśród badanych było 99 szeregowych, 49 podoficerów, 15 oficerów, a 28 osób nie udzieliło odpowiedzi dotyczącej stopnia. Szczegółowe dane socjodemograficzne zawiera tabela nr 4.

Tab. 4. Zmienne socjodemograficzne wśród badanych osób, N = 191

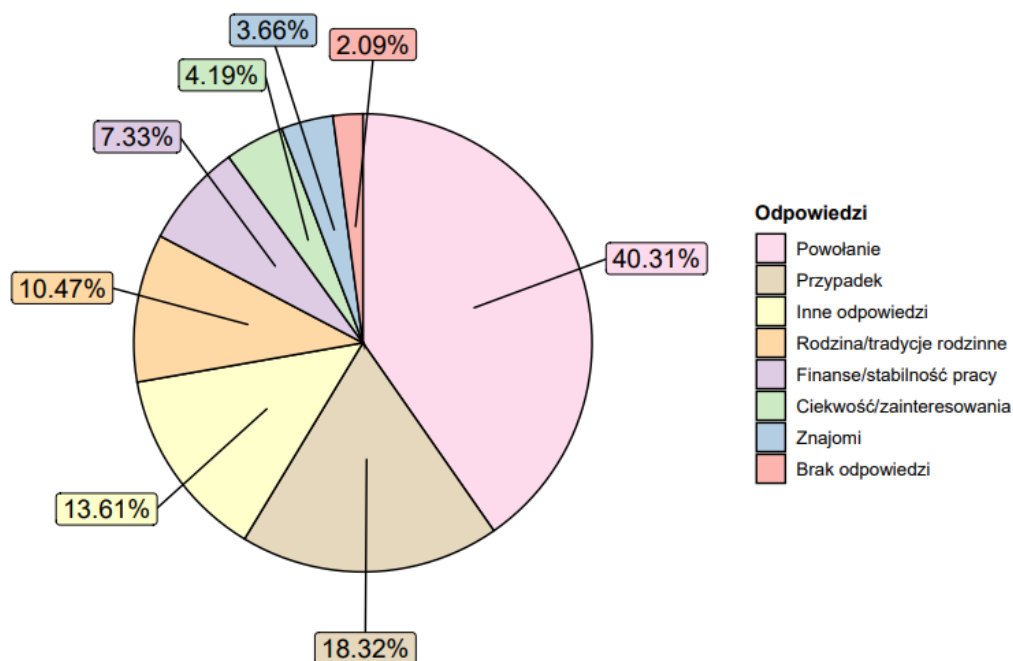
Zmienne	<i>n</i>	Procent
Płeć		
Kobieta	17	8,90%
Mężczyzna	140	73,30%
Brak odpowiedzi	34	17,80%
Stopień		
Szeregowy	99	51,83%
Podoficer	49	25,65%
Oficer	15	7,85%
Brak odpowiedzi	28	14,66%
Wiek		
< 20 lat	0	0,00%
20-29 lat	44	23,04%
30-39 lat	98	51,31%
40-49 lat	37	19,37%
50-59 lat	2	1,05%
> 60 lat	1	0,52%
Brak odpowiedzi	9	4,71%
Miejsce zamieszkania		
Wieś	59	30,89%
Miasto poniżej 20 tys. mieszkańców	48	25,13%
Miasto od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców	33	17,28%
Miasto powyżej 100 tys.	41	21,47%
Brak odpowiedzi	10	5,24%
Staż pracy		
< 1 rok	0	0,00%
1-3 lat	8	4,19%
3-5 lat	33	17,28%
5-10 lat	47	24,61%
10-15 lat	48	25,13%
> 15 lat	45	23,56%
Brak odpowiedzi	10	5,24%

Procedura badania – każda z osób badanych otrzymała wydrukowane do badania kwestionariusze: Kwestionariusz Doświadczania Bezpieczeństwa (KPB), Bezpieczeństwo Psychologiczne (BP), Mini – COPE Charles Carver Adaptacja: Zygryd Juczyński, Nina Ogińska-Bulik, Skala Oceny Społecznego Reagowania (SRRS – Skala Stresu Holmesa i Rahe’a) oraz kwestionariusz wywiadu. Dane zbierano metodą papier – ołówek. Badani siedzieli przy pojedynczych stolikach w celu zapewnienia komfortu odpowiedzi. Udzielono szczegółowej instrukcji, dotyczącej celu badania, sposobu wypełniania poszczególnych kwestionariuszy. Badanych poinformowano o sposobie przechowywania danych.

Badani mieli możliwość zadawania pytań dotyczących procedury badania, na które udzielano wyczerpującej odpowiedzi.

Wyniki badań własnych z niezbędnym komentarzem do poszczególnych pytań, przedstawiono na poniższych wykresach.

Rys. 34. Co skłoniło Panią/Pana do wyboru tak specyficznego zawodu? (Powołanie, rodzina, znajomi, totalny przypadek, inne)?

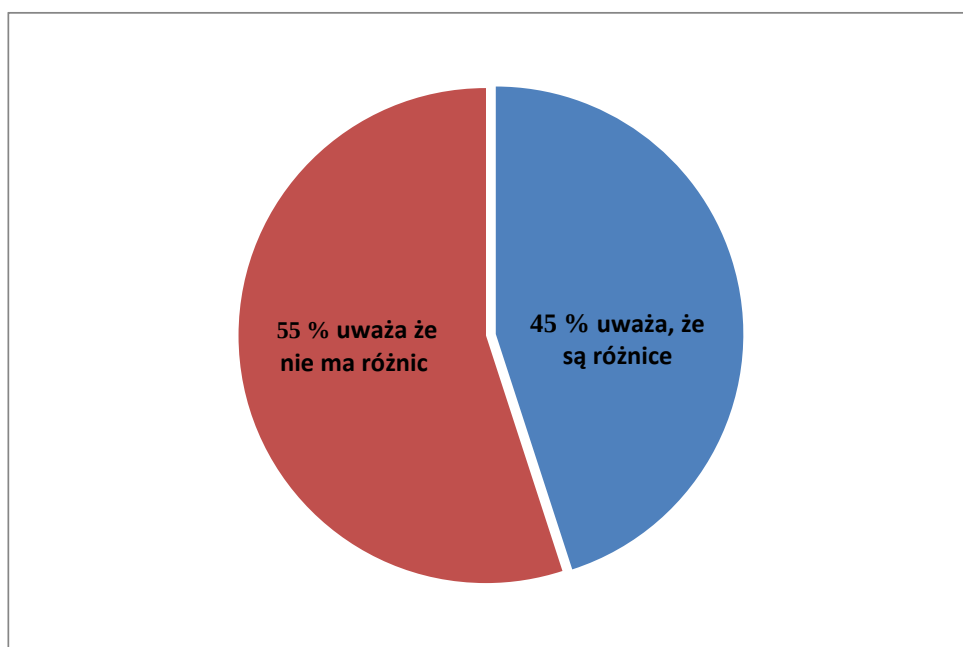


Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie pierwsze dotyczyło czynników, które ankietowani uznali za decydujące w określonym kontekście. Na 221 respondentów, największa część, tj.

40,31% (n=89), wskazała "Powołanie" jako kluczowy czynnik. Kolejne 18,32% (n=41) odpowiedziało "Przypadek". "Inne odpowiedzi" były wybierane przez 13,61% (n=30), a "Rodzina/tradycje rodzinne" uzyskały 10,47% (n=23). "Finanse/stabilność pracy" były istotne dla 7,33% (n=16), "Ciekawość/zainteresowania" dla 4,19% (n=9), a "Znajomi" dla 3,66% (n=8). Ostatnią kategorią, gdzie "Brak odpowiedzi" stanowiło 2,09% (n=5), było najmniej wskazywane przez uczestników badania. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 34.

Rys. 35. Czy badani dostrzegają różnice między pojęciami bezpieczeństwo a poczucie bezpieczeństwa?

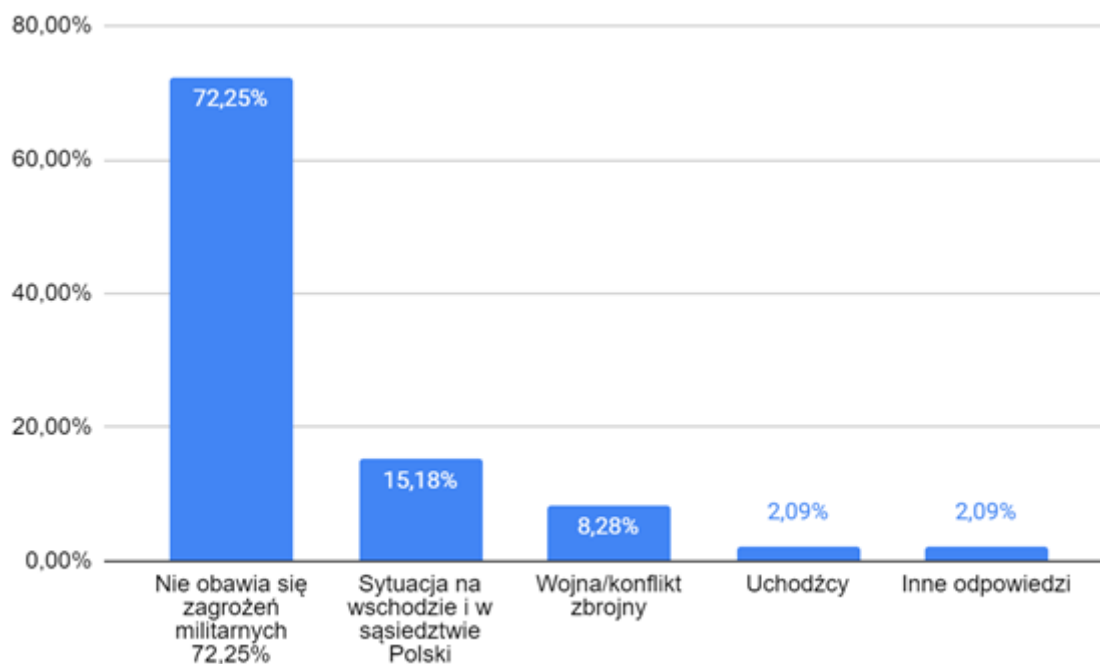


Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie drugie dotyczyło rozróżnienia pojęć "bezpieczeństwo" oraz "poczucie bezpieczeństwa". Ankietowanych zapytano, czy dostrzegają różnicę między tymi dwoma terminami. Na 221 respondentów, większość, czyli 55%, odpowiedziało, że nie widzi różnic (n=122). Pozostałe 45% ankietowanych uważa, że różnice istnieją (n=99). Wyniki te przedstawiono na wykresie kołowym, gdzie widoczny jest stosunek odpowiedzi "nie ma różnic" do odpowiedzi "są różnice". Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 35.

Czynniki wpływające negatywnie na poczucie bezpieczeństwa zdaniem żołnierzy.

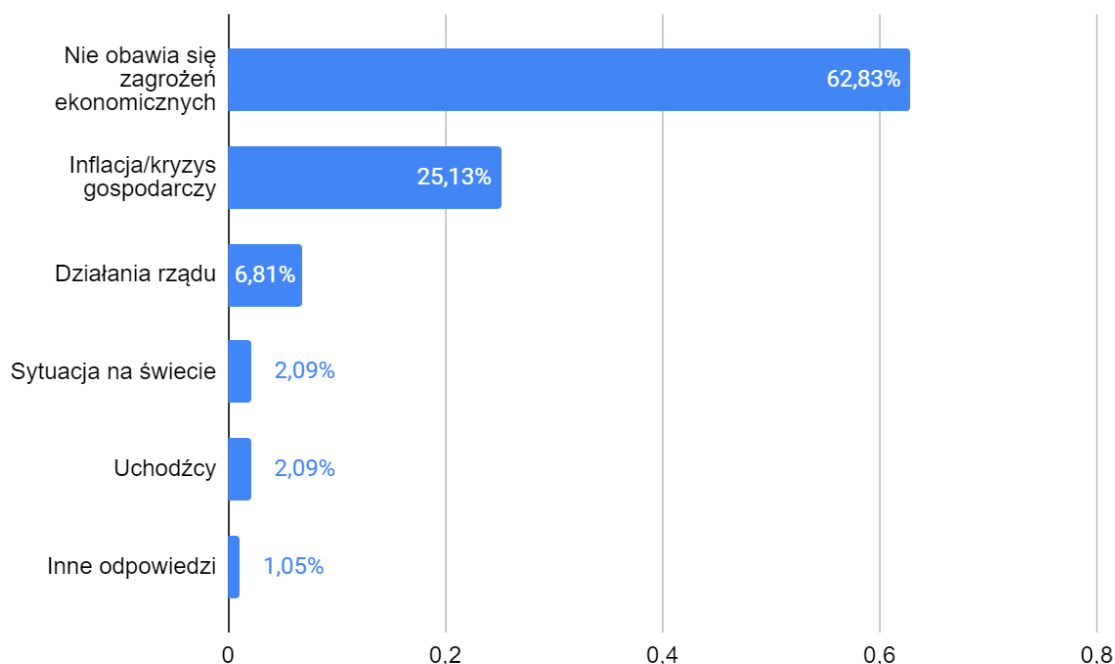
Rys. 36. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń militarnych?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie trzecie dotyczyło obaw związanych z zagrożeniami militarnymi. Anketowani mieli odpowiedzieć na pytanie, czy ich zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń militarnych. Z 221 respondentów, znacząca większość, czyli 72,25% (n=160) stwierdziła, że nie obawia się zagrożeń militarnych. Kolejne 15,18% (n=34) wskazało na sytuację na wschodzie i w sąsiedztwie Polski jako powód do obaw. Wojny lub konflikty zbrojne zostały zaznaczone przez 8,28% (n=18) respondentów. Uchodźcy są powodem do obaw dla 2,09% (n=5), podczas gdy inne odpowiedzi także stanowiły 2,09% (n=5). Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 36.

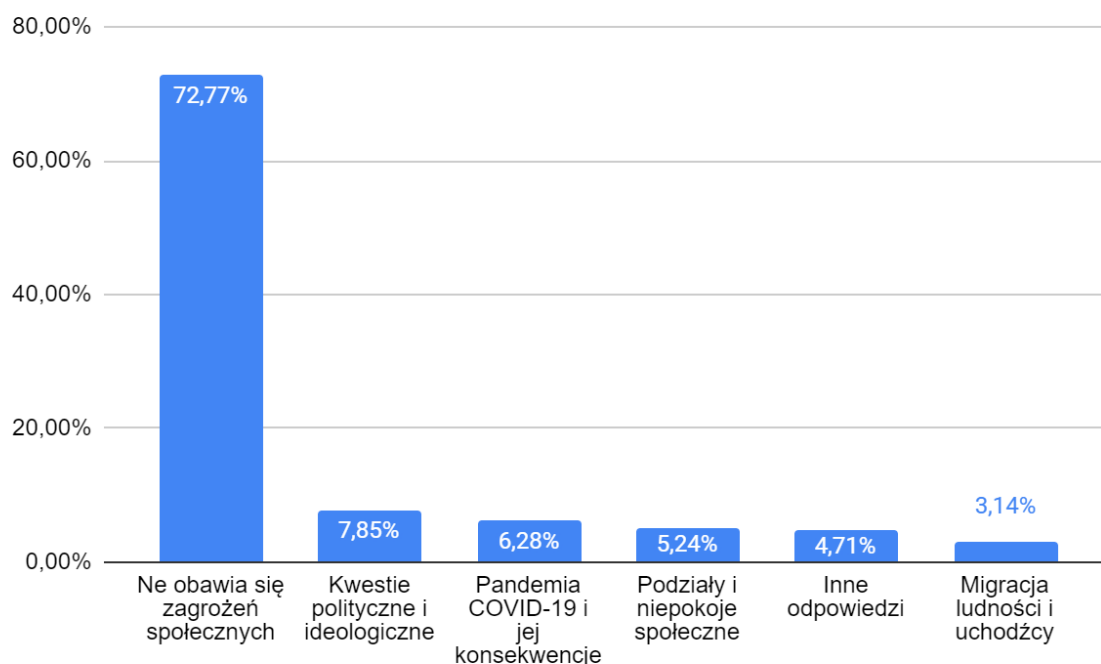
Rys. 37. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń ekonomicznych?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie czwarte skupiało się na aktualnych obawach dotyczących zagrożeń ekonomicznych. Respondenci mieli wyrazić swoją opinię na ten temat. Według wyników, prezentowanych na wykresie słupkowym, większość uczestników badania, czyli 62,83% (n=139), nie obawia się obecnie zagrożeń ekonomicznych. Inflacja czy kryzys gospodarczy jest źródłem obaw dla 25,13% (n=56) ankietowanych. Działania rządu stanowią powód do niepokoju dla 6,81% (n=15) respondentów. Sytuacja na świecie i uchodźcy są powodem obaw dla niewielkiej liczby respondentów, odpowiednio 2,09% (n=5) dla każdej z tych kategorii. Inne odpowiedzi zostały wskazane przez 1,05% (n=2) uczestników ankiety. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 37.

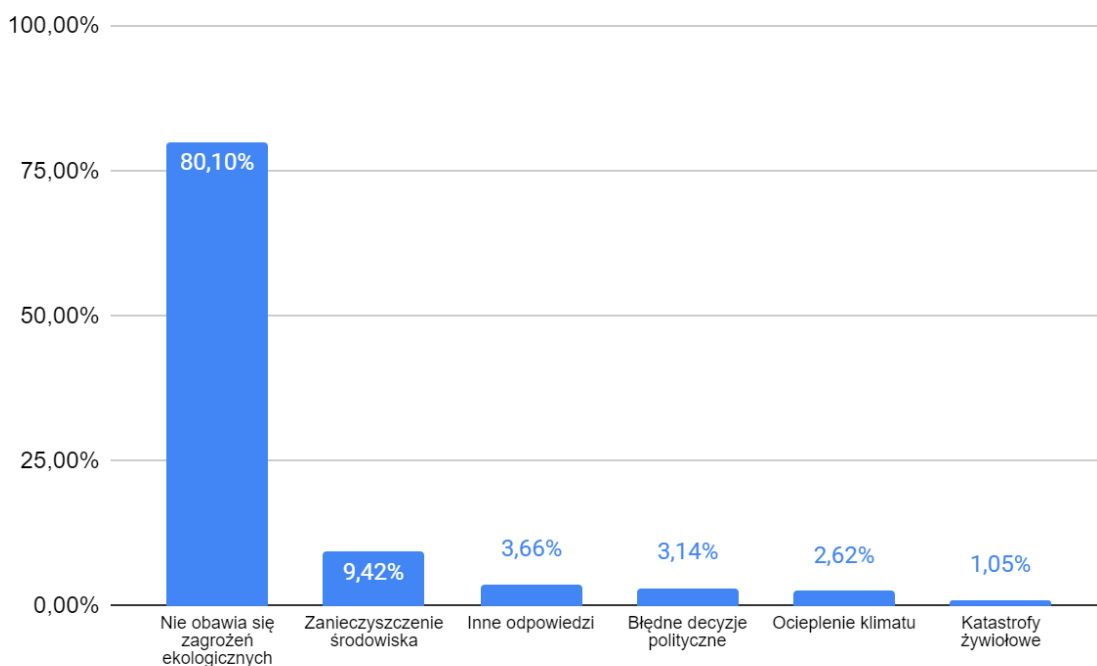
Rys. 38. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń społecznych?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie piąte dotyczyło obaw związanych z zagrożeniami społecznymi. Z 221 respondentów, zdecydowana większość, czyli 72,77% (n=161), stwierdziła, że nie obawia się zagrożeń społecznych. Kwestie polityczne i ideologiczne stanowią powód do niepokoju dla 7,85% (n=17) ankietowanych. Pandemia COVID-19 i jej konsekwencje są źródłem obaw dla 6,28% (n=14) uczestników. Podziały i niepokoje społeczne niepokoją 5,24% (n=12) respondentów, podczas gdy niejasne odpowiedzi zostały wskazane przez 4,71% (n=10). Migracja ludności i uchodźcy są powodem obaw dla 3,14% (n=7) osób biorących udział w ankiecie. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 38.

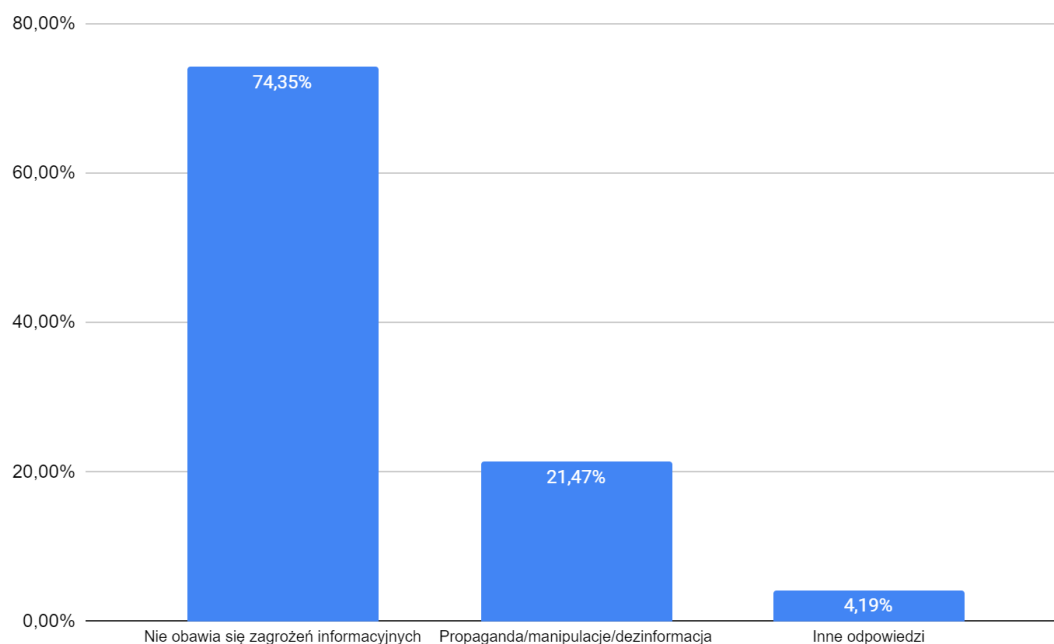
Rys. 39. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń ekologicznych?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie szóste dotyczyło opinii ankietowanych na temat aktualnych zagrożeń ekologicznych. Z 221 respondentów aż 80,10% (n=177) nie wyraziło obawy przed zagrożeniami ekologicznymi, co jest najwyższym odsetkiem wśród podanych odpowiedzi. Zanieczyszczenie środowiska zostało wskazane jako powód do niepokoju przez 9,42% (n=21) uczestników badania. Inne odpowiedzi podało 3,66% (n=8) ankietowanych. Problemy polityczne związane z ekologią są źródłem obaw dla 3,14% (n=7) respondentów, a obecne zmiany klimatu niepokoją 2,62% (n=6) osób. Natomiast kwestie związane z katastrofami ekologicznymi zostały wskazane przez 1,05% (n=2) uczestników ankiety. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 39.

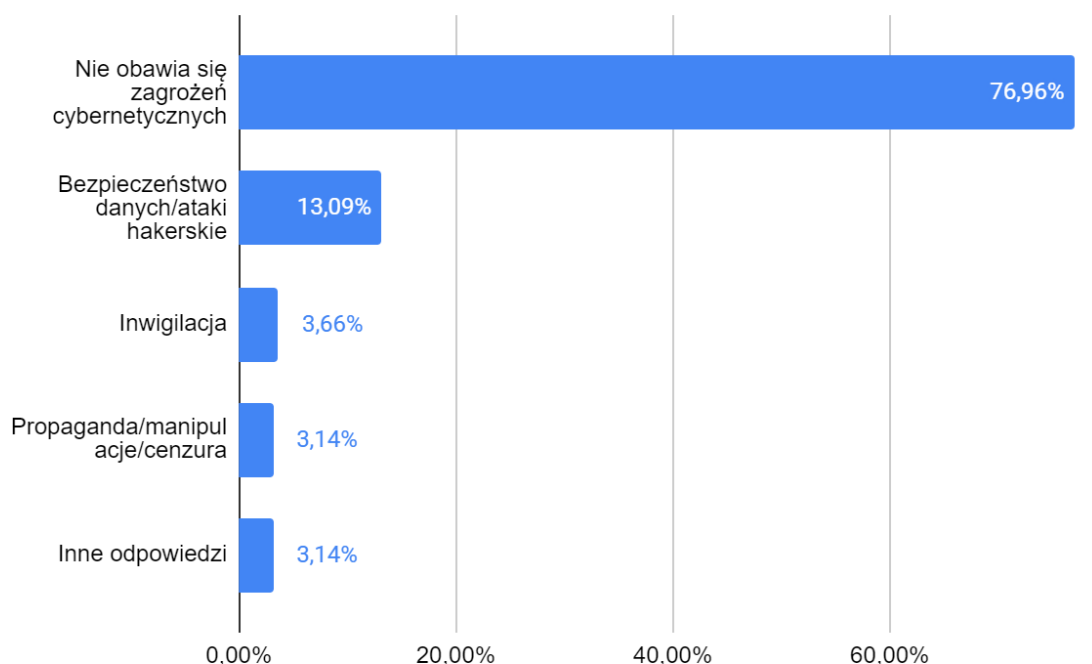
Rys. 40. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń informacyjnych?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie siódme koncentrowało się na zagrożeniach informacyjnych. Uczestnicy ankiety byli proszeni o wypowiedź, czy obecnie istnieją powody do obaw w tym obszarze. Z 221 respondentów większość, czyli 74,35% (n=164) uznała, że nie ma potrzeby obawiać się zagrożeń informacyjnych. Natomiast 21,47% (n=47) wskazało propagandę i manipulację informacyjną jako istotne zagrożenie. Pozostałe 4,18% (n=9) ankietowanych podało inne odpowiedzi na to pytanie. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 40.

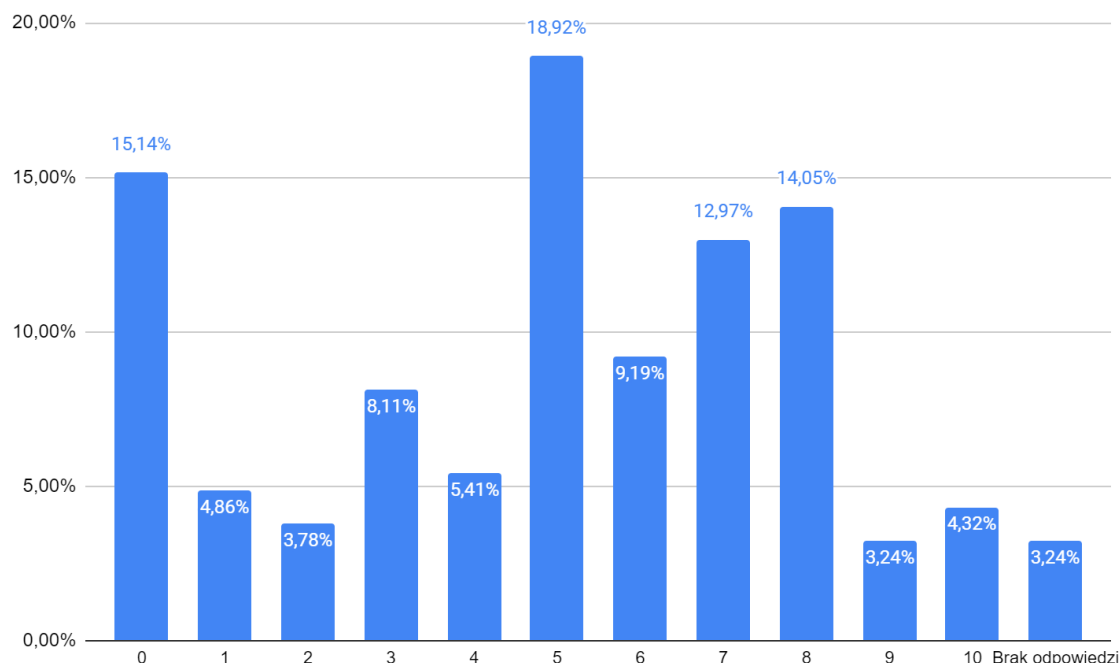
Rys. 41. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń cybernetycznych?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie ósme dotyczyło oceny aktualnych zagrożeń cybernetycznych. Na wykresie przedstawiono odpowiedzi 221 respondentów. Większość z nich, 76,96% (n=170), stwierdziła, że nie obawia się zagrożeń cybernetycznych. Bezpieczeństwo danych i ataki hakerskie były powodem obaw dla 13,09% (n=29) uczestników badania. Inwigilacja w cyberprzestrzeni została wskazana jako zagrożenie przez 3,66% (n=8) respondentów, podczas gdy propaganda, manipulacje i cenzura stanowiły źródło obaw dla 3,14% (n=7) ankietowanych. Taką samą wartość procentową, 3,14% (n=7), miały inne odpowiedzi. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 41.

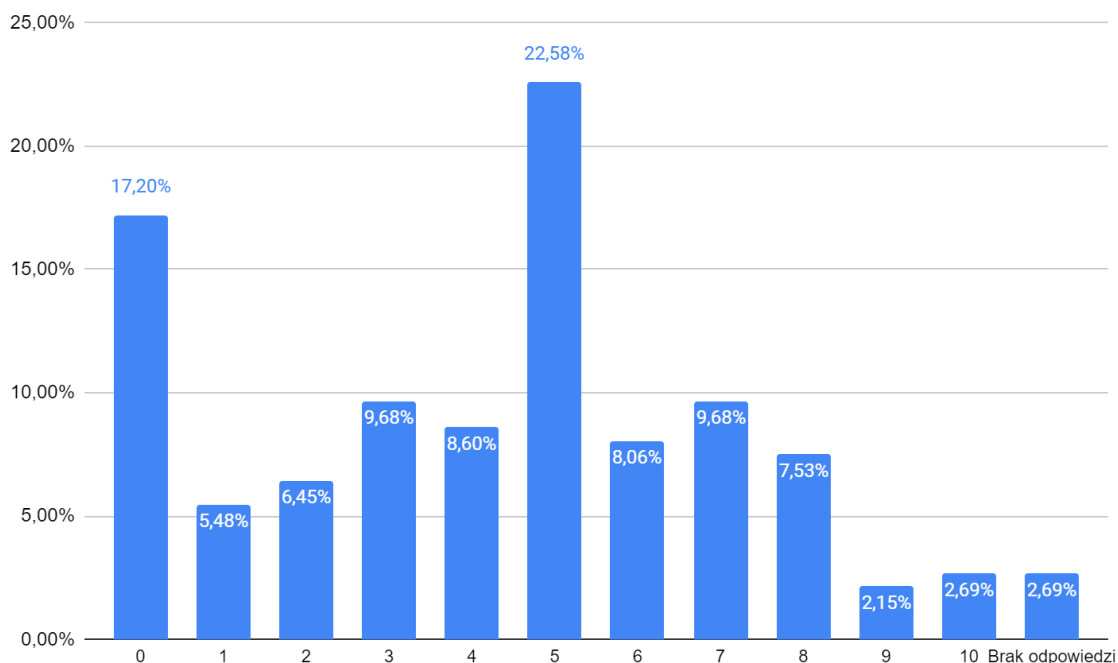
Rys. 42. Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo należy obawiać się tych zagrożeń, to ile by to było? (0 oznacza wcale, 10 oznacza maksymalny lęk)



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie dziewiąte dotyczyło oceny stopnia obaw w skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza brak lęku, a 10 oznacza maksymalny lęk. Ankietowani mieli określić, jak bardzo należy obawiać się pewnych zagrożeń. Najwięcej respondentów, 18,92% (n=35), wskazało na poziom 5, sugerując umiarkowane obawy. Poziom 8 był następnym z 14,05% (n=26), wskazując na wyższy poziom obaw. Poziom 7 zajął trzecie miejsce z 12,97% (n=24) odpowiedzi, a poziom 0, co oznacza brak obaw, był wybierany przez 15,14% (n=28) badanych. Najmniej odpowiedzi, po 3,24%, otrzymały skrajne wartości skali – 9 i 10, oraz brak odpowiedzi. Wyniki ukazują, że uczestnicy badania mieli różnorodne poziomy obaw, z tendencją do umiarkowanego lęku. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 42.

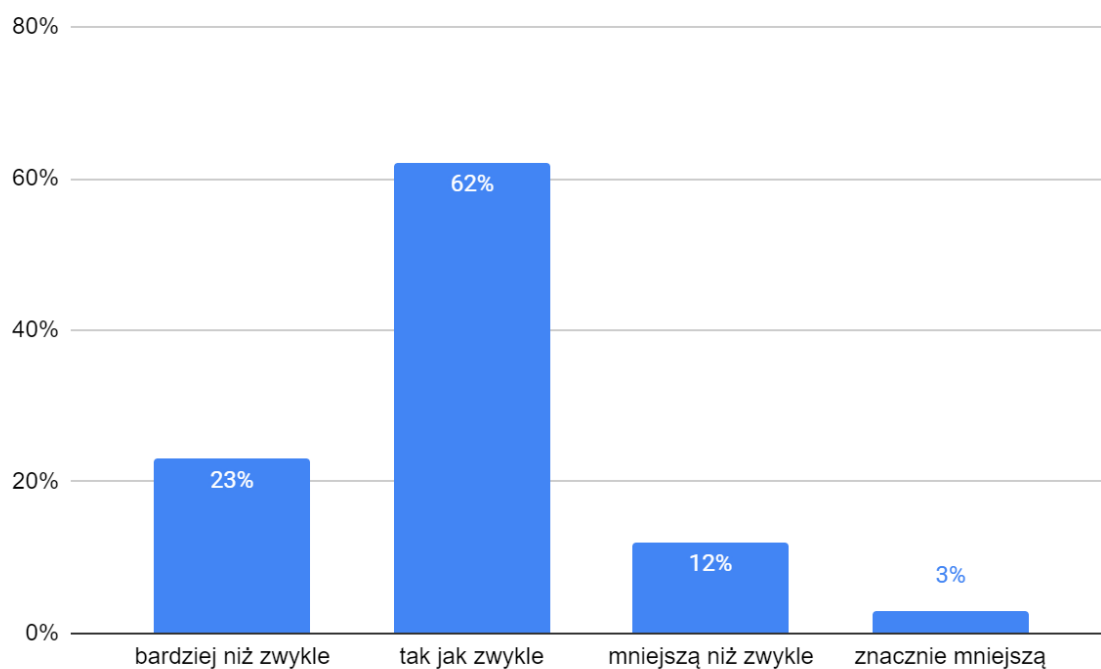
Rys. 43. Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo Pani/Pan osobiście obawia się tych zagrożeń, to ile by to było? (0 oznacza wcale, 10 oznacza maksymalne zagrożenie)



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Adnotacja - 5 osób nie udzieliło odpowiedzi.

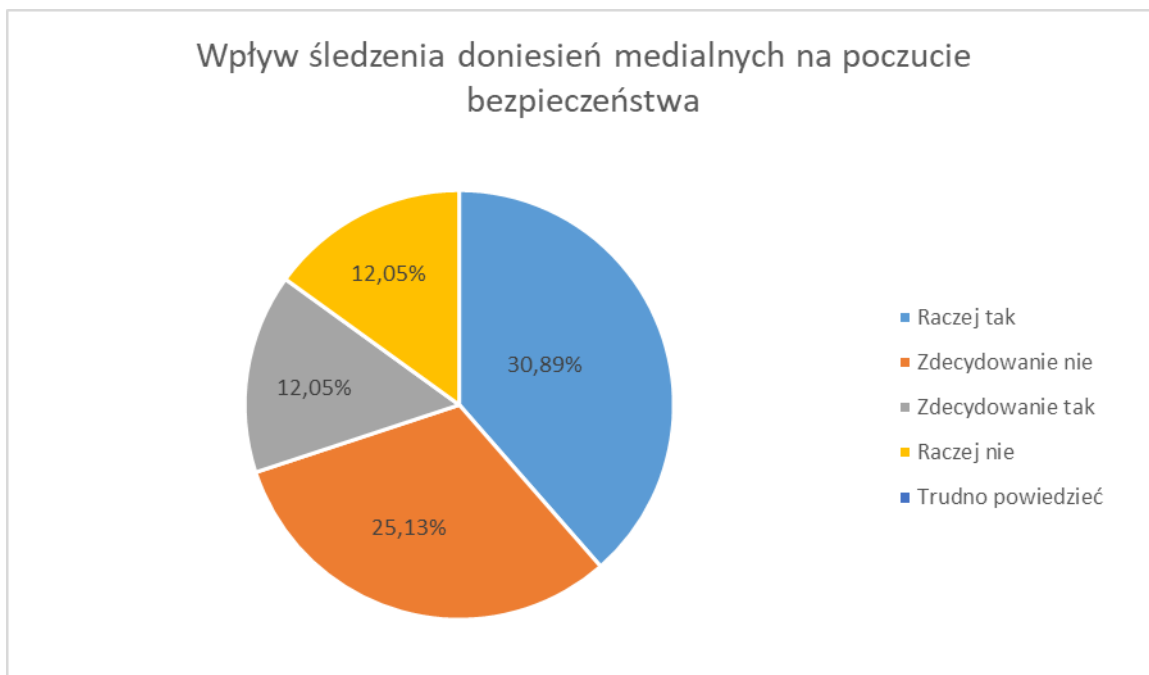
Pytanie dziesiąte dotyczyło osobistej oceny obaw związanych z pewnymi zagrożeniami, w skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza brak obaw, a 10 oznacza maksymalne zagrożenie. Największy odsetek respondentów, 22,58% (n=42), wskazał 5 na skali, co sugeruje umiarkowany poziom obaw. Wartość 0, oznaczająca brak obaw, była wybrana przez 17,20% (n=32) uczestników ankiety. Dalsze odpowiedzi rozkładają się mniej więcej równomiernie, z nieco mniejszym odsetkiem dla wartości 9 (2,15%, n=4) i 10 (2,69%, n=5), wskazując na niski poziom ekstremalnych obaw. Brak odpowiedzi również stanowił 2,69% (n=5). Wyniki te ilustrują, że uczestnicy ankiety w większości mają umiarkowane obawy co do zagrożeń, z pewną skłonnością do odczuwania niższego lęku niż maksymalny. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 43.

Rys. 44. Czy badani mają poczucie znaczącej roli w otoczeniu?

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

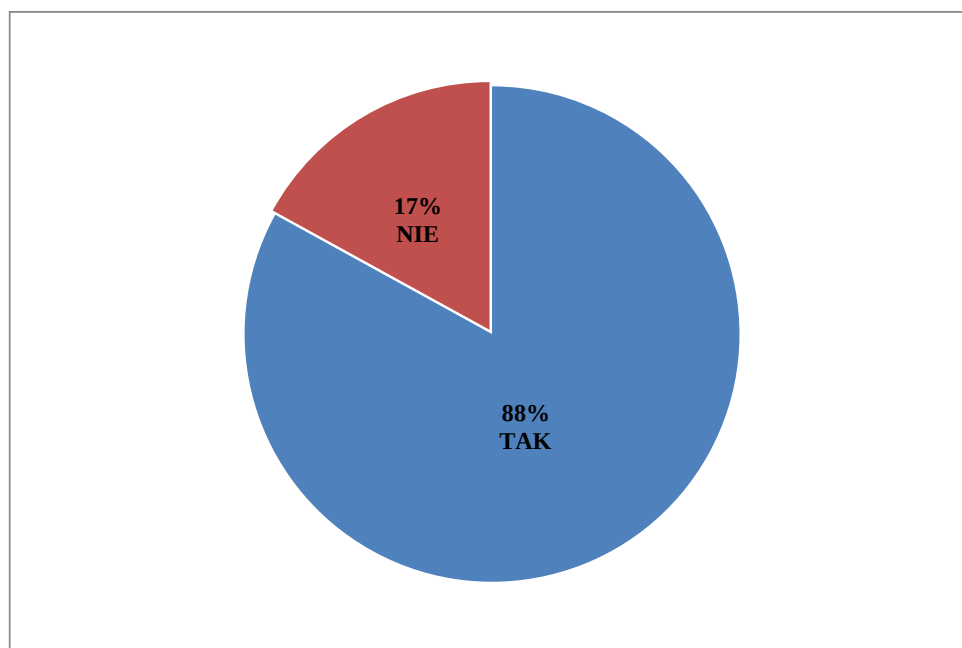
Pytanie jedenaste, dotyczyło poczucia znaczącej roli w otoczeniu wśród respondentów. Największy odsetek uczestników ankiety, 62%, stwierdził, że ich rola w otoczeniu jest taka sama jak zwykle w służbie. Mniejszy procent, 23%, czuje, że ich rola jest bardziej znacząca niż zwykle. Tylko 12% badanych uważa, że ich rola jest mniejsza niż zwykle, a zaledwie 3% respondentów czuje, że ich rola w otoczeniu jest znacznie mniejsza. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 44.

Rys. 45. Czy uważa Pani/Pan, że śledzenie doniesień medialnych powoduje pogorszenie poczucia bezpieczeństwa?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

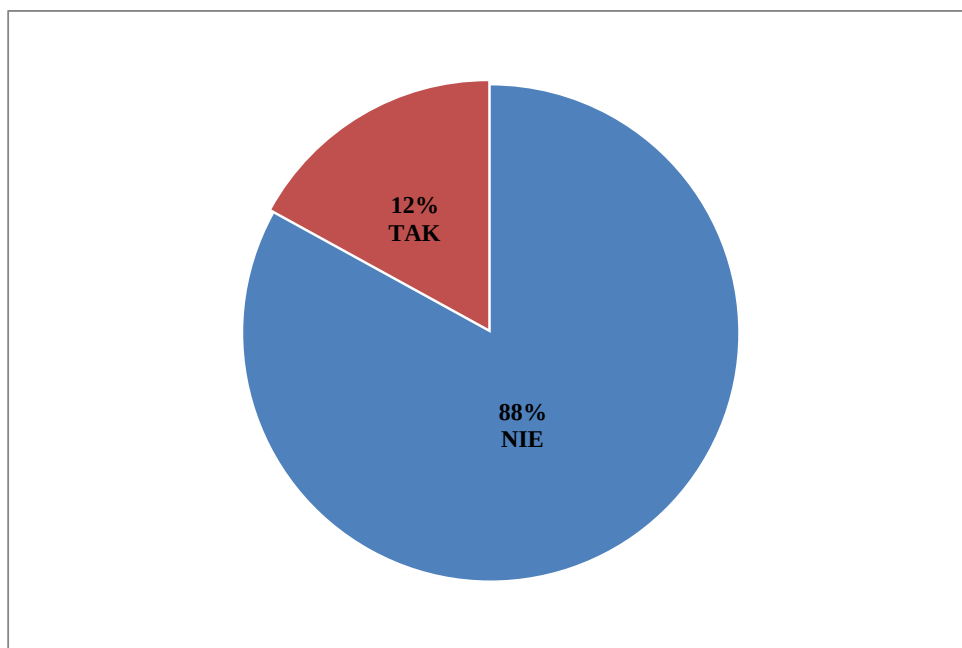
Pytanie dwunaste skupiało się na wpływie śledzenia doniesień medialnych na poczucie bezpieczeństwa. Z wykresu kołowego wynika, że największy procent respondentów, 30,89%, raczej się zgadza, że śledzenie mediów pogarsza ich poczucie bezpieczeństwa. 25,13% zdecydowanie się z tym nie zgadza, podczas gdy 12,05% zdecydowanie się zgadza. Mniejszy odsetek, 12,05%, raczej się nie zgadza z tym stwierdzeniem. Wyniki wskazują na podzielone opinie na temat wpływu mediów na poczucie bezpieczeństwa wśród uczestników badania. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 45.

Rys. 46. Czy zabezpieczenia w miejscu pracy badanych są wystarczające?

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie trzynaste dotyczyło zabezpieczeń w miejscu pracy respondentów. Na wykresie kołowym przedstawiono, że zdecydowana większość, 89% ankietowanych, uważa, że zabezpieczenia w ich miejscu pracy są wystarczające (odpowiedź "tak"). Tylko 1% respondentów odpowiedziało "nie", uważając, że zabezpieczenia nie są wystarczające. Wyniki te wskazują na bardzo pozytywną percepcję zabezpieczeń w miejscach pracy wśród uczestników badania. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 46.

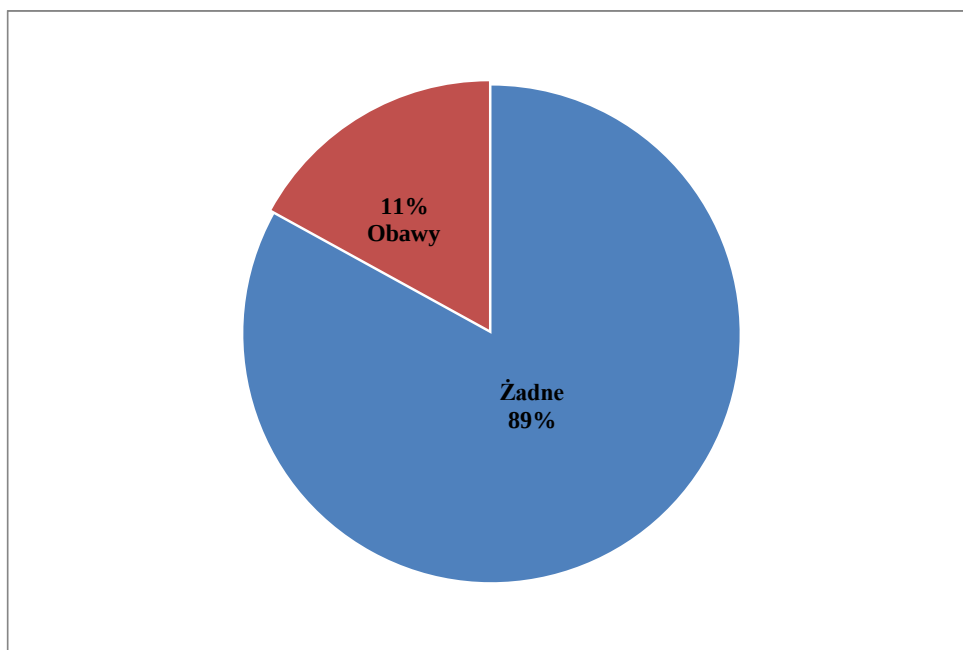
Rys. 47. Czy badany doświadczył bezpośredniego zagrożenia w miejscu pracy?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

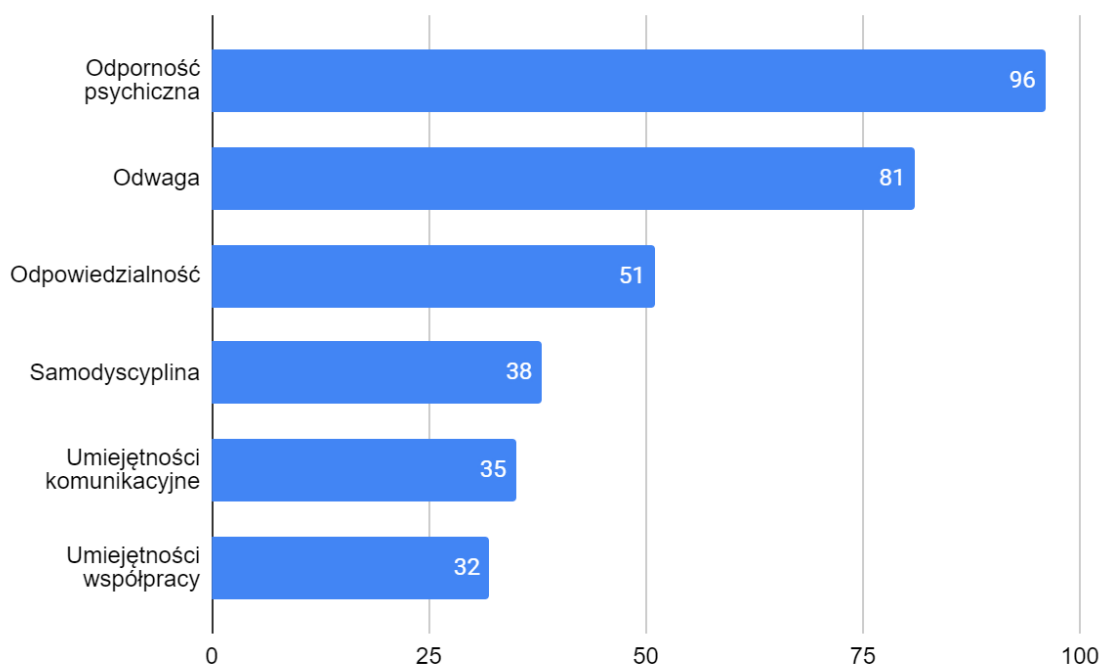
Pytanie czternaste dotyczyło doświadczenia bezpośredniego zagrożenia w miejscu pracy przez badanych. Według wyników zaprezentowanych na wykresie kołowym, 88% respondentów odpowiedziało "nie", wskazując na brak doświadczenia bezpośredniego zagrożenia w pracy. Pozostałe 12% uczestników ankiety potwierdziło, że doświadczyło takiego zagrożenia, odpowiadając "tak". Dane te ilustrują, że większość badanych nie miała negatywnych doświadczeń związanych z zagrożeniem w swoim środowisku pracy. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 47.

Rys. 48. Jakie były Pani/Pana obawy związane z podjęciem stanowiska, a jak mają się one do rzeczywistości?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie piętnaste dotyczyło obaw związanych z podjęciem stanowiska oraz tego, jak mają się one do rzeczywistości. Większość respondentów, czyli 89%, stwierdziła, że ich wcześniejsze obawy związane z podjęciem stanowiska nie znalazły odzwierciedlenia w rzeczywistości (odpowiedź "inne"). Z kolei 11% badanych wskazało, że ich obawy okazały się słuszne ("Obawy"). Dane te sugerują, że dla większości uczestników ankiety doświadczenia zawodowe okazały się być lepsze niż początkowo oczekiwane. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 48.

Rys. 49. Cechy osoby na stanowisku żołnierza według respondentów

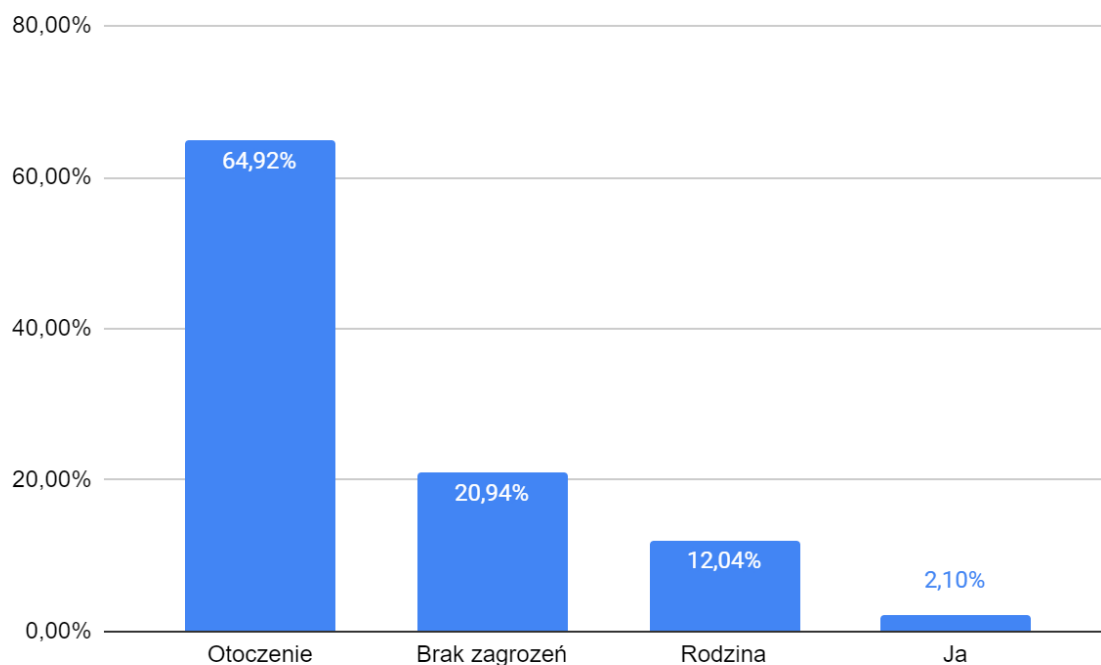
Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie szesnaste dotyczyło cech, którymi powinna charakteryzować się osoba na stanowisku żołnierza. Najwięcej respondentów uznało, że najważniejszą cechą jest odporność psychiczna, otrzymując 96% odpowiedzi. Na drugim miejscu uplasowała się odwaga z 81% odpowiedzi, a trzecia była odpowiedzialność z 51%. Samodyscyplina została wskazana przez 38% badanych, umiejętności komunikacyjne przez 35%, a umiejętność współpracy przez 32% ankietowanych. Dane te podkreślają, że odporność psychiczna, odwaga i odpowiedzialność są uważane za istotne cechy dla osoby na stanowisku żołnierza w opinii respondentów. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 49.

Pytanie siedemnaste z ankiety dotyczyło samooceny respondentów w kontekście posiadania cech charakterystycznych dla żołnierza, które zostały wymienione wcześniej. Wśród 221 uczestników badania, 100 osób odpowiedziało afirmatywnie, potwierdzając, że posiada wymienione cechy, takie jak odporność psychiczna, odwaga, odpowiedzialność, samodyscyplina, umiejętności komunikacyjne i umiejętność współpracy. Wynika z tego, że blisko połowa

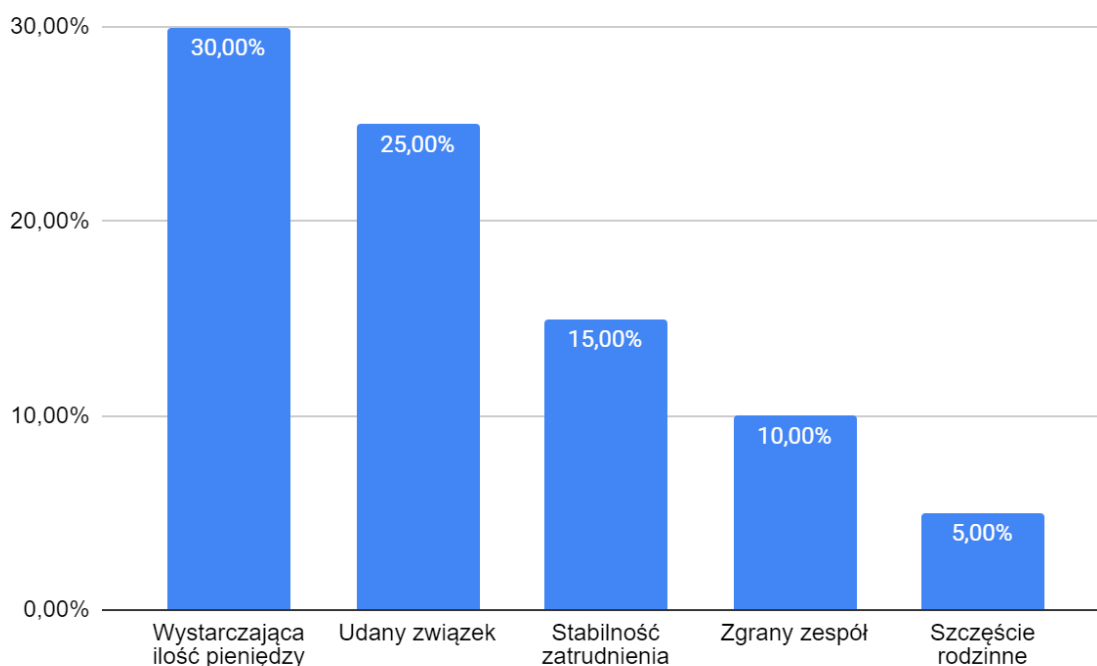
badanych uważa, że dysponuje kwalifikacjami oraz osobowością odpowiednią do pełnienia roli żołnierza.

Rys. 50. Co zdaniem badanych decyduje o poczuciu bezpieczeństwa?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

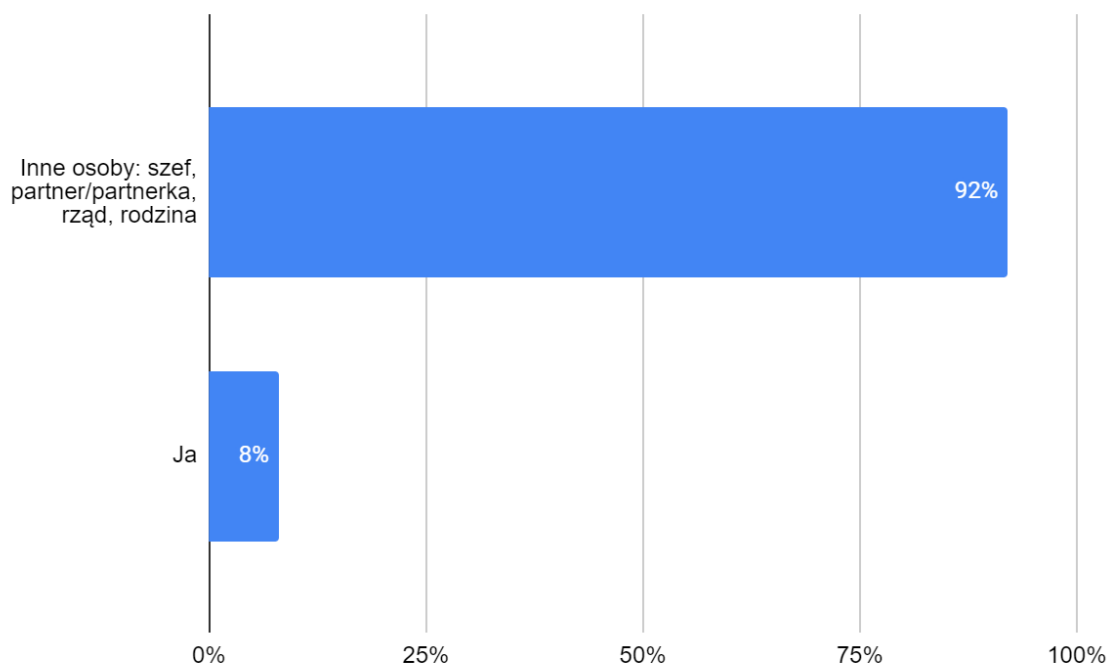
Pytanie osiemnaste dotyczyło tego, co ma największy wpływ na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy. Większość respondentów, 64,92%, uznała, że otoczenie jest decydującym czynnikiem. 20,94% ankietowanych wskazało, że brak zagrożeń jest najważniejszy dla ich poczucia bezpieczeństwa. Rodzina była wskazana jako czynnik determinujący poczucie bezpieczeństwa dla 12,04% uczestników, podczas gdy tylko 2,10% respondentów uznało, że ich własne ja decyduje o poczuciu bezpieczeństwa. Wyniki te podkreślają znaczenie otoczenia i braku zagrożeń jako kluczowych elementów wpływających na to, jak ludzie rozumieją poczucie bezpieczeństwa. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 50.

Rys. 51. Co/lub kto zdaniem badanych powoduje, że czują się bezpiecznie?

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie dziewiętnaste dotyczyło tego, co lub kto, według respondentów, przyczynia się do ich poczucia bezpieczeństwa. Największy odsetek, 30%, badanych wskazał, że wystarczająca ilość pieniędzy sprawia, że czują się bezpiecznie. Udany związek jest czynnikiem dla 25% respondentów. Stabilność zatrudnienia jest ważna dla 15% badanych, a zgrany zespół dla 10%. Natomiast szczęście rodzinne zostało uznane za przyczynę poczucia bezpieczeństwa przez 5% uczestników ankiety. Dane te wskazują, że aspekty materialne, relacje osobiste i zawodowe oraz harmonia rodzinna odgrywają znaczącą rolę w kształtowaniu poczucia bezpieczeństwa wśród badanych. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 51.

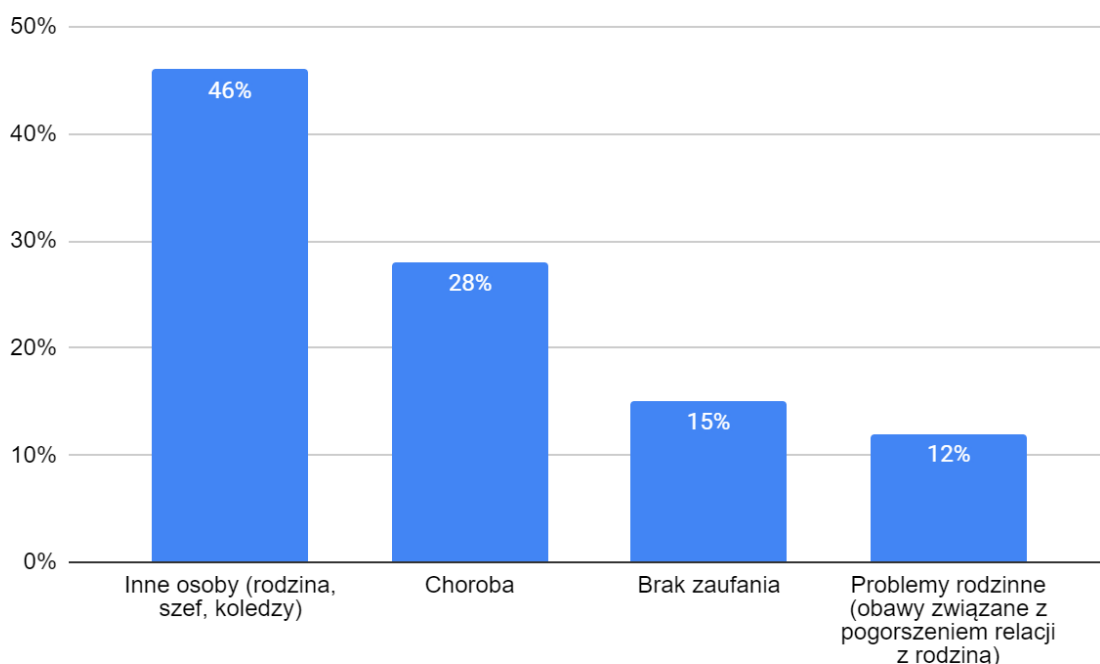
Rys. 52. Jak zdaniem badanych można zwiększyć swoje poczucie bezpieczeństwa?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

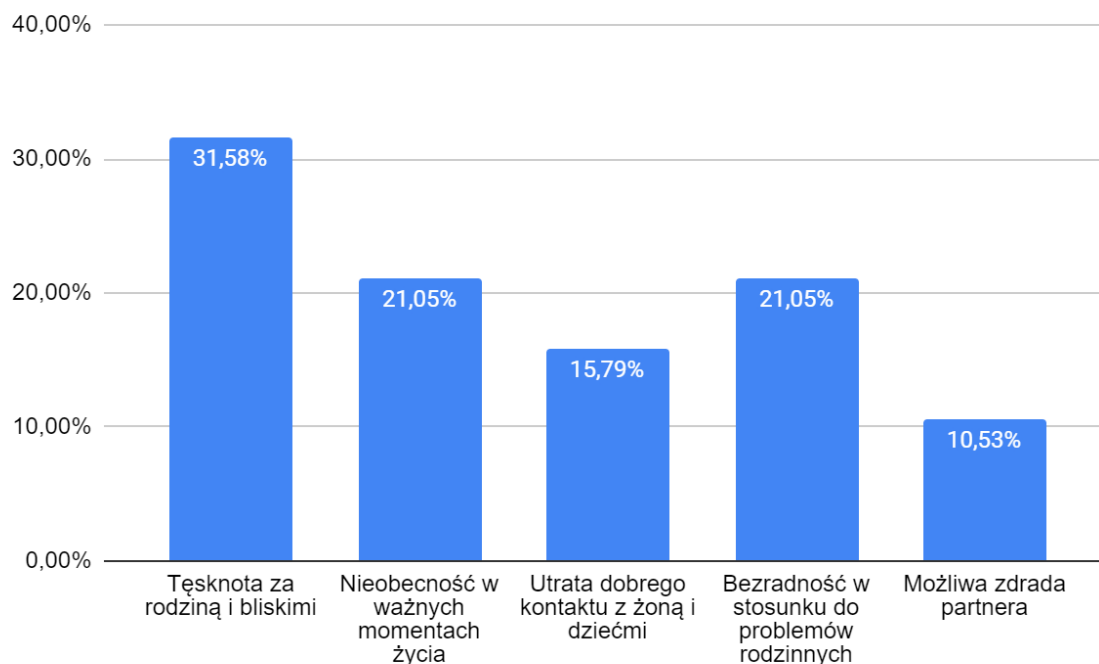
Pytanie dwudzieste dotyczyło tego, jak według badanych można zwiększyć poczucie bezpieczeństwa. Zdecydowana większość badanych, 92%, uznała, że inne osoby, takie jak szef, partner/partnerka, rząd czy rodzina, mogą przyczynić się do zwiększenia tego poczucia. Z kolei 8% respondentów wskazało, że zwiększenie poczucia bezpieczeństwa leży w ich własnych rękach. Dane te wskazują na to, że relacje interpersonalne i wsparcie społeczne są kluczowe dla poczucia bezpieczeństwa wśród uczestników badania. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys. 52.

Rys. 53. Co zdaniem badanych może spowodować zmniejszenie poczucia bezpieczeństwa?



Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie dwudzieste pierwsze miało za zadanie wskazać, co według respondentów może spowodować zmniejszenie ich poczucia bezpieczeństwa. Najwięcej badanych, 46%, wskazało, że inne osoby (rodzina, szef, koledzy) mogą być przyczyną zmniejszenia się tego poczucia. Choroba jest czynnikiem dla 28% respondentów. Brak zaufania jest powodem do obaw dla 15% uczestników ankiety, a problemy rodzinne (obawy związane z pogorszeniem relacji z rodziną) dla 12%. Wyniki te sugerują, że relacje międzyludzkie oraz stan zdrowia mają duży wpływ na odczuwanie osłabienia poczucia bezpieczeństwa przez badanych. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys.53.

Rys. 54. Obawy związane z pogorszeniem relacji z rodziną

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Pytanie dwudzieste drugie, miało za zadanie wskazać obawy związane z pogorszeniem się relacji z rodziną. Największa część respondentów, czyli 31,58%, wskazała, że tęsknota za rodziną i bliskimi to ich główna obawa związana z pogorszeniem relacji rodzinnych. Nieobecność w ważnych momentach życia stanowi obawę dla 21,05% badanych, podobnie jak utrata dobrego kontaktu z dziećmi. Bezradność w stosunku do problemów rodzinnych oraz możliwa zdrada partnera są powodem niepokoju odpowiednio dla 15,79% i 10,53% uczestników ankiety. Dane te pokazują, że obawy dotyczące separacji emocjonalnej i fizycznej, jak również potencjalne trudności komunikacyjne i problemy interpersonalne, są kluczowymi zagadnieniami związanymi z pogorszeniem relacji z rodziną. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na Rys.54.

Statystyki opisowe

Przed przystąpieniem do weryfikacji hipotez obliczono podstawowe statystyki opisowe zmiennych w badanej próbie. Przedstawia je tabela 5. Do sprawdzenia normalności rozkładu wykorzystano test Kołmogorowa-Smirnowa.

Rozkłady wszystkich zmiennych istotnie odbiegają od rozkładu normalnego ($p > 0,05$). Jak podaje Elektroniczny Podręcznik Statystyki (StatSoft, 2006), większość testów statystycznych jest odpornych na złamanie założenia o normalności rozkładu przy licznych próbach ($N > 100$), stąd w dalszych analizach posługiwano się – tam gdzie to możliwe – testami parametrycznymi.

Tab. 5. Statystyki opisowe i współczynniki spójności wewnętrznej badanych zmiennych w grupie żołnierzy na misji

Zmienne	Zakres skali	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skośność	Kurtoza	α
1. Poczucie bezpieczeństwa	5-25	19,84	3,43	-0,97	2,08	0,88
2. Refleksja nad bezpieczeństwem	4-20	16,94	2,14	-0,76	0,55	0,65
3. Bezpieczeństwo psychologiczne	10-50	33,73	6,41	-1,74	7,42	0,75
4. Aktywne radzenie sobie	0-6	4,36	1,30	-0,80	1,06	0,68
5. Planowanie	0-6	4,17	1,30	-0,42	0,47	0,68
6. Pozytywne przewartościowanie	0-6	3,50	1,34	-0,37	0,20	0,65
7. Akceptacja	0-6	3,62	1,41	-0,49	0,09	0,65
8. Poczucie humoru	0-6	2,10	1,37	0,67	0,08	0,59
9. Zwrot ku religii	0-6	1,46	1,70	0,96	-0,04	0,86
10. Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego	0-6	3,21	1,51	-0,28	-0,39	0,80
11. Poszukiwanie wsparcia Instrumentalnego	0-6	3,00	1,52	-0,16	-0,41	0,76
12. Zajmowanie się czymś innym	0-6	2,99	1,44	-0,21	-0,45	0,52
13. Zaprzeczanie	0-6	1,29	1,29	0,69	-0,37	0,61
14. Wyładowanie	0-6	2,08	1,35	-0,01	-0,81	0,47
15. Zażywanie substancji psychoaktywnych	0-6	0,89	1,27	1,52	2,09	0,87
16. Zaprzestanie działań	0-6	1,13	1,18	0,71	-0,29	0,61
17. Obwinianie siebie	0-6	1,94	1,94	0,33	-0,53	0,68
18. Odczuwany stres	0-1466	130,44	254,61	4,02	17,17	-

Legenda. α – alfa Cronbacha

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Weryfikacja hipotez

Hipoteza 1. Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne w grupie żołnierzy na misji są negatywnie związane z doświadczanym stresem.

Tab. 6. Odpowiedzi badanych w wywiadzie na wybrane pytania

Pytanie	<i>n</i>	Procent
Co skłoniło Panią/Pana do wyboru tak specyficznego zawodu? (Powołanie, rodzina, znajomi, totalny przypadek, inne)?		
Powołanie	77	40,31%
Przypadek	35	18,32%
Rodzina/tradycje rodzinne	20	10,47%
Finanse/stabilność pracy	14	7,33%
Ciekawość/zainteresowania	8	4,19%
Znajomi	7	3,66%
Inne odpowiedzi	26	13,61%
Brak odpowiedzi	4	2,09%
Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń militarnych?		
Nie: 98 osoby Tak: 84 osoby		
Sytuacja na wschodzie i w sąsiedztwie Polski	29	15,18%
Wojna/konflikt zbrojny	16	8,38%
Uchodźcy	4	2,09%
Inne odpowiedzi	4	2,09%
Brak odpowiedzi	138	72,25%
Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń ekonomicznych?		
Nie: 76 osób Tak: 107 osób		
Inflacja/kryzys gospodarczy	48	25,13%
Działania rządu	13	6,81%
Sytuacja na świecie	4	2,09%
Uchodźcy	4	2,09%
Inne odpowiedzi	2	1,05%
Brak odpowiedzi	120	62,30%
Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń społecznych?		
Nie: 103 osoby Tak: 73 osoby		
Kwestie polityczne i ideologiczne	15	7,85%
Pandemia COVID-19 i jej konsekwencje	12	6,28%
Podziały i niepokoje społeczne	10	5,24%
Migracje ludności i uchodźcy	6	3,14%
Inne odpowiedzi	9	4,71%
Brak odpowiedzi	139	72,77%
Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń ekologicznych?		
Nie: 119 osób Tak: 57 osób		
Zanieczyszczenie środowiska	18	9,42%
Błędne decyzje polityczne	6	3,14%
Ocieplenie klimatu	5	2,62%
Katastrofy żywiołowe	2	1,05%
Inne odpowiedzi	7	3,66%
Brak odpowiedzi	153	80,10%
Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń informacyjnych?		
Nie: 102 osoby Tak: 72 osoby		
Propaganda/manipulacje/dezinformacja	41	21,47%
Inne odpowiedzi	8	4,19%
Brak odpowiedzi	142	74,35%
Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń cybernetycznych?		
Nie: 97 osoby Tak: 76 osób		
Bezpieczeństwo danych/ataki hackerskie	26	13,61%
Inwigilacja	7	3,66%

Propaganda/manipulacje/cenzura	6	3,14%
Inne odpowiedzi	6	3,14%
Brak odpowiedzi	147	76,96%

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Na podstawie analizy częstości z wywiadów można zaobserwować, że niemal połowa badanych (40,31%) do wojska idzie z powołania. Była to najczęściej pojawiająca się odpowiedź na pytanie o powód wyboru zawodu. Poza tym większość badanych uważa, że nie należy się obawiać zagrożeń militarnych ($n = 98$), społecznych ($n = 103$), ekologicznych ($n = 119$), informacyjnych ($n = 102$) i cybernetycznych ($n = 97$). Jedynie większość uważa, że należy się obawiać zagrożeń ekonomicznych ($n = 107$) (Tab. 6).

Tab. 7. Odpowiedzi badanych w wywiadzie na wybrane pytania

Pytanie	<i>n</i>	Procent
Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo należy obawiać się tych zagrożeń, to ile by to było? (0 oznacza wcale, 10 oznacza maksymalny lęk) <i>M</i> = 4,84; <i>SD</i> = 2,96		
0	28	15,14%
1	9	4,86%
2	7	3,78%
3	15	8,11%
4	10	5,41%
5	35	18,92%
6	17	9,19%
7	24	12,97%
8	26	14,05%
9	6	3,24%
10	8	4,32%
Brak odpowiedzi	6	3,24%
Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo Pani/Pan osobiście obawia się tych zagrożeń, to ile by to było? (0 oznacza wcale, 10 oznacza maksymalne zagrożenie) <i>M</i> = 4,17; <i>SD</i> = 2,78		
0	32	17,20%
1	10	5,48%
2	12	6,45%
3	18	9,68%
4	16	8,60%
5	42	22,58%
6	15	8,06%
7	18	9,68%
8	14	7,53%
9	4	2,15%
10	5	2,69%
Brak odpowiedzi	5	2,69%

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Badani odpowiedzieli średnio, że raczej nie należy się obawiać tych zagrożeń (średnia przed połową skali – $M = 4,17$ dla zagrożenia i $M = 4,84$ dla lęku) (Tab. 9).

W celu weryfikacji hipotezy 1, czyli określenia związków między poczuciem bezpieczeństwa, refleksją nad bezpieczeństwem oraz doświadczanym stresem, przeprowadzono analizy korelacji Spearmana (ze względu na charakter pomiaru odczuwanego stresu i rozkład silnie odstający do normalnego – patrz skośność i kurtoza w tabeli 8. – zdecydowano się na wybór analizy nieparametrycznej). Jedynie refleksja nad bezpieczeństwem istotnie statystycznie, słabo i dodatnio korelowała z odczuwanym stresem, $r = 0,16$; $p < 0,05$. **Wynik ten wskazuje, że im wyższą refleksję nad bezpieczeństwem mieli badani, tym odczuwali silniejszy stres.** Poczucie bezpieczeństwa i bezpieczeństwo psychologiczne nie korelowały istotnie z odczuwanym stresem ($p > 0,05$). **Oznacza to, że poczucie bezpieczeństwa i bezpieczeństwo psychologiczne nie było związane z odczuwanym stresem u osób badanych.**

Następnie przeprowadzono analizę regresji wielokrotnej, w której zmienną wyjaśnianą był odczuwany stres, natomiast predyktorami poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne. Model ten jednak okazał się nie być dopasowany do danych, $F(3;183) = 1,49$; $p > 0,05$. Oznacza to, że poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne nie są istotnymi statystycznie predyktorami odczuwanego stresu.

Tab. 8. Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne jako predyktory doświadczanego stresu

Predyktory	F(3;183)	Skoryg. R ²	b	SE	β	t
Doświadczany stres						
PB			-0,12	6,57	-0,00	-0,02
RnB	1,49	0,01	18,42	9,77	0,16	1,98
BP			-0,22	3,41	-0,01	-0,06

Legenda. PB – Poczucie bezpieczeństwa; RnB – Refleksja nad bezpieczeństwem;

BP – Bezpieczeństwo psychologiczne.* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Następnie przeprowadzono serię analiz regresji prostych, w których doświadczany stres był predyktorem, a poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad

bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne były zmiennymi wyjaśnianymi. Jedynie model regresji, w którym zmienną wyjaśnianą była refleksja nad bezpieczeństwem, okazał się być istotny statystycznie, $F(1;185) = 4,50$; $p < 0,05$ i wyjaśniał zaledwie 2% wariancji refleksji nad bezpieczeństwem. Wynik ten oznacza, że im wyższą refleksję nad bezpieczeństwem mieli żołnierze, tym odczuwali silniejszy stres. Wynik ten był o słabej sile. ($\beta = 0,15$; $t = 2,12$; $p < 0,05$). Dokładne wyniki regresji przedstawia tabela 9.

Tab. 9. Doświadczany stres jako predyktor poczucia bezpieczeństwa, refleksji nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwa psychologicznego

Predyktor	$F(1;185)$	R^2	b	SE	β	t
Poczucie bezpieczeństwa						
Doświadczany stres	0,88	0,00	0,00	0,00	0,07	0,94
Refleksja nad bezpieczeństwem						
Doświadczany stres	4,50*	0,02	0,00	0,00	0,15	2,12*
Bezpieczeństwo psychologiczne						
Doświadczany stres	0,07	0,00	0,00	0,00	0,02	0,26

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

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

W celu weryfikacji hipotezy 4.1. i 4.2., czyli określenia związków między poczuciem bezpieczeństwa, refleksją nad bezpieczeństwem a strategiami radzenia sobie, przeprowadzono analizy korelacji Pearsona. Strategia aktywnego radzenia sobie istotnie, dodatnio i słabo korelowała z poczuciem bezpieczeństwa, refleksją nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwem psychologicznym. **Oznacza to, że im bardziej żołnierze radzili sobie w sposób aktywny, tym czuli się bardziej bezpieczni, mieli wyższy poziom refleksji nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwem psychologicznym.** Strategie planowania i poszukiwania emocjonalnego wsparcia słabo i dodatnio korelowały z poczuciem bezpieczeństwa i refleksją nad bezpieczeństwem. **Wynik ten wskazuje, że im częściej badani poszukiwali wsparcia emocjonalnego i planowali, tym częściej czuli się bezpiecznie i mieli wyższą refleksję na jego temat.** Z kolei strategia pozytywnego przewartościowania korelowała dodatnio wyłącznie z refleksją nad bezpieczeństwem. Strategie zażywania substancji psychoaktywnych, zaprzestania działań i obwiniania siebie ujemnie korelowały z poczuciem bezpieczeństwa i bezpieczeństwem psychologicznym. **Wynik ten wskazuje, że im częściej**

badani poszukiwali wsparcia emocjonalnego i planowali, tym częściej czuli się bezpiecznie i mieli wyższą refleksję na jego temat. Strategie zajmowania się czymś innym i zaprzeczania słabo i ujemnie korelowały z bezpieczeństwem psychologicznym. **Wynika z tego, że im częściej badani zajmowali się czymś innym i zaprzeczali, tym mieli niższe bezpieczeństwo psychologiczne.** Pozostałe strategie radzenia sobie nie korelowały z poczuciem bezpieczeństwa, refleksją nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwem psychologicznym. Dokładne wyniki przedstawia tabela 10.

Tab. 10. Analiza korelacji poczucia bezpieczeństwa, refleksji nad bezpieczeństwem oraz bezpieczeństwa psychologicznego ze strategiami radzenia sobie

Zmienne	Poczucie bezpieczeństwa	Refleksja nad bezpieczeństwem	Bezpieczeństwo psychologiczne
1. Aktywne radzenie sobie	0,22**	0,22**	0,20**
2. Planowanie	0,14*	0,23**	0,13
3. Pozytywne przewartościowanie	0,13	0,25***	0,12
4. Akceptacja	0,12	0,13	0,05
5. Poczucie humoru	-0,02	0,03	-0,11
6. Zwrot ku religii	-0,07	0,02	0,04
7. Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego	0,18*	0,16*	0,08
8. Poszukiwanie wsparcia Instrumentalnego	0,10	0,12	0,08
9. Zajmowanie się czymś innym	-0,09	0,13	-0,15*
10. Zaprzeczanie	-0,12	0,01	-0,16*
11. Wyladowanie	-0,12	0,06	-0,13
12. Zażywanie substancji psychoaktywnych	-0,34***	-0,14	-0,25***
13. Zaprzestanie działań	-0,22**	-0,02	-0,18*
14. Obwinianie siebie	-0,16*	0,08	-0,15*

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

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Następnie przeprowadzono serię analiz regresji wielokrotnej, w których zmiennymi wyjaśnianymi były strategie radzenia sobie, natomiast predyktorami poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne. Modele regresji wyjaśniające strategie aktywnego radzenia sobie, planowania, pozytywnego przewartościowania, zajmowania się czymś innym, zażywania substancji psychoaktywnych, zaprzestania działań i obwiniania siebie okazały się być istotne statycznie ($p < 0,05$) i wyjaśniały od 5 do 12% wariancji zmiennych wyjaśnianych. Modele dotyczące pozostałych strategii nie były dobrze

dopasowane do danych (model uwzględniający strategię poszukiwania emocjonalnego wsparcia okazał się być istotny, jednak żaden z predyktorów nie był istotny statycznie). W przypadku strategii aktywnego radzenia sobie, planowania, pozytywnego przewartościowania, zajmowania się czymś innym i obwiniania siebie istotnym statystycznie ($p < 0,05$) predyktorem była refleksja nad bezpieczeństwem. Im wyższa refleksja nad bezpieczeństwem, tym większa tendencja do stosowania tych strategii radzenia sobie. Poczucie bezpieczeństwa było istotnym predyktorem strategii zażywania substancji psychoaktywnych, zaprzestania działań i obwiniania siebie. Im wyższe poczucie bezpieczeństwa, tym słabsza tendencja do stosowania tych strategii. Bezpieczeństwo psychologiczne okazało się nie być istotnym predyktorem żadnej ze strategii radzenia sobie. Dokładne wyniki analiz regresji przedstawia tabela 11.

Tab. 11. Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem oraz bezpieczeństwo psychologiczne jako predyktory strategii radzenia sobie

Predyktory	F _(3;185)	Skoryg. R ²	b	SE	β	t
Aktywne radzenie sobie						
PB			0,03	0,03	0,08	0,96
RnB	5,65***	0,07	0,10	0,05	0,16	2,05*
BP			0,03	0,02	0,15	1,89
Planowanie						
PB			0,00	0,03	0,01	0,12
RnB	0,05**	0,05	0,13	0,05	0,21	2,60**
BP			0,02	0,02	0,09	1,15
Pozytywne przewartościowanie						
PB			-0,01	0,03	-0,02	-0,22
RnB	4,70**	0,06	0,16	0,05	0,25	3,12**
BP			0,02	0,02	0,08	1,07
Akceptacja						
PB			0,03	0,04	0,07	0,84
RnB	1,37	0,01	0,06	0,05	0,10	1,18
BP			0,00	0,02	0,00	0,02
Poczucie humoru						
PB			0,00	0,04	0,01	0,12
RnB	0,91	0,00	0,03	0,05	0,04	0,51
BP			-0,03	0,02	-0,12	-1,53
Zwrot ku religii						
PB			-0,07	0,04	-0,13	-1,48
RnB	0,07	0,00	0,05	0,07	0,07	0,83
BP			0,02	0,02	0,09	1,07
Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego						
PB			0,06	0,04	0,13	1,50
RnB	2,69*	0,03	0,07	0,06	0,10	1,25
BP			0,00	0,02	0,01	0,17
Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego						
PB			0,02	0,04	0,04	0,44
RnB	1,16	0,00	0,06	0,06	0,09	1,09
BP			0,01	0,02	0,05	0,66
Zajmowanie się czymś innym						
PB			-0,06	0,04	-0,14	-1,65
RnB	3,99**	0,05	0,14	0,05	0,21	2,67**
BP			-0,03	0,02	-0,13	-1,68
Zaprzeczanie						
PB			-0,04	0,03	-0,11	-1,30
RnB	2,27	0,02	0,05	0,05	0,09	1,05
BP			-0,03	0,02	-0,13	-1,63
Wyładowanie						
PB			-0,06	0,03	-0,15	-1,77
RnB	2,61	0,03	0,09	0,05	0,15	1,84
BP			-0,02	0,02	-0,09	-1,20
Zażywanie substancji psychoaktywnych						
PB			-0,11	0,03	-0,29	-3,48***
RnB	9,15***	0,12	0,01	0,05	0,02	0,28

Predyktory	F _(3;185)	Skoryg. R ²	b	SE	β	t
BP			-0,03	0,02	-0,14	-1,86
Zaprzestanie działań						
PB			-0,07	0,03	-0,22	-2,51*
RnB	4,34**	0,05	0,05	0,04	0,10	1,19
BP			-0,02	0,02	-0,11	-1,47
Obwinianie siebie						
PB			-0,09	0,04	-0,21	-2,49*
RnB	4,27**	0,05	0,13	0,05	0,20	2,44*
P			-0,02	0,02	-0,10	-1,24

Legenda. PB – Poczucie bezpieczeństwa; RnB – Refleksja nad bezpieczeństwem;

BP – Bezpieczeństwo psychologiczne. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

Aby zbadać związek długości stażu służby z poczuciem bezpieczeństwa, refleksją nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwem psychologicznym (hipoteza 5) przeprowadzono analizę korelacji Spearmana (ze względu na sposób pomiaru stażu pracy wykorzystano analizę nieparametryczną). Uwzględnione zmienne nie korelowały istotnie między sobą ($p > 0,05$). Dodatkowo przeprowadzono analizę korelacji wieku badanych z poczuciem bezpieczeństwa, refleksją nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwem psychologicznym. Ze względu na sposób pomiaru (wyłącznie 84 osoby podały dokładny wiek, natomiast 182 z nich podało zakres wieku; patrz tabela 3) przeprowadzono dwie analizy korelacji: parametryczną analizę korelacji Persony uwzględniającą odpowiedzi 84 osób na skali ilorazowej (rozkład wieku nie odbiegał istotnie od rozkładu normalnego, test Shapiro-Wilka $W = 0,99$; $p > 0,05$) i nieparametryczną analizę korelacji Spearmana uwzględniającą odpowiedzi 182 badanych na skali rangowej. Analiza korelacji Persony wykazała istotny statystycznie, ujemny i słaby związek między wiekiem badanych a poczuciem bezpieczeństwa ($r = -0,24$; $p < 0,05$). Im wyższy wiek, tym niższe poczucie bezpieczeństwa. **Analiza ta oznaczała, że im wyższy wiek mieli badani, tym odczuwali niższe poczucie bezpieczeństwa.** Refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne nie korelowały istotnie z wiekiem. Analiza korelacji Spearmana nie wykazała istotnych statystycznie związków między uwzględnionymi zmiennymi ($p > 0,05$).

W celu porównania żołnierzy z wysokim i niskim poczuciem bezpieczeństwa pod względem strategii radzenia sobie (hipotezy 6.1. i 6.2.), podzielono zbadaną próbę względem mediany ($Me = 20$) na dwie grupy: grupę ze stosunkowo niskim poczuciem bezpieczeństwa ($n = 120$; 63% próby; $M = 18,01$;

$SD = 2,83$) oraz grupę ze stosunkowo wysokim poczuciem bezpieczeństwa ($n = 69$; 37% próby; $M = 23,03$; $SD = 1,51$). Tak wyróżnione grupy istotnie różniły się pod względem poczucia bezpieczeństwa (Test U Manna-Whitneya, $Z = -11,61$; $p < 0,001$). Następnie celem porównania tych grup pod względem stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem przeprowadzono serię testów porównawczych. Ze względu na brak spełniania założeń równoliczności grup ($\chi^2 = 13,76$; $p < 0,001$), oraz normalności rozkładów (testy Shapiro-Wilka $p < 0,001$), przeprowadzono serię nieparametrycznych testów U Manna-Whitneya.

Grupy żołnierzy o wysokim i niskim poczuciu bezpieczeństwa różniły się istotnie jedynie w zakresie strategii zaprzeczania, zażywania substancji psychoaktywnych i zaprzestania działań. Grupa o niskim poczuciu bezpieczeństwa, w porównaniu do grupy o wysokim poczuciu bezpieczeństwa, uzyskała istotnie wyższe wyniki w zakresie stosowania tych strategii. **Oznacza to, że badani, którzy czuli niski poziom bezpieczeństwa częściej zażywali substancje psychoaktywne, częściej zaprzeczali i częściej zaprzestawali działań.** Dokładne wyniki przedstawia tabela 12.

Tab. 12. Analizy porównawcze grup o niskim i wysokim poczuciu bezpieczeństwa w zakresie strategii radzenia sobie

Zmienne	Niskie poczucie bezpieczeństwa $n = 120$	Wysokie poczucie bezpieczeństwa $n = 69$	Z
	$M (SD)$	$M (SD)$	
1. Aktywne radzenie sobie	4,23 (1,35)	4,59 (1,17)	-1,79
2. Planowanie	4,05 (1,32)	4,39 (1,25)	-1,64
3. Pozytywne przewartościowanie	3,38 (1,25)	3,70 (1,46)	-1,68
4. Akceptacja	3,55 (1,35)	3,75 (1,51)	-1,14
5. Poczucie humoru	2,09 (1,43)	2,10 (1,27)	-0,19
6. Zwrot ku religii	1,60 (1,79)	1,20 (1,51)	1,33
7. Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego	3,08 (1,43)	3,42 (1,64)	-1,67
8. Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego	2,92 (1,40)	3,13 (1,72)	-0,81
9. Zajmowanie się czymś innym	3,08 (1,40)	2,86 (1,51)	1,16
10. Zaprzeczanie	1,42 (1,27)	1,06 (1,30)	2,12*
11. Wyładowanie	2,18 (1,24)	1,93 (1,52)	1,28
12. Zażywanie substancji psychoaktywnych	1,07 (1,39)	0,58 (0,96)	2,40*
13. Zaprzestanie działań	1,30 (1,17)	0,84 (1,16)	2,84**
14. Obwinianie siebie	2,06 (1,44)	1,72 (1,39)	1,46

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

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

W celu porównania żołnierzy o wysokiej i niskiej refleksji nad bezpieczeństwem pod względem strategii radzenia sobie (hipotezy 7.1. i 7.2.), podzielono zbadaną próbę względem mediany ($Me = 17$) na dwie grupy: grupę ze stosunkowo niską refleksją nad bezpieczeństwem ($n = 109$; 58% próby; $M = 15,53$; $SD = 1,68$) oraz grupę ze stosunkowo wysoką refleksją nad bezpieczeństwem ($n = 80$; 42% próby; $M = 18,85$; $SD = 0,81$). Tak wyróżnione grupy istotnie różniły się pod względem refleksji nad bezpieczeństwem (Test U Manna-Whitneya, $Z = -11,73$; $p < 0,001$). Następnie celem porównania tych grup pod względem stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem przeprowadzono serię testów porównawczych. Ze względu na brak spełniania założeń równoliczności grup ($\chi^2 = 4,45$; $p < 0,05$), oraz normalności rozkładów (testy Shapiro-Wilka $p < 0,001$), przeprowadzono serię nieparametrycznych testów U Manna-Whitneya.

Grupy żołnierzy o wysokiej i niskiej refleksji nad bezpieczeństwem różniły się istotnie jedynie w zakresie strategii aktywnego radzenia sobie, planowania i pozytywnego przewartościowania. Grupa o wysokim poziomie refleksji nad bezpieczeństwem, w porównaniu z grupą o niskim poziomie refleksji nad bezpieczeństwem, uzyskała istotnie wyższe wyniki w zakresie stosowania tych strategii. **Badani z wyższą refleksją nad bezpieczeństwem częściej stosowali strategie skoncentrowane na aktywnym radzeniu sobie, planowaniu i pozytywnym przewartościowaniu w porównaniu do osób z niskim poczuciem refleksji nad bezpieczeństwem.** Dokładne wyniki przedstawia tabela 13.

Tab. 13. Analizy porównawcze grup o niskiej i wysokiej refleksji nad bezpieczeństwem w zakresie strategii radzenia sobie

Zmienne	Niska refleksja nad bezpieczeństwem <i>n</i> = 109	Wysoka refleksja nad bezpieczeństwem <i>n</i> = 80	<i>Z</i>
	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	
1. Aktywne radzenie sobie	4,17 (1,34)	4,63 (1,18)	-2,45*
2. Planowanie	3,95 (1,34)	4,47 (1,19)	-2,69**
3. Pozytywne przewartościowanie	3,34 (1,25)	3,71 (1,42)	-2,33*
4. Akceptacja	3,54 (1,32)	3,74 (1,52)	-1,16
5. Poczucie humoru	2,13 (1,44)	2,05 (1,27)	0,17
6. Zwrot ku religii	1,49 (1,69)	1,41 (1,72)	0,42
7. Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego	3,09 (1,51)	3,36 (1,51)	-1,34
8. Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego	2,90 (1,56)	3,14 (1,47)	-1,09
9. Zajmowanie się czymś innym	2,87 (1,43)	3,16 (1,45)	-1,58
10. Zaprzeczanie	1,29 (1,21)	1,28 (1,40)	0,48
11. Wyładowanie	2,06 (1,26)	2,13 (1,47)	-0,40
12. Zążywanie substancji psychoaktywnych	1,01 (1,38)	0,73 (1,09)	1,31
13. Zaprzestanie działań	1,18 (1,05)	1,06 (1,35)	1,37
14. Obwinianie siebie	1,86 (1,32)	2,04 (1,56)	-0,64

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

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

W celu porównania żołnierzy z wysokim i niskim bezpieczeństwem psychologicznym pod względem strategii radzenia sobie (hipotezy 8.1. i 8.2.), podzielono zbadaną próbę względem mediany ($Me = 34$) na dwie grupy: grupę ze stosunkowo niskim bezpieczeństwem psychologicznym ($n = 97$; 51% próby; $M = 29,34$; $SD = 5,74$) oraz grupę ze stosunkowo wysokim poczuciem bezpieczeństwa ($n = 93$; 49% próby; $M = 38,32$; $SD = 2,92$). Tak wyróżnione grupy istotnie różniły się pod względem bezpieczeństwa psychologicznego (Test *U* Manna-Whitneya, $Z = -11,93$; $p < 0,001$). Ze względu na brak spełnienia założenia o rozkładzie normalnym przy grupach poniżej 100 przypadków przeprowadzono serię nieparametrycznych testów *U* Manna-Whitneya.

Grupy żołnierzy z wysokim i niskim bezpieczeństwem psychologicznym różniły się istotnie w zakresie strategii aktywnego radzenia sobie, zaprzeczania, zążywania substancji psychoaktywnych, zaprzestania działań i obwiniania siebie. Grupa z wysokim bezpieczeństwem psychologicznym, w porównaniu do grupy z niskim bezpieczeństwem psychologicznym, uzyskała istotnie wyższe wyniki w zakresie stosowania strategii aktywnego radzenia sobie oraz niższe wyniki

w zakresie stosowania strategii zaprzeczania, zażywania substancji psychoaktywnych, zaprzestania działań oraz obwiniania siebie. Dokładne wyniki przedstawia tabela 14.

Tab. 14. Analizy porównawcze grup o niskim i wysokim bezpieczeństwie psychicznym w zakresie strategii radzenia sobie

Zmienne	Niskie bezpieczeństwo psychologiczne <i>n</i> = 97	Wysokie bezpieczeństwo psychologiczne <i>n</i> = 93	<i>Z</i>
	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	
1. Aktywne radzenie sobie	4,02 (1,40)	4,71 (1,08)	-3,42**
2. Planowanie	4,00 (1,32)	4,35 (1,27)	-1,91
3. Pozytywne przewartościowanie	3,36 (1,27)	3,63 (1,39)	-1,60
4. Akceptacja	3,50 (1,41)	3,75 (1,40)	-1,26
5. Poczucie humoru	2,21 (1,38)	1,98 (1,36)	1,21
6. Zwrot ku religii	1,53 (1,58)	1,38 (1,82)	1,25
7. Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego	3,03 (1,53)	3,39 (1,48)	-1,62
8. Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego	2,91 (1,48)	3,10 (1,57)	-0,82
9. Zajmowanie się czymś innym	3,17 (1,42)	2,82 (1,45)	1,75
10. Zaprzeczanie	1,52 (1,28)	1,04 (1,26)	2,73**
11. Wyładowanie	2,25 (1,31)	1,91 (1,38)	1,76
12. Zażywanie substancji psychoaktywnych	1,13 (1,46)	0,65 (0,99)	2,26**
13. Zaprzestanie działań	1,43 (1,13)	0,83 (1,17)	3,92***
14. Obwinianie siebie	2,19 (1,40)	1,68 (1,42)	2,73**

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

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych

5.3. Wnioski

Celem podjętych badań było zbadanie i osiągnięcie konkretnej wiedzy na temat problemu, jakim jest poczucie bezpieczeństwa żołnierzy na misji poza granicami państwa. Analiza wyników badań empirycznych pozwoliła na sformułowanie następujących ustaleń i potwierdzenia hipotez:

Znaczące źródło pozyskiwania materiału badawczego stanowiło przeprowadzenie wywiadu techniką ankietowania. Celem zastosowania wywiadu było zgromadzenie opinii w obszarze możliwych zagrożeń i stanu poczucia bezpieczeństwa. Pytania otwarte umożliwiły poznanie subiektywnych opinii respondentów na temat zagrożeń, aktualnie odczuwanych przez badanych

i mających wpływ na ich stopień osobistego poczucia bezpieczeństwa w sytuacji zwiększonych obciążeń w czasie odbywania służby na misji.

Na podstawie częstości wywiadów można zaobserwować, że niemal połowa badanych (40,31%) do wojska idzie z powołania. Była to najczęściej pojawiająca się odpowiedź na pytanie o powód wyboru zawodu. U 18,32% badanych o drodze wyboru zawodu zdecydował przypadek, a 10,47% uznało tradycje rodzinne za decydujące w podjęciu służby. Stabilność pracy i finansów to powód do podjęcia służby dla 7,33% badanych. Znajomi (w tym koledzy z wojska) skłonili do wyboru zawodu tylko 3,66% badanych. 13,61% uznało jasną ścieżkę kariery i awansu za wystarczający powód, by stać się żołnierzem. Natomiast 4,19% jako powód podjęcia służby wojskowej podało zainteresowania i ciekawość.

W opinii badanych osoba żołnierza powinna posiadać na wysokim poziomie następujące cechy i umiejętności: odporność psychiczną (96%), odwagę (81%), odpowiedzialność (51%), samodyscyplinę (38%), umiejętności komunikacyjne (35%), umiejętności współpracy (32%). Blisko połowa badanych uważa, że dysponuje kwalifikacjami oraz osobowością odpowiednią do pełnienia roli żołnierza. Blisko 50% badanych deklaruje afirmatywnie, że są przekonani o posiadaniu przez nich tych cech.

W poczuciu większości badanych (62%) - znaczenie ich roli, jaką pełnią w aktualnych warunkach w środowisku, jest takie samo jak zwykle. 23% badanych uważa, że ich rola, którą pełnią w środowisku, jest aktualnie większa niż zwykle, 12% uważa, że mniejsza niż zwykle, a 3% badanych ma poczucie znacznie mniejszej swojej roli.

Zdaniem większości badanych (65%) o poczuciu bezpieczeństwa decyduje otoczenie, brak zagrożeń zewnętrznych (21%) i rodzina (12%). Badani deklarują także, że to następujące czynniki powodują, iż czują się bezpiecznie: wystarczająca ilość pieniędzy (32% badanych), udany związek (30% badanych), stabilność zatrudnienia (15% badanych), zgrany zespół (14% badanych), szczęście rodzinne (9% badanych). Tylko niespełna 2,10% respondentów uznało, że to ich „własne ja” decyduje o poczuciu bezpieczeństwa. **Wyniki te podkreślają znaczenie otoczenia i braku zagrożeń, jako kluczowych elementów wpływających na to, jak żołnierze uświadamiają sobie poczucie bezpieczeństwa.**

Według większości badanych (92%) również otoczenie (szef, partner/partnerka, rząd, rodzina) może zwiększyć ich poczucie bezpieczeństwa. Natomiast do powodów, które mogą spowodować zmniejszenie ich poczucia bezpieczeństwa, badani zaliczają: inne osoby (szef, partner/partnerka, rząd, rodzina) – 46% badanych, choroba (28% badanych), brak zaufania (15% badanych) i problemy rodzinne (12%), wśród których dominują obawy związane z pogorszeniem się relacji rodzinnych: tęsknota za rodziną i bliskimi, nieobecność w ważnych momentach życia rodzinnego, utrata dobrego kontaktu z żoną i dziećmi, bezradność w stosunku do problemów rodzinnych, oraz możliwa zdrada partnera.

Według przeważającej liczby respondentów: nie należy obawiać się większości zagrożeń militarnych (72,25%), społecznych (72,77%), ekologicznych (80,10%), informacyjnych (74,35%), cybernetycznych (76,96%), ekonomicznych (62,83%). W opinii badanych żołnierzy największe obawy, jako istotne zagrożenie, budzą: inflacja i kryzys gospodarczy (25,13%), propaganda i manipulacja informacją (21,47%), sytuacja na wschodzie (15,18%), bezpieczeństwo danych i ataki hackerskie (13,09%), zanieczyszczenie środowiska (9,42%), kwestie ideologiczne i polityki społecznej (7,85%), działania rządu w zakresie ekonomii i gospodarki (6,81%), pandemia i jej społeczne konsekwencje (6,28%), podziały i niepokoje społeczne (5,25%), inwigilacja w cyberprzestrzeni (3,14%), migracje ludności i uchodźcy – jako element zagrożenia społecznego (3,14%), militarnego (2,09%) i ekonomicznego (2,09%).

Pełnoskalowej wojny i konfliktu zbrojnego obawia się 8,28% badanych żołnierzy. Wyniki wskazują także, że uczestnicy badania mieli różnorodne poziomy obaw, z tendencją do umiarkowanego lęku (średnia przed połową skali $M=4,17$ dla zagrożenia i $M=4,84$ dla lęku).

Zdecydowana większość badanych (88%) nie doświadczyła bezpośredniego zagrożenia w miejscu swojej służby i uważa, że zabezpieczenia w miejscu służby są wystarczające (83%), by mogli czuć się bezpiecznie. Większość badanych (89%) nie miała też żadnych obaw przed podjęciem stanowiska, na którym pełni aktualnie służbę. Jedynie 11% badanych wyrażało takie obawy, a wśród czynników ich obaw znalazły się: lęk przed objęciem stanowiska, obawy przed przełożonymi, obawy związane ze współpracą

z kolegami z zespołu. **Dane te ilustrują, że większość badanych nie miała negatywnych doświadczeń związanych z zagrożeniem w swoim środowisku służby. Wyniki wskazują na bardzo pozytywną percepcję zabezpieczeń w miejscu służby wśród uczestników badania.**

Wśród czynników wpływających na indywidualne poczucie zagrożenia, których doświadczyły osoby badane, jako szczególnie stresujących w momencie wykonywania zadań na misji, są: Święta Bożego Narodzenia (n=127), zmiana nawyków snu (n=117) i zmiana nawyków żywieniowych (n=116) oraz urlop (n=88) i zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia (n=87) . Szczegółowe dane są w tabeli nr 15.

a) Czynniki wpływające na indywidualne subiektywne poczucie zagrożenia stresem

Tab. 15. Poziom stresu z jakim mierzyli się badani w danym momencie i jakie ryzyko to niesie dla ich zdrowia

	Zdarzenie	Punkty	Liczba osób, które tego doświadczają
1.	Śmierć współmałżonka	100	
2.	Rozwód	73	3
3.	Separacja małżeńska	65	
4.	Pobyt w więzieniu	63	
5.	Śmierć bliskiego członka rodziny	63	4
6.	Zranienie ciała lub choroba	53	11
7.	Zawarcie małżeństwa	50	3
8.	Zwolnienie z pracy	47	
9.	Pogodzenie się ze skłóconym małżonkiem	45	1
10.	Przejsięcie na rentę lub emeryturę	45	
11.	Choroba w rodzinie	44	28
12.	Ciąża	40	4
13.	Kłopoty w pożyciu seksualnym	39	3
14.	Powiększenie rodziny	39	4
15.	Rozpoczynanie nowej pracy zawodowej	39	
16.	Zmiany w dochodach finansowych	38	11
17.	Śmierć bliskiego przyjaciela	37	1
18.	Zmiana zawodu	36	
19.	Wzrost konfliktów małżeńskich	35	21
20.	Wysoki kredyt	31	12
21.	Wiadomość o konieczności zwrotu większego długu lub pożyczki	30	
22.	Zmiana stopnia odpowiedzialności w życiu zawodowym	29	3
23.	Opuszczenie przez dzieci domu rodzinnego	29	1
24.	Kłótnie i starcia z krewnymi współmałżonka	29	3
25.	Wzmożenie wysiłku dla wykonania jakiegoś zadania	28	17
26.	Początek lub zakończenie pracy zawodowej współmałżonka	26	1
27.	Rozpoczęcie lub zakończenie nauki szkolnej	26	
28.	Zmiany standardu, poziomu życia	25	23
29.	Zmiany osobistych nawyków i przyzwyczajeń	24	52
30.	Starcia z szefem	23	24
31.	Zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia	20	87
32.	Zmiana mieszkania	20	
33.	Zmiana szkoły	20	
34.	Zmiana w spędzaniu wolnego czasu	19	83
35.	Zmiany w praktykach religijnych	19	
36.	Zmiany w nawykach życia towarzyskiego	18	34
37.	Hipoteka lub zaciąganie długu poniżej 10.000 dolarów	17	
38.	Zmiana nawyków snu	16	117
39.	Zmiana częstości spotkań rodzinnych	15	29
40.	Zmiana nawyków żywieniowych	15	116
41.	Urlop	13	88
42.	Święta Bożego Narodzenia	12	127
43.	Małe naruszenie przepisów prawnych	11	1

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

b) Tabela 16. Zagrożenie zachorowaniem wśród osób badanych

Tab. 16. Zagrożenie zachorowaniem wśród osób badanych

Liczba jednostek stresu	Liczba osób	Procent osób	Ryzyko zachorowania w ciągu kolejnych 2 lat
150–199 jednostek stresu	98	44,3%	37%
200–299 jednostek stresu	78	35,2%	51%
ponad 300 jednostek stresu	11	4,9%	79%

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Z badania wynika, że 84,4% osób badanych mierzyła się w momencie badania ze stosunkowo dużym ciężarem wpływu czynników stresujących i mogących mieć negatywny wpływ na ich zdrowie. Na podstawie częstości wywiadów możemy przypuszczać, że u 44,3% badanych istnieje 37% ryzyko zachorowania na choroby, do których przyczynił się stres, u 35,2% badanych istnieje 51% ryzyko zachorowania. Natomiast u 4,9% istnieje aż 79% ryzyko pojawienia się objawów choroby, do której przyczynił się poziom przeżywanego stresu w ciągu kolejnych 2 lat.

Ponadto po analizie wyników badania okazało się, że:

Hipoteza 1: Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne w grupie żołnierzy na misji są negatywnie związane z doświadczanym stresem.

(Korelacja) Tylko refleksja nad bezpieczeństwem była związana ze stresem – co więcej, był to związek odwrotny niż zakładano – **im większy stres, tym większa refleksja nad bezpieczeństwem.**

(Regresja) Tylko na podstawie refleksji nad bezpieczeństwem można przewidywać poziom stresu. Podobnie jak wyżej – **im wyższa refleksja nad bezpieczeństwem, tym większy stres.** Ten predyktor wyjaśniał jednak tylko 2%

zmienności stresu! Inaczej: **znaczenie refleksji nad bezpieczeństwem dla stresu jest istotne statystycznie, ale marginalne.**

Obie analizy wskazują na **brak związków poczucia bezpieczeństwa i bezpieczeństwa psychologicznego ze stresem** oraz na odwrotny do zakładanego związek refleksji nad bezpieczeństwem ze stresem. Innymi słowy, **refleksja nad bezpieczeństwem związana jest z odczuwanym stresem. Być może to silny stres skłania do zastanawiania się nad swoim bezpieczeństwem**, ale ani analiza korelacji, ani regresji, nie mówią nam nic o związkach przyczynowo-skutkowych (nie wiemy, co jest przyczyną, a co skutkiem – wiemy tylko, że te dwie zmienne są ze sobą związane).

Wniosek:

Hipoteza 1 nie została potwierdzona. Okazało się, że refleksja nad bezpieczeństwem była związana ze stresem, ale pozytywnie. Z kolei poczucie bezpieczeństwa i bezpieczeństwo psychologiczne nie było związane ze stresem.

Hipoteza 2.1 Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne w grupie żołnierzy na misji są pozytywnie związane z aktywnymi strategiami radzenia sobie (takimi jak aktywne radzenie sobie, planowanie, pozytywne przewartościowanie).

(Korelacje) Ogólne wnioski: wyniki analiz korelacji są w dużej części zgodne z oczekiwaniami (te związki albo występują w takim kierunku jak mówi hipoteza, albo ich nie ma, ale nie są odwrotne). **Wymiary bezpieczeństwa są związane z konstruktywnymi strategiami radzenia sobie: aktywnym radzeniem sobie, planowaniem, pozytywnym przewartościowaniem, poszukiwaniem wsparcia emocjonalnego.** Im wyższe wyniki na wymiarach bezpieczeństwa, tym częstsze stosowanie tych strategii (ale znowu nie wiemy nic o tym, co jest przyczyną, a co skutkiem).

(Regresje) Ogólne wnioski: **Wyłącznie wymiar refleksji nad bezpieczeństwem pozwalał przewidywać stosowanie konstruktywnych strategii radzenia sobie: aktywnego radzenia sobie, planowania, pozytywnego przewartościowania, ale także – co ciekawe – zajmowania się czymś innym i obwiniania siebie.** Im wyższe wyniki na tym wymiarze, tym częściej stosowane te strategie.

Wniosek:

Hipoteza 2.1 została częściowo potwierdzona. Poczucie bezpieczeństwa było związane z aktywnym radzeniem sobie i planowaniem, refleksja nad bezpieczeństwem była związana z aktywnym radzeniem sobie, planowaniem i pozytywnym przewartościowaniem, natomiast bezpieczeństwo psychologiczne było związane z aktywnym radzeniem sobie.

Hipoteza 2.2 Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne w grupie żołnierzy na misji są negatywnie związane z unikowymi strategiami radzenia sobie (takimi jak zaprzeczanie, zażywanie substancji psychoaktywnych).

(Korelacje) Ogólne wnioski: wyniki analiz korelacji są w dużej części zgodne z oczekiwaniami (te związki albo występują w takim kierunku jak mówi hipoteza, albo ich nie ma, ale nie są odwrotne). Dwa wymiary bezpieczeństwa: wymiar poczucia bezpieczeństwa i bezpieczeństwa psychologicznego (ale nie refleksja nad bezpieczeństwem) są związane unikowymi strategiami radzenia sobie: zażywaniem substancji psychoaktywnych, zaprzeczaniem, zajmowaniem się czymś innym, zaprzestaniem działań, obwinieniem siebie. **Im wyższe wyniki na wymiarach bezpieczeństwa, tym rzadsze stosowanie tych strategii** (ponownie nie wiemy o relacji przyczynowo-skutkowej).

(Regresje) Ogólne wnioski: To przede wszystkim **wymiar poczucia bezpieczeństwa pozwalał przewidywać ucieczkowe strategie radzenia sobie: zażywanie substancji psychoaktywnych, zaprzestanie działań, obwiniania siebie**. Im wyższe poczucie bezpieczeństwa, tym słabsze wykorzystywanie tych strategii.

Wniosek:

Hipoteza 2.2 została częściowo potwierdzona. Poczucie bezpieczeństwa i bezpieczeństwo psychologiczne było negatywnie związane z zażywaniem substancji psychoaktywnych, zaprzestaniem działań i obwinianiem. Z tymi zmiennymi jednak nie była związana refleksja nad bezpieczeństwem.

Hipoteza 3 Długość stażu służby jest pozytywnie związana z poczuciem bezpieczeństwa, refleksją nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwem psychologicznym.

Korelacje) **Długość służby nie jest związana z wymiarami bezpieczeństwa.**

(Korelacje) Jedynie wiek badanych był związany z poczuciem bezpieczeństwa – **im starsze osoby badane, tym niższe poczucie bezpieczeństwa.**

Wniosek

Hipoteza 3 nie została potwierdzona. Długość stażu nie była związana z analizowanymi zmiennymi.

Hipoteza 4.1 Żołnierze na misji z wysokim poczuciem bezpieczeństwa, w porównaniu do tych o niskim poczuciu bezpieczeństwa, częściej wybierają aktywne strategie

Żołnierze z różnymi poziomami poczucia bezpieczeństwa nie różnili się pod względem stosowania strategii konstruktywnych.

Wniosek:

Hipoteza 4.1 nie została potwierdzona. Nie ma różnic między grupami pod względem aktywnych strategii radzenia sobie.

Hipoteza 4.2 Żołnierze na misji z wysokim poczuciem bezpieczeństwa, w porównaniu do tych o niskim poczuciu bezpieczeństwa, rzadziej wybierają ucieczkowe strategie radzenia sobie.

Wniosek:

Hipotezę 4.2 udało się potwierdzić. Badani, którzy czuli niski poziom bezpieczeństwa częściej zażywali substancje psychoaktywne, częściej zaprzeczali i częściej zaprzestawali działań.

Hipoteza 5.1 Żołnierze na misji z wysokim poziomem refleksji nad bezpieczeństwem, w porównaniu do tych o niskim poziomie refleksji nad bezpieczeństwem, częściej wybierają aktywne strategie radzenia sobie.

Wniosek:

Hipoteza 5.1 została potwierdzona. Badani z wyższą refleksją nad bezpieczeństwem częściej stosowali strategie skoncentrowane na aktywnym

radzeniu sobie, planowaniu i pozytywnym przewartościowaniu w porównaniu do osób z niskim poczuciem refleksji nad bezpieczeństwem.

Hipoteza 5.2 Żołnierze na misji z wysokim poziomem refleksji nad bezpieczeństwem, w porównaniu do tych o niskim poziomie refleksji nad bezpieczeństwem, rzadziej wybierają ucieczkowe strategie radzenia sobie.

Wniosek:

Hipoteza 5.2 nie została potwierdzona. Nie ma różnic między porównywanymi grupami w zakresie ucieczkowych strategii radzenia sobie.

Hipoteza 6.1 Żołnierze na misji z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, w porównaniu do tych z niskim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, częściej wybierają aktywne strategie radzenia sobie.

Żołnierze z wysokim poziomem bezpieczeństwa, w porównaniu do tych z niskim poziomem, spośród strategii konstruktywnych, **różnili się wyłącznie pod względem strategii aktywnego radzenia sobie.** Tę strategię silniej preferowały osoby z grupy o wysokim poziomie bezpieczeństwa.

Wniosek:

Hipotezę 6.1 potwierdzono częściowo. Badani z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego częściej aktywnie sobie radzili, ale nie było różnic w pozostałych aspektach aktywnych strategii radzenia sobie.

Hipoteza 6.2. Żołnierze na misji z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, w porównaniu do tych z niskim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, rzadziej wybierają ucieczkowe strategie radzenia sobie.

Żołnierze z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, w porównaniu do tych z niskim poziomem, rzadziej wybierali strategie ucieczkowe: zaprzeczania, zażywania substancji psychoaktywnych, zaprzestania działań, obwiniania siebie.

Wniosek:

Hipoteza 6.2 została potwierdzona.

Powyższe wyniki sugerują, że to **głównie refleksja nad bezpieczeństwem jest wyznacznikiem stosowania konstruktywnych strategii radzenia sobie, a poczucie bezpieczeństwa – strategii unikowych.** Nie bez znaczenia jest też

bezpieczeństwo psychologiczne – ono ma związek zarówno z jednymi, jak i drugimi strategiami radzenia sobie.

ROZDZIAŁ VI

PROGNOZOWANE KIERUNKI ZMIAN W OBSZARZE WIELOASPEKTOWEGO ODDZIAŁYWANIA NA POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA PODMIOTÓW INDYWIDUALNYCH I ZBIOROWYCH

Aby wybrać odpowiednią metodę oddziaływania na poczucie bezpieczeństwa podmiotów indywidualnych i zbiorowych w obliczu zmieniających się pokoleń X, Y czy Z oraz wzrastającej liczby wojska, należy w pierwszej kolejności zdiagnozować potencjalne jego źródła zagrożenia. Następnie musimy nauczyć się sposobów ich przewyższania, o których mowa w niniejszym rozdziale.

Przedstawione wyniki uzyskane zostały w badaniach grupy żołnierzy odbywających służbę poza granicami państwa, w środowisku różnym kulturowo od naszego, w obliczu narastającego zagrożenia międzynarodowym terroryzmem, cyberprzemocą, w chwili kolejnej fali pandemii SARS-COV-2, wysokiego zagrożenia wojną rosyjsko-ukraińską do tych zagrożeń dochodzą niekorzystne zjawiska w obszarze gospodarki takie jak galopująca inflacja i wzrost cen, a także indywidualne zagrożenia subiektywnie postrzegane, jako stresujące.

Wnioski wynikające z procesu badawczego, to między innymi potwierdzenie specyfiki grupy badanej. Żołnierze potwierdzili sceptyczną i zdystansowaną postawę wobec badania. Trudno o stuprocentową szczerłość w kwestii przyznania się do lęku i zagrożenia grupy zawodowej, której fundamentalną cechą winna być odwaga i męstwo. Jednakże to właśnie uczucie obawy mogą być podstawowym elementem, niezbędnym w badaniu zjawiska poczucia bezpieczeństwa. Całość badań, których wyniki przedstawiono w niniejszym rozdziale, zostało ukierunkowanych na rozwiązanie ostatniego szczegółowego problemu badawczego, zawartego w pytaniu: *jakie kierunki zmian należałoby podjąć, aby poprawić poczucie bezpieczeństwa w obszarze wieloaspektowego oddziaływania na poczucie bezpieczeństwa podmiotów indywidualnych i zbiorowych w obliczu zmieniających się w wojsku pokoleń X, Y czy Z oraz wzrastającej liczebności wojska?*

6.1. Środowisko badanych żołnierzy i możliwe kierunki rozwoju

Jednorodność pod względem wykonywanego zawodu, może utrudniać generalizację, daje jednak pewien obraz funkcjonowania pokazujący tendencje stanu doświadczanego bezpieczeństwa opartego na przekonaniach, uogólniony i raczej stabilny, który jest powiązany z oceną warunków życia i aktualnych sytuacjach życiowych poszczególnych badanych.

Podsumowując wyniki badania możemy powiedzieć, że większość badanych żołnierzy wykonujących działania poza granicami państwa – nie doświadczyła bezpośredniego zagrożenia w miejscu swojej służby. Ponadto dla większości żołnierzy doświadczenia zawodowe związane z udziałem w operacji poza granicami państwa okazały się lepsze, niż ich początkowe oczekiwania. Wyniki wskazują na bardzo pozytywną percepcję zabezpieczeń w miejscu służby żołnierzy. Wystarczający poziom zabezpieczeń w świadomości żołnierzy pozwala im czuć się bezpiecznie w służbie i nie odczuwać zaistnienia zagrożenia w trakcie służby.

Żołnierze biorący udział w działaniach poza granicami państwa mieli różnorodne poziomy obaw przed zagrożeniami, z tendencją do umiarkowanego lęku. Zdecydowana większość badanych żołnierzy uznała, że generalnie nie należy obawiać się aktualnie zagrożeń militarnych, społecznych, ekologicznych, informacyjnych, cybernetycznych czy ekonomicznych. Największe zagrożenie w swojej sytuacji podczas pełnienia misji żołnierze upatrują w aktualnym kryzysie gospodarczym i inflacji, a także w związanych z tym działaniami rządu z zakresie ekonomii i gospodarki. Istotne zagrożenie dla żołnierzy na misji stanowi manipulacja informacją i propaganda, Obawiają się oni także ataków hackerskich oraz o bezpieczeństwo swoich danych. Migracje ludności i uchodźcy zostały uznane przez badanych żołnierzy, jako niewielkie zagrożenie społeczne, militarne i ekonomiczne. Pomimo tego, że sytuacja na wschodniej granicy Polski budzi obawy części badanych, to jednak przeważająca **większość żołnierzy na misji nie obawia się pełnoskalowej wojny.**

Na indywidualne poczucie zagrożenia – którego doświadczali podczas misji osoby badane – miały wpływ sytuacje uznane przez nie, jako stresujące. Większość żołnierzy mierzyła się w momencie badania ze stosunkowo dużym ciężarem wpływu czynników stresujących i mogących mieć negatywny wpływ na ich stan zdrowia. Do czynników zagrażających zdrowiu żołnierze włączyli szczególnie zmiany nawyków: snu i żywieniowych, zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia. Jako czynnik silnie stresujący żołnierze uznali też Święta Bożego Narodzenia, głównie z powodu separacji z rodziną. Dla części badanych żołnierzy zagrożenie stanowiły odczuwalne skutki pandemii Covid-19, szczególnie w zakresie jej społecznych skutków. Istotną kwestią, która ma wpływ na generowanie stresu, jest ciągle przebywanie żołnierzy podczas misji w grupie tych samych osób, w ramach jednego składu osobowego. Świadczyć to może o tym, że w badanej grupie istnieją tendencje związane z poczuciem separacji emocjonalnej i fizycznej oraz poczuciem osamotnienia. Wobec tego potencjalne problemy interpersonalne mogą być szczególnie stresujące i powodować zagrożenie dla samopoczucia oraz poczucia bezpieczeństwa.

Analizy wskazują jednak na brak bezpośrednich związków poczucia bezpieczeństwa badanych żołnierzy z doświadczanym stresem, mimo stosunkowo wysokiego wskaźnika wpływu stresu na ich zagrożenie chorobą psychosomatyczną. Być może to lęk przed zmianą stanowił o ich poczuciu zagrożenia – jednak ta kwestia wymagałaby dalszych badań. Można przypuszczać również, że to poczucie zagrożenia zdrowia jest raczej czynnikiem mającym wpływ na poczucie bezpieczeństwa badanych, a nie czynniki wymieniane przez nich afirmatywnie, jako stresujące. Kluczowa może okazać się tutaj kwestia świadomości czynników stresogennych, a także właściwa umiejętność ich charakterystyki, (co wymagałoby jednak dalszego badania).

Wyniki żołnierzy na misji wskazują na znaczenie otoczenia i braku zagrożeń, jako kluczowych elementów wpływających na to, jak żołnierze uświadamiają sobie poczucie bezpieczeństwa. Brak zagrożeń i rodzina – to dla żołnierzy czynniki decydujące o poczuciu bezpieczeństwa. Szczególnie istotne dla poczucia bezpieczeństwa badanych są relacje z rodziną. Pogorszenie relacji rodzinnych bardzo znacząco wpływa na osłabienie poczucia bezpieczeństwa żołnierzy.

W badanej grupie żołnierzy **to relacje interpersonalne oraz wsparcie społeczne są kluczowe dla wzmacniania poczucia bezpieczeństwa. Przeprowadzone analizy pokazują, że najbardziej osłabiają poczucie bezpieczeństwa żołnierzy na misji: złe relacje interpersonalne i zły stan zdrowia żołnierza lub członka jego rodziny.**

Dla bezpieczeństwa badanych żołnierzy kluczowe okazały się: aspekty materialne, relacje osobiste i zawodowe oraz harmonia rodzinna. Wśród nich najważniejsze są: wystarczająca ilość pieniędzy, stabilność zatrudnienia, zgrany zespół oraz udany związek i szczęście rodzinne. **Żołnierze opierają, zatem swoje bezpieczeństwo bardziej o wartości zewnętrzne niż wewnętrzne.**

Dokonane w grupie żołnierzy analizy pokazują, że wymiary bezpieczeństwa nie są związane ze stażem służby. Wymiar poczucia bezpieczeństwa był związany z wiekiem – im starsze osoby badane, tym niższe poczucie bezpieczeństwa. Przeprowadzone analizy pokazują, że poziom poczucia bezpieczeństwa badanych żołnierzy ma związek z preferencjami wyboru przez nich strategii radzenia sobie w sytuacjach trudnych.

Poczucie bezpieczeństwa było związane z aktywnym radzeniem sobie i planowaniem. Oznacza to, że było ono u badanych żołnierzy związane z podejmowaniem działań zmierzających do usunięcia stresora, zmniejszenia go lub jego skutków oraz z rozważaniem na temat poradzenia sobie ze stresem. **Ponadto wyniki badanych żołnierzy wskazują, że im częściej badani poszukiwali wsparcia emocjonalnego i planowali, tym częściej mieli wyższe poczucie bezpieczeństwa i mieli wyższą refleksję na temat bezpieczeństwa.**

Przeprowadzone analizy pokazują preferencje wyboru strategii radzenia sobie przez osoby z wysokim poczuciem bezpieczeństwa i tych z niskim poczuciem bezpieczeństwa.

Wymiar poczucia bezpieczeństwa badanych żołnierzy pozwalał przewidywać ucieczkowe strategie radzenia sobie: zażywanie substancji psychoaktywnych, zaprzestanie działań, obwinianie siebie. Im wyższe poczucie bezpieczeństwa, tym słabsze wykorzystywanie tych strategii.

Badani, którzy odczuwali niski poziom poczucia bezpieczeństwa, częściej zażywali substancje psychoaktywne, częściej zaprzeczali i częściej zaprzestawali działań. Oznacza to, że badani z niskim poczuciem

bezpieczeństwa częściej byli skłonni zażywać alkohol i inne środki psychoaktywne dla doraźnego złagodzenia przykrych emocji, ignorować sytuację, odrzucać fakt zaistniałej sytuacji oraz rezygnować z podejmowania wysiłków osiągnięcia celu.

Wymiar **refleksji nad bezpieczeństwem** związany jest natomiast z **odczuwanym stresem**. Być może jest tak, że to silny stres pobudza do refleksji nad bezpieczeństwem, ale przeprowadzone badania nie pokazały jednoznacznie, czy jest on przyczyną refleksji nad bezpieczeństwem w badanej grupie żołnierzy.

Refleksja nad bezpieczeństwem była związana z **aktywnym radzeniem sobie, planowaniem i pozytywnym przewartościowaniem** u badanych żołnierzy. Badani żołnierze z wyższym poziomem refleksji nad bezpieczeństwem częściej stosowali strategie skoncentrowane na **aktywnym radzeniu sobie, planowaniu i pozytywnym przewartościowaniu** w porównaniu do osób z niskim poczuciem refleksji nad bezpieczeństwem. Oznacza to, że badani z wyższym poziomem refleksji nad bezpieczeństwem częściej byli skłonni podejmować działania, rozważania na temat poradzenia sobie, a także dostrzegać w zdarzeniu wartości dla rozwoju oraz spostrzegać zdarzenia w bardziej pozytywnym świetle.

Bezpieczeństwo psychologiczne było związane z **aktywnym radzeniem sobie**. Badani z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego częściej aktywnie sobie radzili, ale nie było różnic w pozostałych aspektach aktywnych strategii radzenia sobie. Oznacza to, że **bezpieczeństwo psychologiczne** w badanej grupie żołnierzy wiąże się przede wszystkim z **podejmowaniem działania**. Badania wskazują, że im częściej żołnierze zajmowali się czymś innym i zaprzeczali istnieniu sytuacji trudnej, tym mieli niższe **bezpieczeństwo psychologiczne**. Ponadto żołnierze z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego, w porównaniu do tych z niskim poziomem, rzadziej wybierali strategie ucieczkowe: zaprzeczania, zażywania substancji psychoaktywnych, zaprzestania działań, obwiniania siebie.

Wyniki sugerują, że to **głównie refleksja nad bezpieczeństwem** jest **wyznacznikiem stosowania konstruktywnych strategii radzenia sobie, a poczucie bezpieczeństwa – strategii unikowych**.

Powyższe wyniki badań skłaniają do wyznaczania możliwych kierunków do pracy dla dowódców i psychologów, a przede wszystkim skłaniają do zachęcania do ciągłego poszerzania zakresu świadomości o wymiarach indywidualnego i zbiorowego bezpieczeństwa wśród żołnierzy

6.2. Kierunki doskonalenia procesu przygotowania żołnierzy na misji

Mimo wielu podobieństw, środowisko jednostki wojskowej i służby w kraju znacznie różni się od tego, jakie żołnierze zastają na wyjazdach poza granicami państwa. Badania pokazują, że doświadczenia zawodowe żołnierzy w służbie poza granicami państwa okazały się lepsze, niż ich początkowe oczekiwania. Wystarczający poziom zabezpieczeń w świadomości żołnierzy pozwala im czuć się bezpiecznie w służbie i nie odczuwać zaistnienia zagrożenia w trakcie służby. To nie braki w specjalistycznym wyposażeniu i wyszkoleniu stanowią o mniejszym poczuciu bezpieczeństwa żołnierzy na misji. Żołnierze są w większości przeświadczeni o wysokim poziomie swojego wyszkolenia specjalistycznego. Znajduje to też potwierdzenie w ocenach obiektywnych i praktycznym działaniu w środowisku międzynarodowym. Ani przygotowanie bojowe ani zagrożenia militarne nie budzą obaw żołnierzy. To ważne wnioski w kategoriach oceny przygotowania specjalistycznego do działań żołnierzy poza granicami państwa.

Na podstawie obecnego stanu wiedzy oraz przewidywanych zmian powiedzieć należy, że istniejący system przygotowania żołnierzy do działania w specyficznym środowisku i warunkach nie jest w stanie zapewnić optymalnego przygotowania uwzględniającego wszystkie aspekty służby. Rosnąca liczba prowadzonych operacji, zmieniający się charakter przyszłych działań, a w szczególności wzrost liczebności wojska sprawiły, że w procesie przygotowania zbyt mało miejsca poświęca się problematyce dotyczącej służby w specyficznym środowisku i warunkach. Taki stan powoduje, że żołnierze nabywają w trakcie szkolenia odpowiednie zasoby wiedzy i umiejętności specjalistycznych, ale zauważyć można pewne niedobory, które wynikają z racji swej specyfiki i nakładają na żołnierzy wymagania niespotykane w dotychczasowej służbie i takie, których nie sposób w pełnym realizmie przeciwstawić w trakcie

przygotowania. Istnienie nawet najdrobniejszych niedociągnięć może znacznie utrudnić, a nawet uniemożliwić wykonywanie zadań. Mogą one powodować powstanie zjawiska braku bezpieczeństwa, mogącego prowadzić do dezadaptacji do warunków realnego prowadzenia działania.

Warto zwrócić uwagę na to, aby żołnierze mieli możliwość doskonalenia umiejętności i sprawdzenia swoich kompetencji w warunkach jak najbardziej zbliżonych do tych w służbie na misji. Chodzi tu szczególnie o ćwiczenia w zbliżonych warunkach temperaturowych. Żołnierze PKW Rumunia przygotowywali się w warunkach zimowych do prowadzenia działań na misji podczas upalnego lata rumuńskiego. Taki cykl szkoleniowy nie przygotowywał obiektywnie żołnierzy do służby w trudnych warunkach temperaturowych. Prowadzenie działań na wysokim poziomie w temperaturze 30-40 stopnie bez wcześniejszego poznania reakcji swojego organizmu może utrudnić realne działania i osłabiać poczucie bezpieczeństwa.

Jednak to zagrożenia niemilitarne istotnie wpływają na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy. Wobec tego To relacje interpersonalne i kwestie materialne budzą największe poczucie zagrożenia podczas działań poza granicami państwa. Ważne jest, by szkolenie umiejętności radzenia sobie z tego typu zagrożeniami znalazło należne miejsce w procesie przygotowania żołnierzy i dowódców do misji.

Zasadnicza część bezpieczeństwa żołnierza w służbie wydaje się zależeć, od jakości procesu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji i rozumienia budowania klimatu organizacyjnego sprzyjającego traktowaniu ciągłego poznawania i rozwijania potencjału psychicznego, jako niezbędnego elementu budowania poczucia bezpieczeństwa – nie tylko indywidualnego, ale też zbiorowego.

W aktualnej sytuacji wielowymiarowych zagrożeń świadomy dowódca musi zdawać sobie sprawę z wpływu zagrożeń niemilitarnych na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy i ciągle doskonalić swoje kompetencje dotyczące budowania zespołu i relacji interpersonalnych. Jego pozycja, pomimo formalnego usankcjonowania, jest umiejscowiona w określonym i burzliwym otoczeniu organizacji, a przywództwo jest uwarunkowane podstawowymi elementami:

- Zasoby ludzkie – przywództwo nierozzerwalnie łączy się z ludźmi, jako uczestnikami organizacji, na nich oparte są podstawy funkcjonowania

organizacji, a od ich zaangażowania, wsparcia oraz akceptacji pozycji przywódcy w dużej mierze zależy skuteczność podejmowanych działań;

- Postawy i zachowania w organizacji, wpływają na kształtowanie kultury organizacji;
- Umiejętność korzystania z władzy – osoby stojące na czele grup muszą posiadać umiejętność selektywnego i adekwatnego do sytuacji wykorzystania posiadanej władzy tak, aby elastycznie reagować na nadchodzące zmiany i rozwiązywać sytuacje konfliktowe, które są nieuniknioną cechą każdej nawet najmniejszej grupy ludzi³⁵⁶.

Największą efektywność swoich zespołów uzyskują przywódcy, którzy potrafią kreować pozytywną atmosferę pracy, wierzą w ludzi i potrafią ich odpowiednio motywować³⁵⁷. Analiza badania żołnierzy na misji pokazała, że bezpieczeństwo psychologiczne w zespole ma wpływ na aktywne radzenie sobie. Badani z wysokim poziomem bezpieczeństwa psychologicznego w zespole częściej aktywnie sobie radzili. Im wyższe bezpieczeństwo psychologiczne w zespole, tym rzadsze stosowanie strategii unikowych: zażywania substancji psychoaktywnych, zaprzeczania, zajmowania się czymś innym, zaprzestania działań, obwiniania siebie. Wynik ten powinien także stanowić ważny wskaźnik w procesie budowania zespołów i programów edukacyjno-profilaktycznych. Warto przy tym podkreślić to, iż jedną najlepszych form terapii jest świadomość przynależności do grupy społecznej. Więż grupowa daje poczucie bezpieczeństwa, zapewniając wsparcie psychiczne, jakiego nigdy nie jest w stanie zapewnić nawet najlepszy terapeuta. J. Leon i J. Frąckiewicz określają pojęcie przywództwa, jako spontaniczną zdolność do wpływania na postępowanie innych osób w kierunku realizacji zadań. Wyjaśniają oni, że przywództwo jest bezwarunkową umiejętnością opartą na zachowaniach sytuacyjnych, które pełnią rolę „wyzwalaczy” zachowań, popartą wiedzą i doświadczeniem³⁵⁸. Przeprowadzone przeze mnie badania żołnierzy na misji pokazują w sposób obrazowy, że warto wiedzieć, o tym, co może być „wyzwalaczem”

³⁵⁶ W. Łyska, *Doskonalenie kompetencji przywódczych oficerów*, Wyd. AON, Warszawa 2013, s. 81.

³⁵⁷ V. Makarenko, *Drugie życie generała*, „Gazeta Wyborcza” 2010, nr 62(6280), s. 28.

³⁵⁸ J. Leon, J. Frąckiewicz, *Poradnik sprawnego i efektywnego kierowania*, Fundacja Pomocy Antyk, Warszawa 2000, s. 205.

niebezpieczeństwa w zespole, chociażby po to, by zapobiegać zażywaniu substancji psychoaktywnych i stosowania innych strategii unikowych w zespole.

Mając na względzie wnioski, że osoby z wysokim poczuciem bezpieczeństwa wybierają w znacznie większym nasileniu wszystkie konstruktywne strategie zaradcze, można pokusić się o przypuszczenia, że wartościowe jest w badanej grupie przekazywanie wiedzy o możliwościach wzmacniania poczucie bezpieczeństwa. Może się przez to zmniejszać lęk, a jednocześnie wzrastać efektywność wykonywania zadań i zmniejszać koszty emocjonalne przebywania w środowisku traumatyzującym.

Ponadto większość badanych nie miało świadomości, w jaki sposób, mogłoby wzmacniać swoje poczucie bezpieczeństwa, co może świadczyć o potrzebie głębszego przyjrzenia się stronie kształtowania żołnierskich postaw w zakresie zwiększenia poinformowania i zakresu sprawstwa. Czynniki te nie są stałe, ulega zmianom, a może być niezbędny do utrzymania wysokiego stanu gotowości do działania w sytuacjach zagrożenia, budowania poczucia bezpieczeństwa – a poprzez to utrzymywania wysokiego morale. Morale to przecież inaczej poczucie dumy i satysfakcji płynące z faktu przynależności do zespołu oraz wykonywania pracy zespołowej. Poczucie dumy i satysfakcji w zespole odgrywać może kluczową rolę dla podejmowania działań prospołecznych w grupie. Mogą one stanowić element wzmacniający poczucie bezpieczeństwa.

Niepokojące też wydają się tendencje uwidocznione w całej badanej grupie. Tendencja do tego, by upatrywać poczucia bezpieczeństwa w znacznie większym stopniu w warunkach zewnętrznych (98%) niż we własnym wnętrzu (2%), co może skutkować całkowitym oddaniem odpowiedzialności za działanie innym i nie podejmowaniem działania w sytuacjach trudnych. Wynik ten jednak nie dziwi w środowisku podporządkowanym rozkazom zewnętrznym. Mimo, że nie ma tu prostych zależności i należy brać pod uwagę także inne czynniki osobowościowe, to wskazane wydaje się w procesie przygotowania żołnierzy do misji, zwracanie uwagi na praktyczne angażujące działanie oraz zwiększanie kompetencji poznawczych i wykonawczych. Chodzi tu szczególnie o cechy poznawcze zaangażowane w umiejętności zwracania uwagi, myślenia o bezpieczeństwie i zapamiętywania, a także procesów poznawczych, które kontrolują i regulują

nasze zachowania. Mogłoby to mieć wpływ, poprzez zwiększanie zasobów wiedzy, na umocnienie poczucia poinformowania oraz zwiększenie poczucia sprawstwa poprzez praktyczne działanie. Poczucie poinformowania i poczucie sprawstwa przyczyniają się do wzmocnienia poczucia bezpieczeństwa.

Analizując udzielone odpowiedzi badanych, nie ulega wątpliwości, że aby pomóc żołnierzowi w zapewnieniu sobie bezpieczeństwa należy zebrać jak najwięcej informacji na temat jego sytuacji bytowej, rodzinnej i mieszkaniowej. To aspekty materialne okazały się istotne dla poczucia bezpieczeństwa żołnierzy. Jednym z możliwych wyjaśnień uzyskanego wyniku jest sytuacja społeczno-ekonomiczna mężczyzn w Polsce. Jak pokazują raporty GUS, mężczyźni są chętniej zatrudniani niż ich rówieśniczki i zarabiają więcej. Kulturowo i stereotypowo to mężczyźni są w naszym społeczeństwie w większej mierze obarczani oczekiwaniami i faktycznymi obowiązkami związanymi z utrzymaniem rodziny. Wskazać należy, że realizacja takiej potrzeby żołnierzy jak „wystarczająca ilość pieniędzy” łączy się nie tyle z nadmiernym posiadaniem i bogactwem, a raczej z zapewnieniem bezpieczeństwa i rozwoju. Zadbanie o bezpieczeństwo rodziny jest w świadomości żołnierzy na misji niemal równoważące - jeśli nawet nie bardziej wartościowe - jak zadbanie o własne bezpieczeństwo. W świadomości badanych żołnierzy: oni sami są dobrze zabezpieczeni przed zagrożeniami, natomiast ich rodziny nie są aż tak dobrze zabezpieczone na wypadek różnych zagrożeń. Pojawia się u nich naturalna chęć pomocy rodzinie w tym zakresie. Zabezpieczenie materialne jawi się żołnierzom, jako najbardziej dostępna dla nich aktualnie forma gwarantowania bezpieczeństwa rodziny. Stąd może wynikać, iż aspekty materialne okazały się w badanej grupie tak ważne dla bezpieczeństwa. Zabezpieczenie materialne bliskich traktują oni, jako swoisty „dar bezpieczeństwa” dla rodziny. Jednocześnie sprostanie temu zadaniu może stanowić jeden z elementów wzmocniania ich własnego poczucia bezpieczeństwa. Opierając wyjaśnienie na perspektywie psychologii ewolucyjnej, chociażby według Bussa (2001) wiemy, że to mężczyźni o lepszym statusie i większych zasobach mają lepsze szanse na spełnienie życiowe. Żołnierze dążąc, zatem do takich wartości zewnętrznych, mogą zwiększać w ten sposób swoje poczucie bezpieczeństwa. Aspekty materialne są ważne również z tego powodu dla bezpieczeństwa. Nawet, jeśli w społecznym odbiorze obserwujemy kryzys rodziny,

to pamiętać należy, że relacje rodzinne stanowią ciągle bardzo ważny element poczucia bezpieczeństwa żołnierzy na misji, co pokazały przeprowadzone badania. W procesie przygotowania do misji należy aspekty materialne żołnierzy traktować, więc jako istotne dla bezpieczeństwa.

Badania pokazują, że subiektywna ocena sytuacji może daleko odbiegać od okoliczności postrzeganych, jako „obiektywne” przez otoczenie. Wskazują na to wyniki subiektywnie postrzeganych zagrożeń podczas misji, gdzie np. Święta Bożego Narodzenia stanowiły wydarzenie spostrzegane, jako stresujące i obniżające poczucie bezpieczeństwa, choć w potocznym rozumieniu mogą być uznawane przez większość ludzi za wydarzenie radosne i pozytywne. Ponadto wskazać należy, że to zmiana jest odbierana przez żołnierzy na misji, jako element zagrożenia poczucia bezpieczeństwa: zmiana nawyków snu i zmiana nawyków żywieniowych) oraz zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia. Warto to uwzględniać w programach przygotowania żołnierzy do działania, uczyć ich traktowania zmiany, jako wyzwania i szansy, która jednak wymaga indywidualnego przygotowania się do niej. Urlop – zarówno jego udzielenie jak i nie – może stanowić ważny element wpływający na poczucie zagrożenia. Pozyskiwane informacje na temat żołnierza mogą stanowić podstawę, do oceny jego sytuacji i dobrania odpowiednich działań pomocowych. Postawy i zachowania żołnierzy determinują skuteczność wszystkich procesów organizacyjnych, dlatego istotne wydaje się traktowanie indywidualnego poczucia bezpieczeństwa, jako elementu sprzyjającego wykreowaniu klimatu organizacyjnego, który będzie sprzyjał angażowaniu w działanie każdego żołnierza. Indywidualne podejście do zagadnienia wydaje się być ważne szczególnie, biorąc pod uwagę stosunkowo wysoki poziom zagrożenia wynikającego z doświadczanego stresu i tendencje do ryzyka zachorowania. Stan zdrowia okazał się, co oczywiste, istotny dla poczucia bezpieczeństwa. Predyspozycje do odczuwania stresu, jego wpływu na zdrowie, dobrostan, podejmowania lub nie podejmowanie konstruktywnej strategii radzenia sobie – to nie kwestia zawodu, lecz osobowości, indywidualnych zdolności jego opanowania. Nie należy jednak fiksować się na samym wyniku. Jego celem jest pokazanie

i skłonienie do zadbania o siebie oraz zabezpieczenie swojego organizmu przed negatywnymi skutkami w przyszłości, a także zwrócenie uwagi na zjawiska występujące w organizacji, jaką jest współcześnie wojsko.

Szczególnie ważne wydaje się to dla organizacji w momencie, gdy staje ona w obliczu wielu wyzwań, w tym także tych dynamicznych zmian związanych ze zmianą pokoleń na współczesnym rynku pracy, które są stosunkowo nowymi zjawiskami: *quiet quitting* (cicha rezygnacja – rezygnacja z przekonania, że praca jest najważniejsza), *great rotation* (wielka rotacja – masowe zmienianie pracy), czy *great reshuffle* – wielkie przetasowanie – masowe poszukiwanie bardziej satysfakcjonującej i wartościowej pracy). Według amerykańskiego raportu JULTS (*The Job Openings and Labor Turnover Survey* w 2022 r. 50,5 mln osób zrezygnowało z pracy – to to prawie o 3 mln więcej niż w 2011 r. (47, 8 mln)³⁵⁹ i jak na razie nie znosi się, by ten trend tracił na sile. Chociaż trudno o podobne badania w wojsku polskim, to jednak warto zwrócić na to uwagę, gdyż pokazuje to, iż kondycja psychiczna współpracowników może być w kryzysie i niezbędne są zmiany organizacyjne w sferze życia zawodowego. Fakt dystansowania się (fizycznego, mentalnego, emocjonalnego), obniżania do minimum swojego zaangażowania w aktywność zawodową, ratowanie się zmianą pracy mogą mieć wpływ na poczucie bezpieczeństwa. Przez wiele lat uważano, że rosnący w społeczeństwie poziom wypalenia zawodowego to problem „słabszych jednostek”. Dziś wiemy, że powstaje on w wyniku interakcji na styku czynników organizacyjnych, interpersonalnych i indywidualnych. Warto zwracać na to uwagę w kontekście zdrowia i poczucia bezpieczeństwa żołnierzy.

Dążenie do kształtowania postawy „poradzenia sobie” i wyboru strategii proaktywnych oraz umacniania jej na przestrzeni całego dorosłego życia, w tym zawodowego, powinno być priorytetowym zadaniem. Tworzenie kultury organizacyjnej w wojsku, w której budowanie zasobów potencjału żołnierzy opiera się na odważnym korzystaniu przez nich z osiągnięć i możliwości, jakie daje współczesna psychologia, bez obaw o stygmatyzację i etykietowanie, jako osób nieradzących sobie. Rozwój w wojsku wiąże się także z tym, że żołnierz rozumie

³⁵⁹ US Bureau of Labor Statistics, *The Job Openings and Labor Turnover Survey 2022: Report*, <https://www.bls.gov/news.release/jolts.htm>, dostęp 20.04.2023.

i rozwija w sposób ciągły indywidualne możliwości ze zdolnością do przekraczania ograniczeń wynikających m.in. ze stresu i stereotypów.

Analiza badań literaturowych pokazuje, że osoby z wyższą odpornością psychiczną lepiej radzą sobie ze stresem, presją, wyzwaniem. Mają wyższy poziom dobrostanu, są bardziej zmotywowane i wydajne, zwykle również osiągają większe sukcesy, a także sprawniej funkcjonują w złożonej, niejednoznacznej, skomplikowanej rzeczywistości. Jak pokazały przedstawione przeze mnie badania – żołnierze na misji mają tego świadomość i deklarują, że odporność jest najbardziej pożądaną cechą żołnierza. Jednakże w mało sprzyjającym środowisku, które rodzi chroniczny stres, nawet najbardziej odpornym psychicznie jednostkom ciężko będzie działać w ich własnym optimum. Należy wziąć pod uwagę też fakt, że cecha, jaką jest odporność psychiczna, ma tzw. rozkład normalny, co oznacza, że na rynku zawodowym funkcjonują osoby z różnym jej poziomem i dobrze byłoby stworzyć odpowiednie warunki do rozwoju dla każdej z nich. Budowanie środowiska sprzyjającego rozwojowi odporności psychicznej, wspierającej żołnierzy leży w interesie bezpieczeństwa nas wszystkich. Osoba, która zna swoją odporność mniej boi się życia i nie rezygnuje z ryzyka czy wyzwań, stawia sobie ambitne cele, ma świadomość, że może liczyć na siebie w każdej sytuacji. Rezylienty żołnierz to postawa, którą warto wzmacniać w sytuacji wielu zagrożeń, tym bardziej, że „kluczy” do niej może być wiele: dla jednej osoby postawą radzenia sobie będzie odwaga, dla drugiej wytrwałość a dla innej optymizm. Wszystkie one są cenne w obliczu bezpieczeństwa indywidualnego i zbiorowego i warto wzmacniać ich potencjał. Ponadto należy zauważyć, że w świadomości badanych żołnierzy – odporność to wyjątkowo ważna cecha. Pozycjonowanie jej najwyżej przez badanych żołnierzy pozwala wnioskować, że jest to dla nich „cecha-klucz” do bycia członkiem w wyjątkowym, prestiżowym „klubie odpornych”, co w tym zawodzie uważają za niezbędne. Odporność to dla żołnierzy nie tylko zespół cech, które warto rozwijać, ale także swojego rodzaju zjawisko społeczne, w którym warto uczestniczyć. Przypuszczać, więc można, że chcą ją wzmacniać oraz są gotowi doskonalić siebie w tym zakresie, co warto wykorzystać szerzej niż dotychczas w procesie budowania programów edukacyjnych i przygotowania indywidualnego żołnierza do misji.

Badania psychologów SWPS³⁶⁰ zwracają uwagę, że „aby stworzyć środowisko pracy sprzyjające odporności są niezbędne modyfikacje w sześciu kluczowych obszarach:

- Sprawiedliwe traktowanie w pracy – po inwentaryzacji należy dokonać zmian. Badania pokazują, że brak wzajemności lub tzw. niezrównoważone procesy wymiany społecznej w pracy są zapowiedzią wypalenia zawodowego, popychają ludzi do odejścia z firmy. Dla każdego nierówny podział pracy i wynagrodzenia bywa wyczerpujący emocjonalnie. Kluczowe do utrzymania zaangażowania są: zaufanie, otwartość i szacunek. W obliczu turbulentnej rzeczywistości w miejsce tajemniczości i nagłych decyzji lepiej wprowadzić transparentną komunikację. Warto również zastanowić się, co zrobić, by w naszej pracy ludzie mieli poczucie, że jest sprawiedliwie. Pamiętajmy, że w organizacjach, w których pracownicy postrzegają swoich przełożonych, jako uczciwych i wspierających, ludzie są mniej podatni na wypalenie zawodowe i – co również istotne – łatwiej akceptują ważne zmiany organizacyjne.
- Zarządzalne obciążenie pracą – w związku ze zmianami technologicznymi praca wielu z nas stała się bardziej złożona i czasochłonna. W sumie wielu osobom trudno jest „wyjść z pracy”, nawet, jeśli fizycznie nie siedzą w biurze. Permanentne przebodźcowanie może rodzić dodatkowy stres. Gdy zapotrzebowanie na pracę przekracza ludzką granicę, w konsekwencji pojawia się wyczerpanie emocjonalne. Kiedy przeciążenie staje się stanem chronicznym, a nie sporadycznym, istnieje niewielka możliwość odpoczynku i przywrócenia równowagi – a to z kolei może prowadzić do wyczerpania w ogóle. Ostatni raport Galuppa pokazuje, że u pracowników, którzy często lub zawsze mają wystarczająco dużo czasu na wykonanie swojej pracy, istnieje o 70% mniejsze prawdopodobieństwo doświadczania wysokiego wypalenia zawodowego. Zmiany w tym obszarze przyniosą na dłuższą metę zyski wszystkim zainteresowanym.
- Adekwatne nagrody – to trzeci obszar wspierający budowanie odporności psychicznej. Brak odpowiedniej nagrody za wykonywaną pracę jest bardzo

³⁶⁰ P. Siora-Sawicki, *Nie chodzi o to, by przetrwać, tylko by rozkwitnąć*, „Psychologia” 2023, 3(23), s. 5-66.

dotkliwy dla każdego i obniża potencjał do budowania zaangażowania, przez co także może uniemożliwić rozwój odporności psychicznej. Mówiąc o nagrodach w pracy, mamy na myśli nie tylko pensje, ale także świadczenia socjalne oraz, co ważniejsze, tzw. nagrody wewnętrzne. My jako ludzie, potrzebujemy nagród w postaci satysfakcji z wykonywanej pracy, dumy ze swoich dokonań, uznania czy prestiżu związanego ze swoim stanowiskiem lub z pracą w określonym miejscu. Warto ten aspekt wnikliwie przeanalizować, bo z naukowych doniesień wynika, że właśnie najdotkliwsza jest dla nas utrata możliwości uzyskania nagrody wewnętrznej. To ten właśnie brak potrafi nas najsukuteczniej pozbawić motywacji i chęci do działania.

- Wspólnota, społeczne relacje – Kluczowy obszar wzmagający rozwój wypalenia zawodowego i odchodzenie ludzi z pracy stanowią konflikty interpersonalne. Dodatkowo to, co niszczy społeczność, więzi, przynależność, to współzawodnictwo na poziomie poszczególnych pracowników, ale i zespołów. Wspólnota poza tym, że jest rentowna, wzmacnia nasze indywidualne zasoby (w tym i odporność psychiczną). Według badań Gallupa największym czynnikiem ochronnym i wsparciem dla pracownika jest posiadanie w miejscu pracy przyjaciela. Poza tym wsparcie społeczne, na jakie możemy liczyć w pracy (niezależnie od jego formy, wiąże się z większym poziomem zaangażowania. W pozytywnym i wspierającym środowisku pracy mniej prawdopodobne są wypalenie zawodowe i migracje pracowników. Warto zatem przyrzeć się temu, co zmienić w naszej organizacji, by wszystkim lepiej się żyło.
- Możliwie największa autonomia i poczucie wpływu – dobrze jest zastanowić się nad tym, jaki mamy poziom autonomii w pracy oraz, co można zrobić, by trochę go zwiększyć. Brak autonomii jest skorelowany z występowaniem wypalenia zawodowego. W sytuacji, w której pracownik nie ma odpowiedniej samodzielności, mogą zaistnieć okoliczności, w których nie będzie dostrzegać własnych osiągnięć, kompetencji i wkładu. Dobrze też zdawać sobie sprawę z tego, że odpowiedzialność wynikająca ze sprawowania przez dłuższy czas pełnej kontroli (np. nad pracownikiem) może prowadzić do wyczerpania.

- Zbieżne wartości – Nie od dziś wiadomo, że wartości są ideałami, które, są ideałami, które przyciągają ludzi do pracy. Stanowią motywujący łącznik między pracownikiem a miejscem pracy, nadaj pracy większe znaczenie niż tylko postrzeganie jej jako wymiany czasu na pieniądze. W firmach, w których kryterium wydajności przesłoniło wartości ludzie bardzo często odchodzą z pracy. Lub wycofują się z inicjatywy, robią tylko to, co muszą, izolują się od innych. Obecność takich sygnałów u pracownika to informacja, że nadszedł czas na rozmowę o wartościach. Najlepiej pracuje się wtedy, gdy nasze wartości są spójne z wartościami zespołu, organizacji, firmy, do jakiej przynależymy. Konflikt na poziomie wartości albo konieczność tolerowania faktu, że są one pustymi frazesami, generuje ogromne rozczarowanie i nierzadko prowadzi do opuszczenia przez pracownika organizacji w poszukiwaniu bardziej satysfakcjonujących możliwości rozwoju kariery.

W obliczu wieloaspektowych zagrożeń - warto w środowisku żołnierzy budować odporność z uwzględnieniem inwentaryzacji i modyfikacji w tych sześciu kluczowych obszarach. Przypuszczać możemy, że mogłoby to znacząco wpłynąć na bezpieczeństwo.

Poza odpornością - jako pozostałe cechy i umiejętności - badani na misji żołnierze wskazali, iż osoba żołnierza powinna posiadać na wysokim poziomie: odwagę, odpowiedzialność, samodyscyplinę, umiejętności komunikacyjne i umiejętności współpracy. Mimo, że połowa badanych żołnierzy deklaruje, iż są przekonani o posiadaniu przez nich tych cech, to obserwacja uczestnicząca autorki pokazuje, że ciągle warto doskonalić i rozszerzać tę wiedzę - w tym w praktyce – w szczególności w zakresie komunikacji interpersonalnej i współpracy.

6.3. Propozycje działań w kierunku poprawy poczucia bezpieczeństwa żołnierzy

Jak w procesie przygotowania do misji pokojowych (stabilizacyjnych) kształtować poczucie bezpieczeństwa żołnierzy w obliczu wielowymiarowych zagrożeń?

Obawy wynikające z otaczającego środowiska i warunków służby były indywidualnie różne, ale posiadały wspólny mianownik – świadomość zagrożenia i potrzebę bezpieczeństwa. Przy podsumowaniu badań nasuwa się stwierdzenie, że proces budowania bezpieczeństwa personalnego w badanej grupie wydaje się spełniać swoje zadanie. To, co najbardziej różniło ich poczucie bezpieczeństwa, to ciężar odczuwanego zagrożenia w służbie poza granicami państwa. Doświadczenie wieloletniej służby nie niweluje strachu przed tymi zagrożeniami, wręcz przeciwnie. Wraz z kolejnymi przepracowanymi latami wzrasta świadomość ryzyka i zagrożenia, a spada poczucie bezpieczeństwa. Łatwiejsze może być jedynie adaptowanie się w nowym otoczeniu w trakcie kolejnej misji. Dlatego tak istotne jest podejmowanie działań edukacyjnych i profilaktycznych mających na celu zrozumienie indywidualnych mechanizmów psychicznych, a tym samym zwiększanie zakresu świadomości indywidualnych i zbiorowych wymiarów bezpieczeństwa – nie tylko z młodymi stażem żołnierzami, ale także z tymi starszymi.

W celu dokładniejszego sprecyzowania kierunków do pracy z żołnierzami w aktualnej sytuacji – uporządkowano dodatkowo wyniki mini-COPE w tabeli 19. poprzez eksploracyjną analizę czynnikową. Wykorzystałam kryterium Cattella (test osypiska), które wskazało na rozwiązanie trzyczynnikowe. Metodą osi głównych z rotacją Varimax uzyskałam takie wyniki (w tabeli wyłącznie ładunki >0,40 czyli takie, które należałoby brać pod uwagę w danym czynniku):

Tab. 17. Uporządkowane wyniki mini-COPE

Stwierdzenie	Czynnik 1	Czynnik 2	Czynnik 3
1. Zajmuję się pracą lub innymi czynnościami, żeby o tym nie myśleć			
2. Moje wysiłki koncentrują się na tym, aby coś z tą sytuacją zrobić		0,68	
3. Mówię do siebie „to nieprawda”	0,55		
4. Piję alkohol lub zażywam inne środki, aby poczuć się lepiej	0,65		
5. Uzyskuję wsparcie emocjonalne od innych			0,73
6. Rezygnuję z prób osiągnięcia celu	0,53		
7. Podejmuję działania, aby poprawić tę sytuację		0,64	
8. Nie chcę uwierzyć, że to naprawdę się zdarzyło	0,67		
9. Mówię o rzeczach, które pozwalają mi uciec od nieprzyjemnych uczuć	0,51		
10. Szukam rady i pomocy u innych odnośnie tego, co należy zrobić			0,61
11. Piję alkohol lub zażywam inne środki, co pomaga mi przez to przejść	0,62		
12. Staram się zobaczyć to w innym, bardziej pozytywnym świetle			
13. Krytykuję samego siebie	0,55		
14. Staram się wypracować strategię czy plan określający, co należy robić		0,71	
15. Otrzymuję otuchę i zrozumienie od innych			0,74
16. Rezygnuję z poradenia sobie z tym	0,56		
17. Szukam dobrych stron w tym, co się zdarzyło		0,41	0,41
18. żartuję na ten temat			
19. Robię coś, aby mniej o tym myśleć, np. idę do kina, oglądam TV, czytam, śnię na jawie, śpię lub robię zakupy	0,56		
20. Akceptuję fakt, że to się już stało		0,66	
21. Ujawniam swoje negatywne emocje	0,54		
22. Staram się znaleźć ukojenie w religii czy w swojej wierze			
23. Otrzymuję pomoc lub poradę od innych osób			0,74
24. Uczę się z tym żyć		0,46	
25. Poważnie zastanawiam się nad tym, jakie kroki należy podjąć		0,65	
26. Obwiniam siebie za to, co się stało	0,71		
27. Modlę się lub medytuję	0,45		
28. Traktuję tę sytuację jak zabawę	0,53		

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Pozwoliło to uzyskać trzy czynniki:

1. Czynnik: radzenie sobie z emocjami.
2. Czynnik: akceptacja i działanie.
3. Czynnik: poszukiwanie wsparcia.

Wyniki analizy pokazują, że czynniki te mogłyby stanowić podstawę kierunków i obszarów do pracy podczas szkolenia psychologicznego dowódców

i żołnierzy. Odniesienie się do zidentyfikowanych mechanizmów psychologicznych, które odpowiadają za powstanie i utrzymanie negatywnych konsekwencji działania stresorów na zdrowie umożliwiłoby wytrenowanie umiejętności w zakresie regulacji emocji. Zmiana czynników poznawczych i regulacji emocji mogłaby wpłynąć na wzrost poczucia skuteczności i poprawę samopoczucia w warunkach wymagających intencjonalnego działania. Celem jest rozwijanie adaptacyjnych sposobów regulacji emocji i prowadzenie do wzrostu poczucia skuteczności w działaniu w warunkach zagrożenia oraz wzmacnianie poczucia bezpieczeństwa.

. Przeprowadzone analizy pokazują, że dla badanych żołnierzy na misji poza granicami państwa w sytuacji wielu obciążeń: **bezpieczeństwo to uświadomiony stan komfortu wyrażający się w braku zagrożeń. Dla bezpieczeństwa badanych żołnierzy kluczowe okazały się aspekty materialne, relacje osobiste i zawodowe oraz harmonia rodzinna.** Wartość bezpieczeństwa wyraża się dla nich przede wszystkim poprzez bezpieczeństwo rodziny. Szczególnie istotne dla poczucia bezpieczeństwa są relacje z rodziną. Pogorszenie relacji rodzinnych bardzo znacząco wpływa na osłabienie poczucia bezpieczeństwa żołnierzy. Wyniki pokazują, że to złe relacje interpersonalne i zły stan zdrowia żołnierza lub członka jego rodziny najbardziej osłabiają poczucie bezpieczeństwa. Programy edukacyjne dowódców i psychologów oraz programy pracy z żołnierzami powinny traktować ten fakt priorytetowo i podejmować działania mające na celu zwiększanie kompetencji żołnierzy w zakresie budowania relacji interpersonalnych oraz szczególnej dbałości o zdrowie fizyczne i psychiczne. Szczególnie ważny jest ten kierunek dla kształtowania poczucia bezpieczeństwa – im młodsze pokolenie żołnierzy bierzemy pod uwagę.

Ważnym kierunkiem dla wzmacniania poczucia bezpieczeństwa w środowisku żołnierzy jest także ciągłe podejmowanie działań umożliwiających społeczne zbliżenie się ludzi, tworzenie więziotwórczych struktur, które umożliwiać będą bezpośrednie relacje i ułatwiać wsparcie społeczne. To nie zagrożenia militarne uznają żołnierze za najbardziej osłabiające ich poczucie bezpieczeństwa. To zagrożenie bezpieczeństwa więzi społecznych zostało uznane za najważniejsze. Mimo, że w praktyce należy unikać generalizacji, to przeprowadzone przeze mnie badania pokazują, iż to relacje stanowią element wzmacniania

poczucia bezpieczeństwa żołnierzy. To właściwe relacje zawodowe są tu czynnikiem, który szczególnie poważnie należy uwzględnić w budowaniu bezpieczeństwa podczas misji. Analiza charakterystyki pokoleń X, Y, Z wykazała znaczne różnice w podejściu do budowania relacji i organizacji pracy oraz przyjętych sposobów komunikacji w pracy. Starsze pokolenia zauważają u najmłodszych pokoleń Y i Z słabsze umiejętności komunikacyjne utrudniające współpracę. Funkcjonowanie w służbie wojskowej wymaga od żołnierzy odnalezienia się w środowisku z ustaloną dynamiką kulturową. Posiadanie tylko teoretycznego przygotowania do służby, niewielkie lub brak doświadczenia przy jednoczesnym braku umiejętności interpersonalnych młodych żołnierzy stanowi wyzwanie dla dowódców, szczególnie tych z krótkim stażem w dowodzeniu. Przypisują oni przedstawicielom pokolenia Z łatkę niekomunikatywnych i leniwych. W ten sposób generacja pokolenia Z musi mierzyć się ze stereotypami, które narastają w ostatnim czasie wobec tego pokolenia i mogą utrudniać relacje zawodowe. Edukacja w zakresie budowania właściwych relacji i komunikacji interpersonalnej wydaje się kluczowa dla poprawy poczucia bezpieczeństwa żołnierzy, szczególnie z uwzględnieniem wartości i różnic pokoleniowych.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na podzielone opinie na temat wpływu mediów na poczucie bezpieczeństwa wśród uczestników badania. Blisko połowa badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że nadmierne śledzenie doniesień medialnych powoduje pogorszenie poczucia bezpieczeństwa, a ponad dwadzieścia procent z nich wskazało manipulację informacją w sieci, jako istotne zagrożenie. Przytoczone wyniki prowadzą do wniosku, że część badanych na misji żołnierzy wykazuje świadomość zagrożenia infodemicznego, co aktualnie wydaje się być szczególnie ważne, w dobie nasilającej wojny informacyjnej, fake newsów i zagrożeniem FOMO. Jednak w świetle tych wyników dla procesu przygotowania żołnierzy do misji istotne wydaje się położenie większego nacisku na edukację obronną przed zagrożeniami internetowymi oraz w zakresie odporności społecznej na dezinformację.

Ponadto przeprowadzone badania wskazują na istotny poziom obaw o bezpieczeństwo danych i ataki hackerskie. Świadczy to, że żołnierze są żywo zainteresowani tematem własnego bezpieczeństwa w sieci, w tym najnowszymi zagrożeniami cybernetycznymi i cyberbezpieczeństwem. Żołnierze uważają ten

rodzaj szkolenia za bardzo istotny – w obliczu ciągle doskonalonych przez cyberprzestępców metod. W świetle przedstawionych wyników jest szczególnie potrzebne aktualnie kształcenie umiejętności żołnierzy w tym zakresie.

Stałe dokształcanie umiejętności związanych z praktycznym angażującym działaniem jest jednym z kluczowych elementów wzmacniania poczucia bezpieczeństwa żołnierzy.

W wyniku badania wskazano następujące priorytetowe obszary, w których doskonalenie kompetencji żołnierzy, a w szczególności świeżo awansowanych dowódców niższego szczebla dowodzenia - mogłoby wpłynąć dla wzmacniania poczucia bezpieczeństwa:

- Samoświadomość – praktyczna umiejętność zauważania swoich odczuć, kierowania swoimi odczuciami, celowego poszerzania doświadczeń, uwalniania określonych emocji, zdolność do bycia obserwatorem siebie bez utraty kontroli otoczenia i kontaktu z innymi;
- Wartościowe zaangażowanie – wiedza o tym, co jest rzeczywiście aktualnie ważne, pozostawanie w kontakcie z celami/zadaniami/wartościami, które wybieramy i realizujemy niezależnie od pojawiających się trudności i zagrożeń;
- Komunikowanie się – w relacjach międzyludzkich skuteczniejsza jest prośba niż rozkaz;
- Postępowanie w sytuacjach trudnych – kreowanie pozytywnej atmosfery wobec zmian;
- Współpraca – troska o innych i wsparcie dla potrzebujących (w przypadku dowódców drużyn oraz dowódców wyższego szczebla doskonalenia wymaga również gotowość do podejmowania mediacji między ludźmi);
- Dowodzenie – powstrzymywanie się od bezwzględnego wymuszania posłuszeństwa z jednoczesnym doskonaleniem innych sposobów komunikacji z podwładnym.

J. R. Schermerhorn stwierdza, że przywództwo jest procesem inspirowania innych do ciężkiej pracy prowadzącej do wykonywania ważnych zadań³⁶¹. Budowanie poczucia bezpieczeństwa z pewnością zaliczyć możemy aktualnie do

³⁶¹ J. Schermerhorn, *Zarządzanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008, s. 255.

ważnych zadań. Czynnikiem odgrywającym kluczową rolę w tym procesie jest świadomość przewodzenia grupie, a w szczególności świadomość konieczności samodoskonalenia określonych cech i umiejętności. Aby można było dobrze zarządzać i dowodzić innymi, najpierw trzeba umieć kierować samym sobą i zacząć od poznania własnej osobowości. Nie można doskonalić siebie, jeśli nie zna się swoich silnych i słabych stron, celów, potrzeb i oczekiwań. Doskonalenie samoświadomości i przewodzenia sobie powinny być jednymi z najważniejszych umiejętności kadry dowódczej. Dlatego tak ważna jest tu świadomość i wiedza dowódców w zakresie rozumienia procesu radzenia sobie z emocjami, ich akceptacja i działanie w kierunku rozwoju potencjału indywidualnego żołnierza w celu wzmocnienia zakresu poczucia bezpieczeństwa - zarówno swojego jak i podległych żołnierzy. Wydaje się to szczególnie ważne wobec dynamicznego wzrostu liczebności wojska i faktu coraz krótszego czasu, który jest możliwy do przeznaczenia na szkolenie i nabywanie umiejętności dowódczych. Wszystkie trzy czynniki: radzenie sobie z emocjami, akceptacja i działanie oraz poszukiwanie wsparcia mogą tu odgrywać kluczową rolę dla dowodzenia i bezpieczeństwa. Ważnym elementem tej drogi ku bezpieczeństwu może okazać się odwaga do poszukiwania wsparcia emocjonalnego, w tym profesjonalnego psychologicznego czy terapeutycznego. Dane zebrane w toku badań empirycznych przeprowadzonych na potrzeby niniejszej pracy badawczej potwierdzają zauważoną przez autorkę potrzebę edukacji psychologicznej kadry dowódczej, szczególnie niższego i średniego szczebla dowodzenia. Kadrze tej przychodzi dowodzić po stosunkowo krótkim czasie stażu w służbie żołnierskiej – także dowodzić w sytuacji tak wyjątkowej jak zadania na misji. Nie bez znaczenia jest tutaj zespół, ale duże znaczenie dla bezpieczeństwa może mieć mały zasób wiedzy dowódcy z zakresu możliwości kreowania bezpieczeństwa w zespole.

Bezpieczne wojsko, sprzyja zdrowiu psychicznemu, służy rozwojowi osobistemu i rozwojowi zawodowemu żołnierzy. Otwarta komunikacja, współpraca w gronie żołnierzy, a także możliwość osiągania sukcesów i czerpania satysfakcji ze służby, wszystko to zapobiega wypaleniu zawodowemu żołnierzy. Wychodząc z powyższych założeń, bardzo ważne staje się przygotowanie kadr do realizacji w jednostkach programów edukacyjnych, nastawionych na budowanie klimatu

bezpieczeństwa i zaufania. Przeciwdziałanie zagrożeniom bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego – wymaga budowania porozumienia, tworzenia wspólnoty żołnierskiej.

Warto zachęcać do rozwoju swojego potencjału w zakresie dowodzenia np. poprzez indywidualne zarządzanie coachingowe, szczególnie dowódców niższego i średniego szczebla dowodzenia - z niewielkim lub żadnym stażem w dowodzeniu; wprowadzać nowe treści do programów szkolenia, w tym zajęć z psychologami, poszukiwać nowych optymalnych form i metod zapewniających właściwe przygotowanie do funkcjonowania w zamkniętym środowisku. Istotne jest promowanie wiedzy o roli kompetencji społecznych przy sprawowaniu funkcji dowódczych, doskonaleniu systemu rozwijania tych kompetencji u żołnierzy z uwzględnieniem wszystkich ich aspektów oraz warsztatowych form szkoleniowych w ramach zajęć na uczelniach wojskowych, kursów doskonalenia zawodowego kadry Wojska Polskiego i zajęć uzupełniających w jednostkach wojskowych, a także wykorzystania gotowości wyróżniających się dowódców do dzielenia się swoim doświadczeniem i wiedzą, upowszechnianiu uzyskanych od nich informacji oraz zaangażowaniu ich do współpracy w procesie dydaktycznym i szkoleniowym.

Dodatkowo działania w tym zakresie należy wzbogacać o doświadczenia innych armii, zwłaszcza amerykańskiej i państw NATO, a także szeroko wykorzystywać najnowsze doświadczenia Ukrainy w tym zakresie.

W obliczu dynamicznie zwiększającej się liczby żołnierzy dużego znaczenia nabiera polityka kadrowa, definiowanie kompetencji poszukiwanych i rozwijanych, sprawna identyfikacja talentów żołnierzy, budowanie programów rozwijania i wykorzystania tych talentów. Poprzez przyciąganie i zatrzymanie różnorodnej puli talentów możliwe będzie także budowanie zespołów, zdolnych do stawienia czoła wieloaspektowym zagrożeniom i poprzez to – zwiększanie wspólnego bezpieczeństwa.

Może to w znacznym stopniu wpłynąć także na utrzymanie w służbie, szczególnie osób z młodszych pokoleń - pokolenia Y i z pokolenia Z - dla których tzw. rozwój osobisty jest niezbędnym warunkiem trwania w zatrudnieniu i stał się swojego rodzaju modnym trendem na rynku cywilnym, który warto wykorzystać

w szeregach armii. Programy opanowania nowych umiejętności sprzyjają eliminowaniu niepewności jutra i poczucia zagrożenia.

Wydaje się, że żołnierz może uniknąć wypalenia zawodowego, gdy systematycznie będą wzmacniane jego zasoby podmiotowe i środowiskowe. Z wielu badań wynika, że m.in. poczucie własnej zawodowej skuteczności w osiągnięciu ważnych celów zawodowych, wsparcie społeczne, posiadanie poza zawodowych zainteresowań - zarówno mogą skutecznie chronić przed wypaleniem (Sęk, 2000), do którego może prowadzić m.in. obniżanie się poczucia bezpieczeństwa zawodowego wraz z wiekiem - jak i zapewnić optymalne poczucie bezpieczeństwa.

Wiek średniej dorosłości to czas największych możliwości, ale też najpoważniejszego ryzyka, że nie będą one właściwie wykorzystane (Oleś, 2000). Człowiek jest zmuszony dostosowywać się do zmian dokonujących się zarówno w nim samym, jak i wokół niego. Wiele zadań, obciążeń rodzinnych, społecznych i zawodowych oraz przemian o znaczeniu globalnych może przyczyniać się do zachwiania równowagi emocjonalnej i zdolności radzenia sobie z trudnościami.

Frankl (1978) wyrażał pogląd, że życie ludzkie nie jest pustą i bezsensowną egzystencją, ale o jego kształcie decyduje sam człowiek, mając możliwości wznoszenia się ponad własne ograniczenia. To przekraczanie własnych ograniczeń wymaga odpowiedzialności za życie, a tym samym odpowiedzialności za postawy, jakie człowiek przyjmuje wobec zadań osobistych. Ludzie mogą nadawać swojemu życiu znaczenie przez spełnianie specyficznych dla nich zadań i realizację ważnych w ich życiu wartości. Wojenne doświadczenia Victora Frankla doprowadziły go do sformułowania przekonania mówiącego o tym, że człowiek, który zachowa w ekstremalnie trudnych warunkach poczucie odpowiedzialności za własne życie, znajdzie dla siebie „misję”, pozostanie jednostką autonomiczną. Jego życie, mimo że zagrożone i toczące się w nieludzkich warunkach, nadal będzie miało sens. Takimi zadaniami, które pomagają człowiekowi odnaleźć sens są: twórcza praca/działanie, relacje z ludźmi, doświadczanie piękna i dobra, a także odpowiedzialne podejmowanie nieuniknionego cierpienia.

Warto popularyzować tę postawę wśród żołnierzy w dobie coraz większego zagubienia wartości młodszych pokoleń wśród socialmedialnego chaosu i wieloaspektowych zagrożeń. Kształtowanie takiej postawy można uznać za

bardzo ważne w obrazie osobowości żołnierza, ponieważ stanowi o sile integracji wewnętrznej i zawodowej, odzwierciedla dojrzałość oraz przełamuje negatywne stereotypy. Wpisany w ten sposób proces przemian dokonujący się w okresie dorosłości, w trakcie życia zawodowego żołnierza, ma szansę wpisania się, jako norma zawodowa żołnierza, jeśli od pierwszego dnia służby uczyć będziemy młodych żołnierzy traktowania zmiany - jako szansy i wyzwania, a nie przeszkody. Przeprowadzone badania okazują, jak istotne i trudne jest dla żołnierzy ich przygotowanie do zmiany, w tym zmiany nawyków, w szczególności. Dlatego pokazywanie realnych korzyści dla sił zbrojnych i żołnierzy, jakie przyniesie projektowana zmiana, podanie przykładów wiodących pracodawców, które już wprowadziły takie lub podobne zmiany, ukazanie żołnierzom przewagi „nowego” nad „starym” oraz przekonanie ich, że ewentualne trudności będą miały charakter przejściowy, wynikający z docierania się zmodyfikowanego systemu, a skuteczność zmian zależy głównie od ich zaangażowania i tak ważnego poparcia. Istotne jest włączenie do propagowania zmiany żołnierzy cieszących się autorytetem i zaufaniem, gdyż ludzie łatwiej akceptują zmiany i chętniej je popierają, a nawet pracują na rzecz ich wprowadzania, jeśli są one popierane przez osoby darzone zaufaniem i cieszące się autorytetem. Jednocześnie niezwykle ważne w tym kontekście jest, aby pamiętać o tym, że w stosunku do „starych” żołnierzy kluczowe jest przy przedstawianiu przyszłych rozwiązań, że jak powiedział John Maynard Keynes: „Trudność polega nie tyle na szukaniu nowych rozwiązań, co na unikaniu starych”. Wówczas dopiero może wzrastać poczucie bezpieczeństwa związane ze zmianą.

Po analizie badań, szczególnie w zakresie budowania bezpieczeństwa w zespole sensowne wydaje się wdrażanie wiedzy z zakresu pozytywnej motywacji, która promuje progres zamiast perfekcji w działaniu, co pozwala stale doskonalić się i budować w ten sposób wzrost poczucia bezpieczeństwa indywidualnego.

Stworzenie systemu motywacyjnego zachęcającego do wprowadzania zmian i premiującego osiągnięte sukcesy, co daje satysfakcję osobistą, poczucie wartości oraz wzmacnia zaangażowanie pracowników w proces wdrażania i utrwalania zmian. Przeprowadzone podczas badania analizy charakterystyki pokoleń X,Y, Z prowadzą między innymi do wniosku, że na skutek mniejszej ilości

realnych doświadczeń życiowych – co oczywiste - młodsze pokolenia mogą mieć więcej obaw ·w tym zakresie. Warto tu wspomnieć o samoskuteczności (self-efficacy): to kognitywny konstrukt, wynikający z informacji zebranych nt. własnych możliwości. Poczucie samoskuteczności tworzy się w konkretnych życiowych sytuacjach, po czym może ulec generalizacji na inne podobne sytuacje (Bandura, 1977). Jednostki, które wykształciły pozytywne przekonania o skuteczności własnych działań, będą śmieiej i aktywniej podejmowały decyzje i wyzwania związane z aktywnościami, w których czują się skuteczni (Bandura, 1977).

Opierając się na teorii społecznego uczenia się Bandury, można stwierdzić, że jeżeli człowiek zgromadzi pozytywne doświadczenia dotyczące swojej podmiotowości, to będzie mógł wykształcić przekonanie o swojej wysokiej skuteczności w tym obszarze.

Od tego, w jaki sposób spostrzegamy własne sprawstwo, zależy to, czy w ogóle będziemy podejmować samodzielne działania, dążyć do osiągnięć i jak długo wytrwamy w działaniu, gdy początkowe próby nie zostaną zwieńczone sukcesem. Poglądy Bandury można rozumieć w obecnych czasach w ten sposób, że koniecznym warunkiem wytrwania w armii jest samoskuteczność oraz podejście do swoich cech – jako do potencjału, który należy stale rozwijać i doskonalić.

Jednocześnie, Bandura uważa, że tym, co ogranicza człowieka jest przede wszystkim on sam. Obawy i lęki, autocenzura, niski poziom zdolności powodują, że człowiekowi brak pewności, co do własnego postępowania. Zakres wolności można zwiększyć poprzez rozwijanie swoich umiejętności³⁶². Chodzi tu przede wszystkim o zdolność do samostanowienia, wywierania wpływu, regulowania własnego zachowania, a tym samym zwiększania swojego bezpieczeństwa.

Biorąc pod uwagę wyniki przedstawionych badań i potencjalny stopień zagrożenia zdrowia żołnierzy, bardzo istotnym także wydaje się wdrożenie praktyczne koncepcji „work-life balance w służbie” i promocja zdrowego stylu życia. W 1948 roku Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization, w skrócie WHO) w swojej konstytucji zawarła definicję zdrowia, która nadal wydaje się aktualna:

³⁶² Bandura, 2007, s. 188.

Zdrowie jest stanem pełnego, fizycznego, psychicznego i społecznego dobrostanu a nie wyłącznie brakiem choroby czy też słabości” (Konstytucja WHO, tłumaczenie własne). Definicja WHO wskazuje na szerokie rozumienie zdrowia i odwołuje się do jego wielu wymiarów. Te wymiary to: wymiar fizyczny (dotyczący sprawności ciała), umysłowy (dotyczący zdolności do logicznego myślenia), emocjonalny (mówiący o doświadczaniu emocji), społeczny (uwzględniający zdolność do nawiązywania i utrzymywania kontaktów z innymi), duchowy (związany z praktykami religijnymi, lub też zasadami moralnymi i praktykami pomagającymi zachować wewnętrzny spokój).

Profesjonalny żołnierz, by sprostać wieloaspektowym zagrożeniom, powinien być osobą zdrową, szczęśliwą i zintegrowaną – to pozwala osiągnąć równowagę osobistą w stopniu zapewniającym poczucie bezpieczeństwa. Systematyczne zdobywanie wielu umiejętności, psychologicznych i społecznych jest bez wątpienia warunkiem zdrowia psychicznego, obojętne czy rozumie się je, jako zdolność do uzyskania indywidualnego poczucia bezpieczeństwa, czy też, jako brak zaburzeń emocjonalnych - co stanowić może zarówno o bezpieczeństwie zbiorowym jak i indywidualnym.

Przygotowanie psychologiczne żołnierzy do udziału w misjach poza granicami kraju powinno obejmować nie tylko przygotowanie teoretyczne, ale przede wszystkim liczne ćwiczenia i warsztaty umożliwiające nabycie kompetencji z zakresu radzenia sobie ze stresem i emocjami oraz z zakresu samopoznania potencjału psychologicznego żołnierza. Rozpoznawanie i podejmowanie aktywnych działań obniżających napięcie emocjonalne i dbanie o zachowanie higieny psychicznej pozwala żołnierzom na utrwalenie zachowań prozdrowotnych, a po powrocie do kraju przyspiesza powrót do satysfakcjonującego funkcjonowania w pełnionych rolach.

Warto zwrócić też uwagę, że 15% badanych na misji żołnierzy stawia stabilność zatrudnienia, jako niezbędny czynnik poczucia bezpieczeństwa. Niepewność związana z wojną na Ukrainie czy podwyższoną inflacją, ryzykiem spowolnienia gospodarczego, a także doświadczenie pandemii sprawiają, że stabilność zatrudnienia jest wciąż cenną wartością. Potwierdzają to zarówno przeprowadzone przeze mnie wyniki badań, jak i wyniki badań opracowanych w Polsce ostatniego roku na rzecz Konkursu Pracodawca Godny Zaufania przez

Panel Badawczy Ariadna³⁶³ - gdzie aż 35% badanych wskazywało stabilność zatrudnienia, jako cechę bezpiecznego pracodawcy.

Pokazuje to, że osoby poszukujące zatrudnienia polskim rynku pracy nawet w większym stopniu doceniają tę właściwość pracodawcy niż badani żołnierze na misji. Oznaczać to może, iż doświadczają oni również silnych wieloaspektowych zagrożeń i dlatego warto promować stabilność zatrudnienia, jako jeden z elementów zatrudnienia i utrzymania żołnierzy w siłach zbrojnych, które jako pracodawca dają poczucie bezpieczeństwa zawodowego w tym zakresie.

Reasumując powyższe rozważania: warto pomyśleć o poczucie bezpieczeństwa, jako o konieczności wynikającej z potrzeby dokonywania codziennych wyborów i poddawaniu refleksji. Działanie, wybieranie do rozwoju wartości pochodzących zarówno ze środowiska jak i od jednostki, czyli tych, które człowiek świadomie odkryje i przyjmie, jest przejawem dbania o bezpieczeństwo, zarówno indywidualne jak i zbiorowe. Poczucie bezpieczeństwa może się przejawiać wobec zdarzeń niezależnych od człowieka. To nie sama rzeczywistość kształtuje poczucie bezpieczeństwa, a to nasze doświadczenia kształtują punkt patrzenia na rzeczywistość, na to, czy pojawiające się zdarzenia obieramy, jako zagrażające. To człowiek obdarzony poczuciem bezpieczeństwa decyduje, o jakości i sposobie swojego życia. Nawet, jeśli człowiek nie ma wpływu na to, co mu się przydarza, ale na to jak przez to przechodzi już może mieć wpływ ogromny. Człowiek realizuje potrzebę kompetencji w zakresie bezpieczeństwa poprzez podejmowanie wyzwań o optymalnym poziomie trudności i ciągle doskonalenie własnych umiejętności. Duże znaczenia ma kondycja zarówno zdrowotna jak i intelektualno-psychiczna człowieka. To od człowieka, a nie wyłącznie od środowiska zależy jego bezpieczeństwo. Toteż miarą bezpieczeństwa człowieka w obliczu wieloaspektowych zagrożeń będzie harmonia

³⁶³ Inicjatywa Konkursu Pracodawcy Godnego Zaufania od 13 lat nagradza najlepsze i najbardziej efektywne rozwiązania na rynku pracy. Nagradzani są pracodawcy, którzy nie tylko grają fair z zespołem swojej firmy i troszczą się o otoczenie społeczne, ale robią coś więcej – wyznaczają nowe standardy dla polskich pracodawców, tworzą nowe trendy w dziedzinie HR i relacji pracowniczych. Kapituła Konkursu składa się z pracowników uczelni, organizacji pozarządowych, w tym:

Krajowej izby Gospodarczej, Fundacji Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska”, Fundacji im. XXB Ignacego Krasickiego, Instytutu ESG, Instytutu Staszica, Centrum im Adama Smitha, Warsaw Enterprise Institute, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Instytutu Biznesu, Wyższej Szkoły Ekologii i Zarządzania, Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (www.pracodawcagodnyzaufania.pl, dostęp 27.08.2024).

kondycji intelektualno – psychofizycznej, jego przekonań i działania oraz tego, co człowiek definiuje, jako bezpieczne.

Według autora rozprawy doktorskiej cel poznawczy, jakim jest: identyfikacja tendencji stanu obecnego w zakresie bezpieczeństwa, w tym zagrożeń i innych czynników mających wpływ na poczucie bezpieczeństwa w specyficznych, trudnych warunkach, ze szczególnym uwzględnieniem roli, jaką odgrywają w tej aktywności aspekty pozawojkowe został osiągnięty. Autor w swojej dysertacji wskazuje także możliwe rozwiązania prowadzące do osiągnięcia w rzeczywistości celu pragmatycznego, co pozwoli na jego zastosowanie w praktyce.

Zaproponowane rozwiązania oraz wnioski nie zamykają wachlarza możliwości i rozwiązań, które mogą zostać wykorzystane do doskonalenia systemu bezpieczeństwa. Uzyskane oraz zaprezentowane wyniki badań mają uniwersalny, nowatorski charakter, który może przyjąć też inną formę pod wpływem rozwoju dorobku naukowego.

6.4. Wnioski

Przeprowadzone, w trakcie procesu badawczego, wieloaspektowe analizy pozwoliły sformułować poniższe wnioski i uogólnienia:

- Przeprowadzone badania ukazują, że tendencyjność poczucia bezpieczeństwa warunkowana jest cechami ludzkiego umysłu. Każdą nową sytuację dodawaną do świadomości jednostka interpretuje, nadaje jej rangę ważności i zabarwienie emocjonalne. Poczucie bezpieczeństwa nie tylko warunkuje zachowania członków grup, ale także reakcje społeczne mają wpływ na poczucie bezpieczeństwa jednostek.
- Percepcja rzeczywistości badanych żołnierzy na misji poza granicami państwa zależy nie tylko od informacji napływających ze środowiska zewnętrznego, ale także od wewnętrznych struktur poznawczych oraz zdobytej w procesie uczenia wiedzy, zakodowanej w pamięci trwałej. Indywidualny sposób, w jaki osoby spostrzegają i interpretują rzeczywistość zależy od właściwości umysłu, cech osobowości, od minionych doświadczeń, aktualnych stanów emocjonalnych i potrzeb. Wszystko to wpływa na zindywidualizowane doświadczanie poczucia bezpieczeństwa.

- Z badań tego, co żołnierze byli skłonni ujawnić w swojej relacji o subiektywnym odczuwaniu bezpieczeństwa można wnioskować, że poznawcza reprezentacja rzeczywistości żołnierzy na misji jawi się, jako bezpieczna, o umiarkowanym poziomie zagrożeń.
- Większość żołnierzy nie obawia się pełnoskalowej wojny i konfliktu zbrojnego – pomimo odbywania służby poza granicami państwa, w środowisku różnym kulturowo od naszego, w obliczu narastającego zagrożenia międzynarodowym terroryzmem, cyberprzemocą, zagrożenia kolejnej fali pandemii SARS-COV-2, wysokiego zagrożenia wojną rosyjsko-ukraińską. Zagrożenia militarne nie są w świadomości żołnierzy dominującym czynnikiem osłabiającym ich poczucie bezpieczeństwa.
- Większość badanych żołnierzy uznała, że generalnie nie należy obawiać się aktualnie zagrożeń militarnych, społecznych, ekologicznych, informacyjnych, cybernetycznych czy ekonomicznych. Żołnierze w swojej sytuacji upatrują jednak największego zagrożenia w aktualnym kryzysie gospodarczym i inflacji. Istotne zagrożenia w ich świadomości stanowi manipulacja informacją i propaganda. Obawiają się także ataków hackerskich i o bezpieczeństwo swoich danych. To zagrożenia niemilitarne, a nie militarne w świadomości żołnierzy stanowią dla nich większe niebezpieczeństwo. Zagrożenia niemilitarne, to sytuacje niekorzystne lub zespół okoliczności, w których czynnik militarny nie występuje, a mogą one doprowadzić do procesu (stanu) dynamicznej zmiany funkcjonowania społecznego żołnierzy podczas misji. Mogą one stanowić czynnik zagrażający poczuciu bezpieczeństwa w sytuacjach, które zdefiniowane zostaną przez nich, jako niebezpieczne i obiektywnie niebezpieczne.
- Badania pokazują, że ranga roli, jaką pełnią aktualnie żołnierze w środowisku - nie zmieniała się według większości badanych - bez względu na zwiększenie obciążeń i zagrożeń, z którymi się mierzą w sytuacji służby poza granicami państwa. W ich świadomości są tak samo ważni społecznie i militarnie jak wcześniej. Analizy pokazują, że w świadomości żołnierzy występuje stosunkowo silne przekonanie o wysokim poziomie ich własnych kompetencji, niezbędnych do działań militarnych, do których są według nich dobrze przygotowywani i wyszkoleni.

W pewnym stopniu siłą tych ich przekonań tłumaczyć można stosunkowo niski poziom poczucia zagrożenia konfliktem zbrojnym i pełnoskalową wojną.

- Przeprowadzone analizy pokazują, że dla badanych żołnierzy na misji poza granicami państwa w sytuacji wielu obciążeń: **bezpieczeństwo to uświadomiony stan komfortu wyrażający się w braku zagrożeń. Dla bezpieczeństwa badanych żołnierzy kluczowe okazały się aspekty materialne, relacje osobiste i zawodowe oraz harmonia rodzinna.** Wartość bezpieczeństwa wyraża się dla nich przede wszystkim poprzez bezpieczeństwo rodziny. Szczególnie istotne dla poczucia bezpieczeństwa są relacje z rodziną. Pogorszenie relacji rodzinnych bardzo znacząco wpływa na osłabienie poczucia bezpieczeństwa żołnierzy. Wyniki pokazują, że to złe relacje interpersonalne oraz zły stan zdrowia żołnierza lub członka jego rodziny - najbardziej osłabiają poczucie bezpieczeństwa w świadomości żołnierzy.
- W badanej grupie żołnierzy to relacje interpersonalne i wsparcie społeczne są kluczowe dla wzmacniania poczucia bezpieczeństwa. Złe relacje interpersonalne zawodowe i rodzinne są w świadomości żołnierzy czynnikiem bardzo osłabiającym ich poczucie bezpieczeństwa. Szczególnie pogorszenie relacji rodzinnych znacząco wpływa na osłabienie poczucia bezpieczeństwa żołnierzy. Dlatego dla wzmacniania poczucia bezpieczeństwa w sytuacji żołnierzy poza granicami - istotne jest: umożliwianie społecznego zbliżania się ludzi poprzez bezpośrednie interakcje, stwarzanie możliwości do budowania więziotwórczych struktur, a także umożliwianie wzbogacania zasobów wiedzy w zakresie budowania relacji interpersonalnych.
- W trakcie służby w Polskim Kontyngencie Wojskowym w Rumunii żołnierze byli narażeni na liczne czynniki stresogenne, które wywierały wpływ na ich kondycje psychofizyczną, a tym samym na możliwości działania. Stres towarzyszy żołnierzom w każdej fazie misji, choć u każdego mogą być zróżnicowane procesy doprowadzającej do przeżywania stresu. W fazie adaptacji może towarzyszyć poznawaniu nowych osób i miejsc, zapoznawaniu się z obowiązkami; w fazie stabilizacji wiąże się z tym, że

wraz z nabywaniem doświadczeń pojawia się tzw. stres przejścia od początkowego zachwyty wobec inności zadania do zauważania spraw, które rażą; w fazie rutyny stresować może widok tych samych twarzy, ograniczenie przestrzeni, mała ilość rozrywek, zróżnicowane sytuacje konfliktowe objawiające się w wielu wymiarach życia zdają się nie mieć końca; w fazie oczekiwania na powrót stresuje poczucie, że czas się dłuży, poczucie znudzenia i nerwowości.

Jako czynnik silnie stresujący żołnierze uznali Święta Bożego Narodzenia, głównie z powodu separacji z rodziną. Ponadto, jako szczególnie stresujące zgłaszali badani żołnierze zmiany nawyków: snu i żywieniowych, zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia. Analizy pokazują, że większość badanych żołnierzy mierzyła się ze stosunkowo wysokim poziomem stresu mogącym nieć wpływ na ich stan zdrowia.

Mimo że badania nie pokazują bezpośredniego wpływu stresu na poczucie bezpieczeństwa, to jednak zły stan zdrowia fizycznego i emocjonalnego żołnierzy może stanowić element osłabienia poczucie bezpieczeństwa. Szkodliwy efekt tego zjawiska może przenikać na inne sfery życia żołnierzy: czas wolny czy relacje społeczne. To wszystko mogło przyczyniać się do osłabienia ich poczucia bezpieczeństwa.

- W świadomości żołnierzy stan zdrowia jest istotnym czynnikiem mającym wpływ na poczucie bezpieczeństwa. Zły stan zdrowia zarówno żołnierza jak i członka jego rodziny znacząco może osłabić poczucie bezpieczeństwa. Według części żołnierzy pandemia miała wpływ na ich zdrowie i na poczucie bezpieczeństwa - szczególnie w zakresie aktywności społecznej. Zmniejszenie aktywności społecznej powodowało w odczuciu żołnierzy stan poczucia osamotnienia, separacji fizycznej i emocjonalnej oraz prowadziło do pogorszenia samopoczucia (problemy ze snem, pogorszenie nastroju) i poprzez to osłabienia poczucia bezpieczeństwa.

Wzbogacanie zasobu wiedzy o zdrowym stylu życia, budowaniu odporności, budowaniu kondycji fizycznej oraz praktyczne podejmowanie działania w tym zakresie - mogą znacząco wpłynąć na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy.

- Analizy wskazują na podzielone opinie na temat wpływu mediów na poczucie bezpieczeństwa wśród uczestników badania. Badani żołnierze dostrzegają zagrożenie przede wszystkim w zakresie manipulacji informacją medialną i to zagrożenie głównie sprowadzają do niskiego poczucia poinformowania oraz do niewzbogacania ich wiedzy na wystarczającym poziomie wiarygodności.
- Pomimo działania żołnierzy w odmiennych warunkach międzynarodowych, organizacyjnych, różnych warunkach klimatycznych i społecznych na szczeblu działania jednostki i zespołu występuje bardzo wiele analogii, co może wzmacniać poczucie bezpieczeństwa w świadomości żołnierzy.
- Zwiększanie liczebności armii miało na celu zwiększenie poczucia bezpieczeństwa w wymiarze zbiorowym - w społeczeństwie. Miało także wpływ na wizerunek wojska, jako stabilnego pracodawcy zapewniającego bezpieczeństwo zawodowe. Pojawiła się potrzeba zatrudniania kobiet oraz zwiększenia ich liczebności w wojsku. Nie pozostało to bez znaczenia dla poczucia bezpieczeństwa żołnierzy. Zaczęli oni doświadczać zmiany w rzeczywistości zawodowej. Zmieniało się postrzeganie wizerunku żołnierza. Ze stereotypowego żołnierza-mężczyzny wzbogacało się to postrzeganie o mniej stereotypowy wizerunek żołnierza – kobiety. Rzeczywistość postrzegana przez pryzmat stereotypów płci wymagała od żołnierzy adaptacji i mogła mieć wpływ na poczucie bezpieczeństwa. Ponieważ stereotypy te stanowią część społecznej wiedzy jednostki i mają wpływ na zachowanie społeczne - uwzględnianie ich jest konieczne do pełnego szkolenia i podejmowania działań zwiększających bezpieczeństwo, zarówno indywidualne jak i zbiorowe.
- Wojsko znajduje się na pierwszym miejscu wśród instytucji obdarzonych zaufaniem w sferze publicznej. Drugie miejsce zajmuje NATO. Poczucie zaufania społecznego może przyczynić się do kształtowania poczucia bezpieczeństwa indywidualnego i zbiorowego.
- Widoczne różnice w podejściu do celu i organizacji pracy w obecnych na rynku pokoleniach BB, X, Y, Z wymuszają konieczność spojrzenia pod kątem pojawiających się potrzeb i wartości młodego pokolenia żołnierzy w zakresie bezpieczeństwa zawodowego. W najbliższym czasie należy

przyjąć, że ważne będzie takie wyważone przeorientowanie sił zbrojnych, by szerzej wykorzystywać zdolności, indywidualne kompetencje i talenty, w tym te wynikające z różnic pokoleniowych.

- Poczucie bezpieczeństwa stanowi naturalny element dynamicznego procesu psychospołecznego ludzkiego życia, który kształtowany jest między innymi przez procesy poznawcze i wykonawcze, związane z angażującym działaniem w różnych sferach życia. To umożliwienie praktycznego działania w wielu sferach życia przyczynia się do wzmacniania poczucia bezpieczeństwa.
- Wpływ na poczucie skuteczności i związane z nim poczucie bezpieczeństwa mają doświadczenia własne żołnierzy, budowanie swojej sprawczości, ale także osoby znaczące (rodzina, dowódcy), które w nich wierzą i które im pomagają. W tym sensie doświadczenie i otoczenie może wzmacniać poczucie bezpieczeństwa.
- Wymiar poczucia bezpieczeństwa był związany z wiekiem – im starsze osoby badane, tym niższe poczucie bezpieczeństwa. Wymiar poczucia bezpieczeństwa nie jest natomiast związany ze stażem służby żołnierzy.
- Wymiar poczucia bezpieczeństwa był związany z aktywnym radzeniem sobie i planowaniem. Poczucie bezpieczeństwa pozwalało przewidywać ucieczkowe strategie radzenia sobie: zażywanie substancji psychoaktywnych, zaprzestanie działań, obwinianie siebie. Im wyższe poczucie bezpieczeństwa, tym słabsze wykorzystanie tych strategii ucieczkowych. Badani z niskim poziomem poczucia bezpieczeństwa częściej zażywali substancje psychoaktywne, częściej zaprzeczali i częściej zaprzestawali działań.
- Wymiar refleksji nad bezpieczeństwem jest związany ze stresem. Im większy stres, tym większa refleksja nad bezpieczeństwem. Refleksja nad bezpieczeństwem nie jest związana z unikowymi strategiami radzenia sobie: zażywaniem substancji psychoaktywnych, zaprzeczaniem, zajmowaniem się czymś innym, zaprzestaniem działań, obwinianiem siebie. Wymiar refleksji nad bezpieczeństwem pozwalał przewidywać stosowanie konstruktywnych strategii radzenia sobie: aktywnego radzenia sobie, planowania, pozytywnego przewartościowania, ale też zajmowania się

czymś innym i obwiniania siebie. Im wyższy poziom refleksji nad bezpieczeństwem tym częstsze stosowanie tych strategii.

- Odporność to dla żołnierzy nie tylko zespół cech, które warto rozwijać, ale także swojego rodzaju zjawisko społeczne, w którym warto uczestniczyć. Pozycjonowano ją najwyżej wśród cech pożądanых przez badanych żołnierzy. Pozwala to przypuszczać, że istnieje chęć wzmacniania tego zespołu cech, co stwarza możliwości dla prowadzenia edukacji i profilaktyki.
- Obserwacja uczestnicząca autorki prowadzi do wniosku, iż żołnierzom angażującym się w działania poza granicami państwa dość często towarzyszy przekonanie, że fakt zaangażowania się w misję stawia go już w gronie bohaterów. Jeśli rodzina nie dość docenia jego zaangażowanie w misję - lub jeszcze gorzej neguje udział w misji - może to powodować frustracje i prowadzić do osłabienia poczucia bezpieczeństwa.
- Podsumowując wyniki możemy powiedzieć, że badani na misji żołnierze nie obawiają się pełnowymiarowej wojny, a obawiają się najbardziej zagrożeń ekonomicznych, w tym wysokiej inflacji i kryzysu ekonomicznego. Ponadto ponad jedna trzecia badanych uważa, że to wystarczająca ilość pieniędzy powoduje, że czują się bezpiecznie. Dlatego można przypuszczać, że: jak najlepsze zapewnienie żołnierzom wystarczających warunków ekonomicznych jest dla nas wszystkich ważne z punktu widzenia bezpieczeństwa.
- Badani na ogół uważają także proces przygotowania i realizacji zadań poza granicami państwa za skuteczny i pozwalający na poczucie się bezpiecznym w trudnych warunkach służby poza granicami państwa.
- Bez względu na to, pod jakimi auspicjami prowadzona będzie misja i odbywana służba żołnierzy - proces decyzyjny i generowanie poczucia bezpieczeństwa wymaga od dowódców, żołnierzy i psychologów bardzo szczegółowego przygotowania w szerokim zakresie wiedzy, w tym znajomości siebie i odwagi poznawaniu własnych możliwości i ograniczeń, przez żołnierzy, gdyż o bezpieczeństwie decyduje tak naprawdę efektywne i skuteczne działanie w skrajnych, szybko zmieniających się warunkach.
- Potrzebny wydaje się system ciągłego, wieloletniego monitorowania stanu zdrowia i funkcjonowania psychospołecznego żołnierzy–misjonarzy w celu

poznania oddziaływania misji pokojowych na świadomość i postrzeganie rzeczywistości przez żołnierzy, a poprzez to także na ich poczucie bezpieczeństwa.

- Ważnym zagadnieniem wydaje się fakt, że kolejne zmiany PKW Rumunia przygotowują się do realizacji zadań podczas szkolenia, które znacznie odbiega od warunków klimatycznych rzeczywistej ich służby. Przygotowanie żołnierzy odbywa się latem a służba na misji – zimą lub odwrotnie dla kolejnej zmiany. Taki nieadekwatny cykl szkolenia może nie ukazywać żołnierzom ich faktycznych słabości adaptacyjnych. Należy wziąć pod uwagę także ten aspekt ludzkiego działania przy planowaniu szkoleń.
- Obecny system na ogół dobrze przygotowuje żołnierzy w zakresie szkolenia specjalistycznego do udziału w misji poza granicami państwa, co pokazują również badania prowadzone przez autorkę. Badani czują się w większości zadowoleni ze swojego osobistego przygotowania do pełnienia misji, a także z poziomu zabezpieczeń podczas służby poza granicami państwa.
- Kierunki transformacji sił zbrojnych w dużym stopniu determinowane są przez sytuację społeczno - polityczną. Aktualnie dąży się do znacznego wzrostu liczebności armii, zakładając przy tym, że potencjał obronny zostanie zwiększony i nie będzie się to odbywało kosztem, jakości przygotowania profesjonalnego żołnierzy. W szeregi armii przyjmuje się coraz liczniej kobiety. Działania te zmieniają sposób patrzenia na bezpieczeństwo w sferze rzeczywistości społecznej sił zbrojnych. Coraz częściej dotychczasowy obraz stereotypowy: żołnierz to mężczyzna - jest coraz liczniej uzupełniany niestereotypowym obrazem żołnierza - kobiety. Ponieważ stereotypy stanowią część społecznej wiedzy jednostki i mają wpływ na zachowania społeczne – stanowią także jeden z elementów kształtowania poczucia bezpieczeństwa.
- Zagrożenia niemilitarne - głównie społeczne i ekonomiczne - stanowią w świadomości żołnierzy źródło ich niebezpieczeństwa. Niezależnie od prowadzonego trybu szkolenia specjalistycznego należy liczyć się z koniecznością zwiększania potencjału dowódców w kierunku realizacji zadań z obszaru przeciwdziałania tego rodzaju zagrożeniom.

- W świetle przeprowadzonych badań dla procesu przygotowania żołnierzy do misji istotne wydaje się położenie większego nacisku na edukację obronną przed zagrożeniami niemilitarnymi, internetowymi oraz w zakresie odporności społecznej na dezinformację.
- Wzmacnianie poczucia bezpieczeństwa w miejscu służby aktualnie, staje się jednym z zyskujących na znaczeniu obszarów. Zadbanie o ten aspekt w wojsku jest nie tylko prawnym obowiązkiem pracodawcy, ale także szansą na uporządkowanie wielu procesów wewnętrznych i poprawieniem zdrowia żołnierzy w codziennej służbie.

ZAKOŃCZENIE

Badania naukowe w obszarze uwarunkowań poczucia bezpieczeństwa żołnierzy Sił Zbrojnych RP uczestniczących w misji poza granicami państwa generalnie potwierdziły przypuszczenia autora zawarte w przyjętych hipotezach.

Zasadniczym celem badań było określenie istotnych czynników mających wpływ na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy Wojska Polskiego oraz dokonanie próby wskazania kierunków zmian w obszarze wieloaspektowego oddziaływania na poczucie bezpieczeństwa podmiotów indywidualnych i zbiorowych. Na podstawie studiów literaturowych i analiz teoretycznych oraz wyników badań empirycznych – ten cel został osiągnięty. Naukową refleksję nad poszczególnymi problemami zawarto w treści i wnioskach poszczególnych rozdziałów.

W procesie badawczym uwarunkowań poczucia bezpieczeństwa główny wysiłek został skupiony na: 1) określeniu istoty poczucia bezpieczeństwa oraz czynników mu zagrażających, 2) poszukiwaniu oraz wskazaniu czynników kształtujących poczucie bezpieczeństwa, 3) wskazaniu czynników mających największy wpływ na poczucie bezpieczeństwa, aby poprzez ich zapewnienie zwiększyć subiektywne poczucie bezpieczeństwa i prognozować kierunki oddziaływania na podmioty indywidualne i zbiorowe.

Działanie jednostki w warunkach wielu zagrożeń i realizacja przez nią bezpieczeństwa upoważnia do stwierdzenia: pomimo iż, koncentruje się ono na subiektywnym doświadczaniu bycia bezpiecznym - to jednak wskazuje na potrzebę holistycznego podejścia do problematyki. Wykazano, że poczucie bezpieczeństwa żołnierzy jest złożonym procesem świadomościowym, na który ma wpływ ogromnie dużo czynników.

Uwarunkowania obiektywne takie jak: poziom wyposażenia i poziom wykształcenia – mają wpływ na sferę poznawczą zawierającą się w osiągnięciu właściwego poziomu wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków. Sfera umiejętności polega na zdobywaniu zdolności wykorzystania swojej wiedzy w praktyce. Liczebność i skład kontyngentu jest wynikiem adaptacji do warunków bezpieczeństwa, wynikających z poziomu aktualnych wyzwań bezpieczeństwa w celu wzmacniania bezpieczeństwa wschodniej i południowej flanki NATO

i całego Sojuszu Północnoatlantyckiego. Przygotowanie psychiczne do wykonywania zadań na misji to sfera emocjonalna, której ukształtowanie pozwala na odpowiednie efektywne wykonywanie zadań podczas szybko zmieniających się warunków działań na misji. Sfery te korelują ze sobą, zwiększając lub zmniejszając poczucie bezpieczeństwa żołnierza w sytuacji działania poza granicami państwa. W trakcie służby w Polskim Kontyngencie Wojskowym w Rumunii żołnierze byli narażeni na liczne czynniki stresogenne, które wywierały wpływ na ich kondycje psychofizyczną i poprzez to miały wpływ na poczucie bezpieczeństwa.

Obecne podczas działań żołnierzy poza granicami państwa zagrożenia - przenikają się i nakładają. Dlatego czasem trudno jest dopatrzyć się dominującego wpływu któregoś z nich. Mimo dynamiki sytuacji, zmienności i turbulentności otoczenia badania pokazują, że w świadomości żołnierzy większe znaczenie dla poczucia bezpieczeństwa mają zagrożenia niemilitarne. Zagrożenia niemilitarne, to sytuacje niekorzystne lub zespół okoliczności, w których czynnik militarny nie występuje, a mogą one doprowadzić do procesu (stanu) dynamicznej zmiany funkcjonowania społecznego żołnierzy podczas misji. Mogą one stanowić czynnik zagrażający poczuciu bezpieczeństwa w sytuacjach, które zdefiniowane zostaną przez nich, jako niebezpieczne i obiektywnie niebezpieczne. Zagrożenie bezpieczeństwa więzi społecznych i bezpieczeństwa materialnego - to one przede wszystkim budzą obawy w świadomości żołnierzy podczas działań poza granicami państwa i wpływają na ich sferę niebezpieczeństwa. Badania własne są potwierdzeniem kluczowej roli podstawowych potrzeb psychologicznych dla bezpieczeństwa.

W niniejszej pracy wykazano, że żołnierze muszą nie tylko definiować zagrożenia, ale także potrafić się do nich przygotować z perspektywy uwzględniającej świadomość udziału w kształtowaniu bezpieczeństwa. Jest to istotne zagadnienie szczególnie w obliczu wojny poznawczej, która nie tylko integruje wszystkie elementy dostępne w sferze informacyjnej, psychologicznej czy cybernetycznej, ale także osiąga coraz wyższy poziom manipulowania percepcją populacji docelowej i zapewniając osiągnięcie pożądaney reakcji. Takie podejście oznacza konieczność zaakceptowania permanentnych zmian w kulturze organizacyjnej sił zbrojnych w obliczu wzrastającej liczebności wojska i zmieniających się pokoleń X,

Y, Z. Należy spodziewać się ciągłej transformacji sił zbrojnych w celu zapewnienia lepszej adaptacji do służby młodszego pokolenia żołnierzy i zmniejszenia odpływu kadr z wojska. Szkolenie przygotowujące do służby powinno uwzględniać wieloaspektowe systematyczne zmiany w kulturze organizacyjnej sił zbrojnych. Powinno one być ukierunkowane na wzbogacanie zasobu wiedzy żołnierzy w zakresie wzmacniania poczucia bezpieczeństwa poprzez poznawanie procesów społecznych oraz doświadczanie funkcjonowania w rzeczywistości społecznej, umożliwiającej tworzenie więzi społecznych i bezpośrednie interakcje społeczne. Poczucie bezpieczeństwa kształtowane jest również poprzez doskonalenie umiejętności praktycznego działania. Programy edukacyjne, w tym zakresie, powinny być ukierunkowane na doświadczanie i praktyczne poznanie siebie w działaniu. Zdaniem autorki programy szkoleniowe mogą jednak tylko wspierać już wcześniej wykształcone poczucie bezpieczeństwa lub ukierunkowywać na jego odzyskanie. Jednak programy profilaktyczne i edukacyjne nie mogą stanowić podstawy kształtowania poczucia bezpieczeństwa. Poczucie bezpieczeństwa jest, bowiem budowane wieloaspektowo przez całokształt doświadczeń życiowych żołnierza, a szkolenia mogą je nieco wzmocnić lub pomóc przywrócić. Dlatego jest ważne wyważone przeorientowanie sił zbrojnych w kierunku jeszcze sprawniejszego definiowania predyspozycji żołnierzy, wykorzystania indywidualnych zdolności i talentów w celu realizacji zadań praktycznych, szczególnie wymagających działania zespołowego i dowodzenia. Kształtowanie społecznych kompetencji dowódców powinno stanowić istotny element edukacji dla bezpieczeństwa w obliczu wielu zagrożeń, a wzmacnianie poczucia bezpieczeństwa odbywać się poprzez świadomość indywidualnego potencjału żołnierzy, umiejętne budowanie odporności psychicznej i wpływu na zdrowie oraz kondycję fizyczną. Harmonia i relacje społeczne występujące między jednostką a społecznością, a także umiejętności odnajdywania się jednostek w różnych rolach społecznych stanowi fundament zdrowia społecznego żołnierzy.

Autorka wyraża nadzieję, że ukazane obszary i możliwości wzmacniania poczucia bezpieczeństwa żołnierzy i wskazane kierunki działania - przyczynią się do umacniania bezpieczeństwa żołnierzy, a także wpłyną pozytywnie na proces zapobiegania powstawania syndromu wypalenia zawodowego, zespołu stresu pourazowego czy chorób psychosomatycznych w środowisku żołnierzy.

W trakcie badania materiałów źródłowych i pozyskiwania opinii badanych autorka spotkała się z przypadkami niejednoznacznego nazewnictwa i zamiennego stosowania pojęć „poczucie bezpieczeństwa” i „bezpieczeństwo”. Podkreślić należy, że pojęcia te nie są tożsame i należy je wyraźnie rozgraniczać w zakresie rozumienia kontekstów obiektywnego i subiektywnego bezpieczeństwa.

Badania poczucia bezpieczeństwa muszą być uzupełnione między innymi o analizę rzeczywistych (obiektywnych) zagrożeń, analizę działalności instytucji bezpieczeństwa i zaufania do nich ze strony badanej grupy. Warto byłoby rozważyć także stan realizacji programów na rzecz bezpieczeństwa w środowisku badanej grupy. Warto wziąć pod uwagę także analizę różnic w zakresie wpływu mediów społecznościowych na poczucie bezpieczeństwa w poszczególnych pokoleniach żołnierzy, co może mieć związek z odmiennymi potrzebami budowania relacji zawodowych i sposobów komunikowania się w służbie.

BIBLIOGRAFIA

1. Ajdukiewicz K., *Zarys logiki*, PZWS, Warszawa 1956.
2. Allport F. H., *Social psychology*, Houghton Mifflin, Boston 1924.
3. Anderson N., *Stereotypes as cognitive schemas: A cognitive science perspective on stereotype formation*, „Journal of Social Psychology” 1993, nr 133(4), s. 417-430.
4. Apanowicz J., *Metodologia nauk*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2003.
5. Apanowicz J., *Metodologiczne uwarunkowania pracy naukowej: Prace doktorskie, prace habilitacyjne*, Difin, Warszawa 2005.
6. Aronson E., Pines A. M., Kafry D., *Ausgebrannt: Vom Überdruß zur Selbstenfaltung*, Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 1983.
7. Aronson E., Wilson T. D., Akert R. M., *Psychologia społeczna: Serce i umysł*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
8. Atkinson J., *Towards experimental analysis of human motivation in terms of motives, expectancies and incentives*, (w:) *Motives in fantasy, action and society: A method of assessment and study*, pod red. J. Atkinsona, Van Nostrand, New Jersey 1958.
9. Avery C., *The Responsibility Process*, YouTube, https://youtu.be/T3lZ2lSxag?si=_woCjBxBbdinNICY, dostęp 27.02.2022.
10. Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, PWN, Warszawa 2013.
11. Bajcar B., *Dywergencyjny i konwergencyjny charakter stylów myślenia i działania*, (w:) *Transgresje – innowacje – twórczość*, pod red. M. Straś-Romanowskiej, A. Keplinger, B. Bartosz, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2011.
12. Balcerowicz B., *Obronność państwa średniego*, Bellona, Warszawa 1997.
13. Bandura A., *Self-efficacy*, “Harvard Mental Health Letter” 1997, nr 13(9), s. 20-44.
14. Bandura A., *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*, „Psychological Review” 1977, nr 84.
15. Bańka A., *Spółeczna psychologia środowiskowa*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002.

16. Bencsik A., Horváth-Csikós G., Juhász T., *Y and Z generation at workplace*, „Journal of Competitiveness” 2016, nr 8(3), s. 90–106.
17. Berndt Ch., *Tajemnica odporności psychicznej: Jak uodpornić się na stres, depresję i wypalenie zawodowe*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2015.
18. Biernat M., *Age differences in gender stereotyping and flexibility: A developmental study*, „Child Development” 1991, nr 62(5), s. 857-870.
19. Bird J., *The 2 legs of your company's work-life balance ladder: A complete, ongoing corporate work/life strategy*, www.worklifebalance.com/assets/pdfs/ladder.pdf, dostęp: 15.03.2021.
20. Bojarski W., *Podstawy analizy i inżynierii systemów*, PWN, Warszawa 1984.
21. Boni M., *Raport Młodzi 2011*, Wydawnictwo KPRM, Warszawa 2011.
22. Borucka A., Ostaszewski K., *Koncepcja resilience: Kluczowe pojęcia i wybrane zagadnienia*, „Medycyna Wieku Rozwojowego” 2008, nr 2.
23. Brentano F., *Psychologia z empirycznego punktu widzenia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1999.
24. Brendtro L. K., Strother M., *Back to basics through challenge and adventure*, „Reclaiming Children and Youth” 2007, nr 16(1).
25. Brennan S., *Mental toughness wins out*, „Christian Science Monitor” 1998, nr 173.
26. Bresman H., Rao V., *Badanie przeprowadzone w 19 krajach pokazuje podobieństwa i różnice pomiędzy pokoleniami X, Y i Z*, <https://www.hbrp.pl/b/badanie-przeprowadzone-w-19-krajach-pokazuje-podobienstwa-i-roznicepomiedzy-pokoleniami-x-y-i-z/PMDOEgSyj>, dostęp 22.06.22.
27. Brown B., *The gifts of imperfection: Let go of who you think you're supposed to be and embrace who you are*, Hazelden Publishing, Center City, Minnesota 2010.
28. Bryant F. B., *A four-factor model of perceived control: Avoiding, coping, obtaining, and savoring*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1989, nr 57(4).

29. Brzeziński J., *Metodologia badań psychologicznych*, PWN, Warszawa 2019.
30. Brzeziński M., *Rodzaje bezpieczeństwa państwa*, (w:) *Bezpieczeństwo wewnętrzne państwa: Wybrane zagadnienia*, pod red. S. Sulowskiego, M. Brzezińskiego, Elipsa, Warszawa 2009.
31. Brzozowski P., *Uniwersalność struktury wartości: Koncepcja Shaloma H. Schwartz*, „Roczniki Psychologiczne” 2002, T. 5.
32. Buchka M., Hackenberg J., *Das Burn out Syndrom bei Mitarbeitern in der Behindertenhilfe: Ursachen – Formen – Hilfen*, Verlag Modernes Lernen, Dortmund 1987.
33. CBOS, *Komunikat z Badań Centrum Badania Opinii Społecznej Nr 37/2022*, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K_037_22.PDF, dostęp 13.02.2023.
34. CBOS, *Komunikat z Badań Centrum Badania Opinii Społecznej Nr 157/2019*, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_157_19.PDF, dostęp 12.02.2023.
35. Centrum Weterana Działań poza Granicami Państwa, strona internetowa, <https://www.wojsko-polskie.pl/weterani/o-nas/>, dostęp 22.05.2022.
36. Chirkowska-Smolak T., Grobelny J., *Konstrukcja i wstępna analiza psychometryczna Kwestionariusza Postrzeganego Stresu w Pracy (PSwP)*, „Czasopismo Psychologiczne” 2016, nr 22, s. 131-139.
37. Choi J. N., Moran S. V., *Why not procrastinate?: Development and validation of a new active procrastination scale*, „Journal of Social Psychology” 2009, nr 2(149).
38. Chojnacki W., *Integracyjne i dezintegracyjne podejścia do bezpieczeństwa*, (w:) *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, pod red. B. Wiśniewskiego, Wydział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2011.
39. Chomski N., *Zagadnienia teorii składni*, Zakład Narodowy Ossolińskich, Wrocław – Warszawa – Gdańsk – Łódź, 1982.
40. Chorużyj S., *Filozofia i teologia: Stare i nowe paradygmaty relacji*, „Elpis” 2010, nr 21/22.

41. Ciekanowski Z., *Rodzaje i źródła zagrożeń bezpieczeństwa*, „Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza” 2010, nr 1.
42. Cieślak R., Eliaś A., *Wsparcie społeczne a osobowość*, (w:) *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, pod red. H. Sęk, R. Cieślaka, PWN, Warszawa 2004, s. 72.
43. Cieślarczyk M. (red.), *Metody, techniki i narzędzia badawcze oraz elementy statystyki stosowane w pracach magisterskich i doktorskich*, AON, Warszawa 2006.
44. Cilliers E. J., *The challenge of teaching generation Z*, „International Journal of Social Sciences”, 2017, nr 3(1).
45. Ciżkowicz B., *Wyuczona bezradność młodzieży*, Wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2009.
46. Clutterbuck D., *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym: Przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych*, Oficyna Ekonomiczna. Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych, Kraków 2005.
47. Covey R., Merrill R., *The speed of trust: The one thing that changes everything*, Free Press, New York 2006.
48. Covey S., *The 7 habits of highly effective people: Restoring the character ethic*, Simon and Schuster, New York 1989.
49. Cross S., Markus H., *Płeć w myśleniu, przekonaniach i działaniu: Podejście poznawcze*, (w:) *Kobiety i mężczyźni: Odmienne spojrzenie na różnice*, pod red. B. Wojciszke, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
50. Czakon W. (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 47-67.
51. Czapiński J., *Młodzi Polacy na progu dorosłości – czy dadzą sobie radę?*, materiały konferencyjne, *Generacja Y – szansa czy konflikt*, GM Solutions, Warszawa 2012.
52. De Bono E., *Sześć myślowych kapeluszy*, Sensus, Gliwice 2008.
53. Decyzja Nr 155/MON z dnia 26 października 2021 r. w sprawie organizacji i funkcjonowania opieki psychologicznej w resorcie obrony narodowej, wprowadzenia wytycznych do działalności psychologów

- i wykonywania opieki psychologicznej w resorcie obrony narodowej oraz programu opieki psychologicznej dla uczestników misji poza granicami państwa i ich rodzin, Dz. Urz. MON, poz. 155.
54. Decyzja nr 4/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2012 r. w sprawie organizacji systemu pomocy rodzinom zmarłych żołnierzy i pracowników wojska oraz poszkodowanym żołnierzom i pracownikom wojska, Dz. Urz. MON, poz. 4 ze zm.
 55. Doktor K., *Modernizacja armii a etos żołnierza*, (w:) *Společné aspekty zawodu wojskowego*, pod red. M. Baran-Wojtachnio i in., Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010, s. 42-50.
 56. Dudek J., *Oczekiwania osób z generacji Z korzystających z pomocy korepetytorów*, (w:) *Gospodarowanie wielopokoleniowym kapitałem ludzkim*, pod red. A. Lipki, M. Król, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2017.
 57. Dweck C., *Nowa psychologia sukcesu: Nastawienie na rozwój to gwarancja sukcesu*, Muza, Warszawa 2019.
 58. Dziedzic T., *Misje wojskowe a zawód żołnierza – motywy i konsekwencje udziału*, (w:) *Společné aspekty zawodu wojskowego*, pod red. M. Baran-Wojtachnio i in., Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010.
 59. Edmondson A., *Building a psychologically safe workplace*, video online, <https://www.youtube.com/watch?v=LhoLuui9gX8>, dostęp 18.08.2020.
 60. Edmondson A., *Psychological safety and learning behavior in work teams*, "Administrative Science Quarterly" 1991, nr 2, s. 350-383.
 61. Eichelberger W., strona internetowa, www.wojciecheichelberger.pl, dostęp 23.02.2022.
 62. Ensari M., *A study on the differences of entrepreneurship potential among generations*, „Research Journal of Business and Management”, 2017, nr 4(1).
 63. Erikson E. H., *Dzieciństwo i społeczeństwo*, Dom Wydawniczy „Rebis”, Poznań 1997.
 64. Everly Jr G. S., Rosenfeld R., *Stres: Przyczyny, terapia i autoterapia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992.
 65. Eysenck H. J., *The biological basis of personality*, Thomas, Springfield 1967.

66. Fengler J., *Pomaganie męczy: Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk 2001.
67. Ficoń K., *Bezpieczeństwo jako systemowa kategoria ontologiczna*, „Kwartalnik Bellona” 2013, nr 1.
68. Ficoń K., *Inżynieria zarządzania kryzysowego: Podejście systemowe*, Bel Studio, Warszawa 2007.
69. Ficoń K., *Propedeutyka bezpieczeństwa: Filozofia, nauka, fenomen*, Bel Studio, Warszawa 2020.
70. Figley C., *Stresory wojny*, (w:) *Stres bojowy: Teorie, badania, profilaktyka i terapia*, pod red. Ch. Figleya, W. Nasha, Wydawnictwo Naukowe PWN, Wojskowy Instytut Medyczny, Warszawa 2010, s. 15-38.
71. Fila-Jankowska A., *Samoocena autentyczna: [Co ukrywamy sami przed sobą]*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”, Warszawa 2009.
72. Florkowski A., Gruszczyński B., Gruszczyński W., *Kontrowersje w sprawie rozpoznawania ostrego zaburzenia stresowego (ASD) i zespołu stresu pourazowego (PTSD) u żołnierzy pełniących misję pokojową w Iraku*, (w:) *Służba żołnierzy i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych*, pod red. O. Truszczyńskiego, Polskie Towarzystwo Naukowe Kultury Fizycznej, Warszawa 2004, s. 41-48.
73. Forsythe P., Vliagoftis H., Vig R., *The role of stress in asthma: Insight from studies on the effect of acute and chronic stressors in models of airway inflammation*, „Annals of the New York Academy of Sciences” 2006, nr 1088, s. 65-77.
74. Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
75. Frei D., *Sicherheit: Grundfragen der Weltpolitik*, Kohlhammer, Stuttgart 1997.
76. Freudenberger H. J., North G., *Burn-out bei Frauen: über das Gefühl des Ausgebranntseins*, Fischer-Taschenbuch-Verlag, Frankfurt am Main 2012.

77. Gaab J., *Cognitive appraisal and the secretion of cortisol*, „Psychoneuroendocrinology” 2005, nr 30(8), s. 765-771.
78. Gadomska-Lila K., *Pokolenie Y wyzwaniem dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Zarządzanie zasobami ludzkimi” 2015, nr 1, s. 25-39.
79. Gallucci N. T., *Sport psychology: Performance enhancement, performance inhibition, individuals, and teams*, Psychology Press, New York 2008.
80. Galubińska K., *Postęp cywilizacji a obciążenie psychiczne człowieka*, PWN, Warszawa 1974.
81. Gardner H., *Inteligencje wielorakie: Nowe horyzonty w teorii i praktyce*, MT Biznes, Warszawa 2009.
82. Gduła A., *O bezpieczeństwo człowieka jako wartości*, "Doctrina: Studia Społeczno-Polityczne" 2010, nr 7.
83. Giddens A., *The consequences of modernity*, Stanford University Press, Stanford 1990.
84. Goleman D., *Inteligencja emocjonalna*, Media Rodzina, Poznań 2012.
85. Gorelick S., *Fear, fury and feminism: Finding a way to peace in the Israeli/Palestinian conflict, past controversies*, „Past Controversies, Present Challenges, Future Feminisms” 1994, nr 3, s. 1-8.
86. Gorlach K., *Społeczne i środowiskowe uwarunkowania stresu zawodowego*, „Studia Psychologiczne” 2010, nr 48(3), s. 55-64.
87. Greenhaus H. J., Collins M. K., *The relation between work-family balance and quality of life*, „Journal of Vocational Behaviour” 2003, nr 63, s. 510-531.
88. Grzegorzewska I., *Odporność psychiczna dzieci alkoholików*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2013.
89. Hamilton D., Stroessner S., Driscoll D., *Social cognition and the study of stereotypes*, (w:) *Social cognition: Contributions to classic issues in social psychology*, pod red. P. G. Devine, D. L. Hamilton, T. M. Ostrom, Springer, New York 1994.
90. Hazan C., Shaver P., C. Hazan, P. Shaver, *Attachment as an organizational framework for research on close relationships*, „Psychological Inquiry” 1994, nr 5, s. 30-45.

91. Heszen-Niejodek I., Sęk H., *Psychologia zdrowia*, PWN, Warszawa 2007.
92. Heszen-Niejodek I., *Styl radzenia sobie ze stresem: Fakty i kontrowersje*, „Czasopismo Psychologiczne” 1997, nr 3, s. 7-22.
93. Hobfoll S., *Been down so long, it looks like up: Cognitive recalibration of group in response to sustained conflict*, „Palestine–Israel Journal” 2006, nr 10, s. 18-23.
94. Holmes E. i in., *Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: A call for action for mental health science*, „The Lancet Psychiatry” 2020, nr 7(6), s. 547-560.
95. Holmes T., Rahe R., *The social readjustment rating scale*, „Journal of Psychosomatic Research” 1967, nr 11(2), s. 213-218.
96. Hołyńska-Iwan I., Olszewska-Słonina D., Musiała N., *Kortyzol – nadzór nad ustrojem w fizjologii i stresie*, „Diagnostyka Laboratoryjna” 2018, nr 54(1), s. 29–36.
97. Hołyst B., *Wiktymologia*, Wyd. Prawnicze PWN, Warszawa 1997.
98. Hunt D., *Why diversity matters*, <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>, dostęp 03.03.2023.
99. Hymes D., *Socjolingwistyka i etnografia mówienia*, (w:) *Język i społeczeństwo*, pod red. M. Głowińskiego, „Czytelnik”, Warszawa 1980.
100. Hysa B., *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie”, 2016, nr 97, s. 380-390.
101. R. Jackson, C. Watkin, *The resilience inventory: Seven essential skills for overcoming life’s obstacles and determining happiness*, „Selection & Development Review” 2004, nr 6.
102. Jakovljevic A. i in., *Association between cardiovascular diseases and apical periodontitis: An umbrella review*, „International Endodontic Journal” 2020, nr 53, s. 1374-1386.

103. Jakubczak R., Flis J. (red.), *Bezpieczeństwo narodowe Polski w XXI wieku: Wyzwania i strategie*, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2006.
104. Joseph, S., *Autentyczność: Jak być sobą i dlaczego jest to ważne*, Rebis, Poznań 2017.
105. Juczyński Z., Ogińska-Bulik N., *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2009.
106. Jussin A., *Behavioral confirmation of social stereotypes*, At The University Press, New York 1920.
107. Kaczor S., *Bezpieczeństwo w czasach pozornego pokoju i spokoju*, (w:) *Bezpieczeństwo i obronność w świetle współczesnych wyzwań i potrzeb: ujęcie naukowe, pedagogiczne i edukacyjne*, pod red J. Kunikowskiego, Wyd. Akademii Podlaskiej, Siedlce 2010.
108. Kantowicz E., Staszewicz-Grabarczyk I., Zmysłowska M. (red.), *Zagrożone człowieczeństwo: T. 5, ...Między bezradnością a działaniem*, Impuls, Kraków 2018.
109. Kapias M., Polok G., *Etos pracy w perspektywie badań longitudinalnych nad preferencjami aksjologicznymi studentów UE Katowice*, „Studia Ekonomiczne”, tom 187/2014.
110. Karney J. E., *Psychopedagogika pracy: Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 2007.
111. Kikuchi K., *Multilingual matters*, „Studies in Second Language Learning and Teaching” 2017, nr 7(4), s. 721-725.
112. Kitler W., *Bezpieczeństwo narodowe RP: Podstawowe kategorie, uwarunkowania, system*, AON, Warszawa 2011.
113. Klamut R., *Bezpieczeństwo jako pojęcie psychologiczne*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej: Ekonomia i Nauki Humanistyczne” 2012, nr 19(4), s. 41-51.
114. Klamut R., Sommer H., Michalski K., *Aktywność obywatelska we współczesnym społeczeństwie demokratycznym: Wybrane zagadnienia*, SEITON, Kraków 2010.

115. Klingsieck K., *Procrastination: When good things don't come to those who wait*, „European Psychologist” 2013, nr 1(18).
116. Klinkosz W., Sękowski A. E., *Pięcioczynnikowy model osobowości a narzędzia pomiaru Wielkiej Piątki*, „Roczniki Psychologiczne” 2008, nr 1(11).
117. Kobasa S. C., *Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1979, nr 37.
118. Kompała D., *Istota zagrożeń*, „Obronność” 2014, nr 3(11).
119. Korzeniowski L. F., *Securitologia: Nauka o bezpieczeństwie człowieka i organizacji społecznych = Securitology: A security science of human beings and social organizations*, EAS, Kraków 2008.
120. Korzeniowski L. F., *Obiektywne a subiektywne kategorie bezpieczeństwa narodowego*, (w:) *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, pod red. J. Maciejewskiego, O. Nowaczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005.
121. Korzeniowski L. F., *Podstawy nauk o bezpieczeństwie*, Difin, Warszawa 2017.
122. Korzeniowski L. F., *Zarządzanie bezpieczeństwem: Rynek, ryzyko, zagrożenie, ochrona*, (w:) *Zarządzanie bezpieczeństwem*, pod red. P. Tyrały, Wyd. PSB, Kraków 2000.
123. Kotarbiński T., *O pojęciu metody*, PWN, Warszawa 1957.
124. Koziej S. (red.), *Biała Księga Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej*, BBN, Warszawa 2013.
125. Krauzowicz S., *Kognitywne aspekty stresu: Pamięć, koncentracja i percepcja*, „Psychologia Stresu” 2013, nr 12(2), s. 115-123.
126. Kukła D., Nowacka M., *Charakterystyka podejścia do pracy przedstawicieli pokolenia Z – praca w systemie wartości młodych. Cz. 2*, „Polish Journal Of Continuing Education” 2019, nr 3, s. 15-55.
127. Kukułka J., *Nowe uwarunkowania i wymiary bezpieczeństwa międzynarodowego Polski*, „Wieś i Państwo” 1995, nr 1.
128. Kukułka J., *Problemy teorii stosunków międzynarodowych*, PWN, Warszawa 1978.

129. Lazarus R., *The stress and coping paradigm*, (w:) *Competence and coping during adulthood*, pod red. L. A. Bond , J. C. Rosena, University Press of New England, Hanover 1980, s. 28-74.
130. Lazarus S., Folkman S., *Stress, appraisal, and coping*, Springer Publishing Company, New York, 1984.
131. Lelonek-Kuleta B., *Wiara w szczęśliwy los drogą do cierpienia?: Patologiczny hazard w podejściu poznawczym*, „Horyzonty Psychologii” 2013, nr 3.
132. Lemanowicz P., Daroszevska T., *Vademecum stresu i pomocy psychologicznej w misjach wojennych*, HBW „Horyzonty”, Warszawa 2004.
133. Leon J., Frąckiewicz J., *Poradnik sprawnego i efektywnego kierowania*, Fundacja Pomocy Antyk, Warszawa 2000.
134. Lerner D., *bezpieczeństwo* [hasło], (w:) *UNESCO Dictionary of the Social Sciences*, pod red. W. L. Kolba, J. Goulda, London 1964.
135. Leśniewska G., *Stres a równowaga życiowa*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i zarządzania” 2015, nr 40, s. 150-163.
136. Litzke S. M., Schuh H., *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, GWP, Gdańsk 2007.
137. Lodgaard S., *Human security: Concept and operationalisation*, tekst wygłoszony podczas Export Seminar of Human Rights, Palais Wilson, Genewa, 8-9 grudnia 2000; cyt. za: Czaputowicz J., *Bezpieczeństwo międzynarodowe: Współczesne koncepcje*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
138. Loranty K. (red.), *Psychospołeczne uwarunkowania zachowań jednostek i grup społecznych w sytuacjach zagrożeń: Wybrane problemy*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2010.
139. Lubrańska A., *Psychologia pracy: Podstawowe pojęcia i zagadnienia*, Wyd. Difin, Warszawa 2008.
140. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B., *The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work*, „Child Development” 2000, nr 3.

141. Lyons S., Schweitzer L., Eddy S., *How have careers changed?: An investigation of changing career patterns across four generations*, „Journal of Managerial Psychology”, 2015, nr 1(30), s. 8-21.
142. Łaguna M., Trzebiński J., Zięba M., *KNS – Kwestionariusz Nadziei na Sukces*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2005.
143. Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Impuls, Kraków 2000.
144. Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Impuls, Kraków 2001.
145. Łukasiewicz M., *Następstwa braku bezpieczeństwa w pracy resocjalizacyjnej z nieletnimi*, Difin, Warszawa 2020.
146. Łyska W., *Doskonalenie kompetencji przywódczych oficerów*, Wyd. AON, Warszawa 2013.
147. MON, Departament Wychowania i Promocji Obronności, *Program osłony psychologicznej uczestników misji poza granicami państwa i ich rodzin*, Warszawa 2010.
148. Majewski T., *Ankieta i wywiad w badaniach wojskowych*, AON, Warszawa 2002.
149. Makarenko V., *Drugie życie generała*, „Gazeta Wyborcza” 2010, nr 62(6280), s. 28.
150. Malwina S., Romuald P., *Samoocena: Geneza struktura funkcje i metody pomiaru*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2015.
151. Marciniak E. M., *Psychologiczne aspekty poczucia bezpieczeństwa*, Elipsa, Warszawa 2009.
152. Marquet L. D., *Turn the ship around!: A true story of building leaders by breaking the rules*. Penguin Books, London 2015.
153. Martin A., *Development of gender labeling and stereotype formation in young children*, „Journal of Developmental Psychology” 1990, nr 26(3), s. 165-179.
154. Maslach C. H., Leiter M., *Early predictors of job burnout and engagement*, „Journal of Applied Psychology” 2010, nr 93 (3), s. 498-512.
155. Maslow A., *Motywacja i osobowość*, PAX, Warszawa 1990.

156. Mazur J., *Profilaktyka i prewencja: Między zagrożeniem a bezpieczeństwem: Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2012.
157. Mądrzycki T., *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2002.
158. McClelland D. C., *Business drive and national achievement*, „Harvard Business Review” 1962, nr 4(40).
159. McDougall W., *The group mind*, At The University Press, Hyderabad 1920.
160. McEwen B., Stellar E., *Stress and the individual: Mechanisms leading to disease*, „Archives of Internal Medicine” 1993, nr 153, s. 2093–2101.
161. McFarlan A. C., *Związek między osobowością a zespołem stresu pourazowego*, (w:) *Osobowość a ekstremalny stres*, pod red. J. Strelaua, GWP, Gdańsk 2004.
162. Murray H. A., *Explorations in personality*, Oxford University Press, New York 1938.
163. Myslivecek J., *The basis of the stress reaction*, „Current Science” 2015, nr 109(4), s. 716-726.
164. Nembhard I., Edmondson A., *Psychological safety: A Foundation for speaking up, collaboration, and experimentation in organizations*, (w:) *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, pod red. K. S. Camerona, G. M. Spreitzer, Oxford University Press, New York 2012.
165. Newelska K., *Wpływ kortyzolu na procesy starzenia się skóry, mięśni i kości*, „Gerontologia Polska” 2015, nr 23(4), s. 160-168.
166. Nęcka E., Orzechowski J., Szymura B., *Psychologia poznawcza*, PWN, Academica, Warszawa 2006.
167. Nicholls A. R. i in., *The mediating role of mental toughness in sport*, „Journal of Sports Medicine and Physical Fitness” 2015, nr 7(55).
168. Niebrzydowski L., *O poznawaniu i ocenie samego siebie: Na przykładzie młodzieży dorastającej*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1976.
169. Nowicka L., *PARP, informacja prasowa, Cztery pokolenia na polskim rynku pracy*, Warszawa 17.03.2023,

- <https://www.parp.gov.pl/attachments/article/83979/17%20marca%20Cztery%20pokolenia%20na%20rynku%20pracy.pdf>, dostęp 17.08.2023.
170. Obuchowski K., *Człowiek intencjonalny*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1993.
 171. *Odstraszać i bronić*, Polska Zbrojna [portal], <https://www.polska-zbrojna.pl/home/galleryshow/3196?t=Odstraszac-i-bronic>, dostęp 28.06.2023.
 172. Ogińska-Bulik N., *Wpływ obciążeń psychicznych w pracy na zdrowie pracowników*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej w Katowicach”, Katowice 2006, s. 215-225.
 173. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Żak, Warszawa 2004.
 174. Oleś P. K., *Z badań nad wartościami i wartościowaniem: Niektóre kwestie metodologiczne*, 2002, „Roczniki Psychologiczne” 2002, T. 5
 175. Oniszczenko W., *Stres to brzmi groźnie*, WSiP, Warszawa 1998.
 176. Patoka J., *Psychologiczne zachowania żołnierzy*, (w:) M. Madajewski i in., *Psychologiczne przygotowanie żołnierzy – uczestników misji poza granicami kraju*, Departament Wychowania i Promocji Obronności MON, Warszawa 2006.
 177. Pawłowski J. (red.), *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, AON, Warszawa 2009.
 178. Pelc M., *Elementy metodologii badań naukowych*, AON, Warszawa 2012.
 179. Peterson C., Barrett L. C., *Explanatory style and academic performance among university freshmen*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1987, nr 53(3).
 180. Pieter J., *Ogólna metodologia pracy naukowej*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1967.
 181. Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych: Strategie ilościowe i jakościowe*, Żak, Warszawa 2001.
 182. Pleck J., *The myth of masculinity*, MIT Press, Cambridge 1981.
 183. *Pokolenia o pracy w Polsce*, Pracuj.pl [portal], <https://media.pracuj.pl/74299-pokolenia-o-pracy-w-polsce-raport-pracujpl>, dostęp 17.03.2023.

184. „Polska Zbrojna” 2022, nr 5(913).
185. *Polski kontyngent w drodze na misję*, Polska Zbrojna [portal],
<https://www.polska-zbrojna.pl/home/articleshow/22675>,
dostęp 15.01.2020.
186. Popiel A. i in., *Czy doświadczenie pandemii może prowadzić do pourazowego zaburzenia stresowego (PTSD)? Wyniki badania COVID-STRES*, (w:) *Psychospołeczny obraz pierwszej fali pandemii COVID-19 w Polsce*, pod red. W. J. Paluchowskiego, L. Bakiery, Wyd. UAM, Poznań 2021.
187. PoradnikZdrowie.pl [portal], www.poradnikzdrowie.pl,
dostęp: 20.01.2021.
188. Porębiak M. I., *Samoocena jawna i utajona: Model dwuskładnikowy*, „Nowiny Psychologiczne” 2005, nr 2.
189. Przybylski A., Murayama K., DeHaan C. R., Gladwell V., *Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out*, „Computers in Human Behavior” 2013, nr 29(4), s. 1814–1848.
190. *Raport Zmiany pokoleniowe na rynku pracy – XYZ*, <http://szkolenia-biznesowe.prolearning.pl/wp-content/uploads/sites/7/2017/09/Raport-XYZ.pdf>,
dostęp 20.05.2022.
191. Ratajczak Z., *Przedmowa*, (w:) *Zmiany społeczne: Zagrożenia i wyzwania dla jednostki*, pod red. Z. Ratajczak, Instytut Psychologii PAN, Warszawa 1993.
192. Rosa G., *Formy komunikacji Polaków na podstawie badań pokoleń y, x i baby boomers*, (w:) *Problemy i przeobrażenia w zachowaniach współczesnych organizacji i konsumentów*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego”, 2013, nr 751, s. 11-35.
193. Rotter J. B., *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, „Psychological Monographs: General and Applied” 1966, nr 80.
194. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 marca 2012 r. w sprawie pomocy psychologicznej udzielanej weteranowi żołnierzowi lub weteranowi poszkodowanemu żołnierzowi oraz najbliższym członkom jego rodziny, Dz. U. poz. 291, 294.

195. Rutter M., *Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder*, „The British Journal of Psychiatry” 1985, nr 147, s. 599.
196. Rzechowska E., Garbacz A., Kajda M., Zaborek K., *Osoby 50+ na rynku pracy: Intermentoring jako model budowania dojrzałej współpracy międzypokoleniowej*,
www.lbs.pl/projekt/dezaktywizacja/files/Zaborek_art.pdf, dostęp:
 28.05.2022.
197. Sander van Lingen S., *The impact of social computing on human resource management*, Master Thesis,
<https://sandervanlingen.files.wordpress.com/2012/09/the-impact-of-social-computing-on-human-resource-management-erasmus-university-rotterdam-sander-van-lingen.pdf>, dostęp 20.05.2022.
198. Schermerhorn J., *Zarządzanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008.
199. Schunk D., Pajares F., *The development of academic self-efficacy*, (w): *Development of achievement motivation*, red. Wigfield A., Eccles J., Academic Press, San Diego 2002.
200. Seligmann M., *Optymizmu można się nauczyć: Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*, Media Rodzina, Poznań 2010.
201. Shalev A., Liberzon I., Marmar Ch., *Post-Traumatic Stress Disorder*, „The New England Journal of Medicine” 2017, nr 376, s. 2459-2469.
202. Sim K. i in., *Psychosocial and coping responses within the community health care setting towards a national outbreak of an infectious disease*, „Journal of Psychosomatic Research” 2010, nr 68, s. 195-202.
203. Siora-Sawicki P., *Nie chodzi nie chodzi o to, by przetrwać, tylko by rozkwitnąć*, „Psychologia” 2023, nr 3/23, s. 5-66.
204. Skorny Z., *Prace magisterskie z psychologii i pedagogiki: Przewodnik metodologiczny dla studiujących nauczycieli*, WSiP, Warszawa 1984.
205. Smolbik-Jęczmień A., *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, „Nauki o Zarządzaniu Management Science” 2013, nr 1(14), s. 89-98.

206. Sobol E. (red.), *Mały słownik języka polskiego*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995.
207. Sowa A., Hess M., *Chroniczny stres i jego wpływ na strukturę mózgu: Implikacje dla zdrowia psychicznego*, „Studia Psychologiczne” 2015, nr 53(2), s. 35-46.
208. Sprang G., Silman M., *Posttraumatic stress disorder in parents and youth after health-related disasters*, „Disaster Medicine and Public Health Preparedness” 2013, nr 7, s. 105-110.
209. Stańczyk J., *Formułowanie kategorii pojęciowej bezpieczeństwa*, FNCE, Poznań 2017.
210. Stosik A., Leśniewska A., *Innowacyjne rozwiązania w zarządzaniu zasobami ludzkimi – perspektywa adaptacji i różnic pokoleniowych*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2015, nr 39(3), s. 183-196.
211. Stowarzyszenie Rannych i Poszkodowanych w Misjach Poza Granicami Kraju, strona internetowa, <https://stowarzyszenierannych.pl/>, dostęp 20.02.2021.
212. Strelau J., Jaworowska A., Wrześniewski K., Szczepaniak P., *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS): Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2005.
213. Strycharczyk D., Clough P., *Odporność psychiczna: Strategie i narzędzia rozwoju*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2017.
214. Sulowski S., *O nowym paradygmacie bezpieczeństwa w erze globalizacji*, (w:) *Bezpieczeństwo wewnętrzne państwa: Wybrane zagadnienia*, pod red. S. Sulowskiego, M. Brzezińskiego, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2009.
215. Sun S. i in., *Psychiatric symptoms, risk, and protective factors among university students in quarantine during the COVID-19 pandemic in China*, „Global Health” 2021, nr 17, s. 15-28.
216. Swadźba U., *Etos pracy w Polsce: Ewolucja zjawiska*, (w:) *Praca – więź – integracja: Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa*, pod red.

- U. Swadźby, B. Pactwy, M. Żak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015.
217. Szewczuk W. (red.), *Słownik psychologiczny*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1985.
 218. Szmajke A., *Dążenie do uzyskania poczucia kontroli nad zdarzeniami, jako modyfikator sądów atribucyjnych i spostrzegania osób*, „Przegląd Psychologiczny” 1989, nr 32.
 219. Szmyd J., *Bezpieczeństwo jako wartość, refleksja aksjologiczna i etyczna*, (w:) *Zarządzanie bezpieczeństwem: Międzynarodowa konferencja naukowa, Kraków 11-13 maja 2000*, pod red. R. Tyrały, Wyd. PSB, Kraków 2000.
 220. Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, „Śląsk”, Katowice 2005.
 221. Szukalski P., *Solidarność pokoleń: Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2012.
 222. Szulc B., *Proces badań w naukach o obronności*, praca naukowo-badawcza, AON, Warszawa, 2014.
 223. Szydło J., *Differences between values preferred by generations X, Y and Z*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, 2017, nr 1.
 224. Szymanek A., *Wektorowy model zagrożenia obiektu*, (w:) *Bezpieczeństwo systemów: Materiały III Symposium Bezpieczeństwa Systemów, Kiekrz, 16-19 października 1990*, ITWL, Warszawa 1990.
 225. Szymczak S. (red.), *Słownik języka polskiego*, T. 1, PWN, Warszawa 1979.
 226. Świderski B., *Wpływ stresu zawodowego na koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2016, nr 78, s. 21-35.
 227. Świerkosz-Hołyś M., *Pokolenie Z wkracza na rynek pracy*, „Społeczeństwo i Edukacja”, 2016, nr 21(2).
 228. Świerszcz K., *Bezpieczeństwo państwa w czasach współczesnych w ujęciu podmiotowo-aksjologicznych wyzwań*, "Przegląd Nauk o Obronności" 2016, nr 1(2).

229. Świniarski J., *Filozoficzne podstawy edukacji dla bezpieczeństwa*, MON, „Egros”, Warszawa 1999.
230. Świniarski J., *O naturze bezpieczeństwa: Prolegomena do zagadnień ogólnych*, „Ulmak”, Warszawa – Pruszków 1997.
231. Tajfel H., *Social identity and intergroup relations*, Cambridge University Press, Cambridge – New York 1982.
232. Terelak J. F., *Człowiek i stres: Koncepcje, źródła, reakcje, radzenie sobie, modyfikatory*, Oficyna Wydawnicza Branta, Warszawa – Bydgoszcz 2008.
233. Terelak J. F., *Psychologia stresu*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001.
234. Terelak J. F., *Stres zawodowy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Wyszyńskiego, Warszawa 2007.
235. Terlikowski T., *Analiza politycznego środowiska bezpieczeństwa narodowego w wymiarze wewnętrznym*, (w:) *Bezpieczeństwo na lądzie, morzu i w powietrzu w XXI wieku*, pod red. J. Zboiny, Wyd. CNBOP im. Józefa Tuliszewskiego – PIB, Józefów 2006.
236. *The 2021 Deloitte Millennial Survey*, <http://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>, dostęp 15.05.2022.
237. Tomaszewska A., *Stres służby wojskowej: Wybrane zagadnienia: Poradnik do pracy wychowawczej z żołnierzami z zakresu dyscypliny*, P.W. "Glob" Studium Kształcenia Ustawicznego, Olsztyn 2004.
238. Tomaszewski T., *O możliwościach jednostki w sytuacjach przemian społecznych*, „Kolokwia Psychologiczne” 1993, nr 2, s. 19.
239. US Bureau of Labor Statistics, *The Job Openings and Labor Turnover Survey 2022: Report*, <https://www.bls.gov/news.release/jolts.htm>, dostęp 20.04.2023.
240. Urbanek A. (red.), *Wybrane problemy bezpieczeństwa: Dziedziny bezpieczeństwa*, Wydawnictwo Społeczno-Prawne, Słupsk 2013.
241. Ustawa o obronie ojczyzny z dnia 23.04.22 r., Dz.U. 2022 poz. 655.
242. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa, Dz. U. Nr 205, poz. 1203.

243. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141.
244. Van Eerde W., *A meta-analytical liveried nomological network of procrastination*, „Personality and Individual Differences” 2003, nr 6(35).
245. Waszkowska M., Potocka A., Wojtaszczyk P., *Miejsce pracy na miarę oczekiwań: Poradnik dla pracowników socjalnych*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2010.
246. Wąsowski M., *Co pokolenia X, Y i Z myślą o sobie i innych na rynku pracy?: Słowo „leniwi” często się pojawia*, 2018, <https://businessinsider.com.pl/firmy/zarządzanie/pokolenia-x-y-i-z-na-ryнку-pracy-raport-universum-global/z543vnf>, dostęp 20.02.2023.
247. Weiner G., *Theories of motivation; From mechanism to cognition*, Markham Publishing Company, Chicago 1972.
248. West C., Zimmerman H., *Doing gender*, „Gender and Society” 1987, nr 1(2), s. 125-151.
249. Westman M., *The relationship between stress and performance: The moderating effect of hardiness*, „Human Performance” 1990, nr 3(3).
250. Węgrzecki A., *Ontologiczne i aksjologiczne aspekty bezpieczeństwa*, (w:) *Bezpieczeństwo jako wartość: Wydanie pokonferencyjne z II Konferencji Naukowej z cyklu „Bezpieczeństwo jako wartość” zorganizowanej przez Wyższą Szkołę Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego „Apeiron” w Krakowie, 18 kwietnia 2008*, pod red. I. Pabisz-Zarębskiej, J. Szewczyka, WSBPiI „Apeiron”, Kraków 2010.
251. White D. i in., *Adjust the balance: Literature review – life cycles and work life balance*, 2007.
252. Wiechnik R., *Poczucie kontroli i samoocena a atrybucja odpowiedzialności za sukcesy i niepowodzenia*, praca magisterska, UMCS, Lublin 1979.
253. Wiktorowicz J. i in., *Pokolenia – co się zmienia?: Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
254. Wiktorowicz J., Warwas I., *Pokolenia na rynku pracy*, (w:) J. Wiktorowicz i in., *Pokolenia – co się zmienia?: Kompendium*

- zarządzania multigeneracyjnego*, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 56-60.
255. Wiśniewski B. (red.), *Od nauk wojskowych do nauk o bezpieczeństwie*, Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, Szczytno 2014.
 256. Wiśniewski E. S., *Metodyka wojskowych badań naukowych*, ASG WP, Warszawa 1990.
 257. Wojciszke B., *Człowiek wśród ludzi: Zarys psychologii społecznej*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2002.
 258. Wojciszke B., *Kobiety i mężczyźni: Odmienne spojrzenie na różnice*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
 259. Woszczyk P., *Zarządzanie wiekiem – ku wzrostowi efektywności organizacji*, (w:) *Człowiek to inwestycja*, pod red. P. Woszczyk, M. Czerneckiej, HRP Group, Łódź 2013.
 260. Wrześniewski K., *Style a strategie radzenia sobie ze stresem: Problemy pomiaru*, (w:) *Człowiek w sytuacji stresu: Problemy teoretyczne i metodologiczne*, pod red. I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996, s. 44-64.
 261. Yuan K. i in., *Prevalence of posttraumatic stress disorder after infectious disease pandemics in the twenty-first century, including COVID-19: A meta-analysis and systematic review*, „Molecular Psychiatry” 2021, nr 26(9), s. 4982-4998.
 262. Zaborowski Z., *Koncepcja pewności siebie*, „Studia Psychologica” 2002, nr 3.
 263. Zahno J., *A psychologist's approach to enabling psychological safety*, wykład wygłoszony podczas konferencji Scrum Gathering Vienna, Wiedeń, 30.10. 2019.
 264. Zdrodowski B., *Istota bezpieczeństwa państwa*, "Studia de Securitate" 2019, nr 9(3).
 265. Zdrodowski B., *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, AON, Warszawa 2008.
 266. Zheng X. i in., *Deepwater circulation variation in the South China Sea since the Last Glacial Maximum*, „Geophysical Research Letters”, 2016, nr 43, s. 1-10.

- 267. Zieliński E., *Nauka o państwie i polityce*, Elipsa, Warszawa 2006.
- 268. Ziemiński Z., *Logika praktyczna*, PWN, Warszawa 2013.
- 269. Zięba R., *Instytucjonalizacja bezpieczeństwa europejskiego: Koncepcje, struktury, funkcjonowanie*, Scholar, Warszawa 2004.
- 270. Zięba R., *O tożsamości nauk o bezpieczeństwie*, "Zeszyty Naukowe AON" 2012, nr 1(86).
- 271. Zięba R., *Pojęcie i istota bezpieczeństwa państwa w stosunkach międzynarodowych*, „Sprawy Międzynarodowe” 1989, nr 10.
- 272. Zięba R., *Pozimnowojenny paradygmat bezpieczeństwa międzynarodowego*, (w:) *Bezpieczeństwo międzynarodowe po zimnej wojnie*, pod red. R. Zięby, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- 273. Zimbardo P. H., Lippe M. R., *Psychologia zmiany postaw i wpływu społecznego*, Wyd. Zys i S-ka, Poznań 2004.
- 274. Żarczyńska-Dobiesz A., Chomątowska B., *Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 350/2014, s. 407.

SPIS RYSUNKÓW

Rys. 1. Bezpieczeństwo jako uniwersalna kategoria społeczna	12
Rys. 2. Najczęściej występujące synonimy bezpieczeństwa	13
Rys. 3. Ontologiczno-aksjologiczny wymiar bezpieczeństwa	14
Rys. 4. Dualizm prakseologiczny bezpieczeństwa	15
Rys. 5. Macierz bezpieczeństwa według D. Freia	22
Rys. 6. Cechy i wartości bezpieczeństwa wg J. Świniarskiego	24
Rys. 7. Bezpieczeństwo w piramidzie potrzeb społecznych A. Masłowa	27
Rys. 8. Piramida motywacji	32
Rys. 9. Bezpieczeństwo psychologiczne	53
Rys. 10. Zagrożenia środowiskowe, społeczne i mieszane.....	59
Rys.11. Nasilenie poszczególnych zagrożeń w całej badanej próbie (z podziałem na fazy pandemii – w stosunku do maksimum w skali)	66
Rys. 12. Typy analizy	83
Rys. 13. Przebieg procesu badawczego	88
Rys. 14. Siedem czynników rezyliencji.....	93
Rys. 15. Składowe twardości wg Kobasa.....	94
Rys. 16. Charakterystyka osób z wysokim i niskim poczuciem wpływu na własne życie.....	97
Rys. 17. Charakterystyka osób z wysoką i niską umiejętnością zarządzania emocjami.....	99
Rys. 18. Model atrybucji Weinera.....	100
Rys. 19. Charakterystyka osób z niskim i wysokim poziomem wyznaczania i składania obietnic.....	103
Rys. 20. Charakterystykę osób z niskim i wysokim poziomem realizacji celów	104
Rys. 21. Charakterystyka osób z niskim i wysokim poziomem wyzwania	107
Rys. 22. Podklasy pewności siebie	110
Rys. 23. Charakterystyka osób z wysoką i niską wiarą we własne umiejętności	111
Rys. 24. Charakterystyka osób z wysoką i niską pewnością siebie	112
Rys. 25. Najważniejsze błędy myślowe.....	117

Rys. 26. Zestawienie demograficzne pokoleń.....	139
Rys. 27. Obecność pokoleń na rynku pracy i stosunek do pracodawcy.....	145
Rys. 28. Najważniejsze różnice w podejściu do celu i organizacji pracy poszczególnych pokoleń.....	148
Rys. 29. Psychologiczny model stresu.....	152
Rys. 30. Etapy przystosowania się żołnierzy do pobytu na misji.....	222
Rys. 31. Kwestionariusz doświadczania bezpieczeństwa (KDB)	229
Rys. 32. Bezpieczeństwo psychologiczne (BP)	231
Rys. 33. Inwentarz Mini-COPE	234
Rys. 34. Co skłoniło Panią/Pana do wyboru tak specyficznego zawodu? (Powołanie, rodzina, znajomi, totalny przypadek, inne)?	239
Rys. 35. Czy badani dostrzegają różnice między pojęciami bezpieczeństwo a poczucie bezpieczeństwa?	240
Rys. 36. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń militarnych?	241
Rys. 37. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń ekonomicznych?.....	242
Rys. 38. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń społecznych?.....	243
Rys. 39. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń ekologicznych?.....	244
Rys. 40. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń informacyjnych?	245
Rys. 41. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakichś zagrożeń cybernetycznych?.....	246
Rys. 42. Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo należy obawiać się tych zagrożeń, to ile by to było? (0 oznacza wcale, 10 oznacza maksymalny lęk)	247
Rys. 43. Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo Pani/Pan osobiście obawia się tych zagrożeń, to ile by to było? (0 oznacza wcale, 10 oznacza maksymalne zagrożenie).....	248
Rys. 44. Czy badani mają poczucie znaczącej roli w otoczeniu?.....	249

Rys. 45. Czy uważa Pani/Pan, że śledzenie doniesień medialnych powoduje pogorszenie poczucia bezpieczeństwa?	250
Rys. 46. Czy zabezpieczenia w miejscu pracy badanych są wystarczające?	251
Rys. 47. Czy badany doświadczył bezpośredniego zagrożenia w miejscu pracy?	252
Rys. 48. Jakie były Pani/Pana obawy związane z podjęciem stanowiska, a jak mają się one do rzeczywistości?	253
Rys. 49. Cechy osoby na stanowisku żołnierza według respondentów.....	254
Rys. 50. Co zdaniem badanych decyduje o poczuciu bezpieczeństwa?	255
Rys. 51. Co/lub kto zdaniem badanych powoduje, że czują się bezpiecznie?	256
Rys. 52. Jak zdaniem badanych można zwiększyć swoje poczucie bezpieczeństwa?.....	257
Rys. 53. Co zdaniem badanych może spowodować zmniejszenie poczucia bezpieczeństwa?.....	258
Rys. 54. Obawy związane z pogorszeniem relacji z rodziną	259

SPIS TABEL

Tab. 1. Strategie kontrolowania przez człowieka biegu wypadków	57
Tab. 2. Etapy selekcji publikacji, analizy treści i opracowania teorii	84
Tab. 3. Zestawienie zadań rozwojowych w okresie rozwojowym dorosłości z uwzględnieniem wieku	195
Tab. 4. Zmienne socjodemograficzne wśród badanych osób, N = 191	240
Tab. 5. Statystyki opisowe i współczynniki spójności wewnętrznej badanych zmiennych w grupie żołnierzy na misji	260
Tab. 6. Odpowiedzi badanych w wywiadzie na wybrane pytania	261
Tab. 7. Odpowiedzi badanych w wywiadzie na wybrane pytania	262
Tab. 8. Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwo psychologiczne jako predyktory doświadczanego stresu	263
Tab. 9. Doświadczany stres jako predyktor poczucia bezpieczeństwa, refleksji nad bezpieczeństwem i bezpieczeństwa psychologicznego	264
Tab. 10. Analiza korelacji poczucia bezpieczeństwa, refleksji nad bezpieczeństwem oraz bezpieczeństwa psychologicznego ze strategiami radzenia sobie	265
Tab. 11. Poczucie bezpieczeństwa, refleksja nad bezpieczeństwem oraz bezpieczeństwo psychologiczne jako predyktory strategii radzenia sobie	267
Tab. 12. Analizy porównawcze grup o niskim i wysokim poczuciu bezpieczeństwa w zakresie strategii radzenia sobie	269
Tab. 13. Analizy porównawcze grup o niskiej i wysokiej refleksji nad bezpieczeństwem w zakresie strategii radzenia sobie	271
Tab. 14. Analizy porównawcze grup o niskim i wysokim bezpieczeństwie psychologicznym w zakresie strategii radzenia sobie	272
Tab. 15. Poziom stresu z jakim mierzyli się badani w danym momencie i jakie ryzyko to niesie dla ich zdrowia	276
Tab. 16. Zagrożenie zachorowaniem wśród osób badanych	277
Tab. 17. Uporządkowane wyniki mini-COPE	300

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1

Szanowna Pani! Szanowny Panie!

Zwracam się do Pani/Pana z prośbą o rozmowę w formie wywiadu na temat istoty poczucia bezpieczeństwa. Wywiad jest anonimowy, a jego wyniki posłużą mi wyłącznie do badań naukowych. Proszę o szczerą odpowiedź, gdyż każda Pani/Pana wypowiedź będzie dla mnie bardzo cenna.

Serdecznie dziękuję za udział w badaniu

Pytania :

1. Co skłoniło Panią/Pana do wyboru tak specyficznego zawodu? (powołanie, rodzina, znajomi, totalny przypadek, inne)?

.....

2. Co Pani/Pana zdaniem decyduje o bezpieczeństwie?

.....

3. Czy Pani/pana zdaniem są różnice między bezpieczeństwem a poczuciem bezpieczeństwa?

-tak-nie- jakie?

.....

4. Czy Pani/Pana zdaniem aktualnie należy obawiać się jakiś zagrożeń?

Militarnych – tak – nie – jakich?

.....

a) ...

b) Ekonomicznych – tak – nie – jakich?.....

- c) Społecznych – tak – nie – jakich?
-
- d) Ekologicznych – tak – nie – jakich?
-
- e) Informacyjnych – tak – nie – jakich?
-
- f) Cybernetycznych – tak – nie – jakich?
-
- g) Innych – jakich?
-

5. Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo należy obawiać się tych zagrożeń, to ile by to było? (0 oznacza wcale 10 oznacza maksymalny lęk)

0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

6. Gdyby miała Pani/Pan określić w skali od 0 do 10 jak bardzo Pani/Pan osobiście obawia się tych zagrożeń, to ile by to było? ? (0 oznacza wcale 10 oznacza maksymalne zagrożenie)

0-1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

7. Ma Pani/Pan poczucie, że odgrywa znaczącą rolę w otoczeniu?

- a)bardziej niż zwykle
- b)tak jak zwykle
- c)mniejszą niż zwykle
- d)znacznie mniejszą

8. Czy uważa Pani/Pan, że śledzenie doniesień medialnych powoduje pogorszenie poczucia bezpieczeństwa?

- a)Zdecydowanie się nie zgadzam
- b)Raczej się nie zgadzam
- d) Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam
- d) Raczej się zgadzam
- E)Zdecydowanie się zgadzam

9. Czy uważa Pan/Pani, że zabezpieczenia w Pana miejscu pracy są wystarczające, aby czuć się bezpiecznie?

.....

 10. Czy doświadczył/doświadczyła Pan/Pani w swoim miejscu pracy bezpośredniego zagrożenia?

-tak-nie-jeśli tak, to jakiego rodzaju?

.....

 11. Jakie były Pani/Pana obawy związane z podjęciem stanowiska, a jak mają się one do rzeczywistości?

.....

 12. Jakimi cechami szczególnie powinna charakteryzować się osoba na Pani/Pana stanowisku Proszę podać 3 najważniejsze Pani/Pana zdaniem:

a/.....

b/.....

c/.....

13. Czy Pani posiada te cechy?

.....

 14. Czy uważa Pani, że osoba na Pani/Pana stanowisku powinna posiadać szczególne kompetencje psychologiczne – tak-nie jakie?

.....

 15. Co Pani/Pana zdaniem decyduje o poczuciu bezpieczeństwa

.....

 16. Co/lub kto powoduje, że Pani/Pan czuje się bezpiecznie

.....

 17. Jak Pani/Pana zdaniem można zwiększyć swoje poczucie bezpieczeństwa?

.....

 18. Co Pani/Pana zdaniem może spowodować zmniejszenie poczucia bezpieczeństwa?

.....

METRYCZKA

Płeć: Kobieta/ Mężczyzna

Szeregowy / Podoficer / Oficer

Staż pracy

☐ do 1 roku ☐ powyżej 1 roku do 3 lat ☐ powyżej 3 do 5 lat ☐ powyżej 5 lat do 10 lat ☐ powyżej 10 do 15 lat ☐ powyżej 15 lat

wiek:

☐ 15 – 19 lat ☐ 20 – 29 lat ☐ 30 – 39 lat ☐ 40 – 49 lat ☐ 50 – 59 lat ☐ 60 lat i więcej

miejsce zamieszkania:

☐ wieś ☐ miasto do 20. 000 mieszkańców
☐ miasto powyżej 20. 000 do 100. 000 mieszkańców
☐ miasto powyżej 100. 000 do 500. 000 mieszkańców

Dziękuję za wypełnienie ankiety

Załącznik 2

Kwestionariusz doświadczania bezpieczeństwa (KDB)

Poniżej przedstawione są twierdzenia dotyczące bezpieczeństwa. Proszę zaznaczyć, w jakim stopniu poniższe twierdzenia odnoszą się do Pana/Pani, zakreślając odpowiednią cyfrę według skali:

1 – zdecydowanie nie

2 – nie

3 – ani tak, ani nie

4 – tak 5 – zdecydowanie tak

1	Aktualnie czuję, że mam zaspokojone podstawowe potrzeby dające mi przekonanie o bezpieczeństwie mojego życia.	1	2	3	4	5
2	Cenię jako wartość bezpieczeństwo moich najbliższych.	1	2	3	4	5
3	Doświadczam możliwości realizacji wartości, jaką jest bezpieczeństwo.	1	2	3	4	5
4	Doceniam znaczenie ładu społecznego.	1	2	3	4	5
5	Generalnie posiadam poczucie bezpieczeństwa osobistego.	1	2	3	4	5
6	Często myślę o bezpieczeństwie mojej rodziny.	1	2	3	4	5
7	W aktualnej rzeczywistości czuję się bezpiecznie.	1	2	3	4	5
8	Bezpieczeństwo narodowe jest dla mnie istotną wartością	1	2	3	4	5
9	Warunki mojego życia pozwalają mi doświadczać bezpieczeństwa	1	2	3	4	5

Załącznik 3

Bezpieczeństwo psychologiczne (BP)

Poniżej przedstawione są twierdzenia dotyczące bezpieczeństwa. Proszę zaznaczyć, w jakim stopniu poniższe twierdzenia odnoszą się do Pana/Pani, zakreślając odpowiednią cyfrę według skali:

1 – zdecydowanie nie

2 – nie

3 – ani tak, ani nie

4 – tak

5 – zdecydowanie tak

1	Jeśli popełniasz błąd w tej grupie, to często obraca się przeciwko tobie	1	2	3	4	5
2	Członkowie tej grupy są w stanie poruszać trudne problemy i sprawy	1	2	3	4	5
3	Członkowie tej grupy czasem odrzucają kogoś za bycie innym	1	2	3	4	5
4	W tej grupie bezpiecznie jest podejmować ryzyko	1	2	3	4	5
5	W tej grupie trudno jest prosić innych o pomoc	1	2	3	4	5
6	Nikt w tej grupie nie działałby świadomie w sposób umniejszający moje wysiłki	1	2	3	4	5
7	W pracy z członkami tej grupy moje wyjątkowe umiejętności i talenty są cenione i wykorzystywane	1	2	3	4	5
8	Nie boję się być sobą w tej grupie	1	2	3	4	5
9	Obawiam się wygłaszania swoich opinii w tej grupie	1	2	3	4	5
10	W tej grupie panuje atmosfera zagrożenia	1	2	3	4	5

Załącznik 4

Charles Carver Mini-COPE

Adaptacja: Zygfryd Juczyński, Nina Ogińska-Bulik

..... wiek płeć M K data

Ludzie różnie reagują, gdy natrafiają w swoim życiu na trudne czy stresujące zdarzenia. Ze stresem można sobie radzić w różny sposób. Kwestionariusz ma ustalić, jak zazwyczaj zachowujesz się, gdy doświadczasz tego typu zdarzeń. Jest zrozumiałe, że różne zdarzenia wywołują różne reakcje, lecz co Ty zazwyczaj robisz, gdy przeżywasz bardzo nieprzyjemne zdarzenie?

W każdym wierszu należy zaznaczyć jedną, najbardziej właściwą dla siebie odpowiedź, otaczając kółkiem odpowiednią cyfrę (0–1–2–3). Nie należy opuszczać żadnego stwierdzenia.

Poszczególne cyfry oznaczają:

0 = prawie nigdy tak nie postępuję

2 = często tak postępuję

1 = rzadko tak postępuję

3 = prawie zawsze tak postępuję

Gdy jestem w bardzo trudnej sytuacji, to zazwyczaj:

1. Zajmuję się pracą lub innymi czynnościami, żeby o tym nie myśleć	0	1	2	3
2. Moje wysiłki koncentrują się na tym, aby coś z tą sytuacją zrobić	0	1	2	3
3. Mówię do siebie „to nieprawda”	0	1	2	3
4. Piję alkohol lub zażywam inne środki, aby poczuć się lepiej	0	1	2	3
5. Uzyskuję wsparcie emocjonalne od innych	0	1	2	3
6. Rezygnuję z prób osiągnięcia celu	0	1	2	3
7. Podejmuję działania, aby poprawić tę sytuację	0	1	2	3
8. Nie chcę uwierzyć, że to naprawdę się zdarzyło	0	1	2	3
9. Mówię o rzeczach, które pozwalają mi uciec od nieprzyjemnych uczuć	0	1	2	3
10. Szukam rady i pomocy u innych odnośnie tego, co należy zrobić	0	1	2	3
11. Piję alkohol lub zażywam inne środki, co pomaga mi przez to przejść	0	1	2	3
12. Staram się zobaczyć to w innym, bardziej pozytywnym świetle	0	1	2	3
13. Krytykuję samego siebie	0	1	2	3
14. Staram się wypracować strategię czy plan określający, co należy robić	0	1	2	3
15. Otrzymuję otuchę i zrozumienie od innych	0	1	2	3

Gdy jestem w bardzo trudnej sytuacji, to zazwyczaj:

16. Rezygnuję z poradzenia sobie z tym	0	1	2	3
17. Szukam dobrych stron w tym, co się zdarzyło	0	1	2	3
18. Żartuję na ten temat	0	1	2	3
19. Robię coś, aby mniej o tym myśleć, np. idę do kina, oglądam TV, czytam, śnię na jawie, śpię lub robię zakupy	0	1	2	3
20. Akceptuję fakt, że to się już stało	0	1	2	3
21. Ujawniam swoje negatywne emocje	0	1	2	3
22. Staram się znaleźć ukojenie w religii czy w swojej wierze	0	1	2	3
23. Otrzymuję pomoc lub poradę od innych osób	0	1	2	3
24. Uczę się z tym żyć	0	1	2	3
25. Poważnie zastanawiam się nad tym, jakie kroki należy podjąć	0	1	2	3
26. Obwiniam siebie za to, co się stało	0	1	2	3
27. Modlę się lub medytuję	0	1	2	3
28. Traktuję tę sytuację jak zabawę	0	1	2	3

Załącznik 5

	Zdarzenie	Punkty	Liczba osób, które tego doświadczają
1.	Śmierć współmałżonka	100	
2.	Rozwód	73	
3.	Separacja małżeńska	65	
4.	Pobyty w więzieniu	63	
5.	Śmierć bliskiego członka rodziny	63	
6.	Zranienie ciała lub choroba	53	
7.	Zawarcie małżeństwa	50	
8.	Zwolnienie z pracy	47	
9.	Pogodzenie się ze skłóconym małżonkiem	45	
10.	Przejęcie na rentę lub emeryturę	45	
11.	Choroba w rodzinie	44	
12.	Ciąża	40	
13.	Kłopoty w pożyciu seksualnym	39	
14.	Powiększenie rodziny	39	
15.	Rozpoczynanie nowej pracy zawodowej	39	
16.	Zmiany w dochodach finansowych	38	
17.	Śmierć bliskiego przyjaciela	37	
18.	Zmiana zawodu	36	
19.	Wzrost konfliktów małżeńskich	35	
20.	Wysoki kredyt	31	
21.	Wiadomość o konieczności zwrotu większego długu lub pożyczki	30	
22.	Zmiana stopnia odpowiedzialności w życiu zawodowym	29	
23.	Opuszczenie przez dzieci domu rodzinnego	29	
24.	Kłótnie i starcia z krewnymi współmałżonka	29	
25.	Wzmożenie wysiłku dla wykonania jakiegoś zadania	28	
26.	Początek lub zakończenie pracy zawodowej współmałżonka	26	
27.	Rozpoczęcie lub zakończenie nauki szkolnej	26	
28.	Zmiany standardu, poziomu życia	25	
29.	Zmiany osobistych nawyków i przyzwyczajeń	24	
30.	Starcia z szefem	23	
31.	Zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia	20	
32.	Zmiana mieszkania	20	
33.	Zmiana szkoły	20	
34.	Zmiana w spędzaniu wolnego czasu	19	
35.	Zmiany w praktykach religijnych	19	
36.	Zmiany w nawykach życia towarzyskiego	18	
37.	Hipoteka lub zaciąganie długu poniżej 10.000 dolarów	17	
38.	Zmiana nawyków snu	16	
39.	Zmiana częstości spotkań rodzinnych	15	
40.	Zmiana nawyków żywieniowych	15	
41.	Urlop	13	
42.	Święta Bożego Narodzenia	12	
43.	Małe naruszenie przepisów prawnych	11	