

mgr Justyna JAGIEŁŁO

**Zasoby osobiste polskich żołnierzy pełniących służbę
w wojskowych misjach zagranicznych**

Promotor:
prof. dr hab. Ryszard BERA
Promotor pomocniczy:
dr Beata Jakimiuk

Spis treści

Wstęp.....	5
Rozdział I	9
Charakterystyka służby wojskowej w misjach zagranicznych.....	9
1. Istota służby wojskowej	9
2. Służba wojskowa w misjach zagranicznych	13
2.1. Polski Kontyngent Wojskowy w Korei w 1953 r.	20
2.2. Polski Kontyngent Wojskowy w Egipcie – 1973–1979 – UNEF II – Siły Interwencyjne Narodów Zjednoczonych II	21
2.3. Polski Kontyngent Wojskowy na Bałkanach w latach 90. XX w.	24
2.3.1. IFOR – Siły Implementacyjne	25
2.3.2. SFOR – Siły Stabilizacyjne	29
2.3.3. KFOR – Siły Pokojowe dla Kosowa	30
2.4. Polski Kontyngent Wojskowy w Iraku.....	33
2.5. Polski Kontyngent Wojskowy w Afganistanie.....	38
2.6. Rekrutacja do służby poza granicami kraju.....	41
2.7. Przygotowanie profesjonalne do służby zagranicznej.....	41
2.8. Charakter realizowanych zadań i sytuacje trudne w misjach zagranicznych	45
Rozdział II	50
Zasoby osobiste żołnierzy – rozważania teoretyczne.....	50
1. Zasoby osobiste – analiza pojęcia	50
2. Rola zasobów osobistych w funkcjonowaniu zawodowym żołnierza	51
3. Wybrane wymiary zasobów osobistych żołnierzy zawodowych	53
3.1. Kompetencje zawodowe	53
3.2. Poczucie koherencji	69
3.3. Samoocena.....	74
3.4. Motywacja osiągnięć zawodowych	80
3.5. Poczucie kontroli w sytuacji pracy	88
3.6. Radzenie sobie ze stresem	94
3.7. Wsparcie społeczne	101
Rozdział III.....	111
Metodologiczne podstawy badań własnych	111

1. Przedmiot i cel badań	111
2. Problemy badawcze i hipotezy robocze	112
3. Metody, techniki i narzędzia badawcze	114
4. Organizacja badań i dobór próby	118
5. Charakterystyka badanych osób	119
Rozdział IV	124
Porównanie zasobów osobistych badanych grup żołnierzy	124
1. Porównanie poziomu kompetencji zawodowych badanych żołnierzy.....	124
2. Porównanie poczucia koherencji badanych żołnierzy	133
3. Porównanie samooceny badanych żołnierzy.....	145
4. Porównanie motywacji osiągnięć zawodowych badanych żołnierzy	168
5. Porównanie poczucia kontroli w sytuacji pracy badanych żołnierzy.....	194
6. Porównanie stylów radzenia sobie ze stresem przez badanych żołnierzy	210
7. Porównanie poczucia wsparcia społecznego badanych żołnierzy	222
Podsumowanie	241
Bibliografia.....	250
Spis stron internetowych	261
Spis dokumentów	262
Spis tabel	263
Spis wykresów.....	265
Spis rysunków	267
Aneks.....	268

Wstęp

Koniec XX i początek XXI w. to zmagania z wieloma konfliktami lokalnymi oraz globalnymi, w które coraz częściej angażują się siły międzynarodowe przy wsparciu ONZ i NATO. Takimi przykładami są konflikty na terenie byłej Jugosławii w roku 1999 oraz misje stabilizacyjne w Iraku oraz Afganistanie, w których udział miała także polska armia. Współczesnym zagrożeniem dla światowego pokoju i bezpieczeństwa są liczne organizacje terrorystyczne, których celem są kraje zachodnie i wyznawane przez nie wartości wolności, równości i braterstwa (Kozerański, 2011, 2016). Punktem kulminacyjnym, który niejako zapoczątkował liczne operacje wojskowe był atak terrorystyczny na Światowe Centrum Handlu w Nowym Jorku 11 września 2001 r. Reakcją było rozpoczęcie koalicyjnej operacji antyterrorystycznej w Afganistanie. Polscy żołnierze dołączyli do operacji w styczniu 2002 r. (Kozerański, 2006).

Gwałtowne zmiany w postrzeganiu pokoju i bezpieczeństwa światowego i lokalnego powodują, że Wojsko Polskie ma coraz większe znaczenie. Głównym zadaniem Sił Zbrojnych RP jest ochrona suwerenności, niepodległości państwa i Narodu Polskiego, niepodzielności jego terytorium, a także zapewnienia bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic (*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 kwietnia 1997 r.*; *Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*; *Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych*; *Regulamin Ogólny Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, 2014; *Strategia Rozwoju Systemu Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej* 2022, 2013). W związku z powyższym najważniejszym komponentem armii polskiej są żołnierze zawodowi, którzy tę armię tworzą.

Jednym z wielu zadań żołnierzy jest udział w operacjach wojskowych i misjach stabilizacyjnych w rejonach objętych konfliktem zbrojnym. Wiąże się to z wykonywaniem zadań w warunkach trudnych, w sytuacjach zagrożenia zdrowia i życia. Oprócz kompetencji zawodowych niezbędne są cechy i właściwości osobowe, które będą rokowały powodzenie i sukces w czasie misji i bezpieczny powrót do kraju. Zasoby te obejmują przede wszystkim wiedzę i umiejętności ściśle profesjonalne, poczucie koherencji pozwalające adekwatnie oceniać sytuację i występujące zagrożenia, samoocenę stanowiącą obraz własnej osoby oraz posiadanych możliwości, motywację osiągnąć w rywalizacji ze „standardami doskonałości”, poczucie kontroli w sytuacji służby, style radzenia sobie ze stresem oraz oczekiwane i uzyskiwane wsparcie społeczne. Problematyka ta staje się coraz częściej przedmiotem badań empirycznych, jednak obejmujących najczęściej problematykę w ujęciu historycznym lub

wybrane aspekty związane z problemami przystosowania psychospołecznego po powrocie z misji. Między innymi podejmowano najczęściej następującą problematykę: funkcjonowanie Wojska Polskiego w misjach zagranicznych (Budziński, 1975; Kozaczuk, 1978; Kozerański, 2004; Dęga, 1993; Elak, 2010), zdrowotne i psychospołeczne skutki udziału żołnierzy w misjach (Kloczkowski, Kiciński, 2010), readaptację żołnierzy powracających z misji wojskowych poza granicami kraju (Iwanek, 2011), społeczne aspekty służby poza granicami kraju (Zauer, Predel, 2013), doświadczenie i konsekwencje udziału w misjach poza granicami kraju (Sińczuk i in., 2014). Ostatnio opublikowane zostały niezwykle interesujące wyniki badań jakościowych poświęcone zasobom wykorzystywanym przez weteranów w radzeniu sobie z traumą wojenną (Czuba, 2018) czy też badania stanowiące triangulację ilościowego i jakościowego podejścia badawczego do problematyki doświadczeń życiowych żołnierzy zawodowych uczestniczących w misjach stabilizacyjnych (Molesztak, 2019). Zainteresowana tą problematyką zrealizowałam projekt badawczy, polegający na ocenie zasobów osobistych żołnierzy uczestniczących w wojskowych misjach zagranicznych i porównaniu tych zasobów z żołnierzami bez tego doświadczenia, służących jedynie w warunkach pokojowych. Tym samym dążyłam do określenia różnic w posiadanych zasobach osobistych żołnierzy pełniących służbę w warunkach zagrożenia zdrowia i życia oraz w warunkach, w których nie występują te zagrożenia. Przeprowadzone badania mają charakter interdyscyplinarny, jednak zarówno w warstwie teoretycznej, jak i metodologicznej prezentują pedagogiczny punkt widzenia analizowanej problematyki. Wiedza i uzyskane wyniki – w moim przekonaniu – pozwolą na sformułowanie wniosków i propozycji szkoleniowo-wychowawczych dotyczących odpowiedniego kwalifikowania i szkolenia żołnierzy do pełnienia służby w ekstremalnych warunkach.

Po przestudiowaniu literatury przedmiotu i skonfrontowaniu tych treści z realiami służby wojskowej, na potrzeby niniejszych badań wyodrębnione zostały następujące zasoby osobiste żołnierzy: poziom wykształcenia, który ma swoje odbicie w kompetencjach zawodowych, poczucie koherencji określające orientację w sytuacji i występujących zagrożeniach, samoocenę jako przekonanie o własnych możliwościach działania, motywację osiągnięć zawodowych jako czynnik stymulujący do wysokiej jakości pełnionej służby, poczucie kontroli w sytuacji pracy stanowiące o podmiotowości w środowisku służby oraz radzenie sobie ze stresem, a także oczekiwane i uzyskiwane wsparcie społeczne.

Przeprowadzone badania lokują się w paradygmacie ilościowym; dzięki zastosowaniu elementów statystyki opisowej i korelacyjnej dokonano analiz porównawczych między

badanymi zmiennymi i tym samym rozwiązano zarówno główny problem badawczy oraz zweryfikowano ogólną hipotezę roboczą, jak i szczegółowe problemy badawcze.

Strukturę dysertacji tworzą cztery rozdziały, z których dwa pierwsze prezentują podstawy teoretyczne procesu badawczego, trzeci i czwarty przedstawiają metodologię badań własnych oraz zawierają omówienie i interpretację uzyskanych wyników badań. Pracę kończy podsumowanie, bibliografia, spis tabel i wykresów oraz aneks zawierający wykorzystane w pracy narzędzia badawcze.

Rozdział pierwszy ukazuje istotę służby wojskowej i charakterystykę różnych rodzajów sił zbrojnych stanowiących trzon Wojska Polskiego. Przedstawiono także podstawy prawne i zasady udziału Wojska Polskiego w misjach zagranicznych oraz ich faktyczny udział w różnych regionach świata. Bliższej analizie poddano udział żołnierzy polskich w Kontyngencie Wojskowym w Korei w 1953 r., w Egipcie w latach 1973–1979, na Bałkanach w latach 90. ubiegłego wieku, w Siłach Implementacyjnych IFOR, SFOR, KFOR oraz w Polskim Kontyngencie Wojskowym w Iraku i w Afganistanie. Oprócz roli i zadań, jakie pełnili żołnierze polscy przybliżona została także problematyka rekrutacji do służby poza granicami, przygotowanie profesjonalne przed wyjazdem na misje oraz charakter realizowanych zadań, a także sytuacje trudne w służbie poza granicami kraju, zwłaszcza w rejonie toczących się działań zbrojnych.

Po wprowadzeniu w problematykę służby żołnierzy polskich poza granicami kraju, kolejny rozdział został poświęcony określeniu ich zasobów osobistych. Charakterystykę tych zasobów przeprowadzono na podstawie literatury przedmiotu. Zdefiniowano pojęcie zasobów osobistych, określono ich rolę w funkcjonowaniu zawodowym żołnierza oraz wybrane ich wymiary. Opisując kompetencje zawodowe, dokonano przeglądu różnych koncepcji, zwracając szczególną uwagę na aspekty niezbędne w zawodowej służbie wojskowej w osiągnięciu profesjonalizmu zawodowego. Scharakteryzowana została koncepcja koherencji i jej komponenty stanowiące podstawę badań empirycznych. Ukazano została rola samooceny jako czynnika stymulującego aktywność, określającego indywidualne możliwości radzenia sobie zwłaszcza w sytuacjach trudnych. Przeanalizowano różne ujęcia motywacji osiągnięć zawodowych i poczucia umiejscowienia kontroli jako źródło indywidualnego dążenia do wysokich efektów w służbie i sukcesów zawodowych. Ważnym dopełnieniem prowadzonych rozważań jest przedstawienie różnych strategii i stylów radzenia sobie ze stresem oraz wsparcia społecznego jako pomocy osobom znajdującym się w sytuacji trudnej, stanowiącej wysokie obciążenie psychiczne jednostki.

W rozdziale trzecim zawarto metodologiczne podstawy badań własnych, w tym określono przedmiot i cel badań oraz główny problem badawczy oraz ogólną hipotezę roboczą, szczegółowe pytania badawcze. Przedstawiono również w formie graficznej model zależności między analizowanymi zmiennymi. Ponadto scharakteryzowano zastosowaną metodę, techniki i narzędzia badawcze, które posłużyły do zebrania danych empirycznych umożliwiających weryfikację przyjętych założeń, oraz omówiono organizację i teren badań. Zaprezentowano również metody analiz statystycznych, które zostały podporządkowane głównemu celowi i postawionym problemom badawczym. Część tę kończy charakterystyka badanych osób.

Analiza zebranego materiału empirycznego została przedstawiona w rozdziale czwartym. Znalazły się tu porównania zarówno ogólnych wyników analizowanych zmiennych zasobów osobistych żołnierzy uczestników wojskowych misji zagranicznych, jak i żołnierzy z grupy porównawczej oraz analizy zmiennych szczegółowych opisujących te zasoby. Znalazły się tu porównania kompetencji zawodowych, poczucia koherencji, samooceny, motywacji osiągnięć zawodowych, poczucia umiejscowienia kontroli, stylów radzenia sobie ze stresem i wsparcia społecznego. O ile analiza danych przebiegała od zmiennych szczegółowych do zmiennych ogólnych, o tyle ich prezentacja miała charakter odwrotny. Najpierw przedstawiano wyniki ogólne, a następnie porównywano zmienne szczegółowe.

W podsumowaniu dokonano odniesienia się do celu badań oraz problemów badawczych i sformułowanej hipotezy roboczej. Zawarto więc konkluzje z badań i wnioski praktyczne implikujące proces rekrutacji i szkolenia żołnierzy do służby poza granicami kraju w ramach misji wojskowych.

Rozdział I

Charakterystyka służby wojskowej w misjach zagranicznych

1. Istota służby wojskowej

Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP) są specyficzną zbiorowością posiadającą zhierarchizowaną strukturę organizacyjną, swoisty sposób dowodzenia, kierowania i zarządzania. W myśl art. 26 Konstytucji RP: „Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic. Siły Zbrojne zachowują neutralność w sprawach politycznych oraz podlegają cywilnej i demokratycznej kontroli” (*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 kwietnia 1997 r.*; *Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej*; *Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych*; *Regulamin Ogólny Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, 2014; *Strategia Rozwoju Systemu Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022*, 2013).

Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej wymienia następujące rodzaje wojsk wchodzących w skład SZ RP: Wojska Lądowe, Siły Powietrzne, Marynarka Wojenna i Wojska Specjalne. Siły Zbrojne składają się z jednostek wojskowych i związków organizacyjnych.

Wojska Lądowe (WL, ang. *land forces*), jak podaje *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego* (Kaczmarek i in., 2008, s. 167), to „rodzaj sił zbrojnych przeznaczony do prowadzenia działań na lądowych teatrach działań wojennych, zdolny do zajęcia i utrzymania terenu”. Jednocześnie, jak podaje portal informacyjny www.wojsko-polskie.pl, WL zapewniają obronę terytorium państwa, nienaruszalności jego granic lądowych oraz odparcie agresji lądowej, powietrznej i morskiej z każdego kierunku w ramach przeciwstawienia się każdej formie zagrożenia militarnego Rzeczypospolitej Polskiej. W skład WL wchodzi funkcjonalnie odpowiednie organy dowodzenia, związki taktyczne, oddziały i pododdziały takie jak: zmechanizowane, pancerne, powietrzno-desantowe, aeromobilne, rozpoznawcze, artylerii, przeciwlotnicze, inżynieryjne, chemiczne, łączności i inne moduły specjalistyczne wsparcia i zabezpieczenia.

Siły Powietrze (SP, ang. *air force*) jako drugi wymieniony rodzaj SZ RP, za *Słownikiem terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego* (Kaczmarek i in., 2008,

s. 121), są „przeznaczone do odparcia agresji powietrznej przeciwnika, osłabienia jego potencjału bojowego oraz zapewnienia warunków do prowadzenia operacji na lądzie i w morzu. W okresie pokoju nadzorują przestrzeń powietrzną i utrzymują gotowość do przeciwdziałania jej naruszeniom”. SP posługując się sprzętem lotniczym, raketowym i radarowym, składają się z Wojsk Lotniczych, Wojsk Obrony Przeciwlotniczej oraz Wojsk Radiotechnicznych.

Trzecim rodzajem SZ RP jest Marynarka Wojenna (MW, ang. *navy*). Marynarka Wojenna przeznaczona jest do „prowadzenia działań na morzu i w strefie przybrzeżnej, w tym do projekcji siły z morza na ląd” (Kaczmarek i in., 2008, s. 61). Jak podaje portal informacyjny www.wojsko-polskie.pl, MW jest przeznaczona do obrony morskiej granicy państwa, ochrony żeglugi i interesów w polskich obszarach morskich, a także obrony wybrzeża. Dodatkowo wspiera Straż Graniczną w ochronie morskiej granicy państwa i polskiej strefy ekonomicznej. MW bierze także udział w ratowaniu życia w polskiej strefie ratownictwa i ratownictwie załóg samolotów, czyli poszukiwanie i ratownictwo (ang. *Search and Rescue*).

Ostatnim i zarazem najmłodszym (status odrębnego Rodzaju Sił Zbrojnych uzyskał 24 maja 2007 r.) rodzajem Sił Zbrojnych RP są Wojska Specjalne (WS, ang. *special forces*). Autorzy (Kaczmarek i in., 2008, s. 167) podają takie oto wyjaśnienie: „[są to] samodzielne oddziały i pododdziały, złożone z wyselekcjonowanych, specjalnie wyszkolonych i wyposażonych żołnierzy, przygotowanych do działań w niewielkich grupach o różnym składzie, w środowisku podwyższonego ryzyka. Wojska Specjalne wykonują zadania o znaczeniu strategicznym lub operacyjnym w okresie pokoju, kryzysu i wojny”. Jak podaje Dowództwo Komponentu Wojsk Specjalnych (DKWS) na swojej stronie internetowej – najważniejszym zadaniem jest przygotowanie i udział w operacjach obronnych. Niebagatelnym zadaniem WS jest utrzymywanie w gotowości sił i środków do wsparcia Policji Państwowej w zwalczaniu terroryzmu na terenie państwa. Wojska Specjalne są gotowe do prowadzenia całego spektrum operacji specjalnych w przypadku zaistnienia zdarzeń z katalogu sytuacji szczególnych. Angażując się w operacje Sojuszu oraz w Siłach Odpowiedzi NATO, wojska te wnoszą także istotny wkład w stabilizację sytuacji międzynarodowej. Wyróżnia się kolejno jednostki podległe DKWS: Jednostka Wojskowa GROM, Jednostka Wojskowa Komandosów, Jednostka Wojskowa FORMOZA, Jednostka Wojskowa NIL, Jednostka Wojskowa AGAT, 7 Eskadra Działań Specjalnych (operacyjnie podlega DKWS, funkcjonuje w strukturze Sił Powietrznych).

Służbę wojskową w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP) w czasie pokoju pełnią ochotnicy – zawodową służbę wojskową stałą lub kontraktową albo niezawodową służbę wojskową pod postacią służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, ćwiczeń wojskowych żołnierzy rezerwy (*Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej; Ustawa z dnia 11 września 2003r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych*). Zgodnie z konstytucyjną zasadą równości obywateli żołnierzem w czynnej służbie wojskowej w Siłach Zbrojnych RP może zostać mężczyzna i kobieta (*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 6 kwietnia 1997 r.*).

W myśl art. 2 Ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. 2003 nr 179 poz. 1750 z późn. zm.) żołnierzem zawodowym może zostać osoba posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie, o nieposzlakowanej opinii, której wierność Rzeczypospolitej nie budzi wątpliwości, posiadająca odpowiednie kwalifikacje oraz zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia zawodowej służby wojskowej. Żołnierze pełnią służbę wojskową dla dobra Rzeczypospolitej Polskiej. W pracy żołnierza zawodowego wymagana jest lojalność, poświęcenie oraz zdyscyplinowanie. W zamian za poświęcenie Państwo zapewnia żołnierzom zawodowym godne warunki życia, które mają umożliwić oddanie się służbie Narodowi i Ojczyźnie, rekompensując jednocześnie trud, ograniczenia i wyrzeczenia związane z pełnieniem zawodowej służby wojskowej.

Żołnierze zawodowi stanowią kadrę zawodową Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Tworzą ją trzy korpusy:

- a) korpus oficerów zawodowych;
- b) korpus podoficerów zawodowych;
- c) korpus szeregowych zawodowych.

Korpusy kadry dzielą się natomiast na korpusy osobowe, które składają się z grup osobowych.

Nieodłącznym elementem w służbie wojskowej są komisje lekarskie. Określają zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia zawodowej służby wojskowej, które wydają w tej sprawie decyzję. Od orzeczenia komisji lekarskiej przysługuje odwołanie do komisji lekarskiej wyższego stopnia oraz skarga. Do wojskowej komisji lekarskiej kieruje się żołnierzy zawodowych z urzędu, kiedy: nie wykonują zadań służbowych w wyniku choroby trwającej nieprzerwanie przez trzy miesiące; jeśli w ich stanie zdrowia nastąpiło pogorszenie uniemożliwiające lub utrudniające wykonywanie zadań służbowych; gdy ulegli wypadkom pozostającym w związku z pełnieniem zawodowej służby wojskowej lub, u których została stwierdzona choroba powstała w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami

służby wojskowej; w celu przeprowadzenia okresowych lub okolicznościowych badań lekarskich – jeśli zostali zaliczeni do określonych grup osobowych; przed skierowaniem do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa oraz po powrocie do kraju; jeżeli orzeczenie wojskowej komisji lekarskiej jest niezbędne w postępowaniu karnym lub w sprawach o wykroczenia. Do komisji lekarskiej kieruje się z urzędu żołnierzy zawodowych również w innych przypadkach uzasadnionych potrzebami sił zbrojnych, w tym w szczególności: przed wyznaczeniem na stanowisko służbowe; w związku z przeniesieniem do innego korpusu osobowego albo innej grupy osobowej; przed zwolnieniem z zawodowej służby zawodowej z przyczyn innych niż ze względu na stan zdrowia; gdy nie przystąpił we wskazanym terminie do sprawdzianu sprawności fizycznej lub gdy otrzymał ze sprawdzianu sprawności fizycznej ocenę niedostateczną; w celu sprawdzenia prawidłowości orzekania o jego czasowej niezdolności do służby z powodu choroby lub prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego.

Jak podaje jeden z regularnie aktualizowanych dokumentów strategicznych, tj. Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej (2014, s. 30) – jednym z zadań SZ RP jest zapewnienie zdolności państwa do obrony i utrzymywania gotowości do przeciwstawienia się agresji w ramach zobowiązań sojuszniczych. Dlatego też celem Państwa Polskiego (i jednocześnie istotą służby wojskowej) jest nieustanny rozwój i rozwój wyszkolenia. Państwo Polskie ma obowiązek rozwijać zdolności bojowe SZ RP dla zapewnienia skutecznej obrony i ochrony polskich granic w ramach działań prowadzonych samodzielnie, jak również w ramach obrony kolektywnej, poza jej granicami zgodnie z art. 5 Traktatu Waszyngtońskiego. Siły Zbrojne będą natomiast utrzymywać gotowość do udziału w działaniach o charakterze asymetrycznym m.in. w wielonarodowych połączonych operacjach zwalczania terroryzmu, które są prowadzone zgodnie z prawem międzynarodowym organizowanych przez NATO, Unię Europejską (UE) lub doraźną koalicję państw. Siły Zbrojne RP uczestniczą w stabilizowaniu sytuacji międzynarodowej i pozostają w gotowości do udziału w wielonarodowych połączonych operacjach stabilizacyjnych, pokojowych i humanitarnych poza terytorium kraju. Powyższy cel jest także realizowany poprzez udział SZ RP w operacjach reagowania kryzysowego prowadzonych przez NATO i UE, a także przez wsparcie tego typu operacji prowadzonych przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ). Siły Zbrojne RP będą również kontynuować dwustronną i wielostronną współpracę wojskową ze wszystkimi zainteresowanymi partnerami, m.in. z państwami sąsiedzkimi. W wyżej wymienionej Strategii Bezpieczeństwa Narodowego RP z 2014 r. do pozostałych, ale i kluczowych zadań SZ RP należy: wsparcie

pozostałych organów państwa w zapewnianiu bezpieczeństwa wewnętrznego RP; udzielanie koniecznej pomocy wojskowej pozostałym instytucjom i służbom rządowym i samorządowym, organizacjom cywilnym i społeczeństwu w reagowaniu na zagrożenia. Wymienione cele były i są realizowane przez Siły Zbrojne RP, czego dowodem jest zaangażowanie ich zarówno w kraju w ramach zarządzania kryzysowego, jak i poza jego granicami m.in. w Syrii, Libanie, Bośni i Hercegowinie, Kosowie, Iraku, Czadzie, Afganistanie czy Gruzji w ramach operacji, działań wsparcia pokoju, reagowania kryzysowego, w operacjach stabilizacyjnych, wojennych prowadzonych w układzie sojuszniczym prowadzonym przez NATO, UE, w koalicjach *ad hoc* czy pod auspicjami ONZ (Leśniewski, 2012, s. 12–13).

Dalsza część opracowania zostanie poświęcona aspektom służby wojskowej w misjach poza granicami kraju w tym opis wybranych misji zagranicznych z udziałem Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na przestrzeni lat, począwszy od roku 1953, w którym Polska brała udział w pierwszej misji poza swoimi granicami, a skończywszy na misji „stabilizacyjnej”¹ w Afganistanie, którą zakończono w roku 2014.

2. Służba wojskowa w misjach zagranicznych

W polskim ustawodawstwie problematyka udziału polskich żołnierzy do pełnienia służby poza granicami kraju regulowana jest przez następujące dokumenty:

- a) Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483);
- b) Ustawę z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz. U. 1998 nr 162 poz. 1117 z późn. zm.);
- c) Ustawę z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. 1967 nr 44 poz. 220 z późn. zm.).

Dokumentami politycznymi regulującymi udział PKW (Polskiego Kontyngentu Wojskowego) poza granicami kraju są:

- a) Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej z 2014 r.;
- b) Strategia Obronności Rzeczypospolitej Polskiej z 2009 r.;
- c) Strategia Udziału Sił Zbrojnych RP w Operacjach Międzynarodowych z 2009 r.

¹ Jak podają B. Bieszyński (2008, s. 4) oraz D. Kozerański (2007). w rzeczywistości polscy żołnierze brali udział w regularnych walkach i operacjach bojowych, w wyniku czego do roku 2008 śmierć poniosło 22 żołnierzy WP, 2 polskich dziennikarzy, dwóch polskich pracowników firm ochroniarskich oraz jeden funkcjonariusz BOR.

Wielokrotnie nowelizowana Ustawa z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej z 21 listopada 1967 r. (Dz. U. 2016 poz. 1534, z późn. zm.) zawiera przepisy pośrednio lub bezpośrednio odnoszące się do pełnienia służby wojskowej poza granicami państwa. W art. 3. ust. 1 określa zadania SZ RP, a wśród nich zadania konstytucyjne, takie jak stanie na straży suwerenności i niepodległości narodu, jego bezpieczeństwa i pokoju. Siły Zbrojne mogą także brać udział w zwalczaniu klęsk żywiołowych oraz likwidacji ich skutków, działaniach antyterrorystycznych, ochrony mienia, akcjach poszukiwawczych. Ponadto w akcjach ratowniczych, ochrony życia i zdrowia, usuwania i likwidacji materiałów wybuchowych i realizowaniu zadań z zakresu zarządzania kryzysowego (art. 3 ust. 2 ustawy).

Rozwijając powyższe zagadnienie, Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz. U. 2014 poz. 1510) w art. 2 podaje dwie możliwe do zaistnienia sytuacje, takich jak: pobyt i użycie Sił Zbrojnych RP poza granicami państwa. Ta pierwsza oznacza obecność SZ RP w przedsięwzięciach, na które składają się szkolenia i ćwiczenia wojskowe, akcje ratownicze, poszukiwawcze, humanitarne z wyłączeniem akcji ratowniczych regulowanych przepisami o ratownictwie na morzu, a także przedsięwzięcia reprezentacyjne. Sytuacja druga, czyli użycie jednostek wojskowych poza granicami kraju oznacza ich obecność w trzech rodzajach przedsięwzięć takich, jak w konflikcie zbrojnym lub celem wzmocnienia sił państwa lub państw sojusznicznych, misji pokojowej oraz akcji zapobieżenia aktom terroryzmu lub ich skutkom.

O użyciu jednostek wojskowych w misjach poza granicami państwa postanawia prezydent, o czym następne informuje marszałków sejmu i senatu (art. 3 ustawy). Jeśli jednostki wojskowe są wysyłane w celu udziału w konflikcie zbrojnym, dla wzmocnienia sił państwa lub państw sojusznicznych i uczestnictwa w misji pokojowej, prezydent postanawia na wniosek Rady Ministrów. W sytuacji prowadzenia akcji zapobieżenia terroryzmowi i ich skutkom, jak podaje Łukasz Jureńczyk w artykule *Wysyłanie polskich żołnierzy na misje poza granicami kraju w świetle krajowego ustawodawstwa i doktryny obronnej*, prezydent postanawia również na wniosek prezesa Rady Ministrów (art. 3 ust.1). Natomiast pobyt jednostek wojskowych poza granicami kraju, na przykład na szkoleniach i ćwiczeniach wojskowych zależy jest od decyzji Rady Ministrów bądź jej właściwych członków. Decyzja ta jest podejmowana przez ministra do spraw obrony narodowej lub ministra właściwego do spraw wewnętrznych w stosunku do podległych mu lub podporządkowanych mu jednostek, niezależnie od rodzaju pobytu.

Jak podaje art. 6 ust. 1 ustawy, w skład jednostek wojskowych realizujących zadania poza granicami kraju wchodzi żołnierze czynnej służby wojskowej, a także pracownicy cywilni wojska. Żołnierze zawodowi wysyłani na służbę zagraniczną mogą zostać poproszeni o wyrażenie zgody, co nie jest obowiązkowe (art. 11 ustawy). Jak zaznacza art. 7 ust. 1 ustawy, osoby składające się na jednostkę wojskową i wykonujące zadania na terytorium państwa obcego podlegają przepisom porządkowym, karnym i dyscyplinarnym obowiązującym w Polsce. Mimo to, żołnierze i pracownicy cywilni wojska są zobowiązani do przestrzegania państwa prawa ich przyjmującego i wiążących Polskę aktów prawa międzynarodowego (art. 7 ust. 2 ustawy) (Jureńczyk, 2011, s. 137; *Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa*, Dz. U. 2014 poz.1510 z późn. zm.).

Żołnierze zawodowi mogą być wyznaczani bądź kierowani do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa (*Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych*, Dz. U. 2003 nr 179 poz. 1750, z późn. zm.). Wyznaczani są przez Ministra Obrony Narodowej w przypadku żołnierzy zawodowych na stanowiska służbowe o stopniach etatowych od pułkownika (komandora) do stopnia generała (admirala). Pozostałych żołnierzy wyznacza Dyrektor Departamentu Ministra Obrony Narodowej właściwego do spraw kadr. Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego kieruje do pełnienia tejże służby. W czasie służby poza granicami kraju żołnierze zawodowi podlegają organowi, który wyznaczył lub skierował ich do tej służby lub organowi wskazanemu przez Ministra Obrony Narodowej. W zależności od miejsca pełnionej zawodowej służby zagranicznej żołnierze mogą podlegać przełożonemu kierującemu działalnością misji organizacji międzynarodowej lub sił wielonarodowych; kierownikowi placówki zagranicznej, w której został wyznaczony do pełnienia służby; polskiemu przedstawicielowi wojskowemu w sytuacji pełnienia służby na stanowisku w polskim przedstawicielstwie wojskowym przy organizacji międzynarodowej lub przy międzynarodowej strukturze wojskowej; przy siłach zbrojnych lub innych strukturach obronnych państw obcych; przełożonemu wskazanego przez właściwy organ sił zbrojnych bądź innych struktur obronnych państwa obcego, przy którego siłach (strukturach) żołnierz pełni służbę wojskową (*Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych*, Dz. U. 2003 nr 179 poz. 1750, z późn. zm.).

Współcześnie świat doświadcza nowych jakościowo zagrożeń dla bezpieczeństwa społeczności międzynarodowej. Nie mają one charakteru podmiotowego w sensie prawnym, a nośnikiem są organizmy pozapaństwowe, jak na przykład międzynarodowe ugrupowania terrorystyczne czy międzynarodowe grupy przestępcze. Powstają one tysiące kilometrów

od granic Europy, mogą zatem osłabiać bezpieczeństwo tych państw lub nawet całego kontynentu. Jak słusznie zakłada Strategia Udziału Sił Zbrojnych RP w Operacjach Międzynarodowych, przyjęta 13 stycznia 2009 r. przez Radę Ministrów, „skala współczesnych zagrożeń dla bezpieczeństwa międzynarodowego i związane z nimi wyzwania wymagają zaangażowania sił zbrojnych na odległych teatrach działań” (Falecki, 2006). *Strategia Obronności Rzeczypospolitej Polskiej* z 2009 r. (s. 10) zakłada, że w ramach kształtowania środowiska międzynarodowego na rzecz umacniania obronności państwa prowadzi się działania zmierzające między innymi do wydzielania i utrzymywania sił i środków do udziału w sojuszniczych operacjach reagowania kryzysowego, operacjach humanitarnych i poszukiwawczo-ratowniczych, a także w możliwych operacjach koalicyjnych i narodowych oraz do aktywnego oddziaływania na potencjalne źródła zagrożeń związanych z globalnym terroryzmem, poprzez prewencyjną politykę zagraniczną i społeczno-ekonomiczną, włącznie z gotowością do uczestnictwa w działaniach antyterrorystycznych.

Z inicjatywy Organizacji Narodów Zjednoczonych i innych organizacji międzynarodowych prowadzone są działania na rzecz utrzymania pokoju i zapobiegania konfliktom zbrojnym na świecie. Polska uczestniczy w misjach i operacjach pokojowych od 1953 r. Jak podaje wydanie *Małego Rocznika Statystycznego Polski 2016*: „w latach 1953–2015 polscy żołnierze i pracownicy cywilni wojska uczestniczyli w 90 misjach i operacjach pokojowych, w tym w 34 zorganizowanych pod auspicjami Organizacji Narodów Zjednoczonych. Wzięło w nich udział (łącznie z Międzynarodowymi Siłami Stabilizacyjnymi w Iraku w latach 2003–2008) 117,4 tys. osób (żołnierzy i pracowników cywilnych wojska)” (*Mały Rocznik Statystyczny Polski*, 2016, s. 74–75).

Misje i operacje wojskowe toczono w najbardziej konfliktogennych rejonach w Afryce, Azji, Europie i na Bliskim Wschodzie (Wyłupek, 2015; Schwarzgruber, 2013; Kozerański, 2011). Polska była uczestnikiem kilkunastu ważnych akcji podejmowanych na rzecz pokoju. Wśród wielu na uwagę zasługują: I misja zagraniczna w Korei od 1953 r., od 1954 r. – w Wietnamie, Laosie i Kambodży, od 1968 r. do 1970 r. w Nigerii oraz w latach 1973–1974 jako członek międzynarodowych organów ONZ na Bliskim Wschodzie (Doraźne Siły Zbrojne ONZ na Półwyspie Synajskim – UNEF II oraz Siły Rozdzielenia Wojsk na Wzgórzach Golan – UNDOF). Współcześnie SZ RP działały w teatrze działań w misjach w Bośni i Hercegowinie w latach 90. XX w. oraz od 2002 r. do 2014 r. w Afganistanie wraz z Międzynarodowymi Siłami Stabilizacyjnymi w Iraku w latach 2003–2008 (Kozaczuk, 1978, s. 10).

Zanim jednak opisane zostaną wybrane misje pokojowe i stabilizacyjne, przedstawione zostaną definicje obu pojęć, jakie funkcjonują w literaturze przedmiotu. Problematyczność prowadzonych działań w wiekach XX i XXI spowodowała, iż nie funkcjonuje jedna przyjęta definicja działań czy operacji stabilizacyjnych, a wydarzenia z 11 września 2001 r. w Nowym Jorku zmieniły pogląd na istotę działań wojennych, stabilizacyjnych i pokojowych. Dariusz Kozerański (2007) definiuje *działania (operacje) stabilizacyjne* jako „przedsięwzięcia z użyciem komponentów wojskowo-cywilnych, podejmowane przez państwo, sojusz lub koalicję państw, nie zawsze z poparciem społeczności międzynarodowej, w celu utrzymania lub przywrócenia pokoju oraz obalenia władz nierespektujących zasad przestrzegania praw człowieka w rejonie operacji (konfliktu)”. Operacjami takimi były: misja stabilizacyjna w Afganistanie w 2001 r. (Polska od 2002 r.) oraz zbrojna interwencja sprzymierzonych państw koalicji pod przywództwem USA na Irak w 2003 r., która nie miała poparcia ze strony NATO, ONZ czy UE.

Pojęcie *operacja stabilizacyjna* pochodzi z amerykańskiej myśli wojskowej. Regulamin wojsk lądowych amerykańskich sił zbrojnych FM 3-0 Operacje (*FM 3-0 Operations*) dzieli prowadzone przez wojska amerykańskie kampanie na kampanie bezpieczeństwa prowadzone na terenie USA oraz kampanie połączone prowadzone poza terytorium USA. Kampanie połączone dzielą się na operacje: defensywne, ofensywne oraz stabilizacyjne. Nie prowadzi się operacji jednorodnych i każda z nich może zawierać kombinację różnego rodzaju działań. Przykładowo, operacja stabilizacyjna może obejmować działania stabilizacyjne, ofensywne i defensywne, a o jej charakterze decyduje tylko i wyłącznie jej cel i sposób osiągnięcia jej stanu końcowego (Olszak, 2011).

Biorąc pod uwagę realizowane cele, operacje stabilizacyjne mogą obejmować różnorakie rodzaje działań militarnych i niemilitarnych, na przykład: działania pokojowe, obrona państw poza granicami USA, wsparcie bezpieczeństwa, wsparcie humanitarne i cywilne, wsparcie ruchu oporu, wsparcie działań antynarkotykowych, walka z terroryzmem, niebojowe działania ewakuacyjne, kontrola zbrojeń oraz pokaz siły. Zatem „operacja stabilizacyjna w ujęciu amerykańskim nie polega na budowaniu pokoju po konflikcie, lecz na stabilizowaniu sytuacji kryzysowej poprzez wyprzedzające eliminowanie źródeł zagrożeń, czyli na prowadzeniu działań prewencyjnych i zapobiegawczych” (Olszak, 2011, s. 32).

W doktrynie NATO AJP-01 pojęcie *operacje stabilizacyjne* jest stosunkowo nowe i ubogie w definicje. Wojska Sojuszu mogą prowadzić następujące rodzaje operacji: bojowe, które służą do eliminowania głównych zagrożeń; bezpieczeństwa – umożliwiające stabilizację; wsparcia pokoju, realizowane przez siły pokojowe w liberalnym środowisku

na przykład po zawieszeniu broni oraz inne operacje np. wspierające inne organizacje. Dalsza analiza doktryny Sojuszu Północnoatlantyckiego stwierdza, iż operacje bezpieczeństwa, czyli umożliwiające stabilizację prowadzi się po zakończeniu operacji bojowych celem przywrócenia bezpieczeństwa, stabilności i dobrobytu. Ich cechą nie jest osiągnięcie konkretnych efektów (np. zwycięstwo) lecz przywrócenie warunków pierwotnych. W ramach stopniowego przechodzenia do stabilności dowódcy Sojuszu Północnoatlantyckiego mają możliwość wspierania działalności innych podmiotów w zakresie ochrony, wzmocnienia i przywrócenia społeczeństwa obywatelskiego, rządów, prawa i gospodarki (*AJP-01(D) Allied Joint Doctrine*, grudzień 2010, s. 7). Zauważalna jest odmiennność definicji w ujęciach amerykańskim i w doktrynie NATO. Operacja stabilizacyjna w ujęciu NATO jest zatem definiowana jako „działania wojsk prowadzone tylko i wyłącznie po operacji bojowej (konflikcie militarnym) w celu ustabilizowania sytuacji i przewrócenia pierwotnych warunków”. Cechą wspólną obu podejść jest dostrzeżenie znaczenia i konieczności włączenia w realizację zadań stabilizacyjnych sił niemilitarnych i innych narzędzi polityki państwa bądź Sojuszu (Olszak, 2011, s. 34).

W polskiej myśli wojskowej pojęcie *operacja stabilizacyjna* pojawia się w *Strategii Obronności Rzeczypospolitej Polskiej* z roku 2009. Pojęcie to określa się jako „działania prewencyjno-stabilizacyjne, które realizowane są w czasie pokoju i obejmują ciągłe zapobieganie wystąpieniu zewnętrznych zagrożeń polityczno-militarnych (kryzysowych i wojennych), poprzez neutralizowanie potencjalnych źródeł, stabilizowanie oraz umacnianie bezpiecznego środowiska (otoczenia) międzynarodowego Polski” (*Strategia Obronności Rzeczypospolitej Polskiej*, maj 2009 s. 10). Treść definicji w polskim ujęciu zbieżna jest z podejściem amerykańskim.

Stanisław Koziej (2010, s. 15) tak oto definiuje działania stabilizacyjne. Istotą działań stabilizacyjnych jest „utrzymywanie stabilności środowiska bezpieczeństwa, na które składa się monitorowanie warunków bezpieczeństwa i prognozowanie ich rozwoju; podejmowanie działań neutralizujących lub eliminujących źródła potencjalnych zagrożeń; aktywne promowanie stabilności oraz utrwalanie pozytywnych trendów rozwoju środowiska bezpieczeństwa; utrzymywanie i doskonalenie systemów bezpieczeństwa stosownie do nowych wyzwań”.

Drugim rodzajem działań są *misje pokojowe* określane przez Trembeckiego (2003, s. 22) jako „każda działalność służąca zarówno pokojowi i bezpieczeństwu, jak też rozwiązywaniu konfliktów między państwami lub wewnątrz państw”. Z reguły misje pokojowe prowadzone są pod auspicjami Organizacji Narodów Zjednoczonych. W literaturze

ONZ pojęcie misje pokojowe było opisywane jako „operacje z udziałem personelu wojskowego” i definiowane jako „operacje bez stosowania siły, podejmowane przez ONZ w celu pomocy w utrzymaniu lub przywróceniu międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa w rejonie konfliktu”. Innym określeniem w literaturze ONZ jest pojęcie operacji polowych Narodów Zjednoczonych, gdzie międzynarodowy personel cywilno-wojskowy rozmieszczony jest za zgodą stron i pod dowództwem ONZ celem pomocy w opanowaniu i rozwiązaniu istniejących i możliwych konfliktów międzynarodowych lub wewnętrznych, lecz mających wymiar międzynarodowy (za: Jureńczyk, 2011–2012, s. 133, Lewis, *Military Implications of United Nations Peacekeeping Operations*, 1993, s. 17).

W roku 1996 Waszyngtoński Instytut Badań nad Obroną Narodową zaproponował uporządkowaną klasyfikację i rodzaje misji pokojowych. Wśród nich wymienił:

- a) operacje utrzymania pokoju (ang. *peace-keeping operations*) – działania obejmujące misje obserwacyjne oraz operacje rozdzielenia walczących stron po zawarciu przez nie porozumienia;
- b) operacje ambitniejsze (ang. *more ambitious operations*) – działania związane z pomocą w okresie przejściowym, czyli operacje budowania pokoju (ang. *peace-building operations*);
- c) ochronę akcji humanitarnych (ang. *humanitarian operations*);
- d) operacje wymuszania pokoju (ang. *peace enforcement*) (Trembecki, 2003, s. 22).

Franciszek Gągor i Krzysztof Paszkowski (1999) w pracy *Międzynarodowe operacje pokojowe w doktrynie obronnej RP* opisują operacje pokojowe jako „działania z ograniczonym użyciem sił zbrojnych podejmowane przez społeczność międzynarodową w celu utrzymania lub przywrócenia pokoju w rejonie konfliktu”. Jak zauważa Trembecki, definicja ta obejmuje swoim zasięgiem i znaczeniem każdą aktywność na rzecz utrzymania pokoju, a nie tylko działalność polskiego kontyngentu wojskowego, który realizuje swoje powinności i zadania jako Pokojowe Siły ONZ bądź jako siły ONZ wymuszające pokój.

W niniejszej pracy przyjęto definicję *operacji stabilizacyjnej* zaproponowaną przez prof. Dariusza Kozerańskiego (2011), czyli jako „przedsięwzięcia z użyciem komponentów wojskowo-cywilnych, podejmowane przez państwo, sojusz lub koalicję państw, nie zawsze z poparciem społeczności międzynarodowej, w celu utrzymania lub przywrócenia pokoju oraz obalenia władz nierespektujących zasad przestrzegania praw człowieka w rejonie operacji (konfliktu)” oraz definicję *misji pokojowej* w ujęciu Gągora i Paszkowskiego (1999) opisaną powyżej. W dalszej części opracowania dokonano zwięzłej charakterystyki najważniejszych

operacji pokojowych i stabilizacyjnych z udziałem polskiej armii w XX i XXI w., kładąc nacisk na operacje na terenach Bliskiego Wschodu.

2.1. Polski Kontyngent Wojskowy w Korei w 1953 r.

Pierwsza misja zagraniczna, w której uczestniczyli żołnierze SZ RP miała miejsce w 1953 r. Polska weszła w skład komisji, która nadzorowała rozejm i zawieszenie broni między Koreą Północną (Koreańską Republiką Demokratyczną) i Koreą Południową (Republiką Korei). Celem misji było przywrócenie pokoju na terenach ogarniętych wojną (Hudyma, 2011; Schwarzgruber, 2013). Trwała ona nieprzerwanie od roku 1950 i zakończyła się podpisaniem rozejmu w Panmundżonie 27 lipca 1953 r. W trakcie czuwania nad realizacją postanowień rozejmu zostały powołane dwie międzynarodowe komisje: rozbrojeniowa, którą tworzyła Komisja Nadzorcza Państw Neutralnych (*Neutral Nations Supervisory Commission*), składała się z przedstawicieli Polski, Czechosłowacji, Szwajcarii i Szwecji) oraz nadzoru i kontroli. Tworzyła ją Komisja Repatriacyjna Państw Neutralnych (*Neutral Nations Repatriation Commission*), która składała się z wyżej wymienionych państw oraz Indii. Polska delegacja została wysłana na misję w Korei na mocy uchwały rządu PRL z 12 września 1953 r. Zgodnie z uchwałą wszyscy członkowie delegacji posiadali status personelu wojskowego. W ustanowieniach rozejmu z Panmundżonu Komisja Państw Neutralnych liczyła 20 grup inspekcyjnych. W każdej z nich było czterech oficerów z każdego państwa członkowskiego komisji. W skład polskiej grupy nadzorującej proces rozbrojenia w Korei wchodziła w przeważającej wielkości oficerowie z polskich sił zbrojnych, a także przedstawiciele Ministerstwa Spraw Zagranicznych i innych ministerstw. Pierwsza polska zmiana na przełomie lat 1953 i 1954 liczyła 391 osób personelu wojskowego, w tym 171 oficerów. Podsumowując, łącznie polska grupa w Komisji od 1953 do 2001 r. liczyła 1065 osób.

Po roku 1956 komisja nie realizowała zadań wojskowych i kontrolnych. Do jej głównych zobowiązań należała weryfikacja raportów przekazywanych z Korei Północnej i Południowej. Komisja nadal pełni istotną rolę w utrzymaniu stabilności na Półwyspie Koreańskim, a powierzone jej zadania realizuje do momentu, aż Republika Korei i Koreańska Republika Ludowo-Demokratyczna nie zawiążą traktatu pokojowego. Do dnia dzisiejszego formalnie obie Koree są w stanie wojny, gdyż nadal nie podpisały traktatu pokojowego (Hudyma, 2011; Schwarzgruber, 2013).

Innymi przedsięwzięciami pokojowymi były członkostwa w komisjach międzynarodowych w Wietnamie, Laosie i Kambodży w latach 1954–1975 oraz w Nigerii w latach 1968–1970 w Grupie Obserwatorów. W latach 1973–1991 polska armia brała udział

w operacjach w Egipcie, Syrii, Namibii i Kuwejcie w trakcie Operacji „Pustynna Burza” (Hudyma, 2011). Pierwsze zwarte jednostki polskiej armii pojawiły się w misjach wojskowych na szerszą skalę w 1973 r. podczas operacji UNEF II w Egipcie.

W dalszych rozważaniach więcej miejsca poświęcono operacjom prowadzonym przez Wojsko Polskie RP w latach 90. XX w. i na początku XXI w. Wiąże się to z doбором grupy badawczej, której uczestnicy – żołnierze służby zawodowej niejednokrotnie mają w swoim doświadczeniu misje na Bałkanach, w Iraku czy Afganistanie.

2.2. Polski Kontyngent Wojskowy w Egipcie – 1973–1979 – UNEF II — Siły Interwencyjne Narodów Zjednoczonych II

Jak piszą Zbigniew Moszumański (2014) i Władysław Kozaczuk (1978), w roku 1973 wysłano polskich żołnierzy na misję pokojową w Doraźnych Siłach Zbrojnych (DSZ) na Bliskim Wschodzie jako Siły Interwencyjne Narodów Zjednoczonych II (UNEF II), które powołano do życia rezolucją ONZ nr 340 z 25 października 1973 r. Celem misji było nadzorowanie zawieszenia broni między wojskami Egiptu i Syrii, które toczyły już czwartą wojnę, tzw. październikową lub Yom Kippur. Walki trwały do 24 października 1973 r. 22 października 1973 r. Rada Bezpieczeństwa ONZ rezolucją nr 338 zmusiła strony konfliktu do zaprzestania działań wojennych. Pomimo chęci rozejmu, Izrael dalej prowadził działania na polu walki. 23 i 25 października 1973 r. Rada Bezpieczeństwa ONZ uchwalając rezolucje nr 339 i 340, ponownie wezwała do wstrzymania ognia i powrotu na zajmowane pozycje z czasu rezolucji nr 338. Ostatecznie Sekretarz Generalny ONZ Kurt Waldheim wysłał w rejon konfliktu obserwatorów ONZ w celu sprawowania nadzoru nad przestrzeganiem zawieszenia broni, którzy byli podporządkowani Radzie Bezpieczeństwa. W skład personelu wojskowego wchodziły kontyngenty wojskowe państw członkowskich ONZ z uwzględnieniem podziału na strefy geograficzne poza stałymi członkami Rady Bezpieczeństwa.

W dniach 5 i 6 listopada 1973 r. przyjechały do Kairu wojskowe grupy rekonesansowe Kanady i Polski. 9 listopada 1973 r. strony doszły do porozumienia w kwestii najistotniejszych zadań PKW i Kanady. Polska miała skierować do Egiptu jednostkę inżynieryjno-saperską, a Kanada jednostkę łączności (Kozaczuk, 1978, s. 183). Do pozostałych zadań w ramach sił ONZ należały zaopatrzenie i zadania medyczne.

Zawarte porozumienia w styczniu 1974 r. i wrześniu 1975 r. poszerzały mandat UNEF II o możliwość nadzorowania rozmieszczenia wojsk stron konfliktu, a także o kontrolę nad strefą buforową. Do zadania polskiego kontyngentu wojskowego należało zabezpieczanie

działań jednostek rozlokowanych na wschód od Kanału Sueskiego, separujących wojska egipskie od izraelskich. W strefie buforowej utworzono posterunki obserwacyjne i punkty kontrolne. Do pozostałych zadań należało prowadzenie działań obserwacyjnych, kontrolowanie terenu rozdzielonych wojsk, a także pełnienie roli mediatora. Dostarczano wodę i żywność żołnierzom podzielonych stron i mieszkańcom Suez. Polscy żołnierze brali również udział w wymianie jeńców wojennych. W tym celu w październiku 1973 r. powołano pierwszą Polską Wojskową Jednostkę Specjalną (PWJS), a dowódcą był pułkownik Jerzy Jarosz. Pierwszą zmianę polskiego kontyngentu wojskowego w UNEF II (listopad 1973 – maj 1974) zorganizował Warszawski Okręg Wojskowy, a sformowała 6 Pomorska Dywizja Powietrznodesantowa. Zadaniem mandatowymi PWJS były:

- a) transport osób, wody, żywności, materiałów pędnych i smarów, a także innych środków zaopatrzenia;
- b) wydobywanie lub pobieranie wody i jej uzdatnianie;
- c) rozminowanie terenu, niszczenie materiałów wybuchowych, zabezpieczenie inżynieryjne strefy buforowej oraz zapewnienie bezpieczeństwa żołnierzom DSZ w trakcie wykonywania funkcji kontrolnych w strefie buforowej;
- d) utrzymanie w technicznej sprawności dróg dowozu w strefie buforowej, usuwanie z nich piasku, budowa i remont dróg w rejonach działania DSZ;
- e) budowa obiektów sztabowych i mieszkalnych, schronów, posterunków, niwelacja terenu dla potrzeb budownictwa itp.;
- f) prowadzenie szpitala i polikliniki, specjalistyczne leczenie chorych i rannych, a także sprawowanie nadzoru sanitarnohigienicznego nad wszystkimi narodowymi DSZ i zaopatrywanie ich w leki;
- g) remonty i obsługa techniczna pojazdów i urządzeń własnych i innych kontyngentów (Kozerański, 2005; Moszumański, 2014, s. 17–21; Kozaczuk, 1978, s. 186).

W listopadzie 1973 r. ustalono, iż zadania związane z transportem będą przebiegać w tak zwanej II linii – przewóz zaopatrzenia z portów morskich i lotnisk do magazynów ONZ oraz baz wojskowych (Hudyma, 2011; Bieszyński, 2008; Kozaczuk, 1978, s. 184). Odmienne klimat i „kultura jazdy” egipskich kierowców powodowały pracę w nieznanych dotąd polskim żołnierzom warunkach. Dodatkowymi utrudnieniami w realizacji zadań były swobodne i jednocześnie niebezpieczne zachowania pieszych oraz zwyczaj zabierania podróżnych w czasie drogi. Niosło to ze sobą liczne niebezpieczeństwa i wypadki z udziałem polskich kierowców, a także powszechne nieprzestrzeganie przepisów przez egipskich kierowców (Hudyma, 2011, s. 39). Istotnym aspektem polskich działań w Egipcie było sformowanie

Polskiego Szpitala Polowego w Ismailii, w którym leczono rannych i chorych oraz organizowano ochronę zdrowia personelu kontyngentów wchodzących w skład UNEF II. W czasie trwania III już zmiany PKW w szpitalu utworzono punkt honorowego krwiodawstwa. Poza działaniami z mandatu ONZ wojsko polskie angażowało się również w działania na rzecz społeczności lokalnej jako wyraz politycznego zaangażowania. W tym historycznym okresie kraje socjalistyczne nie utrzymywały dobrych stosunków dyplomatycznych z państwem izraelskim i wspierały w działaniach kraje arabskie do walki z nim. Pomoc ludności lokalnej miała na celu zarówno zdobycie przychylnej miejscowej opinii publicznej, jak i opinii w kraju (Hudyma, s. 42).

Budująca wydaje się wypowiedź szefa sztabu UNEF II, który po inspekcji polskiego obozu pod Kairem, „podkreśliwszy szczególnie cenny wkład polskiego kontyngentu w zabezpieczenie logistyczne, prace inżynieryjno-saperskie i służbę medyczną dodał: obóz jest dobrze zorganizowany. Posiadacie bardzo dobry, wielozadaniowy sprzęt techniczny. Żołnierze są znakomicie wyszkoleni i sprężyste dowodzeni. Odnoszą się z szacunkiem do każdego” (Kozaczuk, 1978, s. 197–198). Wojsko Polskie już w tamtym czasie było uznanym partnerem i członkiem formacji sił ONZ, która wносиła i wciąż wноси istotny wkład do wysiłków społeczności międzynarodowej na rzecz pokoju.

Miejszem stacjonowania PWJS, w nazewnictwie misyjnym Pollog, był hipodrom w kairskiej dzielnicy Heliopolis. I zmiana PKW od listopada 1973 do maja 1974 r. usunęła i unieszkodliwiła 2088 min, 746 pocisków i granatów, 136 kilogramów materiałów wybuchowych oraz ponad 14 tys. sztuk różnej amunicji. Jednocześnie sprawdzono 1400 różnych pomieszczeń w budynkach, około 50 kilometrów dróg oraz 26 hektarów terenu (Kozaczuk, 1978). W okresie sześciu lat pokojowej służby przez dwanaście zmian PWJS przewinęło się 11 649 żołnierzy i pracowników cywilnych, w tym 1866 oficerów, 614 chorążych, 1507 podoficerów zawodowych, 7080 żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz 582 pracowników cywilnych. Podczas służby w Doraźnych Siłach Zbrojnych ONZ poniosło śmierć 10 polskich żołnierzy (Moszumański, 2014, s. 24–25).

Dane te pokazują, jak znaczącą rolę pełnił PKW od początku trwania misji. Dalsza analiza pokazuje znaczenie Wojska Polskiego na arenie działań i misji międzynarodowych w ramach budowania pokoju w rejonach konfliktogennych oraz pozycji i znaczenia w polityce zagranicznej. Niewątpliwie jedną z najistotniejszych korzyści było nabieranie doświadczeń z działań i profesjonalizacji szkolenia przyszłych żołnierzy-misjonarzy. Kolejne lata przynosiły dalsze zmagania i nowe doświadczenia polskich żołnierzy w teatrze działań wojskowych, tak w Unii Europejskiej, jak i poza nią.

2.3. Polski Kontyngent Wojskowy na Bałkanach w latach 90. XX w.

Początek lat 90. XX w. związany był z przemianami demokratycznymi roku 1989 oraz likwidacją w lipcu 1991 r. Układu Warszawskiego i opuszczeniem ziem polskich przez ostatnie oddziały wojsk sowieckich 19 września 1993 r. doprowadziły do wdrożenia nowych reform w polskiej armii. Zmiany początku XXI w. miały przekształcić Wojsko Polskie w nowoczesną strukturę, złożoną z żołnierzy zawodowych, a nie z poborowych służby zasadniczej jak dotychczas, i która będzie w stanie realizować stawiane przed nią zadania oraz dorównać poziomem wyszkolenia i uzbrojenia wojskom Sojuszu Północnoatlantyckiego. Jednym z takich zadań jest udział SZ RP w misjach poza granicami kraju.

W ówczesnym czasie jednym z priorytetów polskiej polityki zagranicznej było członkostwo w NATO (*North Atlantic Treaty Organization*) i Unii Europejskiej (*European Union*). Drogą do członkostwa był udział w programie Partnerstwo dla Pokoju jako propozycja państw sojuszu przedstawioną na szczycie w Brukseli w styczniu 1994 r. jako integralna część procesu rozszerzania NATO w Europie. Polska od samego początku brała aktywny udział w tymże procesie, czego dowodem są liczne wspólne ćwiczenia, a także udział w operacjach pokojowych na Bałkanach, konferencjach oraz konsultacjach partnerów NATO w sytuacji zagrożenia ich bezpieczeństwa. Co więcej, wyrazem zaangażowania polskiej strony były liczne propozycje wspólnych przedsięwzięć. Polska jako pierwszy kraj przyjęła indywidualny program partnerstwa. Pierwsze ćwiczenia wojskowe w ramach Programu dla Partnerstwa odbyły się w Biedrusku pod Poznaniem z udziałem jednostek wojskowych z trzynastu państw członkowskich i krajów partnerskich. Ostatecznie Polska wstąpiła do Sojuszu Północnoatlantyckiego i podpisała akt przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Traktatu Północnoatlantyckiego 12 marca 1999 r. w mieście Independence w amerykańskim stanie Missouri. Formalnie Polska stała się stroną Traktatu Waszyngtońskiego i członkiem Sojuszu Północnoatlantyckiego (akapit *Polska droga do NATO*, www.mfa.gov.pl/polityka_zagraniczna/szczyt_nato_2016/, dostęp: 11.10.2016 r.).

Z racji tego, że Siły Zbrojne RP podejmowały działania zmierzające do odnalezienia się w nowej rzeczywistości geopolitycznej, priorytetem stał się udział w misjach poza granicami kraju m.in.: pokojowe i stabilizacyjne pod auspicjami ONZ, NATO, KBWE/OBWE czy UE. Zaangażowano także siły dyplomatyczne i agencje humanitarne, których celem było osiągnięcie politycznego porozumienia bądź celów określonych mandatem (Pszenny, 2003, s. 46–47). Polska armia angażowała się w działania na rzecz

pokoju na terenie byłej Jugosławii w latach 90. XX w. oraz w Bośni i Hercegowinie na początku XXI w. pod nazwą operacyjną IFOR, SFOR oraz KFOR.

2.3.1. IFOR – Siły Implementacyjne

Europa Południowa od wielu lat była miejscem walk, konfliktów i antagonizmów na tle narodowościowym, religijnym i etnicznym. Powolny rozpad Federacji Jugosłowiańskiej zapoczątkowany wojnami w Chorwacji i Słowenii oraz ogłoszeniem niepodległości przez oba wymienione kraje 25 czerwca 1991 r., rosnąca destabilizacja regionu i rosnący problem Kosowa w latach 1990–1991 doprowadziły do podjęcia rozmów pokojowych (Kuczyński, Ray-Ciemiega, 2000, s. 29–41).

Wielokrotne, nieudane próby porozumienia i osiągnięcia pokoju na terenie Bałkanów między Bośnią i Hercegowiną, Serbią i Chorwacją doprowadziły do podjęcia rozmów przez dyplomację amerykańską, które zakończyły się porozumieniem pokojowym. Porozumienie to zostało zawarte 21 listopada 1995 r. w amerykańskiej bazie lotniczej w Dayton, zaś jego podpisanie nastąpiło 14 grudnia 1995 r. w Paryżu. Przestrzegania postanowień układu w Dayton miały nadzorować międzynarodowe siły pod dowództwem NATO. W myśl porozumienia Bośnia i Hercegowina miała stać się federacją złożoną z dwóch części: federacji chorwacko-muzułmańskiej (51% powierzchni kraju) oraz republiki serbskiej (49% powierzchni kraju). Stolicą Bośni i Hercegowiny pozostało Sarajewo – jako całkowicie zjednoczone miało wejść w skład części chorwacko-muzułmańskiej. Bośnia i Hercegowina otrzymała kolegialną prezydencję, dwuizbowy parlament, jeden bank centralny dla całego kraju oraz trybunał konstytucyjny. Na terenie kraju miał zostać zapewniony bezpieczny i swobodny przepływ ludności i powrót uchodźców do domów. Pokoju, w myśl porozumienia, miały pilnować jednostki IFOR (ang. *Implementation Force*) nadzorowane przez NATO jako następcę sił UNPROFOR, które działały pod auspicjami ONZ.

Operacja IFOR rozpoczęła się zaraz po podpisaniu układu pokojowego w Dayton. 16 grudnia 1995 r. Rada Sojuszu Północnoatlantyckiego zapoczątkowała największą operację wojskową *Joint Endavour* (Wspólne Przedsięwzięcie). Wprowadzenie w życie militarnych aspektów porozumienia pokojowego było możliwe dzięki rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1031. Kierowane przez NATO siły wielonarodowe – Siły Implementacyjne (IFOR) rozpoczęły misję 20 grudnia 1995 r. Mandat przyznano tylko na rok. Głównymi zadaniami operacyjnymi wojsk rozjemczych w Bośni były:

- a) zapewnienie wojskom własnego bezpieczeństwa przed atakami i zapewnienie swobodnego poruszania się po całym terytorium Bośni;
- b) przejmowanie i składowanie ciężkiego uzbrojenia i nadzorowanie demobilizacji pozostałych sił;
- c) pilnowanie, aby strony konfliktu przestrzegały zawieszenia broni i nie naruszały wytyczonych granic;
- d) kontrolowanie przestrzeni powietrznej nad Bośnią oraz obserwowanie ruchów wojsk;
- e) utworzenie mieszanych komisji wojskowych (ang. *Joint Military Commissions*) rozpatrujących spory między stronami konfliktu;
- f) niesienie pomocy ludności cywilnej i organizacjom pozarządowym prowadzącym działalność humanitarną.

W listopadzie 1995 r. Polska wysłała list wyrażający zainteresowanie udziałem swoich wojsk w misji IFOR. 5 grudnia Rada Ministrów podjęła uchwałę nr 141/95 w sprawie powołania Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Siłach Implementacyjnych w Bośni i Hercegowinie. Na podstawie ww. uchwały Ministerstwo Obrony Narodowej wydało dokumenty normatywne w celu sformowania i przygotowania do działań jednostkę wojskową w sile batalionu do wykonywania zadań na Bałkanach. 6 grudnia Polska została oficjalnie zaproszona do udziału w Siłach Implementacyjnych IFOR w Bośni i Hercegowinie (Kozerański 2012, s. 224). Polski Batalion tworzyła grupa 668² żołnierzy zawodowych i kontraktowych – ochotników z 16 batalionu powietrzno-desantowego z 6 Brygady Desantowo-Szturmowej z Krakowa (Kuczyński, Ray-Ciemiega, 2000, s. 96–98; Marszałek, 2014, s. 122). Batalion składał się z następujących pododdziałów i elementów: dowództwo i sztab batalionu, kompania zaopatrzenia i dowodzenia, trzy kompanie szturmowe (jedna z nich była wyposażona w bojowe wozy piechoty BWP-1, a dwie pozostałe w wozy rozpoznawcze BRDM-2), a także kompania wsparcie (Kozerański, 2012, s. 228). Wydzielony batalion działał w Brygadzie Nordyckiej, w ramach dywizji amerykańskiej. Brygadę Nordycką, a w późniejszym czasie Nordycko-Polską tworzyły: Dania, Szwecja, Norwegia, Finlandia i Polska. Operacja w Bośni była pierwszą praktyczną operacją, w której Polska współpracowała z NATO poza Programem dla Pokoju. W ramach udziału w IFOR w Brygadzie Nordycko-Polskiej, Polskiej Jednostce Wojskowej przyznano następujące zadania:

- a) organizacja punktów kontrolnych na linii rozdzielenia wojsk;

² Inne źródła podają, że polski batalion liczył ok 650 osób [za:] D. Kozerański (2012, s. 228).

- b) patrolowanie strefy rozdzielania wojsk (2 km po obydwu stronach linii przerwania ognia – rozdzielania wojsk), a także strefy do 10 km po obydwu stronach przerwania ognia – rozdzielania wojsk;
- c) gromadzenie informacji o polach minowych;
- d) kontrolowanie wycofywania wojsk i uzbrojenia poza uzgodnione linie/strefy w strefie odpowiedzialności batalionu;
- e) udzielanie pomocy pozostałym batalionom w ich rejonie odpowiedzialności na rozkaz dowódcy brygady;
- f) asysta i zabezpieczanie wymiany jeńców i więźniów;
- g) nadzorowanie bezpieczeństwa i swobody przemieszczania się osób cywilnych, w tym uchodźców i osób wysiedlonych, z ich mieniem osobistym;
- h) wsparcie działalności humanitarnej oraz odbudowy infrastruktury energetycznej, drogowej oraz gospodarczej (Kozerański, 2012, s. 223, 228; Kuczyński, Ray-Ciemieja, 2000, s. 96–98).

Elementarnymi sposobami działań i wykonywania powierzonych zadań przez polskich żołnierzy w ramach ISAF było: patrolowanie, kontrola osób i pojazdów przekraczających strefę rozdzielania wojsk na posterunkach kontrolnych (stałych oraz tymczasowych), eskortowanie konwojów z uchodźcami oraz pomocą humanitarną, wspieranie akcji przesiedleńczej, a także organizacja wolnych wyborów na terenie odpowiedzialności PKW. Patrolowanie miało na celu przede wszystkim demonstrowanie siły, rozpoznanie zamiarów działań byłych stron konfliktu, działania mylące, a także demonstracja jedności państw wchodzących w skład NPB (Brygady Nordycko-Polskiej). Patrole były organizowane także po to, by zbierać informacje o pracy patroli policyjnych po stronie serbskiej i chorwacko-muzułmańskiej. W rejonie odpowiedzialności organizowane były także patrole wielonarodowe połączone.

Polscy żołnierze wykonywali zadania także na stałych i tymczasowych punktach – posterunkach kontrolno-ochronnych. Były organizowane na trasach w strategicznie istotnych miejscach wzdłuż linii granicznej pomiędzy dawnymi stronami konfliktu. Żołnierze polskiego batalionu organizowali także punkty obserwacyjne (ang. *observation points*). Głównym celem stawianych punktów było uzyskanie bądź potwierdzenie informacji o lokalizacji bądź kierunku i sposobie działania lokalnych pododdziałów wojskowych czy grup ludności cywilnej. Najczęściej był to pluton w składzie dwóch pojazdów.

Z punktu widzenia działań sił ISAF ważnym zadaniem, a jednocześnie wyzwaniem dla polskich pododdziałów PKW było zapewnienie bezpieczeństwa przedstawicielom

poszczególnych grup etnicznych i narodowych w trakcie obchodów różnego rodzaju świąt religijnych z udziałem ludności lokalnej. Poza wyżej wymienionymi działaniami PKW organizował także punkty przejścia, czyli *crossing points*. Stawiano je między strefami rozdzielania bądź rejonami zamieszkałymi przez wrogie i odrębne grupy narodowościowe lub etniczne. Do podstawowych zadań załóg obsługujących punkty przejścia było: niedopuszczanie do przekraczania przejść przez lokalne siły wojskowe, wzbranianie pobytu na terenie odpowiedzialności wojsk stron konfliktu posiadających broń oraz materiały wybuchowe, sprawdzanie pojazdów i osób przekraczających linię graniczną pod względem posiadania i/lub przewożenia broni i materiałów wybuchowych, obserwacja przestrzeni naziemnej i powietrznej, a także informowanie ludzi przekraczających linię graniczną o fakcie, że siły IFOR nie są w stanie zapewnić im pełnego bezpieczeństwa po stronie przeciwnej. Kolejnym sposobem działania było zabezpieczanie demokratycznych wyborów i referendum jak np. zabezpieczenie przeprowadzenia referendum w gminie Usora w dniach 13–15 czerwca 1996 r. przez dowództwo NPB i batalion polski (Kozerański, 2012, s. 230–232). Ważnym zadaniem w stabilizowaniu sytuacji na terenie odpowiedzialności Brygady Nordycko-Polskiej, jakie otrzymał w marcu 1996 r. polski batalion było zdobycie i gromadzenie informacji o lokalizacji, zwyczajach, celach i kierunkach przemieszczania się bojowników islamskich Mudżahedinów. Grupa kilkuset bojowników została sprowadzona na teren Bałkanów w czasie wojny przez ludność muzułmańską i pozostała na tych terenach także po wojnie. Polscy żołnierze wraz ze wsparciem elementów brygadowych zdobyli dane na temat miejsca rozmieszczenia Mudżahedinów, ich liczby, wyposażenia i uzbrojenia, dróg podejścia do nich, infrastruktury zamieszkiwanych przez nich osiedli, a także rejonów dogodnych do obserwacji (Kozerański, 2012, s. 233).

W listopadzie i grudniu 1996 r. po pokojowo przeprowadzonych wyborach w Bośni, uzgodniono w Paryżu, a następnie w Londynie dwuletni plan konsolidacyjny pod auspicjami Rady Implementacji Pokoju. Jak piszą M. Kuczyński i M. Ray-Ciemiega (2000, s. 104) „na bazie tego planu i własnego studium nt. opcji bezpieczeństwa Ministrowie Spraw Zagranicznych i Obrony NATO uzgodnili, że zredukowana obecność militarna jest potrzebna dla zapewnienia stabilności niezbędnej dla konsolidacji pokoju. Zgodzili się oni, iż NATO powinno zorganizować Siły Stabilizacyjne (SFOR), które zostały uruchomione 20 grudnia 1996 r., w dniu w którym wygasł mandat IFOR”.

2.3.2. SFOR – Siły Stabilizacyjne

Jako następca sił IFOR – siły SFOR zostały powołane do życia rezolucją Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1088 i także działały na podstawie VII Karty Narodów Zjednoczonych, która mówi o narzucaniu pokoju. SFOR miały poprowadzić operację wojskową pod kryptonimem *Joint Guard*, czyli Wspólna Straż, do której zadań należało m.in.: kontynuowanie obecnych osiągnięć IFOR w stabilizowaniu sytuacji w tym regionie Europy; stwarzanie warunków koniecznych do umacniania pokoju w Bośni i Hercegowinie poprzez odstraszenie bądź powstrzymanie stron konfliktu od wznowienia działań wojennych lub takich, które mogą stwarzać zagrożenie pokoju; zapewnienie razem ze wzrostem udziału organizacji międzynarodowych oraz władz lokalnych w procesie normalizacji stopniową redukcję składu i roli SFOR. Planowo misja miała trwać 18 miesięcy i zakończyć działalność w czerwcu 1998 r. Reasumując, zadaniem SFOR była stabilizacja i umacnianie pokoju na terytorium Bośni i Hercegowiny (Kuczyński, Ray-Ciemiega, 2000, s. 104–105).

Polski Batalion Sił Stabilizacyjnych SFOR był zlokalizowany w mieście Teslić. Do zadań polskiej jednostki operacyjnej należało m.in.:

- a) zapewnienie bezpieczeństwa stanowi osobowemu w zgrupowaniach, w czasie przemieszczania oraz na wysuniętych posterunkach;
- b) dozór rejonu odpowiedzialności PKW koncentrując wysiłki na strefie rozgraniczenia stron na długości 35 km;
- c) egzekwowanie pełnej swobody ruchu i reagowanie w sytuacji naruszania postanowień pokojowych;
- d) kontrolowanie działań stron konfliktu i ich kontrola poprzez inspekcje deklarowanych miejsc dyslokacji wojsk i miejsc przechowywania sprzętu;
- e) rejestrowanie przechowywanej broni, amunicji wraz z wyposażeniem jednostek wojskowych;
- f) kontrolowanie i obserwowanie zaakceptowanych działań prowadzonych przez strony konfliktu przez SFOR;
- g) utrzymywanie stałego kontaktu i łączności ze stronami sporu;
- h) współpraca z CIMIC (Centrum Koordynacji Współpracy Cywilno-Wojskowej) w zakresie:
 - o gromadzenia informacji pośród społeczności lokalnej na temat rozwoju sytuacji, jaka może być zagrożeniem dla stanu osobowego bądź swobody ruchu na terenie odpowiedzialności batalionu polskiego;

- monitorowania społeczności cywilnej, by wesprzeć organizacje międzynarodowe, rządowe i pozarządowe w celu zrealizowania cywilnej części porozumienia pokojowego, głównie punktów związanych z uchodźcami i wysiedlonymi;
 - utrzymywania kontaktu z lokalnymi władzami i policją, a także z posterunkami policji międzynarodowej (IPTF) w pobliskich miejscowościach;
 - gromadzenia informacji o przypadkach zaistniałych i zaobserwowanych niezgodności z treścią porozumienia pokojowego i przekazywania ich zainteresowanym organizacjom;
 - promowania lokalnych projektów humanitarnych w rejonie odpowiedzialności;
- i) prowadzenie rozpoznania terenu;
 - j) utrzymywanie pododdziału szybkiego reagowania w sile plutonu w trzydziestominutowej gotowości do wzmocnienia działań SFOR w rejonie odpowiedzialności batalionu;
 - k) niszczenie pól minowych i bunkrów jako potencjalnego zagrożenia dla SFOR;
 - l) kontrolowanie, uzupełnianie i oznaczanie linii rozgraniczenia i strefy rozgraniczenia.

Zadania w obu misjach IFOR oraz SFOR są do siebie bardzo zbliżone. Różnica jest jedynie w nazewnictwie obu operacji wojskowych (Kozerański, 2012, s. 242, Kuczyński, Ray-Ciemieja, 2000, s. 106–107). ISAF działała w latach 1996–1999. Potem mandat misji był przedłużany do 2004 r. w celu zapewnienia bezpieczeństwa i kontynuacji wprowadzania ustaleń pokojowych z Dayton. Okres stacjonowania polskiego batalionu na terenie odpowiedzialności w Bośni i Hercegowinie został oceniony pozytywnie. Cechował się dużą dynamiką wprowadzanych zmian przy jednoczesnym wsparciu finansowym regionu (Kozerański, 2012, s. 252).

2.3.3. KFOR – Siły Pokojowe dla Kosowa

Konflikt na tle etnicznym i narodowościowym w Bośni i Hercegowinie nie był ostatnim do zażegnania na terenie byłej Jugosławii. Polski Kontyngent Wojskowy został zaangażowany w kolejną misję zagraniczną na terenie Kosowa w Siłach pokojowych dla Kosowa – *Kosovo Forces* (KFOR).

Ostateczne rozwiązanie konfliktu w Kosowie nastąpiło na skutek masakry 45 Albańczyków we wsi Racak 15 stycznia 1999 r. Winnymi za to zdarzenie uznano serbskie siły bezpieczeństwa. W konsekwencji NATO zagroziło obu stronom interwencją zbrojną. Propozycje pokoju były kilkakrotnie odrzucane i nieakceptowane. Dlatego też NATO

zorganizowało nocne naloty na instalacje wojskowe i siły serbskie, które stacjonowały w Kosowie. W wyniku mediacji międzynarodowych 28 maja 1999 r. władze serbskie zaakceptowały plan pokojowy. Federacyjna Republika Jugosławii formalnie zachowała suwerenność nad Kosowem ale oddawała sporny teren w ręce sił pokojowych KFOR i administratorowi prowincji, który został mianowany przez ONZ (Hudyma, 2011, s. 89–90).

Siły pokojowe KFOR powołano na mocy rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1244. Jak zdecydowano, misja rozpoczęła się 12 czerwca 1999 r. Po przejęciu rejonu odpowiedzialności do końca czerwca 1999 r. jednostki miały za zadanie rozminować teren i rozpocząć przygotowania do powrotu uchodźców (Ciupiński, Pawłowski, 2001, s. 120). Polskie jednostki wojskowe brały udział już we wcześniejszych misjach na Bałkanach, a żołnierze polscy byli pozytywnie odbierani przez lokalną społeczność. Do udziału w misji wyznaczono 18 Batalion Desantowo-Szturmowy z Bielska-Białej (z 6 Brygady Desantowo-Szturmowej). W I zmianie PKW udział wzięło 900 żołnierzy, w tym 750 spadochroniarzy, którzy stacjonowali od 1 lipca 1999 r.

Zadaniami polskiego batalionu były:

- a) przejęcie odpowiedzialności w sektorze Kačanik-Štrpce;
- b) nadzorowanie przebiegu procesu rozbrojenia i wypełnienia postanowień porozumień pokojowych w strefie odpowiedzialności;
- c) rozminowanie terenu, usunięcie niewybuchów oraz zapewnienie swobodnego poruszania się głównymi szlakami komunikacyjnymi;
- d) kontrola ruchu na przejściach granicznych w miejscowościach Deneral, Janković i Globocica;
- e) zorganizowanie systemu rozpoznania i monitorowania wskazanego sektora odpowiedzialności pod względem przestrzegania postanowień porozumień pokojowych;
- f) zapewnienie bezpieczeństwa na głównych drogach w strefie odpowiedzialności;
- g) eskortowanie konwojów z pomocą humanitarną.

10 lipca 2000 r. służbę w ramach operacji pokojowej KFOR rozpoczął Polsko-Ukraiński Batalion Sił Pokojowych (POLUKRBAT). Na ww. batalion składały się: komponent polski, wydzielony z 14. Brygady Pancernej oraz ukraiński z 310. Pułku Zmechanizowanego w Jaworowie. Siły POLUKRBAT liczyły 748 żołnierzy. Do zadań batalionu należało:

- a) monitorowanie i przestrzeganie podpisanych porozumień pokojowych w celu stworzenia warunków bezpiecznej egzystencji i normowania sytuacji w rejonie odpowiedzialności;
- b) nadzorowanie procesu wprowadzania ładu i porządku prawnego i umożliwienie kontynuowania tego procesu organizacjom i instytucjom cywilnym;
- c) wspieranie pomocy humanitarnej;
- d) wspieranie organizacji cywilnych w ustanowieniu prawa i porządku publicznego;
- e) rozminowania i usuwanie niewybuchów i zapewnienie swobody poruszania się głównymi szlakami komunikacyjnymi;
- f) całodobowa ochrona cerkwi w miejscowości Kacanik;
- g) zabezpieczanie dróg, którymi zaopatrywano siły KFOR, i które służyły do ewentualnej ewakuacji członków organizacji rządowych i pozarządowych;
- h) prowadzenie ochrony kościołów;
- i) prowadzenie patroli, których celem była demonstracja obecności militarnej wojsk KFOR w rejonie odpowiedzialności.

Wśród wielu zadań, jakie stały przez polskimi żołnierzami warto wymienić współpracę cywilno-wojskową, czyli CIMIC. Jej celem były działania, dzięki którym miała zostać przywrócona współpraca zwaśnionych stron. Żołnierze polscy byli angażowani w przyjmowanie, rozładowywanie i dystrybucję pomocy humanitarnej ludności serbskiej i albańskiej. Wszelka działalność CIMIC była łącznikiem pomiędzy stronami wojskową i cywilną. Dzięki wszystkim tym wysiłkom, jakie zastosowały siły KFOR można było stwierdzić, że na kontrolowanej przez wojska polskie i ukraińskie prowincji podniósł się poziom bezpieczeństwa, co skutkowało nielicznymi incydentami (Hudyma, 2011, s. 94).

Istotnym w tym względzie zadaniem sił pokojowych KFOR było przeciwdziałanie przemytowi i działalności grup przestępczych. Ich działalność była rejestrowana i rozpowszechniona szczególnie w rejonie przygranicznym pomiędzy Macedonią a Kosowem, głównie w strefie odpowiedzialności oddziału polsko-ukraińskiego POLUKRBAT. Przemycano głównie broń, narkotyki i inne substancje psychoaktywne, sprzęt elektroniczny, papierosy oraz kobiety. Dlatego też w PKW wydzielono w siłach szybkiego reagowania specjalne zespoły pościgowe (Hudyma, 2011, s. 94; Rawski, 2008, s. 34).

Misje na Bałkanach miały decydujący wpływ na członkostwo Polski w NATO i ostatecznie warunek ten został spełniony, a SZ RP mogły w praktyce przeciwiczyć i zastosować nowe procedury operacyjne i inne rozwiązania obowiązujące w NATO. Udział

w misjach na Bałkanach otworzył drzwi do udziału w bardziej spektakularnych misjach w Iraku i Afganistanie.

2.4. Polski Kontyngent Wojskowy w Iraku

Udział Polskich Kontyngentów Wojska Polskiego w misji stabilizacyjnej na terenie Iraku prowadził do dalszej profesjonalizacji armii (od 2008 r.) i jej żołnierzy, jednocześnie dał przyczynek do tego, by postrzegać SZ RP jako aktywnego członka koalicji antyterrorystycznej i liczącego się partnera w operacjach stabilizacyjnych na arenie międzynarodowych działań.

Przyczyn omawianej operacji wojskowej i jednocześnie zbrojnej interwencji należy doszukiwać w całokształcie działań państwa irackiego, jego stosunków gospodarczo-politycznych oraz militarnych na początku XXI w., jako złożony problem i splót wydarzeń. Wielu naukowców (Hudyma, 2011; Kozerański, 2006; Słowińska, 2014) spośród argumentów, dla których państwa koalicji zdecydowały się na inwazję militarną Iraku wymieniają:

- a) atak terrorystów Al-Kaidy 11 września 2001 r. na Centrum Handlu Światowego i Pentagon, co skutkowało zmianą postrzegania zarówno rządów samego Saddama Husajna, jak i potencjalnych zagrożeń dla krajów Zachodu;
- b) niebezpieczeństwo i zagrożenia posiadania przez Irak broni chemicznej i bakteriologicznej, które zostały przedstawione przez władze irackie po przyjęciu rezolucji ONZ nr 657 z dnia 3 kwietnia 1991 r.³;
- c) nieprzestrzeganie przez rząd iracki elementarnych praw człowieka;
- d) negatywne nastroje społeczno-religijne, stabilizacja regionu, a także długotrwały konflikt szyicko-sunnicki były najistotniejszymi powodami, dla których Stany Zjednoczone Ameryki Północnej w koalicji z innymi państwami m.in. Polską, Wielką Brytanią postanowiły przeprowadzić operację stabilizacyjną, która po kilku miesiącach okazała się zbrojną interwencją z licznymi działaniami bojowymi, a nie jedynie utrwalanie sytuacji (Hudyma, 2011; Kozerański, 2011).

Operacja *Iraqi Freedom* rozpoczęła się 19 marca 2003 r. rozkazem Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej i państw koalicji bez formalnego poparcia Niemiec czy Francji, ONZ i NATO.

Do zasadniczych celów opisywanej operacji zalicza się:

- a) obalenie reżimu dyktatora Saddama Husajna;
- b) zidentyfikowanie i wyeliminowanie broni masowego rażenia;

³ W raporcie Charlesa Duelfera z września 2004 r. nie stwierdzono składów broni chemicznej i biologicznej w chwili inwazji na Irak (Słowińska, 2014, s. 68).

- c) poszukiwanie i schwytanie oraz wyprowadzenie terrorystów z Iraku;
- d) gromadzenie danych na temat organizacji terrorystycznych i kierunków ich działań;
- e) zakończenie nałożonych uprzednio na Irak sankcji gospodarczych;
- f) pomoc humanitarna mieszkańcom i uchodźcom Iraku;
- g) zabezpieczenie irackich pól naftowych i innych dóbr należących do narodu irackiego.

Stanowisko polskiego rządu w sprawie inwazji na Irak było jasne. Polska od wielu lat pracowała na to, by być sojusznikiem Ameryki, a łamane prawa człowieka czy dyrektywy Narodów Zjednoczonych i sprzyjanie organizacjom terrorystycznym wpłynęły na pozytywną decyzję i wysłanie PKW do Iraku (Słowińska, 2014, s. 69). Tę sytuację tak oto opisuje Agnieszka Słowińska (2014) w artykule zatytułowanym *Polska obecność wojskowa w misji stabilizacyjnej w Iraku*: „O rozwoju kontaktów dwustronnych między Polską a Stanami Zjednoczonymi świadczyły liczne wizyty polityków. Podczas jednej z nich, w styczniu 2003 r., prezydent Aleksander Kwaśniewski usłyszał: „nie mamy w Europie lepszego przyjaciela niż Polska”.

Operację *Iracka Wolność* (ang. *Iraqi Freedom*) zapoczątkowały naloty amerykańskich i brytyjskich samolotów na cele strategiczne w Bagdadzie 20 marca 2003 r. Szybkość działań, techniczna i militarna przewaga sił koalicji oraz dobrze wyszkoleni żołnierze zakończyły inwazję i zajęcie Bagdadu 1 maja 2003 r. W konsekwencji Saddam Husajn został schwytany 13 grudnia 2003 r. oraz osądzony przed Specjalnym Trybunałem Irackim i skazany na karę śmierci w 2006 r. (Słowińska, 2014, s. 70).

Dla polskiego rządu znaczenia nabierał rodzaj mandatu, na podstawie którego wojsko miało wyruszyć z misją. W tej kwestii kluczowa była rezolucja RB ONZ nr 1483, uchwalona 22 maja 2003 r. Zgodnie z rezolucją sankcje finansowe i handlowe nałożone na Irak zostały zniesione. Tym samym przyznano Stanom Zjednoczonym i Wielkiej Brytanii prawo zarządzania państwem irackim do czasu powołania nowego rządu, uznając je, co oczywiste, za państwa okupacyjne, mające władzę w państwie arabskim. Wynikało to przede wszystkim z dominującej roli, jaką Amerykanie i Brytyjczycy odgrywali w owym konflikcie. Pozostałe państwa nie otrzymały statusu okupanta, pomimo tego zostały zobowiązane do przestrzegania reguł międzynarodowego prawa okupacyjnego. W związku z tym powyższe postanowienia dały podstawy prawne do stworzenia międzynarodowych sił stabilizacyjnych w Iraku. Ponadto po wydaniu rezolucji misja uzyskała wsparcie ONZ (Słowińska, 2014, s. 72).

Polski Kontyngent Wojskowy w Iraku rozpoczął swoją służbę w maju 2003 r., a zakończył 21 grudnia 2011 r. jako główny komponent Wielonarodowej Dywizji w ramach tzw. Koalicji Dobrej Woli (Chrzan, 2011–2012, s. 200; Polakow, 2012, s. 27). Wszystkie

wysłane kontyngenty PKW składały się z ochotników, wyrażających chęć wyjazdu na misje poza granicami kraju, którzy spełniali wszelkie wymogi oraz prezentowali odpowiedni stan zdrowia i kondycji psychicznej (*Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej; Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych*). W trakcie pięciu lat pobytu polskich żołnierzy nad Tygrysem i Eufratem stacjonowało dziesięć zmian PKW, a wymiana żołnierzy odbywała się w systemie rotacyjnym co sześć miesięcy. W związku z czym wielu uczestników przebywało w Iraku nawet dwa, trzy razy. Na początku misji do Iraku skierowano 193 polskich żołnierzy, którzy weszli w skład trzech grup:

- a) Polskiego Kontyngentu Wojskowego (PKW) Kuwejt, w którego skład weszło 56 komandosów jednostki specjalnej Grupy Reagowania Operacyjno-Mobilizacyjnego (GROM);
- b) PKW Jordania, w skład którego weszło 74 żołnierzy wzmocnionego plutonu likwidacji skażeń z 4. Pułku Chemicznego z Brodnicy;
- c) Okrętu Wsparcia Logistycznego Okrętu Rzeczypospolitej Polskiej (ORP) „Xawery Czernicki”, na którego pokładzie było 53 żołnierzy, i który stacjonował na wodach Zatoki Perskiej.

W początkowym okresie misji zadaniem PKW było prowadzenie działań bojowych pod postacią operacji specjalnych w przeważającej mierze przez żołnierzy wojsk specjalnych między innymi przez komandosów GROM-u. Po zakończeniu działań Polska otrzymała propozycję od rządu amerykańskiego o utworzeniu Wielonarodowej Dywizji Centrum-Południe, której generalnym zadaniem była stabilizacja sytuacji wewnętrznej w Iraku (Skowrońska, 2014, s. 71). Wielonarodowa Dywizja Centrum-Południe składała się z 24 państw, której przewodziła Polska. Terenem odpowiedzialności był region środkowo-południowy, w którego skład wchodziły prowincje: Nadżaf, Al-Kadisija, Karbala, Babil i Wasit o łącznej wielkości 65 tys. km². Dywizja licząca 9200 żołnierzy została podzielona na trzy brygady. Polska, mając do dyspozycji 2400 żołnierzy, odpowiadała za Babil i Karbalę.

Poniższa tabela ukazuje poszczególne zmiany PKW wraz z charakterem misji każdej zmiany oraz liczbę żołnierzy i pracowników wojska (Słowińska, 2014, s. 74).

Tabela 1. Charakter misji i liczba żołnierzy i pracowników wojska z poszczególnych zmian PKW w Iraku

Zmiana PKW	Charakter zmiany	Udział Jednostki Wojskowej (JW)	Liczba żołnierzy i pracowników wojska
I	Stabilizacyjna	12. Dywizja Zmechanizowana ze Szczecina	2415
II	Stabilizacyjna	11. Lubuska Dywizja Kawalerii Pancernej z Żagania 25. Brygada Kawalerii Powietrznej 10. Opolska Brygada Logistyczna 6. Batalion Desantowo-Szturmowy z Gliwic	2500
III	Stabilizacyjna	16. Pomorska Dywizja Zmechanizowana z Elbląga	2400
IV	Stabilizacyjno-szkoleniowa	11. Lubuska Dywizja Kawalerii z Żagania	1700
V	Szkoleniowo-stabilizacyjna	1. Warszawska Dywizja Zmechanizowana	1500
VI	Szkoleniowo-doradcza	12. Dywizja Zmechanizowana ze Szczecina	900
VII	Doradczo-szkoleniowa	12. Pomorska Dywizja Zmechanizowana z Elbląga	900
VIII	Doradczo-szkoleniowa	11. Lubuska Dywizja Kawalerii Pancernej z Żagania	900
IX	Stabilizacyjna i doradczo-szkoleniowa	1. Warszawska Dywizja Zmechanizowana	900
X	Stabilizacyjna i doradczo-szkoleniowa	12. Dywizja Zmechanizowana ze Szczecina	900

Zadaniami misji stabilizacyjnej były:

- zapewnienie porządku publicznego i bezpieczeństwa wojskom koalicji i liniom komunikacyjnym;
- zapewnienie bezpieczeństwa organizacjom humanitarnym i transportu zaopatrzenia dla lokalnej ludności;
- odbudowa zniszczonej infrastruktury przemysłowej, komunalnej i komunikacyjnej;
- pomoc w odzyskiwaniu skradzionych dóbr kultury;
- patrowanie granic strefy odpowiedzialności;
- wystawianie punktów kontrolnych;
- działania grup szybkiego reagowania;
- zapobieganie działaniom rebelianckim i terrorystycznym;
- zapewnienie bezpieczeństwa ludności cywilnej, dozór osób zatrzymanych;
- kontrola granic Iraku poprzez utrzymywanie bezpieczeństwa lotów (Chrzan, 2011, s. 202; Słowińska, 2014, s. 76).

W czasie następnych zmian PKW liczba żołnierzy zmalała do 900. Zmianom uległ także charakter poszczególnych zmian w Iraku. Kolejne zmiany PKW, licząc od IV, nie miały już statusu *stricte* stabilizacyjnych. Ich zadania polegały w głównej mierze na doradztwie i doszkalanii sił irackich, biorąc udział w akcjach bojowych tylko na ich wyraźną prośbę.

Dariusz Kozerański (2010) w swojej monografii poświęconej działaniom stabilizacyjnym na przykładzie doświadczeń X zmiany PKW w Iraku dokładnie podaje, jakie

były zadania do wykonania przez poszczególną zmianę w okresie jej działań. W trakcie pobytu w Iraku polscy żołnierze borykali się z różnymi sytuacjami trudnymi, często zagrażającymi życiu i zdrowiu. Wśród nich: używanie przez iracką partyzantkę improwizowanych urządzeń wybuchowych tzw. IED (ang. *Imrovised Explosive Device*, podobne urządzenia i bomby wykorzystywała partyzantka i bojownicy afgańscy), co skutkowało wypadkami, licznymi urazami i ranami oraz utratą sprzętu wojskowego, a także organizację zasadzek na konwoje i patrole czy punkty kontrolne bądź bazę wojskową (Ogdowski, 2011, s. 15).

Jak relacjonował jeden z żołnierzy uczestniczących w misji ISAF w Afganistanie w 2009 r.:

„IED wykonuje się z gotowych elementów – bomb, pocisków czy granatów – bądź tworzy od podstaw z materiałów wybuchowych, z wykorzystaniem rozmaitych nośników: wiader, garnków, rur itp. Zamaskowany, najczęściej wkopany w ziemię detonuje pod wpływem nacisku lub poprzez zdalne odpalenie – z użyciem kabla i wiązki elektrycznej bądź fal radiowych” (Ogdowski, 2011).

Następny cytat obrazuje ogrom zniszczeń wyrządzonych ręcznie robionymi bombami i urządzeniami wybuchowymi przez partyzantkę i bojówkę afgańską:

„Amerykanin wiedział, co mówi – w 2009 r. ponad sześćdziesiąt procent zabitych żołnierzy ISAF padło ofiarą IED, jak oficjalnie nazywa się miny-pułapki. W kolejnym roku w takich okolicznościach poległo aż 268 jego rodaków, co stanowiło pięćdziesiąt cztery procent całości amerykańskich strat w Afganistanie. Tak naprawdę ci chłopcy zginęli, zanim zdążyli sięgnąć po broń” (Ogdowski, 2011, s. 15).

Misja w Iraku i wszelkie działania bojowe i stabilizacyjne w tym okresie miały charakter wojny *asymetrycznej* lub *działań asymetrycznych*. To sytuacja zderzenia dużych i uzbrojonych w nowoczesne technologie armii z mniejszymi partyzanckimi siłami dysponującymi często przestarzałym sprzętem wojskowym. Walczące strony cechuje nierówny potencjał bojowy, natomiast strona atakująca posiada siły i środki o znacznie mniejszych możliwościach bojowych niż strona atakowana.

Dzięki udziałowi PKW w misji stabilizacyjnej w Iraku dokonały się w Wojsku Polskim zasadnicze zmiany. Przede wszystkim wprowadzono elementy szkolenia do udziału w misjach pokojowych i stabilizacyjnych takie jak: kurs C-IED, czyli nauka techniki przeciwdziałania użyciu improwizowanych ładunków wybuchowych czy kurs SERE (ang. *Survival, Evasion, Resistance, Escape*). Ma on wyposażać żołnierzy w wiedzę i procedury

podczas dostania się do niewoli, oddalenia się od sił własnych, kształtowanie umiejętności przeżycia w trudnych warunkach, unikania kontaktu z wrogiem, oporu i ucieczki z niewoli (Chrzan, 2011, s. 204).

2.5. Polski Kontyngent Wojskowy w Afganistanie

Jak wskazuje M. Polakow (2012, s. 33), rezolucją Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1378 z dnia 14 października 2001 r. społeczność międzynarodowa określiła Afganistan jako centrum pobytu terrorystów Al-Kaidy. Tym samym operacja wojskowa w tym kraju została uprawomocniona. Podstawą prawną do utworzenia sił ISAF (ang. *International Security Assistance Force*) w celu wspomagania afgańskich władz przejściowych w utrzymywaniu bezpieczeństwa w Kabulu i okolicach. Z kolei dzięki Porozumieniu Technicznemu ustalono, że ISAF będą wspierały i wspomagały zarazem organizację i treningi nowo utworzonych sił bezpieczeństwa, a także jednostek zbrojnych w Afganistanie. W czasie funkcjonowania sił ISAF ich liczebność zwielokrotniono z kilkuset w I zmianie do kilku tysięcy żołnierzy w IV zmianie (ok. 8390). Kolejna rezolucja RB ONZ nr 1510 z dnia 13 października 2003 r. rozszerzyła mandat sił ISAF o: wspieranie rządu afgańskiego w zapewnieniu bezpieczeństwa, odbudowę struktur i instytucji państwowych oraz o tworzenie warunków do rozwoju ekonomicznego w kraju.

Chrzan K. (2011, s. 202) wskazuje, że okres działalności polskich żołnierzy w Afganistanie przypadł na lata 2002–2007, przede wszystkim udział w operacji *Enduring Freedom* (Trwała Wolność) jako bezpośredni skutek ataków terrorystycznych w Nowym Jorku 11 września 2001 r. Udział Polski interpretuje się i wyjaśnia jako afirmację natowskich zobowiązań. I zmiana PKW rozpoczęła służbę w 2002 r. w bazie Bagram w składzie 120 żołnierzy. W tym czasie działali głównie żołnierze o umiejętnościach chemicznych i saperskich, logistycy, a także żołnierze wojsk specjalnych Grupy Reagowania Operacyjno-Mobilizacyjnego (GROM). Głównymi zadaniami PKW były: odbudowa infrastruktury bazy i lotniska oraz rozminowanie terenu wokół bazy. Ponadto znakowali oni pola minowe i wyznaczali na nich drogi. Polscy żołnierze zbudowali m.in. pięciokilometrowy odcinek drogi do wioski Szaka oraz zbudowali od podstaw osłony stanowisk dla belgijskich samolotów (Jureńczyk, 2016, s. 252; Polakow, 2012, s. 34).

W ramach PKW ISAF, która była kolejną misją po operacji *Trwała wolność*, do Afganistanu została skierowana grupa 1000 żołnierzy. 750 z nich stanowiła Polska Grupa Bojowa. Siły rozmieszczono na trzech prowincjach: Paktika, Ghazni i Kandahar.

Do zasadniczych elementów kontyngentu I zmiany PKW ISAF M. Polakow (2012, s. 34) wymienia:

- dowództwo PKW (Bagram);
- personel struktur dowódczych wojsk koalicyjnych (Kabul);
- Batalionowa Polska Grupa Bojowa (zachodnia Paktika i wschodnia część Ghazni);
- Zespół Operacji Specjalnych (Kandahar);
- Wojskowy Zespół Doradczo-Łącznikowy (ang. *Operational Mentoring Liaison Team* – OMLT, Gardez);
- Narodowy Element Zaopatrywania (Bagram, Sharana);
- Zgrupowanie nr 2 (Mazar-e-Sharif).

Ten okres działalności PKW uznaje się za okres działań stabilizacyjnych, niejednokrotnie przeplatany działaniami bojowymi. Przy formowaniu IV zmiany PKW postanowieniem Prezydenta RP z kwietnia 2008 r. zwiększono liczbę żołnierzy i pracowników wojska z 1,2 tys. do 1,6 tys. osób. Wiodącym modulem bojowym IV zmiany PKW od listopada 2008 r. były Polskie Siły Zadaniowe – PSZ (ang. *Polish Task Force White Eagle*). Składała się z dwóch batalionów zmotoryzowanych oraz Samodzielnej Grupy Powietrzno-Szturmowej. IV zmiana PSZ funkcjonuje w prowincji Ghazni. Grupa PSZ prowadziła działania informacyjne mające na celu uświadomienie społeczeństwu afgańskiemu celów i zadań prowadzonej operacji i działania na rzecz poprawy wizerunku sił ISAF, a także dementowanie fałszywych informacji, jakie rozpowszechniali rebelianci, czyli grupy terrorystyczne takie, jak: Al-Kaida, talibowie, grup kryminalne i mafijne, które nie uznają władz Afganistanu i sił koalicji, i które występują przeciwko nim. Zadaniem PSZ było stworzenie takich warunków, aby władze Afganistanu mogły przejąć pełną odpowiedzialność za prowincję oraz współpraca z armią afgańską (ANA) oraz afgańską policją. Wszelkie działania były realizowane wspólnie, tak by jednocześnie doskonalić umiejętności afgańskich żołnierzy i policjantów (Gaj, 2012, s. 45).

Kolejna, V zmiana PKW składa się z Operacyjnych Zespołów Doradczo-Szkoleniowych (ang. *Police Observer Liaison Team* – POMLET). Istotnym obszarem działań Polaków jest wsparcie i rozwój administracji. Zadanie to wypełniały PSZ.

IX zmiana PKW koncentrowała się przede wszystkim na działaniach z ANSF, które poskutkowały przechwyceniem znacznej ilości środków bojowych, jak np. ponad 8,5 ton materiału wybuchowego do budowy IED oraz broni. W działaniach bojowych zginęło ponad 250 bojowników w starciach z polskimi wojskami (Gaj, 2012, s. 45; Polakow, 2012, s. 39–42). Celem współpracy z ANSF było utrzymanie osiągniętego poziomu bezpieczeństwa oraz

koncentracja na szkoleniu i doradzaniu tej jednostce organizacyjnej. Lata 2013–2014 koncentrowały się na osiągnięciu zdolności do wycofania PKW z Afganistanu przy jednoczesnym wsparciu i doradztwie w działalności operacyjnej, prowadzonej samodzielnie przez ANSF i władze prowincji Ghazni (Jureńczyk, 2016, s. 254). Reasumując, do zadań polskich żołnierzy misji ISAF w Afganistanie należało:

- a) prowadzenie operacji przeciw rebelianckich;
- b) prowadzenie patroli rozpoznawczych (w tym celu Polacy wykonali ponad 970 patroli, 90 operacji bojowych i 110 konwojów);
- c) wspieranie zadań ANSF;
- d) włączanie się w operacje humanitarne;
- e) współpraca z lokalnymi władzami zarówno świeckimi, jak i religijnymi, starszyznami oraz z miejscową ludnością;
- f) zapewnienie bezpieczeństwa przejazdu na odcinku odpowiedzialności. W tym celu polscy żołnierze obsadzali także posterunki ogniowe przy trasie Kabul- Kandahar;
- g) ochrona baz oraz podmiotów będących na terenie prowincji, wyznaczanie drogi strategicznej;
- h) zapobieganie przedostawaniu się grup rebeliantów na obszary chronione;
- i) przeciwdziałanie przemytowi broni i narkotyków;
- j) zapewnienie ochrony pracownikom PRT;
- k) doradzanie i szkolenie wydzielonych pododdziałów afgańskich;
- l) wspieranie wyznaczonych sił afgańskich na szczeblu batalionu w planowaniu i prowadzeniu operacji bojowych;
- m) udzielanie pomocy siłom ISAF w zakresie wsparcia artyleryjskiego, bezpośredniego wsparcia lotniczego i pomocy medycznej;
- n) patrolowanie terenu odpowiedzialności w celu zapewnienia bezpieczeństwa mieszkańcom oraz własnemu stanowi osobowemu.

Jak podaje Jureńczyk (2016, s. 260), żołnierze X zmiany PKW ISAF z PSZ i ich ograniczenia realizowali 4,5 tys. operacji kinetycznych i ponad 7,2 tys. operacji niekinetycznych. W działaniach bojowych swoje zasługi i znaczenie miała kampania zimowa pod kryptonimem *Eagle Rampage* (Orle Szaleństwo). Żołnierze zmiany zatrzymali 234 osoby, w tym 9 z Połączonej Listy Celów Priorytetowych (*Join Prioritized Effects List – JPEL*), wyeliminowali z walki 46 rebeliantów i zlikwidowali blisko 60 składów napełnionych środkami bojowymi. Od 2015 r. w Afganistanie stacjonuje kontyngent ok. 120 żołnierzy

i pracowników wojska w ramach misji doradczo-szkoleniowej *Resolute Support*. Najważniejszymi jej zadaniami są:

- a) doradztwo na szczeblu strategicznym i operacyjnym afgańskim dowództwom i instytucjom podległym Ministerstwu Obrony Narodowej i Spraw Wewnętrznych Afganistanu;
- b) doradzanie 203. Korpusowi Afgańskiej Armii Państwowej, jednostkom Afgańskiej Policji Państwowej i Regionalnemu Centrum Operacyjnemu;
- c) ochrona doradców i bazy;
- d) doraźna ochrona konwojów logistycznych.

W okresie 2001–2014 w Afganistanie służbę pełniło 28 tys. żołnierzy i pracowników WP, w tym w operacji Trwała Wolność 1,3 tys. natomiast w operacji ISAF ok. 27,1 tys. osób. Polscy żołnierze przeprowadzili blisko 500 operacji bojowych i 22 tys. patroli. W tym czasie śmierć poniosło 43 żołnierzy i 2 pracowników wojska (Jureńczyk, 2016, s. 262–263).

2.6. Rekrutacja do służby poza granicami kraju

Zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych żołnierz zawodowy może być wyznaczony lub skierowany do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami kraju. Wybrani żołnierze z wyznaczonych jednostek są kierowani na badania lekarskie i ocenę ich zdolności psychofizycznej do udziału w misji poza granicami kraju przez wojskowe komisje lekarskie. Przechodzą tzw. kwalifikację do służby poza granicami kraju. Następnym etapem jest profesjonalne przygotowanie stanów osobowych do udziału w misjach zagranicznych.

2.7. Przygotowanie profesjonalne do służby zagranicznej

W latach 1953–2012 wzięło udział niemal 117,4 tys. polskich żołnierzy i pracowników wojska w ponad 70 operacjach pokojowych ONZ w najbardziej konfliktogennych rejonach w Afryce, Azji, Europie i na Bliskim Wschodzie. Początkowo wojsko polskie nie posiadało znaczących doświadczeń w profesjonalnym przygotowaniu komponentu wojskowego do udziału w misjach poza granicami kraju. Z początku proces przygotowania polegał na formowaniu i powoływaniu specjalnych jednostek wojskowych, realizowaniu zadań o charakterze organizacyjno-szkoleniowym, a także zadań związanych z przemieszczeniem w rejon mandatowy. Szkolenia przygotowujące do udziału w tego typu przedsięwzięciach

trwały od kilku tygodni do kilku miesięcy, a tematyka zależała od rejonu prowadzonych działań i dotyczyły głównie: genezy konfliktów i sytuacji panującej w państwie, na którego terenie planowano zadania mandatowe; charakterystyki geograficznej, demograficznej i militarnej obszaru konfliktu; sytuacji społeczno-politycznej, charakterystyki sił zbrojnych stron konfliktu; analizy oficjalnych dokumentów takich jak dokumentów układu rozejmowego czy układu pokojowego; wybranych problemów prawa międzynarodowego; prawa i porządku w rejonie mandatowym oraz zasad pracy i bytowania w trudnych warunkach klimatycznych i terenowych. Przeprowadzono szkolenia z języka obcego, jaki obowiązywał w kraju konfliktu i operacji militarnej (głównie były to języki angielski lub francuski). W proces przygotowań aktywnie brali udział byli ambasadory RP, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem z tymi, którzy mają na misje wyruszyć (Wyłupek, 2015).

Na potrzeby operacji pokojowych ONZ zaczęto wykorzystywać zwarte oddziały wojskowe w ramach Doraźnych Sił Zbrojnych ONZ (UNEF II) i dlatego w 1973 r. utworzono Polską Wojskową Jednostkę Specjalną (PWJS) na Bliskim Wschodzie. Wykonywała ona zadania w rejonie Egiptu i Izraela, a następnie w Syrii. Okres przygotowania zmiany trwał cztery miesiące i obejmował kurs intensywny dwumiesięczny z zakresu języka obcego oraz kursy specjalistyczne, np. dla kierowców z zakresu przepisów o ruchu drogowym obowiązujących w rejonie wykonywania zadań, umiejętności jazdy z dużym obciążeniem w trudnym terenie. Inne kursy dotyczyły przygotowania służb łączności, lekarzy, służb remontowych, a także szkolenie społeczno-polityczne. Szkolenie to zawierało następujące zagadnienia: wojskowe, ekonomiczne i polityczne znaczenie regionu, historie konfliktów w rejonie mandatowym, sytuacja panująca na linii rozdzielenia stron, sytuacja społeczna i gospodarcza regionu; tradycja, kultura i religia oraz zwyczaje i obyczaje panujące w rejonie konfliktu (Wyłupek, 2015, s. 106–108).

W 1989 r. utworzono Centrum Szkolenia na potrzeby Sił Pokojowych w Kielcach. Miało realizować zadania związane z profesjonalnym przygotowaniem polskich kontyngentów wojskowych do udziału z misjach i operacjach pokojowych i stabilizacyjnych. Wykładowcami byli żołnierze zawodowi i pracownicy wojska uprzednio uczestniczący w misjach zagranicznych, posiadający odpowiednią wiedzę i doświadczenia z zakresu tematyki poruszanej w trakcie szkolenia. Pierwsze szkolenia trwały dwa i pół miesiąca i składały się z kursów z języka obcego obowiązującego w rejonie mandatowym, kursu specjalistycznego z zakresu obowiązujących procedur operacyjnych i dyrektyw logistycznych oraz szkolenia zgrywającego kontyngent wojskowy.

Po wydarzeniach 11 września 2001 r. w USA w wyniku poparcia przez społeczność międzynarodową tzw. wojny z terroryzmem w tym polskich władz – od 2002 r. Siły Zbrojne RP brały czynny i aktywny udział w operacji *Enduring Freedom* w Afganistanie oraz od 2003 r. na terenie Iraku. Żołnierze prowadzili zarówno operacje typowo bojowe, jak i wspieranie i koordynację działań stabilizacyjnych. Na początku XXI w. w wyniku ewolucji i ciągłych przeobrażeń procesu przygotowań dokonał się podział z uwagi na charakter przyszłych operacji i podmioty zaangażowane w ich realizację: przygotowanie uczestników operacji prowadzonych z mandatu międzynarodowych organizacji pokojowych realizowano w Centrum Szkolenia na potrzeby Sił Pokojowych w Kielcach oraz w wybranych jednostkach wojskowych. Przygotowanie do udziału w operacjach realizowanych pod egidą NATO oraz od 2003 r. w operacji w Iraku, Stanów Zjednoczonych odbywało się w macierzystych jednostkach wojskowych według procedur wielonarodowych sił zadaniowych (*Combined Joint Task Forces – CJTF*), a także programów rozszerzonych o problematykę pokojową (Wyłupek, 2015; Falecki, 2014).

Kolejne lata udziału w operacji *Iraqi Freedom* spowodowały wydłużenie procesu przygotowań. Ostatecznie wypracowano trzyetapowy, realizowany w cyklu półrocznym systemie przygotowań. Proces przygotowań PKW Irak składał się z niniejszych etapów: przygotowawczego, specjalistyczno-zgrywającego oraz końcowego, a szkolenie rozpoczynano w momencie sformowania pododdziału. Zgodnie z koncepcją opracowaną przez R. Sorokosza (za: Wyłupek, 2015, s. 112–115) etap przygotowawczy był realizowany przez dowództwo i sztab PKW w wybranych jednostkach wojskowych. Celem pierwszego etapu było sformowanie kontyngentu wojskowego i uzyskanie danych poprzez uczestnictwo w spotkaniach i konferencjach mających wpływ na przeprowadzenie procesu przygotowań odpowiednio do zadań. Określano zasadnicze zadania szkoleniowe i potrzeby w zakresie zabezpieczeń planowanych zamierzeń szkoleniowych. Na tym etapie kładziono nacisk na następujące działania (Ordyniec, 2012, s. 1–10)

- a) opracowanie etatu;
- b) powołanie komisji i prowadzenie kwalifikacji do służby w składzie PKW;
- c) kursy i szkolenia dla formujących poszczególne pododdziały;
- d) badania lekarskie, w tym wydanie certyfikatu zdrowia oraz szczepienia ochronne;
- e) opracowanie dokumentacji szkoleniowej i programów szkolenia;
- f) zaplanowanie kursów dla kadry sztabów i dowódców;
- g) zaplanowanie wykorzystania i dostosowanie do potrzeb bazy szkoleniowej;
- h) zgromadzenie środków materiałowo-technicznych na realizację procesu szkolenia;

- i) przygotowanie do przyjęcia żołnierzy spoza macierzystych jednostek;
- j) doskonalenie znajomości języka angielskiego.

Etap szkolenia specjalistycznego i zgrywającego cechowało przygotowanie sztabów (dywizji, brygady, batalionów), a także dowódców pododdziałów i żołnierzy do wykonywania zadań w obszarze prowadzonej misji. Szkolono w ośrodkach szkolenia poligonowego, ośrodkach i centrach szkoleniowych oraz w wybranych do tego celu jednostkach wojskowych. R. Sorokosz (2006) wyróżnia dwa okresy szkolenia: indywidualne drużyna – pluton, a także kompania – batalion. Priorytetem późniejszej działalności bojowej było odpowiednie przeszkolenie drużyny i plutonu. Tematyka szkoleń i kursów ulegała zmianie wraz ze mianami charakteru i etapu operacji na terenie Iraku. W szkoleniu pododdziałów kładziono nacisk na ćwiczenia taktyczne i ogniowe. Szkolenie taktyczne obejmowało: mówienie formy i metod ataków terrorystycznych i innych zagrożeń w obszarze operacji, naukę jazdy z dużą prędkością i w różnych warunkach terenowych i pogodowych zarówno w dzień, jak i w nocy, z wykorzystaniem przyrządów noktowizyjnych, posługiwanie się systemami informatycznymi i środkami łączności m.in. łączności satelitarnej, zasady i metody przeszukiwania terenu i obiektów, posługiwanie się GPS (ang. *Global Positioning System*) oraz ratownictwo medyczne i procesy ewakuacji medycznej. Poza tym omawiano charakterystykę min-pułapek i zasady postępowania w razie kontaktu z nimi, reguły prowadzenia działań zbrojnych zgodnie z założeniami międzynarodowego prawa wojennego i konwencji, działanie odwodu sił szybkiego reagowania (QRF, z ang. *Quick Reaction Forces*), współpracę pododdziałów zmechanizowanych ze śmigłowcami i procedury nawiązywania i utrzymywania łączności radiowej i wspólne strzelania, zasady działania w punktach kontrolnych i wzajemne ubezpieczanie się, sposoby odpierania ataku na patrole i konwoje.

Szkolenie ogniowe składało się natomiast głównie z tematyki dotyczącej: umiejętności prowadzenia ognia z uzbrojenia wykorzystywanego przez PKW, prowadzenia ognia z poruszających się pojazdów – zgodnie z warunkami strzelań sytuacyjnych, użycia granatów bojowych w trakcie prowadzenia w terenie zabudowanym, posługiwania się urządzeniami służącymi do prowadzenia obserwacji i ognia w warunkach ograniczonej widoczności.

Etap trzeci, ostatni, kładł nacisk na sprawdzenie przygotowania kontyngentu wojskowego, zapewnienie sprawnego przemieszczenia sił i środków w obszar operacji i przejęcie zadań od wcześniejszej zmiany PKW. Realizowano następujące zadania: zakończenia procesu formowania kontyngentu, szkolenia doskonalącego, sprawdzenia przygotowania dowództw, sztabów oraz pododdziałów, wyeliminowania niedociągnięć

stwierdzonych w czasie ćwiczenia sprawdzającego, indywidualnego przygotowania stanów osobowych; wykorzystania urlopów i ostatecznie przemieszczenia do obszaru operacji (Ordyniec, 2012, s. 1–10; Sorokosz, 2006, s. 23–26).

Operacja Międzynarodowych Sił Wspierania Bezpieczeństwa (ISAF) prowadzona przez Sojusz Północnoatlantycki była pierwszą operacją prowadzoną według globalnej strategii reagowania na zagrożenia bezpieczeństwa NATO poza jego obszarem odpowiedzialności (Wyłupek, 2015). W procesie przygotowań kontyngentu wojskowego do udziału w tejże misji szeroko wykorzystano doświadczenia zmian PKW Irak i wcześniejszych misji, w których polska armia była zaangażowana (Elak, 2010; Sorokosz, 2006).

2.8. Charakter realizowanych zadań i sytuacje trudne w misjach zagranicznych

Już w latach 60. XX w. pisano w polskiej literaturze przedmiotu o istocie czynności i sytuacjach trudnych. Wśród polskich psychologów tematyką tą zajmował się wybitny naukowiec profesor Tomasz Tomaszewski. Teorię o czynnościach i sytuacjach trudnych opisał i rozwinął w pracy zbiorowej pod tytułem *Psychologia jako nauka o człowieku* (Maruszewski, Reykowski, Tomaszewski, 1967, s. 222).

Zanim wymienione zostaną sytuacje trudne w misjach poza granicami kraju i charakter realizowanych zadań, najpierw wprowadzę czytelnika w *teorię czynności i sytuacji trudnych prof. Tomaszewskiego*. Teoria ta dotyczy aktywności człowieka i elementarnej zależności, jaka zachodzi między człowiekiem a światem, który go otacza. Jak pisze Tomaszewski (1967):

„Stan aktywności jest normalnym stanem każdej żywej istoty. W szczególnym stopniu odnosi się to do człowieka ze względu na szczególnie wielkie zróżnicowanie zjawisk w otaczającym go świecie, a także ze względu na szczególną złożoność jego własnej natury. [...] Stanem normalnym człowieka jest aktywność, a zdarzenia zewnętrzne modyfikują jedynie aktywność, która się już odbyła” (s. 232–233).

Aktywność organizmów żywych przejawia dwie istotne cechy. Po pierwsze ma ona charakter ukierunkowany, a po drugie jest ona zorganizowana. Procesy ukierunkowane i zorganizowane T. Tomaszewski nazywa właśnie czynnościami. Aktywność człowieka składa się z ukierunkowanych i zorganizowanych czynności.

Czynności są procesami ukierunkowanymi i przez to zmierzają do określonego stanu końcowego, czyli do wyniku, np. czynność szukania zmierza do znalezienia szukanego

przedmiotu. Czynności są zorganizowane, co, według autora, oznacza, że posiadają określoną strukturę. W teorii wymienia się następujące rodzaje czynności, zaczynając od elementarnych, a kończąc na bardziej złożonych: czynności wegetatywne, ruchowe (motoryczne), lokomocyjne, manipulacyjne, komunikacyjne oraz werbalne.

Czynności wykonywane są zawsze w określonych warunkach, a sam przebieg czynności zależy jest od otoczenia. W trakcie wykonywania czynności zachodzą w otoczeniu zdarzenia i procesy, które modyfikują jej przebieg. Te właśnie zdarzenia i procesy, które nie zaliczają się do czynności, ale odbywają się równocześnie z nią i wpływają na jej przebieg, nazywa autor (Tomaszewski, 1967, s. 260) warunkami. Zadanie, które człowiek realizuje, czynność, którą w tym celu wykonuje, i warunki, w jakich to czyni, stanowią zamknięty system, w którym wszystkie elementy są powiązane wzajemnymi zależnościami. Z określonych warunków wynikają określone zadania, które trzeba wykonać; określone zadanie może być wykonane tylko za pomocą określonych czynności i tylko w określonych warunkach; wykonywanie czynności w określonych warunkach prowadzi nie tylko do określonych wyników, ale modyfikuje także same warunki, gdyż każda czynność pociąga za sobą różnorodne skutki i pozostawia ślady.

Niektóre systemy ulegają stabilizacji w toku życia człowieka. Pod wpływem pewnych określonych warunków ustalają się zadania, które człowiek podejmuje, i sposoby dzięki którym te zadania realizuje. Zadania z kolei dopasowują się do warunków oraz możliwości ich wykonania, a czynności do zadań i do warunków, przy stabilizacji zadań i czynności także stabilizują się warunki. Zgodnie z powyższymi rozważaniami i założeniami, zrównoważony system czynności, zadań i warunków nazywa się *sytuacją normalną*. Analogicznie, potrzeby i zadania, które znajdują względnie ustabilizowane warunki i sposoby realizacji nazywają się potrzebami i zadaniami normalnymi; warunki, w których normalne potrzeby i zadania mogą być realizowane – warunkami normalnymi. Natomiast czynności dzięki którym człowiek wykonuje w normalnych warunkach swoje normalne zadania bądź zaspokajają swoje normalne potrzeby są czynnościami normalnymi.

Normalne sytuacje mają dwojaki charakter: społeczny oraz indywidualny. Społeczny charakter określa fakt, iż w określonym społeczeństwie, w danej fazie jego rozwoju historycznego stabilizuje się i wykształca pewien poziom potrzeb i zadań, jakie ludzie realizują oraz warunków, w jakich je realizują, a zarazem sposobów, jakimi się posługują. Dzięki tym procesom kształtują się określone standardy życia i zarazem subiektywne poczucie normalności. Warunki pracy, które w krajach przemysłowo zaoferowanych są społecznie normalne i w pełni akceptowalne, w krajach o wyższym poziomie życia mogą być

odczuwane jako nieznośne czy wręcz zagrażające potrzebom i zadaniom człowieka, jakie ma do zrealizowania. Indywidualny charakter oznacza fakt, że pewne sytuacje dla jednego człowieka będą normalne, a inne za nienormalne.

Występuje jeszcze inna sytuacja, kiedy to jeden ze składowych elementów systemu ulega zmianie i człowieka znajduje się wtedy w sytuacji anormalnej. Sytuacja, w których naruszona zostaje równowaga (homeostaza) elementów podstawowych (zadań, czynności, warunków i cech podmiotu) nazywa się *sytuacją trudną*. W badaniach własnych autorki pracy, zakłada się, że osoby badane wykonujące zawód żołnierza zawodowego spotykają się właśnie z sytuacjami trudnymi, w szczególności jako uczestnicy misji poza granicami kraju. W związku z powyższym, opisane zostaną rodzaje sytuacji trudnych w ujęciu teorii czynności T. Tomaszewskiego (1960). Przede wszystkim autor koncepcji dokonał rozróżnienia na trudności obiektywne i subiektywne. Te pierwsze występują wtedy, gdy człowiek zdolny do wykonywania normalnych zadań w normalnych warunkach staje wobec zadań bądź warunków, które tę normę przekraczają. Wynikają one ze zmienności otoczenia, czyli z nowych zadań, ze zmiennych warunków (np. na skutek wprowadzenia nowych narzędzi lub metod), które wymuszają na człowieku wykonywanie odmiennych niż dotąd czynności.

Trudności subiektywne, jako drugi rodzaj, występują wtedy, gdy w sytuacji normalnej jednostka nie może sprostać jej wymaganiom, czyli nie jest w stanie wykonać normalnych zadań w normalnych warunkach. Trudności subiektywne mogą mieć charakter przejściowy lub trwały. Przejściowy charakter owych trudności wiąże się z wahaniami w zakresie zdolności oraz stosunku do pracy obserwowanymi u każdego człowieka, czyli w związku ze zmęczeniem, stanem emocjonalnym czy przejściowymi chorobami, z osobistymi problemami, ze zmianą zainteresowań czy strachu.

Reasumując, oba rodzaje trudności pozostają ze sobą w stałym związku i dlatego poniżej autor wymieni najważniejsze typy sytuacji trudnych, jakimi są: deprywacje, przeciążenia, utrudnienia i zagrożenia. Wśród sytuacji trudnych T. Tomaszewski podaje także następujące: zadanie ponad siły, zadanie złożone o zmiennej i niejasnej strukturze w zmiennych warunkach, przeszkody, konflikty i naciski (ang. *stress*). Tego typu sytuacje spotyka się w praktyce wojennej.

Deprywacja jest takim stanem, w którym w otoczeniu brakuje podstawowych elementów niezbędnych w normalnego, optymalnego funkcjonowania organizmu lub samopoczucia człowieka, np. deprywacja potrzeb fizjologicznych jak sen, głód, seks, pragnienie oraz inne jak: brak swobody ruchów, brak kontaktów z innymi ludźmi, brak bodźców zewnętrznych. Osoba głodna nie funkcjonuje prawidłowo – jest rozdrażniona, traci

siły, przeżywa napięcia i stany emocjonalne uniemożliwiające jej wykonywanie czynności. Stan deprivacji prowadzi do stanów anormalnych, najczęściej wymienia się zaburzenia czynności organów zmysłowych aż do złudzeń i halucynacji i zaburzenia czynności umysłowych – pamięć, koncentracja, uwaga, a także różnego rodzaju stany emocjonalne, lęki, euforie, niechęć do wysiłku czy szybkie męczenie się.

Przeciążenie jest taką sytuacją, w której człowiek otrzymuje zadania na granicy swoich sił fizycznych bądź umysłowych, zadania wymagające maksymalnego wysiłku. W takiej sytuacji znajdzie się osoba słaba fizycznie, która zmuszona jest nosić ciężkie ciężary, uczeń, który bez przygotowania dostał się do wyższej klasy z programem dla niego zbyt trudnym, pracownik bez kwalifikacji, które są niezbędne i wymagane do pracy na określonym stanowisku. Wykonywanie czynności w sytuacji przeciążenia możliwe jest jedynie przez krótki czas, później następuje spadek sił i powstawanie zaburzeń, a także stopniowa utrata zdolności do pracy, które objawia się przemęczeniem, wyczerpaniem lub zniechęceniem. Należy dodać, że sytuacja niedociążenia lub inaczej sytuacje „zbyt łatwe”, niewymagające żadnego wysiłku, które angażują człowieka w zadania poniżej jego możliwości, są anormalne i także pociągają za sobą różnego rodzaju zaburzenia. Przeciążeniu mogą ulegać czynności percepcyjne, takie jak praca przy zbyt silnym świetle lub w zbyt niskiej/wysokiej temperaturze, przy znacznym hałasie, nieprzyjemnych woniach, czynności motoryczne np. przy zbyt dużym wysiłku dynamicznym lub statycznym jak dźwiganie, wytrzymywanie nacisków, bieganie, a także czynności umysłowe wymagające uwzględnienia zbyt wielu elementów naraz, jak pamiętania o zbyt wielu rzeczach naraz, opanowywania skomplikowanych struktur czy rozwiązywania zbyt trudnych problemów.

Utrudnienie, jako trzeci rodzaj sytuacji trudnych, występuje wtedy, gdy przy wykonywaniu normalnych zadań w normalny sposób i przy normalnych warunkach zachodzą takie zmiany szczegółów, które zaburzają równowagę całej sytuacji. Można wymienić kilka przykładowych, jak np. zmiany w przepisach sportowych, zmiany w warunkach, w jakich czynności i zadania są wykonywane. Wymienia się trzy rodzaje tego typu utrudnień. Pierwszy to braki przedmiotowe, takie jak brak narzędzi, niezbędnych przedmiotów, materiałów czy osób współdziałających. Drugi to braki informacji oraz trzeci to przeszkody. To czynnik zatrzymujący ruch o obranym kierunku.

Zagrożenia to najczęściej sytuacje, w których zachodzi zwiększone prawdopodobieństwo naruszenia jakiegokolwiek wartości cenionej przez podmiot działający, czyli życia, zdrowia, własności, uprawnień, pozycji społecznej, dobrej opinii u innych, przyszłości, własnego dzieła, utraty osób bliskich, rodziny, przyjaciół. Klasycznym przykładem wykonywania czynności

w warunkach zagrożenia jest wykonywanie zadań bojowych przez żołnierzy na misjach poza granicami kraju na misjach stabilizacyjnych czy pokojowych, patrolowanie terenu odpowiedzialności, w tym terenów wiosek afgańskich czy irackich (Afganistan, Irak).

W trakcie działań bojowych żołnierze są stale narażeni na utratę życia czy poważny uszczerbek na zdrowiu (np. utrata kończyny, amputacje itp., PTSD, z ang. *Post Traumatic Stress Disorder* – zespół stresu traumatycznego, który jest częstym następstwem udziału w wojnie i działaniach bojowych). W sytuacji poczucia zagrożenia dochodzi do pojawienia się czynności obronnych: różnych form protestu, zachowań agresywnych, ucieczki czy dezorganizacji.

Polski Kontyngent Wojskowy wykonywał zadania związane z patrolowaniem terenu oraz zadania o charakterze stricte bojowym, rozpoznawczym oraz te związane z zapewnieniem bezpieczeństwa żołnierzy własnych, miejscowej ludności i instytucjom administracji afgańskiej, która z PKW współpracowała. Niejednokrotnie polscy żołnierze odbudowywali infrastrukturę drogową i dbali o przejezdność głównych traktów ulicznych. Dodatkowo prowadzili oni działania humanitarne związane z niesieniem pomocy i dostarczaniem niezbędnych produktów ludności lokalnej.

Z wykonywaniem wyżej wymienionych zadań wiązały się niejednokrotnie *sytuacje trudne*, z jakimi musieli się zmierzyć polscy misjonarze.

Sytuacjami trudnymi w trakcie misji poza granicami kraju w Afganistanie były przede wszystkim: trudne warunki klimatyczne i pogodowe, jak bardzo niskie temperatury w nocy i wysokie w dzień, wszechobecny piasek, pył, wykonywanie zadań na dużych wysokościach np. 1600 m. n.p.m., takich jak znakowanie pól minowych i rozminowanie terenu przeważnie z min przeciwpancernych i przeciwpiechotnych wokoło bazy Ghazni, detonowanie niewypałów i niewybuchów, liczne ataki rakietowe, zagrażające personelowi bazy zdalnie odpalane ładunki wybuchowe – RCIED (ang. *radio control improvised explosive device*) oraz samochody pułapki (VBIED, z ang. *vehicle-borne improvised explosive device*), możliwość najechania na ładunek wybuchowy, eksplozja samochodu-pułapki, obecność patrolu na terenie afgańskich wiosek, które składały się z wąskich uliczek, zabudowane z dwóch stron dwumetrowymi zagrodami otaczającymi podwórka domów, co mogło skutkować ograniczoną możliwością obrony i tym samym wycofania się z terenu (Jureńczyk, 2016, s. 270–271). Każda z tych sytuacji niosła ze sobą możliwość przeżycia lub nie, co było niezwykle trudne w misjach poza granicami kraju.

Rozdział II

Zasoby osobiste żołnierzy – rozważania teoretyczne

1. Zasoby osobiste – analiza pojęcia

Terminem *zasoby osobiste* posługują się przedstawiciele wielu dyscyplin naukowych, m.in. psychologii, ekonomii, socjologii czy filozofii. Termin podlega ciągłym zmianom i dostosowania do aktualnych potrzeb głównie w psychologii zdrowia w odniesieniu do wszystkich zmiennych, które pomagają radzić sobie ze stresem (Sęk, 2003; Poprawa, 1996). W literaturze przedmiotu spotkać można wiele definicji tego konstruktu teoretycznego. Moss Rudolf H. i Schaefer Jeanne A. (1993) definiują zasoby osobiste jako „względnie stałe czynniki osobowościowe i społeczne, które wpływają na sposób, w jaki jednostka próbuje opanować kryzysy życiowe i transakcje stresowe” (s. 234). W literaturze istotnymi zasobami osobistymi są: wsparcie społeczne, sposoby i style radzenia sobie ze stresem, poczucie własnej wartości i skuteczności, poczucie koherencji, optymizm, umiejętność asertywnego zachowania się, umiejscowienie kontroli, wiedza, kompetencje oraz zasoby materialne, a nawet pozytywną, lekko zawyżoną samoocenę i samoakceptację (Antonovski 1995; Poprawa 1996; Sęk 1991; Scheridan, Radmacher 1998; Hobfoll 1995). Zasoby osobiste jako relatywnie stałe dyspozycyjne cechy w pracy żołnierza zawodowego, w tym w trakcie udziału w misjach poza granicami kraju mają istotny wpływ zarówno na selektywność procesów oceny poznawczej, jak i na proces radzenia sobie ze stresogennymi sytuacjami i bodźcami. Słusznie zauważył Jerzy Piotrowski z Instytutu Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego w swoim artykule z 2012 r., że już prawie 3% stanu ewidencyjnego Sił Zbrojnych RP pełni służbę poza granicami naszego kraju. Służba ta znacznie różni się od pełnionej w rodzimych jednostkach, może skutkować zarówno specyficznymi obciążeniami psychicznymi, kosztami zdrowotnymi i społecznymi, jak i odmiennymi wykorzystywanymi przez uczestników misji zasobami osobistymi.

Steven Hobfoll (1989) w koncepcji zachowania zasobów pojęcie zasobów definiuje jako wszystko to, co jest dla człowieka cenne. Głównym założeniem jest twierdzenie, że ludzie dążą do uzyskania, zachowania i ochrony tego, co jest dla nich cenne. Wyróżnił cztery rodzaje zasobów:

- a) zasoby materialne – to przedmioty, których posiadania wyznacza i określa status społeczno-ekonomiczny (dom, samochód, biżuteria);

- b) zasoby osobiste – posiadane umiejętności zawodowe i społeczne, a także określona struktura osobowości jak samoocena, optymizm, temperament, nadzieja, skuteczność);
- c) zasoby stanu – okoliczności, które zezwalają na dostęp do innych zasobów lub możliwość ich zdobycia jako pożądaných i cenionych (stała praca, małżeństwo, awans, zdrowie, otrzymanie spadku);
- d) zasoby energii – to zbiór zasobów, na które składają się własna energia, wiedza, zasoby osobiste, materialne i stanu. Umożliwiają one wykorzystanie już posiadanych zasobów do pomnażania innych.

Koncepcja S. Hobfolla wywodzi się z ekonomicznych, racjonalnych i przemysłanych zachowań w radzeniu sobie ze stresem. Autor jednocześnie nadmienia, iż utrata zasobów nie w każdym przypadku prowadzi do stresu, gdyż człowiek jest zdolny do rekompensowania innymi zasobami lub zastępowania jednym zasobów innymi.

W niniejszej pracy przyjęto definicję zasobów, którą posługuje się psychologia zdrowia, mówiącą, iż zasoby to wszystkie te zmienne, które pomagają radzić sobie ze stresem i stawianymi człowiekowi wymaganiami i zadaniami (Poprawa, 1996).

2. Rola zasobów osobistych w funkcjonowaniu zawodowym żołnierza

Zawód żołnierza powiązany jest ze specyfiką pracy, jaką jest służba. Do głównych charakterystyk służby wojskowej A. Gąsiorowska (Maciejewski, 2006, s. 361–374) zalicza: przewagę więzi formalnych nad osobistymi, silną tendencję do izolacji od innych organizacji, wysoki stopień biurokracji i hierarchii organizacyjnej, wysoki poziom uniformizacji, konieczność ciągłego doszkalania się i rozwoju umiejętności oraz przewagę strefy wykonawczej nad inicjatywną. Jednym ze swoistych czynników w pracy żołnierza zawodowego jest fakt, że odbywa się w wysokim rygorze dyscypliny niż ma to miejsce w zawodach cywilnych. W grupie społecznej żołnierzy cele, normy, nakazy i zakazy są regulowane odgórnie. Część żołnierzy w pełni identyfikuje się z narzucanymi im normami i celami, kiedy inni popadają w konflikty. Żołnierze służby zawodowej funkcjonują w instytucji, w której wiodącym stylem zarządzania i dowodzenia jest styl dyrektywny. Badania A. Piotrowskiego na grupie funkcjonariuszy Służby Więziennej pokazały, że dla satysfakcji z pracy najistotniejsza w klimacie organizacyjnym jest relacja z bezpośrednim przełożonym (2013, s. 83–115). W związku z tym żołnierze doświadczają wielu sytuacji ryzykownych, stresowych, których przyczyn można (Maciejewski, Wolska-Zogata, 2004) upatrywać w: fizycznych i organizacyjnych warunkach pracy (wydłużony czas pracy, brak

wyposażenia, tempo i nadmiar zadań), niejasności celów w związku z pełnioną rolą zawodową, nadmierne i/lub sprzecznych wymaganiach, odpowiedzialności za mienie i sprzęt wojskowy oraz za podwładnych, klimacie służby (niski poziom partycypacji w podejmowaniu decyzji, ograniczenie inicjatyw), ograniczonym rozwoju zawodowym i pewności zatrudnienia (zbyt szybki/wolny rozwój zawodowy, brak perspektyw rozwoju czy niepewność przyszłości) czy w uczestnictwie w misjach poza granicami kraju (obawa o swoje i podwładnych życie, rozłąka z najbliższymi, niepewność powrotu do kraju, odmienny często trudny klimat panujący w kraju gdzie prowadzona jest misja wojskowa jak bardzo wysokie temperatury w dzień i bardzo niskie w nocy).

W związku z powyższym posiadanie zasobów osobistych i umiejętne z nich korzystanie staje się kluczem do poradzenia sobie z sytuacjami trudnymi, kryzysowymi i nie popadnięcie w chorobę (zespół stresu pourazowego – PTSD) w zawodzie żołnierza zawodowego.

Jak trafnie zauważył R. Poprawa (1996), zasoby są wszelkimi zmiennymi pomagającymi nam radzić sobie z sytuacjami stresogennymi, wymaganiami oraz zadaniami, które stawia nam życie i wszelka podejmowana aktywność człowieka. H. Sęk (2003) uważa, że w transakcji stresowej zasoby osobiste spełniają szereg pozytywnych funkcji, między innymi: obronną, regulacyjną, adaptacyjną i prozdrowotną. Posiadane zasoby mają wpływ nie tylko na wybór spośród strategii zaradczych, ale także mają wpływ na ocenę samego zdarzenia. Mniejsze zasoby zwiększają prawdopodobieństwo oceny sytuacji jako stresującej (Heszen-Niejodek, 2000). W radzeniu sobie z trudnymi, stresogennymi wydarzeniami istotniejszego znaczenia nabierają spostrzegane zasoby niż zasoby, które istnieją obiektywnie (Jelonkiewicz, Kosińska-Dec, 2004). Zasoby w szczególności zapobiegają wystąpieniu stresorów, ułatwiają opanowanie stresujących zdarzeń i skuteczne radzenie sobie z nimi, uodparniają na ich doświadczanie, przeciwdziałają występowaniu negatywnych konsekwencji stresu bądź je minimalizują (Juczyński, Ogińska-Bulik, 2003; Sęk, 2003). Nawiązując więc do koncepcji zachowania zasobów S. Hobfolla i biorąc pod uwagę funkcje, jakie spełniają zasoby osobiste, człowiek dąży do uzyskiwania, utrzymywania i ochrony zasobów (za: Heszen-Niejodek, 2000) i efektywnego nimi zarządzania, by móc sprawnie funkcjonować (Ratajczak, 2000).

3. Wybrane wymiary zasobów osobistych żołnierzy zawodowych

O efektywnym funkcjonowaniu żołnierzy Wojska Polskiego w pełnieniu różnorodnych i zarazem odpowiedzialnych ról zawodowych w kraju i na misjach poza granicami kraju decydują niejednokrotnie ich zasoby osobiste, które stanowią cechy indywidualne oraz społeczne środowiska służby. Zaliczają się do nich wszelkie umiejętności i predyspozycje obejmujące cechy społeczno-zawodowe, takie jak m.in. poziom wykształcenia, znajomość potwierdzenie w kompetencjach zawodowych, poczucie koherencji, samoocenę, motywację osiągnięć, poczucie umiejscowienia kontroli, radzenie sobie ze stresem oraz uzyskiwane wsparcie społeczne.

3.1. Kompetencje zawodowe

M. Laskowski (2016) słusznie zauważył, że zmiany cywilizacyjne, które zachodzą we współczesnym świecie sprawiają, że XXI w. staje się stuleciem kompetencji. Przewiduje się, że wzrośnie zapotrzebowanie na żołnierzy zawodowych, w tym na oficerów o wszechstronnym rozwoju osobowości, o wysokich i wielorakich kompetencjach, otwartych na przemiany, na ludzi „myślących w biegu” (s. 57). Doskonale ilustrują tę sytuację słowa Alvina Tofflera (2007), współtwórcy doktryny militarnej USA. W dziele *Wojna i antywojna* opisuje armię adekwatną do wyzwań „trzeciej fali”, czyli tzw. cywilizacyjnej epoki informacyjnej. Autor stwierdza m.in., że „nowoczesne wojsko potrzebuje żołnierzy, którzy potrafią posługiwać się swoim umysłem (logicznym myśleniem), którzy zdolni są porozumieć się z przedstawicielami różnych kultur i narodów, którzy przejmują inicjatywę i zadają pytania, nawet wówczas, gdy prowadzą one do kwestionowania autorytetu. Zmieniona natura wojny oraz działania w czasie stanowienia pokoju przypisują coraz większą wartość wykształceniu i znajomości przedmiotu, a coraz mniejszą staromodnemu machismo i brutalnej sile” (s. 12). Jednym słowem polska armia potrzebuje żołnierzy kompetentnych.

Pojęcie *kompetencja* pochodzi z języka łacińskiego i oznacza odpowiedniość, zgodność, uprawnienie do działania (Tokarski, 1980, s. 372). W *Słowniku języka polskiego* (1980; 1995; por. Sikora, 2016, s. 97) czytamy, że jest to „zakres czyjejś wiedzy, umiejętności i doświadczenia”, zaś jego podmiotowe znaczenie czyli określenie „kompetentny” jest opisany jako uprawniony do działania, do wydawania decyzji, mający kwalifikacje do wypowiadania sądów, opinii, ocen, autorytatywny czy miarodajny (s. 977).

Dla W. Kopalińskiego (1994) termin ten oznacza właściwość, zakres uprawnień, pełnomocnictw instytucji do realizowania określonego działania, zakres czyjejś władzy, umiejętności czy odpowiedzialności (s. 271).

J. Skrzypczak (1999, s. 404) podkreśla, że kompetencja to kategoria podmiotowa, która jest zawsze kompetencją czyjąś, kompetencją określonej osoby lub grupy osób. Zatem różni się ona od norm, wzorów, reguł lub wartości. Poziom kompetencji określonej osoby wyznaczony jest w praktyce poziomem jej sprawności (umiejętności) w danej dziedzinie niemniej jednak sprawności popartej wiedzą z tego samego zakresu. Sama sprawność może być zatem wytrenowana, zalgorytmizowana (schematyczna), bez jakiegokolwiek rudymen tarnej wiedzy o samej istocie tej czynności. Idąc za R. Parzęckim (2008), spora liczba definicji wskazuje kompetencje jako najważniejsze cechy, właściwości osoby, szczególne motywy, sprawności, na aspekt obrazu własnej osoby bądź jej roli społecznej, zawsze są jednak one pojęciem szerszym od sprawności (s. 207).

T. Pszczołowski (1978) natomiast określa *kompetencje* jako cechy podmiotu działania zrelatywizowane do sprawnego wykonywania czynu i spełniania funkcji organizacji. Jeśli jakiś człowiek posiada pewne kompetencje, tzn. z racji zajmowanego stanowiska w hierarchii danej organizacji bądź z racji oficjalnego uznania rzeczywistych lub przypuszczalnych umiejętności może wykonywać daną pracę (s. 99).

Uwzględniając treść oraz obszar społecznego wykorzystania, wyróżnia się dwa rodzaje kompetencji: a) kompetencje ogólne, które decydują przede wszystkim o właściwych relacjach człowieka z szeroko rozumianym środowiskiem społecznym, o jakości jego życia oraz miejscu i roli w określonych strukturach społecznych, b) kompetencje zawodowe, które decydują o zakresie, strukturze, a także jakości zadań zawodowych wykonywanych przez jednostkę oraz tempie, kierunku i przebiegu jego rozwoju zawodowego (por. Dudzikowa, 1993).

H. Kwiatkowska (za: Szlosek, 2001, s. 39) jest zdania, że kompetencje zawodowe składają się z odpowiedniego poziomu wiedzy, umiejętności, a także hierarchii wartości.

Z kolei E. Gawel-Luty (za: Szlosek, 2001, s. 39) wyraża pogląd, iż „kompetencje to nic innego jak posiadanie odpowiednich kwalifikacji do wykonywania danej profesji”.

Szerokie rozumienie kompetencji podaje F. Masterpasqua jako zdolność do czegoś, zależną od znajomości wchodzących w jej skład umiejętności i sprawności oraz przekonania do posługiwania się tą zdolnością. Chodzi o wykorzystanie zdolności do posługiwania się wyuczonymi umiejętnościami dla efektywnego radzenia sobie w otaczającym świecie (Szlosek, 2001, s. 39; por. Dudzikowa, 1993). Mówiąc inaczej (za: Czerepniak-Walczak, 1994), to szczególna właściwość, która wyraża się w demonstrowaniu, na wyznaczonym

społecznymi standardami poziomie, umiejętności odpowiedniego zachowania się, w świadomości potrzeby i konsekwencji takie zachowania i w przyjmowaniu na siebie odpowiedzialności za nie (s. 137).

Według K. Symeli (1995) kompetencja zawodowa jest strukturą poznawczą, złożoną z określonych zdolności, zasilaną wiedzą i doświadczeniem, zbudowaną na zespole przekonań, iż za pomocą tych zdolności warto i można w danym kontekście sytuacji zachodzących w środowisku pracy inicjować i realizować efektywnie zadania zawodowe zgodnie z przyjętymi standardami (s. 143).

W dziedzinie psychologii tematyką kompetencji zawodowych zajmował się jako pierwszy D. McClelland (1998). W ujęciu nurtu behawioralnego kompetencje definiowane są jako konkretne zachowania, które są wymagane na danym stanowisku z powodu jego wpływu na osiąganie oczekiwanych rezultatów i efektów. W późniejszych pracach dodano, iż te wymagane zachowania są determinowane określonymi dyspozycjami osobowościowymi, jak np.: komunikatywnością, cierpliwością, rozwojem ego czy umiejętnością do stawiania sobie celów o umiarkowanym stopniu trudności.

Poszerzoną definicję przedstawia R. Boyatzis (za: Zawadzka, 2010), dla którego jest to „charakterystyka osoby obejmująca motyw, cechy, umiejętności, obraz samego siebie, role społeczne oraz wykorzystywane obszary wiedzy”. R. Boyatzis twierdzi, że wykorzystywanie wyżej wymienionych dyspozycji i właściwości sprzyja sprawnemu wykonywaniu zadań zawodowych i osiągnięciu wyznaczonych celów zgodnie z oczekiwaniami. Wyróżnił on trzy poziomy kompetencji zawodowych. Poziom pierwszy obejmuje motyw i cechy osobowości (ang. *motives and traits*). Poziom drugi to obraz siebie i role społeczne (ang. *selfimage and social roles*), a poziom trzeci – umiejętności (ang. *skills*). Każdy z tych poziomów dotyczy innych aspektów funkcjonowania jednostki, które z kolei wpływają na efektywność zawodową. Zdaniem autora, kompetencje zawodowe należy łączyć z charakterystyką człowieka w odniesieniu do specyfiki pracy, stawianych wymagań oraz środowiska organizacyjnego. Naukowiec (Boyatzis, 1982) w toku badań wyodrębnił pojęcie kompetencji progowych jako minimalnych wymagań w zakresie ogólnej wiedzy, motywów, umiejętności, obrazu siebie i ról społecznych niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku, które nie zapewnią ponadprzeciętnych wyników pracy. By móc określić różnice w jakości wykonywanej pracy, autor zdefiniował pojęcie kompetencji różnicujących. To wszystkie cechy, dyspozycje osobowościowe, umiejętności i wiedza, które odróżniają osoby odnoszące wyjątkowe sukcesy na określonym stanowisku od osób przeciętnych. Zdaniem

R. Boyatzisa (2008, s. 6–7, 11, za: Orczyk, 2009, s. 25), mimo że kompetencje mogą być różne, trzy układy kompetencji odróżniają przeciętnych realizatorów od wybitnych i są to:

- a) kompetencje poznawcze (takie, jak: systemowe myślenie i uznane wzory działania);
- b) kompetencje związane z inteligencją emocjonalną (wraz z samoświadomością i samokontrolą);
- c) kompetencje społeczne (włączając w nie społeczną świadomość i zarządzanie wzajemnymi stosunkami poprzez empatię i pracę zespołową).

Inni badacze (Spencer L. M., Spencer S. M., 1993) przez pojęcie kompetencji zawodowych rozumieją charakterystykę człowieka, a przede wszystkim jego cechy osobowości, które pozwalają przewidzieć jego zachowania w różnych zawodowych sytuacjach. W ich skład, podobnie jak u wcześniejszych badaczy, wchodzi: motyw, cechy i umiejętności. L. M. Spencer i współpracownicy kładą akcent na wewnętrzny charakter kompetencji – o tym, co człowiek jest w stanie zrobić aniżeli, co robi w konkretnej sytuacji.

Dalsze badania (Juchnowicz, Rostkowski, 2003) poszerzają definicję kompetencji o doświadczenia, zdolności, ambicje, wartości i style działania. T. Oleksyn (2006, s. 36) dodaje także predyspozycje, postawy, wewnętrzną motywację, zdrowie, kondycję i inne cechy psychofizyczne istotne z punktu widzenia wykonywanej pracy i charakteru zawodu.

Przykładowymi kompetencjami, wymieniając za P. Jurek (2010), są kompetencje społeczne (wywieranie wpływu, współdziałanie, komunikatywność), poznawcze (myślenie analityczne, myślenie koncepcyjne, innowacyjność), osobiste (adaptacja do zmian, dążenie do rezultatów, radzenie sobie ze stresem) oraz organizacyjne (planowanie, organizowanie i kontrolowanie).

M. Kossowska i T. Sołtysińska (2002, s. 25) w opisie kompetencji kładą nacisk na odpowiednią postawę pracownika i jego celów osobistych, dzięki którym będzie chciał i potrafił w odpowiedni sposób wykorzystać nabytą wiedzę oraz umiejętności do jak najlepszego wykonania zadania.

Poddając dalszej analizie definicje wielu badaczy (Pądzik, 2013; Pocztowski, 2001; Rostkowski, 2004), w sposób kompleksowy przedstawia analizowane pojęcie Grzegorz Filipowicz (2004; 2014, s. 46). Według niego „kompetencje są to dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie”. Badacz zakłada istnienie trwałego związku kompetencji z określonym zadaniem bądź działalnością zawodową. Kompetencje natomiast są ukrytą cechą, która przejawia się w konkretnych zachowaniach, a zachowania te są podstawą działalności.

Komunikatywność jako kompetencja jest niezbędna w całej gamie działań jednostki ludzkiej. Różne kompetencje przenikają się wzajemnie, mając zbliżony zakres zachowań. Kompetencja jest zatem takim konstruktem teoretycznym, który scala różne zachowania, ale należące do specyficznego obszaru działalności. Zgodnie z G. Filipowiczem, o kompetencji można wnioskować na podstawie zbioru obserwowalnych zachowań. Kompetencje posiadają dwie kluczowe cechy. Pierwszą cechą jest zmienność, czyli możliwość rozwoju, a także degradacji kompetencji (szczególnie w zawodzie żołnierza zawodowego, gdzie wymagane umiejętności i postawy poddaje się ciągłym treningom i sprawdzieniom). Autor podkreśla, że istotne są te kompetencje, które można rozwijać, kształtować oraz doskonalić. Drugim elementem kompetencji jest zdolność (umiejętność) realizacji złożonych, dobrze zorganizowanych wzorów zachowania w sposób płynny i elastyczny, tak by zapewnił osiągnięcie obranego celu i wyniku. Poza umiejętnościami i wiedzą, które wchodzi w skład kompetencji, G. Filipowicz (2014) kładzie nacisk na postawy. Warunkują i kształtują wiedzę oraz nabywane umiejętności. Postawy zatem wpływają na chęć wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności w zadaniu zawodowym. Zapoczątkowują tym samym mechanizmy odpowiedzialne za rozpoczęcie, ukierunkowanie i podtrzymanie działań. Gotowość do zachowania zgodnego z oczekiwaniami jest zatem możliwa w sytuacji, gdy osoba zna, rozumie i akceptuje owe oczekiwania i wymagania w tym zakresie. Żaden z trzech wyżej wymienionych elementów składających się na kompetencje nie jest sam w sobie pojedynczą kompetencją. Tworzy ją konfiguracja owych składowych, które warunkują skuteczną realizację zadań w obszarach zawodowych.

W ujęciu J. M. Szaban (2007) na kompetencje zawodowe składają się: wiedza w danej dziedzinie, umiejętności specyficzne dla danego zawodu, stanowiska (intelektualne, manualne itp.), doświadczenie zawodowe, umiejętności społeczne (np. relacje z innymi ludźmi), chęci i możliwości stałego uczenia się, rozwoju, zdobywania nowych kwalifikacji. W przypadku stanowisk menedżerskich autorka uzupełnia te elementy kompetencji zawodowych o umiejętności związane z kierowaniem ludźmi (s. 88).

Z kolei B. Baraniak (2005) termin kompetencje zawodowe określa jako coś więcej niż samą umiejętność czy sprawność nabytą na drodze wyuczenia. Ujęcie to wydaje się być kompleksowe i szeroko ujmujące opisywany termin. Zatem kompetencję tworzą – poza umiejętnościami i sprawnościami – zbiory wiadomości, a także stopień przekonania osoby o potrzebie posługiwania się daną zdolnością.



Rysunek 1. Składniki kompetencji zawodowych ⁴

Zdaniem I. Woźniaka (2002), „kompetencje zawodowe to nieformalna jakość jednostki ludzkiej, wynikająca z uzdolnień i umiejętności spożytkowania wiedzy i praktyki do poprawnego realizowania zadań zawodowych w zmieniających się warunkach, które wymagają twórczego podejścia do napotykaných problemów” (s. 28). Można zatem stwierdzić, że kompetencje traktuje się jako zdolność wykonania czegoś przez pracownika (Baraniak, 2005, s. 43).

Pisząc o kompetencjach jako zasobie osobistym w zawodzie żołnierza zawodowego, ciekawy sposób definiowania kompetencji zaproponował R. Bera. Autor ten traktuje kompetencje zarówno jako proces kształtowania postaw żołnierskich oraz zakres uprawnień i obowiązków do realizowania określonego przepisami działania, jak również zakres posiadanej wiedzy, umiejętności i odpowiedzialności (Bera, 1999, s. 49).

W literaturze przedmiotu przedstawia się wiele rodzajów kompetencji (Dubois, Rothwell, 2004; Turner, Crawford, 1994; Sikora, 2016, Filipowicz, 2014, 2004). Często przedstawianym jest podział kompetencji na organizacyjne (korporacyjne) oraz osobiste (indywidualne). W zakresie tego podziału tworzone są podkategorie kompetencji. W ramach kompetencji indywidualnych autorzy wskazują jako podkategorie np. kompetencje o charakterze technicznym i interpersonalnym (Turner, Crawford, 1994). W ujęciu zarządzania zasobami ludzkimi wyróżnia się podział na następujące ich rodzaje: kompetencje techniczne (związane są z pełnioną rolą) i nietechniczne – ogólne (Dubois, Rothwell, 2004,

⁴ Woźniak (2002) s. 30; za: R. Bera (2011) s. 147

s. 35). Podsumowując, za K. Sikorą (2016), kompetencje organizacyjne należą do danej organizacji i stanowią całokształt kompetencji wymaganych w określonym środowisku pracy. Kompetencje osobiste wiążą się natomiast z poznawczym, motywacyjnym i emocjonalnym funkcjonowaniem człowieka i jego umiejętnościami, czym pracownik wyposaża określoną organizację, kształtując jej kulturę funkcjonowania. Z kolei ukształtowane wcześniej cechy instytucji determinują rodzaj kompetencji personalnych, które w najlepszy sposób będą współpracowały z jej funkcjonowaniem (Turner, Crawford, 1994, s. 241–255).

Inną systematykę kompetencji podaje G. Filipowicz (2004). Wyróżnia on dwie zasadnicze kompetencje – bazowe i wykonawcze. Pierwszy rodzaj autor rozumie jako dyspozycje stanowiące podstawę dla innych. Wyróżnia w niej trzy podgrupy, do których zalicza kompetencje osobiste, poznawcze oraz społeczne. Drugi rodzaj kompetencji dotyczy realizacji konkretnych działań związanych ściśle z wykonywaną pracą. Wyróżnia się tu także trzy podgrupy kompetencji, tj. biznesowe, firmowe, menedżerskie (s. 36–37).

Jedną z istotnych cech kompetencji jest ich zmienność i rozwój. Analizując zatem ten konstrukt teoretyczny pod kątem zadań i działalności zawodowej, istotności nabierają tylko te dyspozycje, które można rozwijać, kształcić oraz doskonalić (Filipowicz, 2004, s. 18).

Rozwój kompetencji, jak podaje G. Filipowicz (2004, s. 22), to zmiany w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, które mają swoje odzwierciedlenie w poziomie wykonywania zadań zawodowych. Im wyższy stopień przyswojenia danej kompetencji, tym większa efektywność w tym obszarze działań, który jest z nią powiązany.

Mirosław Laskowski (2016) w książce pt. *Modele kształcenia a przystosowanie zawodowe młodych oficerów Wojska Polskiego* wyróżnia pięć poziomów kompetencji wyróżnionych dla poszczególnych sytuacji pracy:

- a) brak przyswojenia danej kompetencji. Brak zachowań wskazujących na jej opanowanie i wykorzystywanie w działaniu;
- b) przyswojenie kompetencji w stopniu podstawowym. Kompetencja jest wykorzystywana w sposób nieregularny. Wymagane jest regularne i aktywne wsparcie oraz nadzór ze strony osób bardziej doświadczonych;
- c) kompetencja przyswojona w stopniu dobrym. Na tym poziomie istotne jest, że osoba jest w stanie samodzielnie i praktycznie wykorzystać opanowaną kompetencję w trakcie realizacji zadań zawodowych;
- d) kompetencja przyswojona w stopniu bardzo dobrym. Pozwala na bardzo dobrą realizację zadań z danego zakresu, a także przekazywanie innym własnych doświadczeń;

- e) kompetencja przyswojona w stopniu doskonałym. Zdolność do twórczego wykorzystania i rozwijania wiedzy, umiejętności i postaw właściwych dla danego zakresu działań (s. 59).

Reasumując, rozwój kompetencji można opisać jako owoc doświadczeń, które pozwalają w skuteczny sposób łączyć wiedzę, umiejętności i postawy w podnoszeniu efektywności zawodowej (Filipowicz, 2004, s. 23). Rozwój kompetencji możliwy jest zatem przez takie formy doskonalenia, jak: kursy, treningi, szkolenia, uczenie się w miejscu pracy, coaching, mentoring, konferencje i wykłady, książki, biuletyny w tym czasopisma fachowe, procedury i zarządzenia bądź przez wymianę doświadczeń z pracownikami (Filipowicz, 2004, s. 32; Sikora, 2016, s. 104).

Odmienne schematy rozwoju kompetencji przedstawia koncepcja NLP (programowanie neurolingwistyczne)⁵. Rozwój kompetencji odbywa się w kierunku dół-góra i nosi nazwę „drabiny kompetencji”. Wyróżnia się cztery etapy procesu nabywania/przyswajania każdej z kompetencji, którą traktuje się jako osobiste wyposażenie każdego człowieka. Rozwój owych kompetencji jest możliwy dzięki procesowi uczenia się, czyli przez przejście czterech szczebli drabiny. Etap pierwszy to nieświadoma niekompetencja, czyli „nie wiem, że nie wiem, że nie umiem”. Etap drugi to świadoma niekompetencja, czyli „wiem, że nie potrafię”. Poziom trzeci to świadoma kompetencja, czyli „potrafię, jeśli zwracam uwagę”. Etap czwarty, ostatni, to nieświadoma kompetencja, czyli „potrafię, choć o tym nie myślę”. Osiągając poziom najwyższy – czwarty – człowiek osiąga stan, w którym realizuje zadanie w sposób właściwy dla danej sytuacji, pomimo braku zaangażowania w nie całej uwagi (Filipowicz, 2004; Sikora, 2016, s. 104–105).

W literaturze przedmiotu w XXI w. pojawia się pojęcie metakompetencji i jest rozumiane jako zdolność wyższego rzędu do nabywania i wykorzystywania umiejętności w różnych sytuacjach. Maksym Pimenow (2012, slajd nr 2) podaje, że „metakompetencje są zestawem cech psychofizycznych łączących kompetencje kluczowe, kompetencje społeczne a także charakterystyki i postawy autonomiczności i odpowiedzialności”. Jest to więc „zestaw charakterystyk, postaw i atrybutów wpływających na większą część wykonywanej pracy (rola lub odpowiedzialność), które mogą być zmierzone zgodnie z ogólnie przyjętymi standardami i które mogą być rozwijane poprzez szkolenia”.

⁵ NLP, czyli neurolingwistyczne programowanie to uporządkowany zbiór technik komunikacji i metod pracy z wyobrażeniami, nastawionych na tworzenie i modyfikowanie wzorców postrzegania oraz myślenia u ludzi (Sikora, 2016, s. 104).

Z kolei J. Szandurski (Sikora, 2016, s. 105) metakompetencje określa jako kompetencje przekrojowe „miękkie”, które cechują osobowość oraz umiejętności. W Polsce metakompetencje określane są mianem kompetencji kluczowych (za: Sikora, 2016, s. 105).

W europejskiej przestrzeni zawodowej i edukacyjnej znaczenia nabrała przyjęta w 2006 r. przez Parlament Europejski definicja kompetencji. W dokumencie-zaleceniu pt. *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie, Europejskie Ramy Odniesienia (ERK)* pojęcie kompetencji kluczowych definiowane jest jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw stosownie do sytuacji. Kluczowe kompetencje to te, których każdy potrzebuje do samorealizacji oraz rozwoju osobistego, integracji społecznej, zatrudnienia, a także do bycia aktywnym obywatelem własnego kraju i UE. Autorzy dokumentu-zalecenia ustanowili osiem kompetencji kluczowych: a) porozumiewanie się w języku ojczystym, b) porozumiewanie się w językach obcych, c) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, d) kompetencje informatyczne, e) umiejętność uczenia się, f) kompetencje społeczne i obywatelskie, g) inicjatywność i przedsiębiorczość, h) świadomość i ekspresja kulturalna. Powyższe kompetencje kluczowe uważa się za tak samo ważne, ponieważ każda z nich może mieć wpływ na pomyślny rozwój człowieka oraz na jego efektywne i twórcze funkcjonowanie w otaczającym świecie (Okońska-Walkowicz, Plebańska i Szaleniec, 2009, s. 14–16).

K. Sikora (2016) podsumowuje kwestię metakompetencji stwierdzeniem, że „metakompetencje” postrzegane są w kategoriach kompetencji kluczowych, istotnych dla skutecznego i efektywnego oraz odpowiedzialnego funkcjonowania człowieka w otaczającym go świecie. Stanowią one swego rodzaju standard funkcjonowania, uwzględniając wyzwania cywilizacyjne. Ich katalog ma charakter otwarty. Są mocno wpisane w cywilizację społeczeństw i organizacji opartych na wiedzy” (s. 107).

W literaturze przedmiotu istnieje wyraźne rozróżnienie pojęć kompetencje i kwalifikacje, mimo że w życiu codziennym oba są stosowane zamiennie.

Pojęcie *kwalifikacje* pochodzi z języka łacińskiego – *qualificatio*, czyli zaliczenie do pewnej kategorii, określenie jakości czegoś, ocena (Tokarski, 1980, s. 412). *Słownik języka polskiego* (1995) mówi o kwalifikacjach jako o „wyształceniu, przygotowaniu potrzebnym do wykonywania zawodu, jakiejś czynności, uzdolnieniu, nadawaniu się do czegoś” (s. 1096). Tym samym wskazuje się na formalne profesjonalne przygotowanie wynikające z ukończenia określonej szkoły i na ukształtowane cechy oraz umiejętności. Oznacza zatem formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ stwierdza, że

dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodnie z określonymi standardami (*Europejskie Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (ERK)*, 2009, s. 11).

Zdaniem Józefa Orczyka (2009, s. 21), pojęcie to najczęściej odnosi się do jakości przygotowania do wykonywania danej pracy. Innymi słowy, posiadanie kwalifikacji wskazuje na istnienie określonego potencjału, który został ukształtowany zgodnie z przyjętymi standardami w danej społeczności do realizacji ważnych dla niej prac. Różnorodność i zmienność tych standardów są rezultatem społecznego podziału pracy, który prowadzi między innymi do wyodrębnienia pewnych rodzajów pracy i do wypracowania zasad jej realizacji. Te grupy prac wymagających przestrzegania podobnych zasad ich realizacji określa się mianem zawodów.

Przedstawia się kilka definicji tego pojęcia (por. m.in. Tomaszewski, 1965; Rutkowski, 1974; Sztumski, 1997; Okoń, 1998; Woźniak, 2002; Wiatrowski, 2005; Nowacki, 2004; Kwiatkowski, 2006; Ratajczak, 2007; Baraniak, 2008; 2009).

Zdaniem psychologa T. Tomaszewskiego (1965), pojęcie *kwalifikacje* oznacza zarówno poziom wykształcenia zawodowego, jak i zdolności, takie jak inteligencja ogólna, właściwości psychofizjologiczne, związane z funkcjami organów zmysłowych i mięśni oraz zdolności specjalne, takie jak pamięć liczb, wyobrażenia przestrzenne, uwaga, zdolności techniczne itp. Podejście to akcentuje w szczególności indywidualne cechy, które wydają się być tu jednak niepełnym katalogiem opisującym interesujące nas kwalifikacje.

Zdaniem socjologa J. Sztumskiego (1997) kwalifikacje zawodowe to prawnie udokumentowane kompetencje do określonego zawodu, ze względu na posiadaną wiedzę i osiągnięte umiejętności praktyczne (s. 30).

Według pedagoga W. Okonia (2004) kwalifikacje zawodowe oznaczają zakres i jakość przygotowania niezbędnego do wykonywania jakiegoś zawodu. Na kwalifikacje zawodowe, zdaniem autora, składają się kolejno: poziom wykształcenia ogólnego, wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe, a zwłaszcza stopień wprawy oraz umiejętność organizowania i usprawniania pracy (s. 200).

Jak podaje T. Nowacki (Szlosek, 2001, s. 38), kwalifikacje zawodowe to układy umiejętności, wiadomości i cech osobowości pozwalające skutecznie rozwiązać zadania na stanowisku pracy. Natomiast udział wiedzy – zasobu informacyjnego – w kwalifikacjach zawodowych jest różny i uzależniony od rodzaju wykonywanego zawodu. T. Nowacki (1976; 1983) wprowadził kategorię kwalifikacji pracowniczych, w której wyróżnia: kwalifikacje społeczno-moralne, kwalifikacje fizyczne i zdrowotne oraz kwalifikacje zawodowe. Te ostatnie definiuje jako układ postaw, warunków zdrowotno-fizycznych, struktur umiejętności

sensomotorycznych praktycznych i umysłowych, pozwalających na rozwiązanie zadań na stanowiskach pracy, przeznaczonych dla określonego rodzaju czynności, których całość tworzy zawód. Stosunek pomiędzy umiejętnościami praktycznymi i umysłowymi zmienia się w zależności od rodzaju zawodu (s. 117). Pedagog ten (Nowacki, 1999, s. 135–136) stwierdza, że każdy rodzaj pracy stawia jej wykonawcy określone wymagania, czyli wymaga odpowiednich kwalifikacji, na które składają się następujące elementy takie, jak: nastawienia i postawy wobec pracy; stan zdrowotno-fizyczny pracowników oraz umiejętności wykonawcze, praktyczne i umysłowe. Autor wymienia w dalszej części rodzaje kwalifikacji: a) kwalifikacje ogólnopracownicze. Potrzebne są w każdej pracy tak zawodowej oraz w pracach pozazawodowych i dają swój wyraz w pozytywnych nastawieniach i pozytywnym stanie fizycznym oraz opanowaniu podstawowych umiejętności działania praktycznego i umysłowego; b) kwalifikacje ogólnozawodowe. Prowadzą do pewnego obszaru zawodowego, zawierają zwykle grupę zawodów, jak np. transport bądź informatyka i zawierają obok podstawowej wiedzy i znajomości ogólnej instrumentarium zawodowego, również początkową adaptację kwalifikacji ściśle zawodowych, tj. umiejętności wykonywania podstawowych prac i rozwiązywania podstawowych zadań. Kwalifikacje podstawowe zawierają przede wszystkim umiejętności niezbędne dla efektywnego wykonywania zawodu; c) kwalifikacje specjalistyczne. Są nimi dodatkowe umiejętności.

Z kolei S. M. Kwiatkowski (2006, s. 39–42) nazywa kwalifikacje ogólnopracownicze kwalifikacjami ponadzawodowymi i zaznacza, że nie uprawniają do wykonywania zawodu, natomiast są niezbędne do osiągnięcia wymaganej współcześnie jakości pracy. Kwalifikacje te są wspólne dla branży/sektora gospodarki, do której należy zawód. Natomiast kwalifikacje ogólnozawodowe są wspólne dla wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych dla danego zawodu. Kwalifikacje podstawowe dla zawodu – zdaniem S. M. Kwiatkowskiego – to wymagania w zakresie umiejętności, wiadomości, a także cech psychofizycznych, które umożliwiają skuteczne wykonywanie typowych zadań zawodowych, charakterystycznych dla określonego zawodu. Kwalifikacje specjalistyczne rzadziej występują i umożliwiają wykonywanie wyspecjalizowanych zadań oraz pełnienie nietypowych funkcji zawodowych.

Pedagog ten wyróżnia także w zależności od poziomu: a) kwalifikacje niezbędne do wykonywania prostych, rutynowych zadań, b) kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań w sytuacjach typowych, c) kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań złożonych, zarówno w warunkach typowych, jak i nietypowych, d) kwalifikacje niezbędne do wykonywania wielu różnorodnych, skomplikowanych zadań o charakterze technicznym, organizacyjnym lub specjalistycznym dla danego obszaru działalności zawodowej, e)

kwalifikacje niezbędne do wykonywania złożonych zadań, często w sytuacjach problemowych i wymagających podejmowania decyzji o znaczeniu strategicznym dla organizacji.

W badaniach nad standardami kwalifikacji przyjęto, iż elementami struktury standardów są: wiadomości, umiejętności, cechy psychofizyczne. Odnoszą się do zestawu zadań przyporządkowanych danemu zawodowi (Kwiatkowski, 2002, s. 7–8).

Współcześnie więc na gruncie pedagogiki pracy istotę kwalifikacji, czyli trzy pojęcia: umiejętność – wiadomość – cecha psychofizyczna można, za S. M. Kwiatkowskim (2006, s. 42), wyobrazić sobie jako punkt przecięcia współrzędnych trzech osi. Każda zatem umiejętność, wiadomość i cecha psychofizyczna jest dokładnie zdefiniowana za pomocą składowej kwalifikacji, rodzaju kwalifikacji oraz poziomu kwalifikacji.

W praktyce przyjęło się mówić o kwalifikacjach formalnych i rzeczywistych. Pierwsze określane są zazwyczaj rangą dyplomu, drugie przejawiają się w konkretnym działaniu (Wiatrowski, 2005, s. 107). Kwalifikacje wynikają z dyplomów, świadectw, certyfikatów i mogą stwarzać przekonanie, że osoba legitymująca się takim dokumentem posiada faktycznie odpowiednią wiedzę i umiejętności, i że potrafi je spożytkować w działaniach praktycznych. Kwalifikacje rzeczywiste można oceniać na podstawie funkcjonowania zawodowego pracownika, jego umiejętności rozwiązywania konkretnych problemów i uzyskiwanych rezultatów.

Jak wskazuje analiza literatury przedmiotu problematyka kwalifikacji zawodowych rozbudowuje się o zagadnienie kompetencji zawodowych, z drugiej strony dąży wręcz do zastąpienia terminu kwalifikacje zawodowe, terminem kompetencje zawodowe (por. Wiatrowski, 2005). Widać, że oba te pojęcia wzajemnie się uzupełniają.

Próby opisu relacji między kwalifikacjami pracownika a kompetencjami dokonał I. Woźniak (2002), pisząc, że „kwalifikacje wiążą się z zajmowaniem w społeczeństwie określonej pozycji zawodowej, wynikają z formalnego uznawania nabytych w formalnym kształceniu umiejętności zawodowych i wiedzy zawodowej”, natomiast „kompetencje zawodowe to nieformalna jakość jednostki ludzkiej, wynikająca z uzdolnień i umiejętności spożytkowania wiedzy i praktyki do poprawnego realizowania zadań zawodowych w zmieniających się warunkach, które wymagają twórczego podejścia do napotykaných problemów” (s. 28). Można zatem zaobserwować, że kompetencje traktuje się jako zdolność wykonania czegoś przez pracownika, kwalifikacje natomiast jako podstawę tego wykonania (Baraniak, 2005, s. 43).

Opisu relacji między kwalifikacjami a kompetencjami podjął się także J. Orczyk (2009) w kontekście teorii kapitału ludzkiego. Zdaniem autora kompetencje wynikają głównie

z kwalifikacji, ale mają inny zakres. Stanowią o ich wykorzystaniu w celu podjęcia celowych i skutecznych działań. Dochodzą tu umiejętności i takie cechy, jak osobowość, motywacja czy kwestia odpowiedzialności za zgodną ze standardami lub umową realizację określonych zadań. Innymi słowy, bez kwalifikacji nie ma kompetencji, ale kompetencje, jak podaje autor, przesądzają o możliwości podjęcia i realizacji w sposób odpowiedzialny zadań stawianych przez życie, a pracę zawodową w szczególności. Zakres i wykorzystanie kompetencji przesądza o efektach pracy. Można przyjąć, że w świetle teorii kapitału ludzkiego kwalifikacje prezentują nakłady, potencjał, a kompetencje jego ukierunkowanie i wykorzystanie, czyli wykonanie i jego efekty (s. 27–28).

Relacje, jakie zachodzą między kwalifikacjami a kompetencjami zawodowymi Z. Wiatrowski (2005) ujmując następująco: kwalifikacje stanowią swoisty punkt wyjścia w dążeniu i w dochodzeniu do kompetencji zawodowych (kompetencje profesjonalne rozwijają się w czasie gromadzenia doświadczeń zawodowych, mają charakter dynamiczny i mogą być zdobywane w ciągu całego życia zawodowego), kwalifikacje i kompetencje zawodowe zaś wyznaczać mają stany dopełniające się, umożliwiające dochodzenie do mistrzostwa zawodowego (s. 109–110).

Istotnym podkreślenia jest fakt, iż kwalifikacje, zgodnie z *Krajowymi Ramami Kwalifikacji* (2013), wyróżniają formalność, uznawalność oraz powtarzalność, zaś istota kompetencji jest jednostkowość, niemierzalność, niepowtarzalność, procesualność, sytuacyjność a także zdolność (Bera, 2011, s. 161–162; Sikora, 2016, s. 101).

Znaczenie i pozycję kompetencji w Wojsku Polskim podkreślają na przykład dokumenty strategiczne takie, jak *Strategia Bezpieczeństwa Narodowego* (2007, pkt. 65 i 86) czy *Strategia Obronności Rzeczypospolitej Polskiej* (2009). W pierwszym dokumencie zaznacza się, że „wyjątkowe znaczenie dla sprawności działania systemu bezpieczeństwa mają kompetencje, umiejętności i wiedza specjalistyczna osób uczestniczących w poszczególnych jego podsystemach. Dotyczy to także systemu militarnego”. W drugim czytamy, że jednym z sześciu celów systemu obronnego państwa jest zapewnienie właściwej realizacji zadań, w ten sposób, aby zagwarantować i utrzymać na określonym poziomie wykorzystanie kompetencji, umiejętności i wiedzy osób uczestniczących w pracach poszczególnych podsystemów. W dokumencie tym wskazano na potrzebę szkoleń obronnych jako elementu pozamilitarnych przygotowań obronnych, które wpływa w istotny sposób na wzrost kompetencji, umiejętności i wiedzy specjalistycznej pracowników oraz kadry kierowniczej, odpowiedzialnej za sprawne funkcjonowanie poszczególnych elementów systemów obronnego państwa (*Strategia Obronności Rzeczypospolitej Polskiej*, 2009, pkt. 59, 97 i 137).

Przykładem wymaganych kompetencji w jednym z trzech korpusów osobowych Wojska Polskiego niech będzie stanowisko oficera w stopniu podporucznika. Określa je dokument *Standardy Kształcenia Zawodowego dla kandydatów na oficerów – Minimalnych Wymaganiach Programowych*, jako załącznik do decyzji z 2010 r. Wskazuje się w nim, że absolwent uczelni wojskowej, czyli oficer w stopniu podporucznika, by objąć pierwsze stanowisko służbowe – dowódcy plutonu, powinien:

- a) posiadać wiedzę z zakresu nauk humanistycznych, postaw nauk wojskowych dotyczącą istoty, prawidłowości i problemów funkcjonowania oficera w jednostce wojskowej w warunkach pokojowych, zagrożenia wojennego i wojny;
- b) posiadać umiejętność rozpoznawania, diagnozowania i rozwiązywania problemów wynikających z realizacji funkcji dowodzenia pododdziałem m.in.: przywództwa, wychowania i szkolenia oraz gospodarowania mieniem wojskowym i zasobami ludzkimi;
- c) znać język angielski na poziomie zapewniającym sprawną komunikatywność w zakresie słownictwa ogólnego i wojskowego;
- d) posiadać umiejętność sprawnego komunikowania się, negocjowania, przekonywania i służby w zwartym zespole wojskowym;
- e) posiadać wysoką sprawność fizyczną i odporność psychiczną pozwalającą na niezakłóconą realizację zadań w warunkach stresu i wzmożonego ryzyka;
- f) być przygotowanym do funkcjonowania w warunkach jednostki wojskowej, dowodzenia oraz organizowania działalności szkoleniowo-wychowawczej na stanowiskach służbowych, przewidzianych dla oficera młodszego w zakresie szkolenia ogólnego i kierunkowego;
- g) być przygotowanym do pogłębiania wiedzy specjalistycznej i umiejętności niezbędnych na zajmowanym stanowisku w określonym rodzaju wojsk/służb;
- h) posiadać niezbędną wiedzę specjalistyczną w zakresie pozwalającym na wykorzystanie możliwości bojowych powierzonego sprzętu oraz prowadzenie obsługi technicznych (Decyzja Nr 203/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 czerwca 2010 r. w sprawie wprowadzenia Standardu Kształcenia Zawodowego dla kandydatów na oficerów – Minimalne Wymagania Programowe, załącznik nr 1).

Reasumując, żołnierz w korpusie oficerskim w stopniu podporucznika powinien posiadać odpowiednią, wyspecjalizowaną wiedzę i umiejętności zgodnie z wykonywaną specjalnością wojskową, odznaczać się określoną do stopnia i stanowiska postawą tak w trakcie ćwiczeń/szkoleń, jak i na polu walki i przede wszystkim odznaczać się wysoką odpornością

psychofizyczną, dzięki której sprawnie poradzi sobie z sytuacjami trudnymi. Przytoczona powyżej decyzja nie wprost, ale określa kompetencje i jej najistotniejsze składniki z punktu widzenia funkcjonowania żołnierza zawodowego w strukturach Wojska Polskiego, jakimi są kolejno: wiedza ogólna i specjalistyczna, umiejętności, postawa, a także dyspozycje psychofizyczne pozwalające wykonywać zadania służbowe na wymaganym poziomie.

Uzupełnieniem wyżej wymienionego standardu kształcenia jest wydana w 2008 r. przez Ministra Obrony Narodowej decyzja w sprawie systemu doskonalenia zawodowego żołnierzy zawodowych (*Decyzja Nr 420/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 września 2008 r. w sprawie wprowadzenia w Siłach Zbrojnych RP systemu doskonalenia zawodowego żołnierzy zawodowych*).

Rozwój kompetencji wśród żołnierzy zawodowych został ciekawie przedstawiony przez Włodzimierza Chojnackiego. Opis znajdujący się w opracowaniu pt. *Profesjonalizacja wojska w teorii i badaniach socjologicznych* wyróżnia trzy różne jakościowo etapy rozwoju. Pierwszy to etap przedzawodowy, czyli adaptacyjny. Tutaj kompetencje cechują postawy naśladowcze wobec zachowań zgodnych z przyjętymi, typowymi wzorami dla środowiska wojskowego. Wybór wzorów nie jest uświadomiony i ukierunkowany na maksymalizację zysków/nagród i minimalizacji strat/kosztów. Etap drugi – zawodowy, społeczny oraz techniczny. W tym punkcie następuje pełna akceptacja roli żołnierza zawodowego. Realizowanie jej zachodzi świadomie, pomimo dominacji przewagi poleceń i zadań od przełożonych i chęć skutecznego zastosowania wiedzy i umiejętności. Na opisywanym etapie mogą pojawić się zachowania wyraźnie wykraczające poza pełnioną rolę, a także zdradzające przejawy innowacyjności w zakresie celów, metod, sposobów oraz środków działania. Trzecim, ostatnim etapem jest etap profesjonalizmu – kompetencji. Jak podaje autor, na tym etapie dokonuje się przekraczanie roli zawodowej przez profesjonalistę. Objawia się to przez rozwój wiedzy wspartej kapitałem doświadczenia i krytycznego do niej stosunku oraz do pełnionej roli zawodowej. Na tym etapie pojawia się poszukiwanie własnych uzasadnień, twórcza adaptacja, a także modyfikacja obowiązujących standardów pełnionej roli i twórcze zastosowanie wiedzy w celu kreowania własnej koncepcji rozumienia wojskowej rzeczywistości i realiów, w tym realiów kulturowych i społeczno-ekonomicznych. Następuje wzrost autonomii, autorytetu moralnego, funkcjonalnego oraz władzy, a w konsekwencji lepsze rozumienie siebie jako wielowymiarowej całości. Na tym etapie rozwoju wyraźnie dochodzi do symbiozy roli zawodowej z normami etycznymi i tym samym swoich celów z celami organizacji. Oficerów na tym etapie wyróżnia konsekwencja, odpowiedzialność, zaangażowanie organizacyjne, efektywność i samodzielność

w podejmowaniu decyzji i realizacji zadań (Chojnacki, 2008, s. 34). Idąc za K. Sikorą, można stwierdzić, że na trzecim etapie pojawia się i kształtuje tożsamość dojrzałego, kompetentnego i odpowiedzialnego oficera, który wnosi do Sił Zbrojnych swój potencjał złożony głównie z kompetencji, wzbogacając kulturę funkcjonowania oddziału, którym dowodzi i samej armii jednocześnie. Jak stwierdza W. Chojnacki (2008) – nie każdy oficer-dowódca pododdziału wojskowego będzie miał możliwości przejść wszystkie trzy etapy rozwoju kompetencji. Jak wskazuje autor – mogą pojawić się uwarunkowania ze strony oficera-dowódcy pododdziału wojskowego lub zewnętrzne, leżące poza oficerem, które są zależne od przełożonych lub armii, które nie pozwala na osiągnięcie trzeciego lub drugiego nawet etapu. Istotnymi w rozwoju zawodowego i kompetencji są relacje międzyludzkie w tym efektywna współpraca przełożonych z podwładnymi (Chojnacki, 2008).

W. Chojnacki (2008) uwzględniając podział kompetencji na kompetencje kluczowe i kompetencje wyróżniające zaproponowany przez Zygmunta Wiatrowskiego (1994, s. 75), zaznacza, że w skład kompetencji kluczowych zawodu wchodzi te umiejętności i sprawności, które pośrednio odnoszą się do określonych i praktycznych czynności, zawierają w sobie zdolności do wykonywania mniej złożonych zadań. Spośród nich wyróżnia w szczególności takie kompetencje kluczowe, jak: dowódczo-przywódcze, komunikacyjne, społeczne, koncepcyjne i techniczne. Z kolei do drugiej kategorii kompetencji – wyróżniających zalicza autor wiedzę i umiejętności. Dotyczą one bezpośrednio wykonywania określonych czynności i zadań przez kadrę zawodową wojska, w tym oficerów-dowódców. Odnoszą się do wzajemnych relacji i oddziaływań w procesie planowania, organizowania, motywowania i kontroli, a także szeroko rozumianej edukacji i rozwoju zawodowego (s. 64).

Wojskowe kompetencje zawodowe posiadają zatem następujące cechy:

- a) określane są przede wszystkim przez efektywne wykonywanie zadań zgodnie z przyjętymi standardami zawodowymi i moralnymi;
- b) obejmują wiedzę, umiejętności i cechy psychofizyczne dedykowane;
- c) wynikają ze standardu kwalifikacji zawodowych (zawodu bądź specjalności);
- d) poddawane są ocenie, kontroli, monitoringowi oraz audytowi (Chojnacki, 2008; Sikora, 2016).

Na potrzeby niniejszej pracy i dalszych badań empirycznych przyjmuję pojęcie kompetencji za K. Symelą jako strukturę poznawczą, złożoną z określonych zdolności, zasilaną wiedzą i doświadczeniem, zbudowaną na zespole przekonań, iż za pomocą tych zdolności warto i można w danym kontekście sytuacji zachodzących w środowisku pracy inicjować i realizować efektywnie zadania zawodowe zgodnie z przyjętymi standardami (Symela, 1995, s. 143).

Natomiast korzystanie z innych zasobów z reguły prowadzi do ich zużycia. Innymi słowy, kompetencje są dyspozycjami w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw pozwalające na realizację zadań zawodowych na odpowiednim poziomie (Filipowicz, 2014, s. 63–65).

3.2. Poczucie koherencji

Poczucie koherencji jest jednym ze specyficznych zasobów osobowościowych w radzeniu sobie ze stresem i bodźcami dochodzącymi ze świata zewnętrznego i wewnętrznego. Pojęcie to wywodzi się z koncepcji salutogenetycznej zdrowia autorstwa Aarona Antonovskiego (1995) na podstawie badań ofiar holocaustu. Dzięki tym badaniom autor koncepcji udowodnił, że poczucie koherencji w znaczącym stopniu wpływa na poziom radzenia sobie ze zdarzeniami traumatycznymi. Rudymentarnym jego założeniem jest twierdzenie, które mówi o tym, że: „organizm ludzki z natury swej znajduje się w stanie heterostatycznego braku równowagi” (1995, s. 127). Zakładany jest brak homeostazy oraz dychotomiczny podział na zdrowie i chorobę. Biorąc pod uwagę sferę somatyczną i psychologiczną, zakłada istnienie kontinuum „zdrowia-choroby”, czyli *health ease* (HE) i *dis ease* (DE). HE oznacza pełne zdrowie fizyczne, psychiczne oraz społeczne, czyli pełen dobrostan. DE oznacza stan głębokiej choroby zagrażającej życiu. Autor twierdzi, że stan zdrowia jest stanem procesów równoważenia się w czasie. Zależny jest od transakcji między postrzeganymi wymaganiami (czyli stresorami), zasobami i wzorami zachowań w określonym kontekście. Poziomem zdrowia określa się miejsce między HE – DE (Antonovsky, 2005).

Istotnymi czynnikami mającymi wpływ na radzenie sobie ze stresem są u A. Antonovskiego uogólnione zasoby odpornościowe (ang. *generalised resistance resources* – GRR). Są to wszelkie cechy biochemiczne (genetyczne, immunologiczne), właściwości poznawcze i emocjonalne (intelekt, cechy osobowości – poczucie sprawstwa, kontroli i tożsamości, wyuczone strategie radzenia sobie, poczucie zaangażowania) związane z wartościami, postawami i relacjami interpersonalnymi, jak np. przynależność do grupy i społeczności, które mają wpływ na przezwyciężanie różnych stresorów. Sam autor koncepcji wyraża pogląd: „przez to pojęcie rozumiem wszystko – pieniądze, siłę ego, stabilizację kulturową, wsparcie społeczne itp. – co pozwala skutecznie stawiać czoło stresorom różnego rodzaju” (Antonovsky, 1995). Wszystkie uogólnione zasoby odpornościowe, według autora, wyróżniają się cechą funkcjonalną. Umożliwia ona uniknięcie stresorów i usprawnia proces radzenia sobie z wymaganiami, tak, że zapobiega przekształcaniu się napięcia w stan stresu, czyli pomaga zwalczyć stresory a tym samym sprzyja ochronie zdrowia i procesom

zdrowienia (Kiedrowska, 2016, s. 80–81). M. Kiedrowska (2016) podaje, że zasoby odpornościowe sprzyjają porządkowaniu naszych doświadczeń i są aktywowane, kiedy jednostka napotyka trudności w realizacji zadań lub kiedy wymagania przekraczają jej możliwości. Zasoby odpornościowe, takie jak ośrodkowy układ nerwowy, układ immunologiczny, sprawność zmysłowa i ruchowa, zdolności i inteligencja mogą mieć charakter wrodzony, a także dziedziczny. Natomiast zasoby psychicznej odporności powstają w toku rozwoju ontogenetycznego i socjalizacji. Podstawę rozwoju zasobów psychicznej odporności stanowią społeczne warunki życia i rozwoju, czyli wszelkie społeczne, kulturowe i transpersonalne systemy wsparcia. (Kiedrowska, 2016, s. 81).

W koncepcji Antonovskiego (1995) pojawia się pojęcie „stresory”. Są one definiowane, jako wymagania, dla których nie ma gotowych ani automatycznych reakcji adaptacyjnych. Wymagania te rodzą stan napięcia. Autor nazywa stresorem „każdy element wprowadzający entropię, czyli takie doświadczenie życiowe, którego cechą charakterystyczną jest brak spójności (konsekwencji), niedociążenie lub przeciążenie oraz brak udziału w podejmowaniu decyzji”. Stresory zatem mogą pełnić funkcję rozwojową, korzystną, mobilizacyjną, wyzwalającą energię i tym samym wzmacniającą odporność. A. Antonovsky koncentrował swoją uwagę na stresie życiowym wynikającym z codziennego życia i wydarzeń, jakie ono niesie. Wymienia on następujące rodzaje stresorów: psychospołeczne, fizyczno-biologiczne, stresory krótkotrwałe (ostre) i długotrwałe (działające przewlekłe). Stresory mogą pochodzić ze świata zewnętrznego, otoczenia człowieka (egzogenne) lub świata wewnętrznego, z ciała lub jego psychiki (endogenne) bądź z relacji człowiek – otoczenie. Pod hasłem *przewlekłe stresory* autor rozumie takie stresory, które tkwią w sytuacji życiowej człowieka i towarzyszą mu na co dzień, jak np. braki, przeszkody, niedobory, nadmierne stymulacje. Stres endemiczny, czyli codzienny wynika zaś z trudnych warunków życia i pracy. Źródeł stresu autor upatruje w bodźcach zewnętrznych (egzogennych) i wewnętrznych (endogennych), natomiast wydarzenia mogą dotyczyć różnych sfer życia i są ważne ze względu na pełnione wartości. Mogą to być wydarzenia katastroficzne o znamionach wydarzenia traumatycznego (powódź, awarie technologiczne, akty przemocy), wydarzenia związane z kryzysami rozwojowymi (narodziny dziecka, ślub, przejście na emeryturę) (Kiedrowska, 2016; Sęk, 2006). Czynnikiem wspólnym dla wyżej wymienionych właściwości jest poczucie koherencji (ang. *sense of coherence* – SOC).

Autor definiuje poczucie koherencji jako określony sposób postrzegania świata i wydarzeń jako zrozumiałych, sterowalnych i sensownych. Innymi słowy, koncepcja określa

poczucie koherencji jako „globalną orientację człowieka wyrażającą stopień, w jakim człowiek ten ma dojmujące, trwałe ale dynamiczne poczucie pewności, że:

- a) bodźce napływające w ciągu życia ze środowiska wewnętrznego i zewnętrznego mają charakter ustrukturuwany, przewidywalny i wytłumaczalny;
- b) dostępne są zasoby, które pozwolą mu sprostać wymaganiom stawianym przez te bodźce;
- c) wymagania te są dla niego wyzwaniem wartym wysiłku i zaangażowania (Antonovsky, 1995, s. 34; Kiedrowska, 2016, s. 82–84).

Poczucie koherencji kształtuje się w toku nabywania doświadczeń życiowych, które zależy od dostępnych jednostce zasobów odpornościowych.

Literatura przedmiotu podaje też inną definicję zgodnie, z którą poczucie koherencji to „złożona dyspozycja osobowościowa, która w konfrontacji stresowej przejmie sterowanie zasobami (Wrońska-Polańska, 2003, s. 52 za: Piórowski, 2008, s. 51).

A. Antonovsky (1995, Piórowski, 2008, s. 50–52, Kiedrowska, 2016, s. 83) wyróżnia trzy elementy definicyjne/składniki. Pierwszym elementem/składnikiem poczucia koherencji jest poczucie zrozumiałości. Odnosi się do stopnia, w jakim jednostka spostrzega bodźce, z którymi się spotyka, napływające ze środowiska zewnętrznego i wewnętrznego jako sensowne poznawczo, jako informacje spójne, uporządkowane i ustrukturuwane, a nie jako szum, losowość i przypadkowość. Osoba o silnym poczuciu zrozumiałości oczekuje, że bodźce, z jakimi się zetknie w przyszłości będą przewidywalne i wyjaśnialne lub możliwe do przyporządkowania do już znanych. Drugim element/składnikiem koncepcji jest poczucie zaradności. Odnosi się do stopnia, w jakim człowiek spostrzega dostępne zasoby jako wystarczające, by mógł sprostać stawianym mu wymogom. Dostępne zasoby to takie, którymi jednostka dysponuje. Człowiek o silnym poczuciu zaradności nie czuje się ofiarą losu i brak mu poczucia, że życie obchodzi się z nim niesprawiedliwie. W sytuacji wystąpienia trudnych, przykrych i stresujących wydarzeń jednostka jest zdolna do sprostania tym wymogom i poradzenia sobie z nimi.

Trzecim elementem jest poczucie sensowności. Odnosi się do stopnia, w jakim człowiek ma poczucie, że życie ma sens z punktu widzenia emocjonalnego oraz że przynajmniej część wymagań i problemów, jakie niesie mu życie jest warta wysiłku, zaangażowania i poświęcenia. Nie jest natomiast obciążeniem, którego człowiek preferowałby unikać. Jednostka o silnym poczuciu sensowności posiada istotne i ważne dla siebie dziedziny życia, coś co ją żywo obchodzi i na czym jej zależy. W wybrane obszary

zdolna jest zaangażować się emocjonalnie. Według niej podejmowane działania i inwestowane przez nią wysiłki mają sens, będące wyzwaniem, a nie narzucane z zewnątrz.

Globalna orientacja człowieka rozwija się w toku nabywania doświadczeń życiowych, dzięki wpływom wychowawczym oraz pod wpływem treningów i szkoleń. Na jego rozwój ma wpływ w przeważającej mierze „doświadczenie sytuacji nacechowanych spójnością, równowagą między przeciążeniem, a niedociążeniem i udziału w podejmowaniu decyzji”.

A. Antonovsky (1995) uważa, że najistotniejszym elementem jest poczucie sensowności, bez którego pozostałe dwa elementy nie będą trwałe. Na drugim miejscu plasuje się poczucie zrozumiałości, a na trzecim – poczucie zaradności. Osoba o silnym poczuciu koherencji potrafi zatem przesuwąć granice istotnych dla siebie obszarów przejściowo lub na stałe tak, by uniknąć stresu. Jak twierdzi autor, zawężanie granic w pewnych sytuacjach pozwala uniknąć przeciążenia. Z kolei poszerzanie granic pozwala uniknąć deprywacji sensorycznej i doświadczać stresu z niedostatecznego obciążenia w innych warunkach.

W wyniku badań empirycznych Aaron Antonovsky wyróżnił sztywne i silne poczucie koherencji. Jednostki o sztywnym poczuciu koherencji blokują dostęp nowych informacji, tak by posiadana wiedza była uporządkowana i spójna. Natomiast jednostki przejawiające silne poczucie koherencji równoważą zasoby i strategie oraz informacje już posiadane i potencjalne. Mają przekonanie, iż nowe informacje można wykorzystać w sposób sensowny, a otaczającą je rzeczywistość jako wyzwanie, otwartość na nowe informacje nie stanowi dla nich zagrożenia. Silne poczucie koherencji odpowiedzialne jest za to, że w sytuacjach trudnych, w tym także o charakterze traumatycznym, doświadczanych przez człowieka rzadziej pojawia się apatia czy poczucie beznadziejności. (Antonovsky, 1995, za: Terelak, 2008, s. 47–51; Lis-Turlejska 2005 za: Piórkowski, 2008; Rasmus, 2013, s. 147). Autor koncepcji podaje, że „cechą charakterystyczną ludzi o silnym poczuciu koherencji jest umiejętność wyboru najbardziej adekwatnej, zdaniem podmiotu, strategii spośród wielu możliwości” (Antonovsky, 1995, s. 145). Nawet trudne sytuacje sprawiają, że jednostka poszukuje w nich „pozytywnych aspektów, porządkowania sytuacji i nadawania jej emocjonalnego sensu” (Antonovsky, 1995).

W literaturze przedmiotu spotkać można liczne badania na temat wpływu poczucia koherencji na stan zdrowia (Kalimo, Vouri, 1990; Bowman, 1996). Ten nurt badań koncentruje się na moderującej roli SOC w relacji stres-zdrowie.

T. Feldt (1997) przeprowadził badania wśród fińskich projektantów urządzeń technicznych, które dotyczyły związków między stresem zawodowym, SOC i zdrowiem psychicznym. Zdrowie oceniano za pomocą dwóch wskaźników – wyczerpania

emocjonalnego oraz natężenia symptomów somatycznych. Wniosek z badań był taki, że silne poczucie koherencji chroni stan psychiczny badanych przed szkodliwym oddziaływaniem warunków pracy. Im silniejsze jest poczucie koherencji, tym słabsze związki między presją czasu, stresogennymi czynnikami fizycznymi w zakładzie pracy, a samopoczuciem psychicznym. Wyniki badań pozwoliły również zaobserwować, iż SOC jest czynnikiem zmieniającym naturę związku między pewnymi stresorami zawodowymi a wskaźnikami zdrowia psychicznego. T. Feldt (1997) zaobserwował taki związek między wymaganiami pracy a wyczerpaniem emocjonalnym. W grupie badanych z niskim poczuciem koherencji wysoki poziom wymagań związany był z wysokim poczuciem wyczerpania emocjonalnego. W grupie osób z silnym poczuciem koherencji wysoki poziom wymagań związany był natomiast z niskim poziomem wyczerpania emocjonalnego (Merecz, 2005, s. 29).

H. Makowska i R. Poprawa (1996 za: Piórowski, 2008) upatrują funkcjonalnego aspektu poczucia koherencji; oprócz wpływu na zdrowie także w radzeniu sobie ze stresem i napięciem oraz z emocjami. Dzięki silnemu poczuciu koherencji, jednostka zdolna jest wybrać najbardziej optymalne sposoby radzenia sobie ze stresem. Jak podaje K. Piórkowski, silnego poczucia koherencji nie można utożsamiać ze stylem radzenia sobie ze stresem (2008, s. 51).

Krzysztof Piórowski (2008) przeprowadził badania nad określeniem poziomu poczucia koherencji oraz dominującego stylu radzenia sobie ze stresem wśród dowódców-żołnierzy zawodowych. Autor sprawdzał także związek pomiędzy tymi dwoma zmiennymi. Autor badań jest zdania że do tej pory nie było prowadzonych tego typu badań na grupie żołnierzy zawodowych. Badacz przyjął założenie, że dowódcy z wysokim poczuciem koherencji będą wybierać najlepsze dla nich style radzenia sobie ze stresem (jak np. skoncentrowany na zadaniu), natomiast dowódcy z niskim poczuciem koherencji taki, który może nie być dla nich korzystny (jak np. styl unikowy lub emocjonalny). Grupę kontrolną stanowiło 60 mężczyzn pracujących w różnych zawodach, jak np. lekarze, nauczyciele, strażacy, kasjerzy sklepowi czy ochroniarze. Wyniki badań okazały się wręcz przeciwne do zakładanych. Okazało się, że dowódcy-żołnierze zawodowi charakteryzują się niższym poziomem poczucia koherencji w porównaniu z grupą kontrolną. Dominującym elementem składowym SOC wśród dowódców-żołnierzy zawodowych jest poczucie zrozumiałości. Postrzegane bodźce interpretują jako informacje uporządkowane i jasne, a nie chaotyczne. Najśłabszym wymiarem SOC wśród nich okazało się poczucie sensowności. Dowódcy mają niskie poczucie, że problemy i wymagania służby wojskowej, z jakimi się spotykają, warte są wysiłku, poświęcenia, a nawet zaangażowania.

Wyniki badań pokazują, że dowódcy-żołnierze zawodowi w sytuacjach stresowych stosują emocjonalny styl radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, a najrzadziej styl unikowy. Dowódcy stosujący emocjonalny styl radzenia sobie ze stresem charakteryzują się niskim poziomem poczucia koherencji. Wyniki badań potwierdzają założenia Antonovskiego, zgodnie z którymi, cechą charakterystyczną ludzi o wysokim poziomie poczucia koherencji jest umiejętność wyboru najodpowiedniejszych stylów radzenia sobie ze stresem. Osoby z niskim poziomem poczucia koherencji będą natomiast stosować mniej korzystny dla siebie styl radzenia. Uzyskane wyniki badań (Piórowski, 2008) mogą mieć swoje wytłumaczenie w charakterystyce armii jako instytucji totalnej (Goffman, 1975 za: Piórowski, 2008), w której podstawą funkcjonowania żołnierzy są silne relacje i zależności służbowe, dyscyplina, ograniczona możliwość wyrażania własnego zdania, poglądów i poszanowania własnych praw, jak i ogromna odpowiedzialność za sprzęt i mienie wojskowe oraz życie i zdrowie podwładnych. Istotą działania pracowników wojska są regulaminy, procedury, rozkazy oraz sztywne stosowanie się do nich i postępowanie zgodnie z nimi (s. 58).

W poniższych badaniach przyjmuje się poczucie koherencji jako jeden ze specyficznych zasobów osobowościowych różnicujący grupę żołnierzy biorących udział w misjach i żołnierzy służących w rodzimych jednostkach wojskowych w kraju. Ze względu na specyfikę wykonywanej pracy, odpowiedzialność za podległych żołnierzy, powierzony sprzęt wojskowy oraz liczne zagrożenia ze strony miejscowej ludności oraz niesprzyjającego klimatu na terenie odpowiedzialności w Afganistanie zasadnym wydaje się, by żołnierze biorący udział w misjach wykazywali się wysokim i jednocześnie silnym poczuciem koherencji w radzeniu sobie przeciwnościami i trudnościami.

3.3. Samoocena

Zdaniem wielu badaczy (Leary, MacDoland, 2003; Lachowicz-Tabaczek, Śniecińska, 2013), samoocena jest jednym z najważniejszych konstruktów teoretycznych w psychologii i zainteresowanie tym zagadnieniem wśród nich stale rośnie. Niewątpliwie zasób osobisty, jakim jest samoocena, będzie miał przemożny wpływ na realizowanie zadań w ramach pełnionej służby wojskowej przez żołnierzy zawodowych. W związku z tym zostanie bliżej przedstawione zagadnienie samooceny, jej struktury, funkcji i znaczenia w pracy oraz służbie.

Zgodnie z poznawczym podejściem do osobowości, jak podaje Fecenec (2008, s. 17; Maruszewski, 2009), człowiek aktywnie pobiera, przetwarza oraz integruje informacje zarówno o rzeczywistości, jak i o samym sobie. Pobrane i przetworzone informacje są

odzwierciedlane w umyśle pod postacią reprezentacji umysłowych. W psychologii osobowości pojęcie *Ja* jest zbiorem przekonań jednostki na swój temat. Jest zatem kluczowym elementem osobowości ujmowanej jako system poznawczy (Król, 2011, s. 73). Sądy o własnej osobie mogą być deskryptywne (opisowe) bądź ewaluatywne (wartościujące). Afektywne sądy na temat własnej osoby określa się mianem samooceny (ang. *self-esteem*).

Pojęcie *self-esteem* jest tłumaczone na język polski jako „samoocena”, ale i jako „poczucie własnej wartości” (Baumeister, 2011, s. 153; Dymkowski, 1993 za: Polczyk, Szpitalak, 2015, s. 9).

W. James (1892/2002 za: Polczyk, Szpitalak, 2015, s. 9), jako pierwszy badacz tego zagadnienia, stwierdził, iż samoocena jest wypadkową tego, co jednostka już osiągnęła oraz tego, co potencjalnie była w stanie osiągnąć. Wartość samooceny jest definiowana jako stosunek osiągnięć czy sukcesów jednostki do jej aspiracji. W zależności od tego, jak się ma sukces podmiotu do jego oczekiwań, powstają odczucia względem własnej osoby (ang. *self-feelings*). Im mniejszy dysonans między tym, co osoba osiągnęła, a tym do czego dążyła, tym wyższa samoocena i bardziej pozytywny afekt ukierunkowany na *Ja*.

W nowszych ujęciach samoocena jest definiowana jako funkcja różnicy między *Ja* idealnym a *Ja* realnym. W modelu tym wysokość samooceny jest uzależniona od wielkości niezgodności między tymi dwoma aspektami *Ja*. Im mniejsza dysproporcja między nimi, tym wyższa samoocena jednostki i wyższa skłonność do przeżywania emocji pozytywnych, jak dumę czy radość. Natomiast im wyższa dysproporcja między *Ja* realnym a *Ja* idealnym, tym niższa samoocena i więcej negatywnych emocji przeżywanych przez jednostkę (Higgins, 1987).

Bogdan Wojciszke (2002) definiuje natomiast samoocenę jako afektywną reakcję jednostki na samą siebie, a Leon Niebrzydowski (za: Polczyk, Szpitalak, 2015, s. 10) jako „zespół sądów i opinii, które jednostka odnosi do własnej osoby”. Opinie i sądy mogą dotyczyć aktualnych lub potencjalnych cech psychicznych podmiotu.

Według psychologa społecznego – Eliota Aaronsona (1997, s. 531) – samoocena jest dokonywaniem przez ludzi oszacowania wartości samych siebie, czyli rozmiaru, w jakim spostrzegają siebie jako osoby dobre, kompetentne i przyzwoite.

W psychologii pozytywnej samoocena jest traktowana jako podmiotowa własność w radzeniu sobie z przeciwnościami i trudnościami (Poprawa, 2001) i jest ujmowana jako pozytywna, względnie wysoka (Moss, 1990; Bishop, 2000; Ogińska-Bulik, 2006).

Kolejnym badaczem, który wniósł znaczący wkład w rozwój i badania nad samooceną w ujęciu psychologii pozytywnej jest M. Rosenberg (1965). Zdaniem Rosenberga, jednostka, podobnie jak w odniesieniu do różnych otaczających ją obiektów, przejawia pewną postawę,

także wobec własnej osoby. Zatem wysoki poziom samooceny związany jest z przekonaniem, że jest się „wystarczająco dobrym i wartościowym” (Rosenberg, 1979 za: Polczyk, Szpitalak, 2015). Samoocena traktowana jest przez autora jako cecha, a więc jako dyspozycja względnie stabilna w czasie. Badania M. B. Neissa, C. Sedikidesa i J. Stevensona (2002, za: Dzwonkowska i in., 2008, s. 11), wykonane w paradygmacie genetyki behawioralnej, pokazują że samoocena jest cechą i że jest ona efektem działania czynników genetycznych w 30–40%. Znaczącą część jej zmienności badacze przypisują środowisku specyficznemu, a nieznaczną środowisku niespecyficznemu. Badacze jednak twierdzą, że samoocena może ulegać zmianom.

M. Rosenberg podkreśla, że osoba cechująca się wysoką samooceną nie musi czuć się lepsza od innych. Z kolei niska samoocena świadczy o niezadowoleniu z siebie i odrzuceniu własnego Ja. U osób dorosłych samoocena ma względnie trwały charakter (za: Dzwonkowska i in., 2007, s. 164–176; Blascovich, Tomaka, 1991). Wysoka samoocena pozwala utrzymać dobre samopoczucie, wysoką jakość życia, przeświadczenie o własnych zasobach, które są niezbędne w radzeniu sobie z trudnościami. Posiadacze wysokiej samooceny częściej przeżywają pozytywne emocje i postrzegają świat jako niezagrażający i przyjazny. Z kolei, negatywna samoocena sprawia, że człowiek nie jest w stanie poradzić sobie z trudnościami i przeciwnościami, ma negatywny obraz własnej osoby, a przy tym nisko ocenia własne zasoby w radzeniu sobie. Osoba taka postrzega siebie jak kogoś o ubogich umiejętnościach, a nawet jako kogoś bezwartościowego. Osoba z niską samooceną postrzega innych ludzi jako zagrożenie i źródło nieprzyjemnych uczuć, a świat jako wrogi i nieprzyjazny.

W. James postulował, iż poczucie własnej wartości jest kształtowane w procesie integrowania samoocen z poszczególnych obszarów aktywności w jedną globalną ocenę. Jest ona determinowana przez oceny aspektów życia, które osoba uważa za najbardziej dla niej istotne. Mówimy tutaj o podziale na samoocenę globalną i samooceny specyficzne.

Samoocenę globalną opisuje się jest jako cechę reprezentującą sposób, w jaki ludzie „czują” swoją osobę (Brown, Marshall, 2001 za: Polczyk, Szpitalak, 2015, s. 11). Literatura przedmiotu traktuje samoocenę globalną dwojako, czyli: a) poznawczo – jako decyzję, którą podmiot podejmuje na temat swojej wartości jako osoby lub b) emocjonalnie – jako afekt względem Ja, który nie wywodzi się z racjonalnych osądów. Badacze J.D. Brown i S. L. Marshall (2001, za: Polczyk, Szpitalak, 2015, s. 11) akcentują, iż niezależnie od poznawczych czy afektywnych akcentów w definiowaniu owego konstruktu uchodzi ona za stałą w toku życia, w przeciwieństwie do samoocen specyficznych. Samoocena globalna jest sumą samoocen specyficznych. Jak zauważają K. Lachowicz-Tabaczek i J. Śniecińska (2009, za:

Polczyk, Szpitalak, 2015), samoocena globalna może także przyczyniać się do sposobów samooceniania w poszczególnych szczegółowych aspektach Ja, co oznacza, iż ma wpływ na samooceny specyficzne. Jak wskazują badania, ocena siebie na szczegółowych wymiarach, takich jak zdolności intelektualne, zdolności społeczne, sprawność fizyczna czy zaradność życiowa wyraźnie koreluje z samooceną, lecz nie jest z nią ani empirycznie, ani konceptualnie tożsama (Crocker, Major, 1989 za: Dzwonkowska i in., 2008, s. 9).

Samoocenami specyficznymi określa się oceny własnej osoby w poszczególnych aktywnościach/obszarach, pełnionych rolach czy wykonywanych zadaniach istotnych dla Ja podmiotu oraz w odniesieniu do różnych charakterystyk podmiotu. Jednostka charakteryzuje się odmiennymi poziomami samooceny w różnych obszarach. Może mieć wysoką samoocenę w zakresie umiejętności pływania, a niską w umiejętności do gotowania (Dzwonkowska i in., 2008, s. 9).

Badacze J. D. Brown i S. L. Marshall (2001, za: Polczyk, Szpitalak, s. 12) wyróżnili w strukturze samooceny także poczucie własnej wartości (ang. *feelings of self-worth*), co według nich jest opisywane podobnie jak samoocena jako stan i są to emocje oraz stany, których podmiot doświadcza (jak np. duma, wstyd czy upokorzenie) w odniesieniu do własnej osoby i w odpowiedzi na różne sytuacje. Dlatego warunkują samoocenę rozumianą jako stan, a nie jako cechę.

W literaturze przedmiotu istnieją różne modele powiązań między samoocenami szczegółowymi i samooceną globalną. Wyróżnia się model „góra-dół” zgodnie, z którym informacje zwrotne dotyczące efektów działania mają wpływ na samooceny częściowe, a te z kolei podwyższają lub obniżają poziom globalnej samooceny (Brown, Marshall, 2006, za: Dzwonkowska i in., 2008, s. 9). W modelu „góra-dół” globalna samoocena kształtuje się we wczesnym okresie rozwoju, ma znaczący wpływ na oceny częściowe i emocje związane z oceną siebie. Empiryczne poparcie uzyskuje jednak model „góra-dół”, w którym to samoocena globalna wpływa na częściowe samooceny (Dutton, Brown, 1997; Marsh, Yeung, 1998 za: Dzwonkowska i in., 2008, s. 9).

W literaturze występuje także podział na samoocenę jawną (ang. *explicit self-esteem*) i utajoną/ukrytą (ang. *implicite self-esteem*) (Greenwald, Bananji, 1995 za: Polczyk, Szpitalak, 2015, s. 13; Dzwonkowska i in., 2008). Samoocena utajona to niemożliwy do zidentyfikowania introspekcyjnie wpływ postawy wobec samego siebie na ocenę obiektów związanych z Ja oraz obiektów niezwiązanych z Ja. Jest ona także automatyczną, nieświadomą oceną własnej osoby, która zarządza spontanicznymi reakcjami na wszelkie bodźce związane z jednostką (Bosson, 2006, Greenwald, Farnham, 2000, za: Dzwonkowska i in., 2008, s. 10). Z kolei samoocena jawna jest świadomą autorefleksją, opinią na własny

temat, konstruowaną na podstawie wiedzy o swoich sukcesach, porażkach oraz posiadanych kompetencjach (Król, 2011, s. 75).

Według koncepcji Epsteina (2003), podmiot dysponuje dwoma powiązаныmi ze sobą i współpracującymi, lecz odrębnymi systemami psychologicznymi: poznawczym (racjonalnym) i doświadczeniowym. System racjonalny operuje na poziomie świadomym i opiera się na logicznych zasadach. W tym systemie udział ma samoocena jawna. Z kolei system doświadczeniowy operuje na poziomie nieświadomym, w którym istotną rolę pełni samoocena utajona. Wiąże się ona z uczuciami względem Ja, których jesteśmy nieświadomi, a które mają wpływ na nasze emocje, myśli i zachowanie (Epstein, Morling, 1975, za: Polczyk, Szpitalak, 2015, s. 13). Z podziałem w ujęciu koncepcji S. Epsteina i Morlinga współgrają badania, których wyniki świadczą o tym, że samoocena jawna i utajona mają znaczący wpływ na inne grupy zachowań i są ich predyktorami różnych reakcji psychicznych. Samoocena utajona jest predyktorem zachowań spontanicznych oraz emocjonalnych, natomiast samoocena jawna jest predyktorem zachowań będących wynikiem racjonalnej i logicznej analizy (Spalding, Hardin, 1999, za: Polczyk, Szpitalak, 2015, s. 13). Samoocena jawna i ukryta są różnymi przejawami postaw wobec siebie samego i nie muszą być ze sobą zgodne (Król, 2011, s. 75).

Samoocena może być stabilna lub niestabilna. Mówimy tutaj o zmianach w poziomie samooceny w czasie. Zjawisko zmiany stabilności samooceny można traktować jako zjawisko uniwersalne, zależne od czynników społeczno-kulturowych bądź jako zmienną indywidualną, cechującą w różnym stopniu każdego człowieka (Kernis, 1993, Twenge, 2006 za: Dzwonkowska i in., 2008, s. 13). Stabilność samooceny, jak podaje M. H. Kernis (2003), wpływa na funkcjonowanie osób z różnymi poziomami samooceny globalnej, co jest dobrze udokumentowane badaniami empirycznymi. Samoocena wysoka niestabilna, czyli zagrożona odzwierciedla pozytywne poczucie własnej wartości, które jest delikatne i podatne na obniżenie. Jest ona związana z koniecznością stosowania przez takie osoby wielu strategii, których zadaniem jest podtrzymanie samooceny, wzmacnianie lub obrona jej. To przede wszystkim metody obrony przed porażką. Polegają one na zaprzeczaniu odpowiedzialności za jej poniesienie, deprecjonowaniu osób dostarczających negatywnej informacji zwrotnej lub stosowaniu strategii samoutrudniania (Kernis, 2003). Strategia ta polega na usprawiedliwianiu porażki w jakimś zadaniu, wskazując na różne czynniki zewnętrzne, utrzymując dzięki temu niezachwiane przekonanie o własnych zdolnościach. M. H. Kernis (2003) podkreśla, że osoby o wysokiej i niestabilnej samoocenie są wrażliwe na negatywne i pozytywne doświadczenia

dotyczące ich Ja. Przy tym mają silną tendencję do odczuwania negatywnych emocji jak gniew, wrogość czy depresja (Baumeister, Smart, Boden, 1996, za: Dzwonkowska i in., 2008, s. 14).

Osoby z samooceną wysoką, lecz stabilną cenią i akceptują swoje słabe i mocne strony, sporadycznie stosują strategie wzmacniania i podtrzymania samooceny. Ich opinie i sądy na własny temat są stałe w czasie i nie dają się tak szybko podważyć. Porażki i niepowodzenia nie naruszają ogólnego przekonania o własnej osobie.

Według M. H. Kernisa (2003), wytworzeniu się niestabilnej oceny sprzyja rozbieżność między poziomem ukrytej i jawnej samooceny. Polega ona na tym, że samoocena ukryta jest niższa od jawnej. Niestabilność samooceny jest wyższa również u osób, które silnie uzależniają ocenę własnej wartości od jednego, konkretnego obszaru np. wyglądu czy poziomu określonych kompetencji.

Istnieją korelacje samooceny ze zmiennymi osobowości. Badania Halamadarisa i Powera (1997) wykazały, że wiąże się ona z ekstrawersją. Osoby o wysokiej samoocenie okazują się być bardziej ekstrawertywne w porównaniu do osób o niskiej samoocenie. Podobny związek obserwuje się w odniesieniu do optymizmu (Lucas, Diener, 1996).

Badania nad wpływem samooceny na funkcjonowanie zadaniowe przeprowadzone przez R. Baumeistera (2003) wykazały, że istnieje różnica w poziomie wytrwałości i aktywności. Okazało się, że osoby o wysokiej samoocenie są w porównaniu do osób o niskiej samoocenie bardziej wytrwałe i podejmują więcej różnych aktywności, niejednokrotnie ryzykownych.

Są bardziej elastyczni w rozwiązywaniu zadań i poświęcać im całą uwagę (Baumeister, Smart, Boden, 1996). Powyższe badania pozwalają przewidzieć kierunek afektywności i poziomu aktywności. Osoby o wysokiej samoocenie przeżywają więcej pozytywnych emocji, są bardziej aktywne i wytrwałe, natomiast osoby z niską samooceną mają tendencję do przeżywania więcej negatywnych emocji i wykazywania mniejszej aktywności, a nawet postawę unikową wobec trudności, wyzwań i ryzyka. Co więcej, osoby o wysokiej samoocenie postrzegają siebie na wielu wymiarach funkcjonowania bardziej pozytywnie niż osoby o niskiej samoocenie (Dzwonkowska i in., 2007. s. 164–176). W polu moich zainteresowań badawczych będzie zarówno ogólna samoocena badanych żołnierzy, jak i samooceny cząstkowe wskazujące na różne aspekty ich funkcjonowania społecznego i zawodowego.

3.4. Motywacja osiągnięć zawodowych

Wartość bojowa jednostki wojskowej zależy od jej dowodzenia, wyposażenia technicznego, stopnia wyszkolenia żołnierzy, lecz przede wszystkim zależy od ich zaangażowania w wykonywane zadania/rozkazy, a co za tym idzie – motywacji. Aby móc osiągnąć jak najlepsze wyniki w szkoleniu, a następnie w trakcie wykonywania zadań i ćwiczeń bojowych, należy stworzyć odpowiednią motywację do działania. Brak jest jednej, uniwersalnej metody najskuteczniejszego motywowania podwładnych. Jednych ludzi motywuje odpowiedzialność, innych współpraca lub wprost przeciwnie – rywalizacja. Są też tacy, których, dopinguje trudny do osiągnięcia cel. Innych motywują tylko pieniądze. Natomiast w przypadku większości ludzi występuje kilka tych czynników naraz.

Początki teorii motywacji specyficznie ludzkiej sięgają psychodynamicznej teorii motywacji autorstwa Zygmunta Freuda. Zakładała ona, że wszystkie zachowania człowieka są zdeterminowane i zarządzane przez wrodzone instynkty nazywane popędami. Autor wymienia wśród najważniejszych dwa: pęd życia, czyli popęd seksualnych – eros oraz popęd śmierci – thanatos. Natomiast same motywy mają charakter nieświadomy, zaś świadomość nie odgrywa istotnej roli w kształtowaniu motywacji zachowania. Teoria ta jest niewystarczająca do opisu i wyjaśniania zachowań eksploracyjnych, zachowań poznawczych, czynności manipulacyjnych czy poszukiwania skuteczności.

Termin „motywacja” ma swoje korzenie w języku łacińskim. W *Słowniku łacińsko-polskim* czasownik „movere” oznacza poruszać, wprawiać w ruch (Kumaniecki, 1997). Oznacza takie zjawiska, jak: intencja, chęć, zamiar, pragnienie, życzenie, zainteresowanie czymś czy obawa przed czymś itp. Powyższe pojęcia mają wspólny mianownik, którym jest wystąpienie w człowieku „tendencji kierunkowej”, czyli gotowości do zmierzania ku określonym celom. Tendencja ta nosi nazwę motywu, zaś ogół motywów – motywacją (Reykowski, 1977, s. 18). Pokróćce zostaną przedstawione niektóre z definicji obu pojęć nawiązujących do różnych teorii.

Biorąc pod uwagę różnorodność teorii i modeli teoretycznych dotyczących motywacji, można ją określić jako: „zespół mechanizmów powodujących uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymanie i zakończenie zachowania” lub za J. Reykowskim (1992), że jest to proces sterujący aktywnością jednostki, tak by rozpoczęte zadania zostały sfinalizowane w określony sposób, aby zostały osiągnięte oczekiwane efekty. X. Gliszczyńska z kolei jest zdania, że motywacja (w sytuacji pracy) jest „procesem świadomego i celowego oddziaływania

na postępowanie pracowników i polega na tworzeniu i stosowaniu odpowiednich bodźców do osiągnięcia celu” (1981, s. 62).

Motywy, zgodnie z Kazimierzem Obuchowskim (1983), jest uświadomienie sobie celu i programu, umożliwiającego danej osobie podjęcie określonej czynności (Karney, 2007, s. 244; Strelau, 2009, s. 620; Cofer, Appley, 1997; Reykowski, 1977).

Podobnie uważa J. P. Guilford pisząc, że „motywem jest każdy określony wewnętrzny czynnik lub stan, który prowadzi do rozpoczęcia i podtrzymania aktywności” (Obuchowski, 1965, s. 34–35).

Jedną z pierwszych definicji zaproponował badacz H. C. Warren. Według autora, „motyw jest to świadome przeżycie lub podświadomy stan, które w danej sytuacji są czynnikami biorącymi udział w determinowaniu indywidualnego lub społecznego postępowania (za: Bera, 2011, s. 375). J. E. Karney (2007, s. 244) w dziedzinie pedagogiki pracy podaje, że motyw jest czynnikiem, który wzbudza proces motywacyjny i staje się pragnieniem czy impulsem. Natomiast J. Sztumski (1999, s. 199; Róžański, 2013, s. 196) podaje, że „Najogólniej rzecz biorąc – motyw, to uświadomiona sobie przez danego człowieka pobudka lub też racja, skłaniająca go do określonych zachowań. Motywacją jest więc pewien proces, w którym zespół pobudek lub racji współkształtuje nasze zachowanie, chociaż każda z nich może mieć różną wartość dla danego człowieka”. Zbliżoną definicją posługują się Ch. N. Cofer i M. H. Appley (1997). Autorzy są zdania, że „motywacja oznacza proces wzbudzający działania człowieka, utrzymujący i regulujący jego przebieg”. J. Penc (1996) pisze natomiast, że motywacja jest mechanizmem psychologicznym uruchamiającym i organizującym zachowanie człowieka skierowane na osiągnięcie zamierzonego celu (s. 25; za: Róžański, 2013, s. 196). T. W. Nowacki (2004) pisząc o motywacji, zwraca uwagę na czynniki świadome i nieświadome, o różnym pochodzeniu, wyznaczające kierunek dążeń jednostek i grup społecznych, wyznaczające w znacznej mierze zachowanie w rozmaitych sytuacjach i współdziałające w określaniu dążeń jednostek i grup. Za R. Berą (2011, s. 375) można stwierdzić, że motywacja stanowi zatem stan psychologiczny, przyczyniający się do zaangażowania człowieka. Jej podstawą są czynniki: społeczne, emocjonalne i poznawcze (por. Róžański., 2013, s. 196), zaś czynniki te mogą wywoływać następujący łańcuch reakcji: jego początkiem są odczuwalne potrzeby powodujące określone żądania bądź kształtujące cele. One natomiast prowadzą do wzrostu napięć psychicznych związanych z niespełnionymi pragnieniami, co w konsekwencji prowadzi do podjęcia działań skierowanych na osiągnięcie założonych celów.

W ocenie J. Reykowskiego (1977) aby proces motywacyjny powstał, muszą być spełnione przynajmniej dwa elementarne warunki. Pierwszym jest cel, czyli wynik, do którego jednostka kieruje swoje dążenia. Musi on być przez nią postrzegany jako użyteczny. Drugim warunkiem jest to, że jednostka musi mieć przeświadczenie, że obrany cel jest osiągalny w konkretnych warunkach działania z prawdopodobieństwem większym od zera. Podstawowym warunkiem powstawania motywów w opisywanej teorii będzie więc pobudzenie potrzeby w postaci rozbieżności między subiektywną oceną aktualnej sytuacji człowieka a sytuacją pożądaną. Dalej autor stwierdza, że przeważać tu będzie poznawczy charakter zachowań, polegający na analizie danych o prawdopodobieństwie osiągnięcia wyniku/celu i jego subiektywnej wartości dla redukcji napięcia motywacyjnego. Przedmiot oceny będą stanowiły informacje zewnętrzne w postaci wartości gratyfikacyjnych danego działania i szanse ich realizacji (por. J. Koziński, 1976). Napięcie emocjonalne może przybierać następujące formy: forma ujemna manifestuje się poprzez poczucie braku, przykrości, niepokój itp., zaś forma dodatnia przez np. zainteresowanie czy zadowolenie, tak więc cechuje się komponentem emocjonalnym. Motywacji dodatniej towarzyszą postawy i emocje pozytywne czy twórcze, natomiast motywacji ujemnej z reguły lęk, poczucie zagrożenia. Prowadzi to z reguły do utrwalania się negatywnych emocji i postaw pod postacią niechęci, frustracji aż do agresji (Czerwińska, 2002 za: Bera, 2011, s. 376).

Badania psychologiczne wykazały, że gdy prawdopodobieństwo osiągnięcia celu jest małe, maleje motywacja dodatnia. Dlatego aby osiągnąć cel, należy również uruchomić motywację ujemną. Motywacja negatywna w środowisku pracy opiera się na obawie czy lęku o utratę części uposażenia, zagrożenia naganą, obniżenia własnej pozycji i/lub znaczenia w firmie/institucji, przesunięcia do pracy mniej odpowiedzialnej i prestiżowej bądź też mniej płatnej (Gąsecki, 2008, s. 219 za: Bera, 2011, s. 376). X. Gliszczyńska (1981) zauważyła, że w oddziaływaniu na motywację pracowniczą i postawy zawodowe (Bera, 2003, s. 95) zakres kar jest ograniczony.

Klasyczne, humanistyczne podejście do teorii motywacji przedstawia Abraham Maslow (1971, 1990). Model nazywany piramidą potrzeb, zakłada istnienie dwóch mechanizmów humanistycznych – potrzeb niedoboru i potrzeb wzrostu. Nazywanych przez samego autora metapotrzebami. System potrzeb ułożony jest hierarchicznie i aktywowany przez bodźce zewnętrzne lub wewnętrzne, lecz w określonym momencie zachowania determinowane są tylko przez jedną potrzebę (Róžański, 2013, s. 198; Piskorz, 2011). Niedobór określonych potrzeb motywuje jednostkę do podjęcia działania w kierunku jej zaspokojenia i tym samym na ukierunkowaniu działania. Potrzeby pierwszego rodzaju

ulokowane są hierarchicznie od potrzeb fizjologicznych pierwotnych jak seks, głód, pragnienie, sen, powietrze, woda. Są one kategoryczne, lecz nie jednoznaczne. Jak twierdzi autor, głód może być potrzebą strachu, sygnałem niepokoju, a nie tylko wskaźnikiem braku składników odżywczych. Na następnym poziomie Maslow umieścił potrzeby bezpieczeństwa. Źródłem ich deprywacji jest brak stabilności w otoczeniu, chaos, konflikty społeczne czy deficyty ekonomiczne. Następnie autor wymienia potrzeby miłości i przynależności oraz potrzebę szacunku. Zapewnienie zaspokojenia wyżej wymienionych grup potrzeb umożliwia zaspokojenie potrzeby szacunku wzbudzaną przez niską ocenę ze strony innych, niską pozycję społeczną, poczucie bezsilności, brak osiągnięć bądź niski prestiż. Potrzeba wyższego rzędu jest potrzebą samourzeczywistnienia, Potrzeba ta przyjmuje zindywidualizowane formy zależne od jednostek. Istotne znaczenie przepisuje się potrzebom poznawczym: potrzebie wiedzy, potrzebie poznawania i rozumienia świata. Motywacja do samourzeczywistnienia jest ekspresją samego siebie, osiąganiem człowieczeństwa i radością tworzenia (Maslow, 1971). W przytoczonej przez A. Maslowa hierarchii względną przewagę reprezentują potrzeby fizjologiczne, zaś mniejszą potrzeby samorealizacji. W związku z powyższym, zachowania determinuje umiejscowienie konkretnej potrzeby oraz stan jej zaspokojenia. Chwilowa dominacja potrzeby o mniejszej względnej przewadze może dominować do czasu, aż potrzeby o większej względnej dominacji są zaspokojone. Według autora, siłę motywującą mają jedynie potrzeby niezaspokojone (Maslow, 1990).

Zdaniem innych badaczy tego zagadnienia Davida McClellanda (1995), Heinza Heckhausena (1967), Johna Atkinsona i Normana Feathera (1966), „*motywacja osiągnięć* jest tendencją do osiągania i przekraczania standardów doskonałości, która związana jest z odczuwaniem emocji pozytywnych w sytuacjach zadaniowych podlegających zewnętrznym ocenom i postrzeganych jako wyzwanie”. J. Atkinson (1958) natomiast uważa, że „termin motywacja odnosi się do wzbudzania tendencji do działania prowadzącego do jednego lub więcej skutków. Odnosi się on do końcowej siły tej tendencji do działania, której dana osoba doświadcza jako „chęci czegoś” (s. 602 za: Piskorz, 2011, s. 94).

Autor teorii, J. Atkinson, poszukiwał odpowiedzi na pytanie, jakie cechy indywidualne człowieka mogą wpływać na jego motywację do pracy. Przyjął założenie, że siła motywacji do podjęcia działania zależy od poznawczych oczekiwań, że dane działanie doprowadzi do określonych konsekwencji, a także od atrakcyjności/wartości owych konsekwencji dla jednostki. Atrakcyjność celu jest zatem funkcją siły motywu do osiągnięcia tego celu i wartości pobudki. Pobudka dla autora jest względną atrakcyjnością wydarzenia, które może zaistnieć jako skutek działania (za: Piskorz, 2011, s. 95).

Działania ukierunkowane na osiągnięcia są wypadkową dwóch przeciwstawnych motywacji/tendencji, czasem ludzie dążą do tego, aby osiągnąć sukces (tendencja do osiągania sukcesu), a niekiedy do tego, by uniknąć porażki (tendencja do unikania niepowodzenia) (Piskorz, 2011, s. 95–96). Autor wymienia również trzy stopnie trudności zadań – łatwe, średnio trudne i bardzo trudne. W większości sytuacjach ludzie motywowani są jednocześnie do osiągnięcia sukcesu i uniknięcia porażki. Istotnego znaczenia nabierają różnice indywidualne między ludźmi. Funkcjonują ludzie, u których motyw osiągnięcia sukcesu będzie silniejszy od motywu unikania porażki i tacy, u których będzie dokładnie na odwrót. Biorąc pod uwagę wcześniej analizowany model motywacji osiągnięć J. Atkinsona, osoby różniące się od siebie wzorcami motywacji osiągnięć (pozytywna i negatywna motywacja osiągnięć) preferować będą zadania o odmiennym stopniu trudności. Osoby cechujące się pozytywnym wzorcem za najatrakcyjniejsze powinny uznać zadania o średnim stopniu trudności, natomiast osoby o negatywnym wzorcu motywacji takie zadania powinny być najmniej atrakcyjne. Zdaniem autora, osoby z silną motywacją osiągnięć powinny lepiej od innych funkcjonować w warunkach zadań o średnim poziomie trudności i wykazywać się większym oporem w dążeniu do celu i odpornością na niepowodzenia i porażki.

Tendencja do unikania porażki czy tendencja do osiągnięcia sukcesu jest najsilniejsza wtedy, kiedy wykonawca postrzega zadanie jako średnio trudne. Z przedstawionego modelu wynika, iż człowiek skoncentrowany na unikaniu porażki powinien podejmować się tylko zadań łatwych, gdyż ryzyko porażki jest minimalne oraz zadań bardzo trudnych, bo mimo tego, że ryzyko porażki jest wysokie, to nie przynosi ono ujemnych i negatywnych emocji (Strelau, Doliński, 2005; Róžański, 2013, s. 197). Konkludując, J. Atkinson założył, że motywacja człowieka do osiągnięcia określonego celu wynika z siły motywu bądź z potrzeby wiary, że podjęty wysiłek przyniesie oczekiwane rezultaty, a także zachętę do osiągania sukcesów (Róžański, 2013, s. 197).

Kontynuacją badań nad motywacją osiągnięć zajął się D. McClelland. Badacz przyjął założenie, że podstawą motywacji są emocje. Powstają one na skutek zaistniałej rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami (poziomem adaptacji), a aktualną stymulacją (percepcją aktualnej stymulacji). Wielkość tej rozbieżności determinuje, czy emocja będzie pozytywna, czy negatywna. Duże rozbieżności powodują ujemne emocje, a niewielkie emocje pozytywne. Zdaniem autora, wszelkie emocje są wrodzone, a motywy wyuczone, gdyż kształtują się na bazie tych emocji (za: Piskorz, 2011, s. 96). Definicja motywacji osiągnięć, zgodnie z autorem, zakłada współzawodniczenie ze standardem doskonałości. Osiągnięcie

określonego poziomu doskonałości będzie dla jednostki bodźcem do osiągnięcia jeszcze wyższych standardów (Widerszal-Bazyl, 1979, s. 10–11 za: Piskorz, 2011, s. 96).

H. Heckhausen (1968 za: Piskorz, 2011) także zajmował się zagadnieniem motywacji osiągnięć. Definiuje ją jako dążenie do podniesienia lub utrzymania na poziomie tak wysokim, jak to tylko możliwe własnych umiejętności we wszelkich dziedzinach, do jakich stosowane są standardy doskonałości. Dlatego też wykonanie tych działań może doprowadzić do sukcesu bądź niepowodzenia. Autor wskazuje, iż o motywie osiągnięć można mówić tylko wtedy, gdy przyjemność lub przykrość, które mogą wynikać z sukcesu lub niepowodzenia kierowane są nie na wynik działania jako sam w sobie, lecz na własne *ja* (Widerszal-Bazyl, 1979, s. 11 za: Piskorz, 2011, s. 96).

Następną próbą opisanie i wyjaśnienia motywacji osiągnięć jest atrybucyjny model motywacji osiągnięć. Zgodnie z koncepcjami atrybucyjnymi ludzie czerpią więcej satysfakcji z sukcesu zawdzięczanego własnym możliwościom i umiejętnościom niż z sukcesu będącego wynikiem zbiegu okoliczności lub działań innych ludzi (Weiner, 1985, 1996). Badacze przypuszczają, że ludzie o silnej motywacji osiągnięć mają silną potrzebę zdobywania wiedzy o własnych umiejętnościach i możliwościach. Wybierają z reguły takie zadania, które dostarczają im takiej wiedzy i są to z reguły zadania o średnim stopniu trudności (s. 610). Z kolei zadania łatwe nie dostarczają takich informacji, a sukcesy w nich odnoszą prawie wszyscy ludzie. Zadania trudne natomiast przynoszą z reguły porażkę.

Terminem *motywacja osiągnięć* posługują się także psychologowie pracy i organizacji (Schulz, 2007; Terelak, 2011; Karney, 2007; Nieckarz, 2011). Zdaniem Janiny E. Karney (2007, s. 251) motywacja osiągnięć jest dążeniem do sukcesu. J. E. Karney przyjmuje za D. McClellandem, że fundamentem wszelkiej motywacji są emocje, które powstają jako wynik rozbieżności między oczekiwaniami, a spostrzeganiem aktualnej sytuacji. Motywacja osiągnięć jest rezultatem emocji związanych z pragnieniem wyróżnienia, zdobycia czegoś niedostępnego dla wszystkich, wyrastania ponad przeciętność. Duże rozbieżności wywołują negatywne emocje, niewielkie zaś są źródłem emocji pozytywnych i motywują do działania w celu redukcji powstałych różnic. Emocje są wrodzone, natomiast motywy są skutkiem uczenia się jednostki. Kiedy jednostka spostrzega, że jej działania prowadzą do osiągnięcia wyższych standardów wykonania wzbudza automatycznie emocje pozytywne i chęci do podejmowania dalszego działania. Występujące poczucie bezradności, ma charakter kary, która doprowadza do zaniechania aktywności bądź do obniżenia jej poziomu.

Warunkiem koniecznym do wzbudzenia motywacji osiągnięć jest porównanie samego siebie z obrazem idealnym, jaki chciałoby się osiągnąć lub wystąpienie emocji towarzyszącej zaangażowaniu w osiągnięcie celu.

Autorka przytacza przejawy zachowań, które świadczą o wystąpieniu motywacji osiągnięć wśród pracowników:

- a) wyrażana wprost chęć zrobienia czegoś lepiej niż inni lub co najmniej tak samo dobrze i przewidywanie osiągnięcia celu/sukcesu;
- b) częste porównywanie swoich osiągnięć z innymi, które jest połączone z wyrażaniem emocji;
- c) wykonywanie czynności dodatkowych, które pełnią funkcję pomocniczą, instrumentalną, która ma zabezpieczyć realizację celów i korekta odchylen w działaniu;
- d) przewidywanie ewentualnych niepowodzeń;
- e) działania mające znamiona „osiągnięć wyjątkowych” i angażowanie się w sytuacje trudne;
- f) zaangażowanie w cele długodystansowe;
- g) poszukiwanie przeszkód w drodze do celu i dojmujące próby radzenia sobie z trudnościami;
- h) skłonność do pozytywnych stanów emocjonalnych jak radość czy duma, kiedy pojawia się sukces oraz skłonność do negatywnych emocji jak wstyd, żal, złość w sytuacji niepowodzenia czy porażki;
- i) radość z samego wykonania czynności prowadzących do sukcesu.

Wyżej wymienione zachowania dają się łatwo zauważyć w sytuacji pracy i służby w przypadku żołnierzy zawodowych.

Wśród polskich badaczy można zauważyć, że w swoich opisach i definicjach zjawiska motywacji zwracają uwagę na podobne aspekty, co D. McClelland, J. Atkinson czy H. Heckhausen i są to W. Łukaszewski, D. Doliński (2000) czy M. Widerszal-Bazyl (1979) czy J. Reykowski (za: Piskorz, 2011).

W. Łukaszewski i D. Doliński (2000) są zdania, że motywacja osiągnięć jest tendencją do osiągania i przekraczania standardów doskonałości, związana z odczuwaniem pozytywnych emocji w sytuacjach zadaniowych traktowanych jako wyzwanie.

M. Widerszal-Bazyl (1979) twierdzi, że motywacja osiągania jest względnie trwałą dyspozycją osobowości do uczestnictwa w sytuacjach współzawodniczenia, walki, dążenia do samodoskonalenia czy do mistrzostwa. Zdaniem autorki o wystąpieniu motywu osiągania

świadczy skłonność do podejmowania działania zmierzającego do bezpośrednich sukcesów (Piskorz, 2011).

Charakterystyczną cechą motywacji osiągnięć, jak wskazuje J. Reykowski (za: Piskorz, 2011) jest tendencja do ujmowania rzeczywistości w kategoriach sukces-niepowodzenie, stawianie sobie coraz wyższych wymagań/standardów oraz skłonność do dostrzegania takich standardów i wymagań oraz dokładanie wszelkich starań, by te standardy osiągać i przekraczać. Zdaniem J. Reykowskiego to mechanizm samopobudzający do ciągłego pięcia się w górę, rywalizowanie z innymi ludźmi lub z samym sobą.

Ponieważ motywacja osiągnięć przejawia się we różnych sytuacjach m.in. w obszarze zawodowym, M. Widerszal-Bazyl stawia hipotezę, że w sytuacji pracy wysoka motywacja osiągnięć może przejawiać się w dążeniu do różnych rodzajów sukcesu i że samo nasilenie motywu osiągnięć nie wyznacza celów dążeń. Autorka w swoich badaniach ustaliła, że motyw osiągnięć powiązany jest z sukcesem w sytuacji pracy, np. wykonywanie na wysokim poziomie prac, wykonywanie pracy nowatorskiej czy stałe doskonalenie zawodowe niż sukcesami zewnętrznymi. Wyniki badań pokazują, że motywacja osiągnięć nie jest związana z dążeniem do sukcesu finansowego, sprzyja natomiast w pewnym stopniu dążeniu do awansu zawodowego (1979, s. 80 za: Piskorz, 2011).

Według wspomnianych już autorów, osoby cechujące się wysokim motywem osiągnięć dążą do jak najlepszego wykonania pracy. Mniej zależy im na nagrodach jako konsekwencji dobrego wykonania zadania. Dotychczasowe badania świadczą, że wystarczającą gratyfikacją podstawową dla tych osób jest dobre wykonanie zadania. Nie odgrywają większej roli nagrody wtórne za jego wykonanie. Dla człowieka o wysokiej motywacji osiągnięć ważne jest nie tyle osiągnięcie celu samego w sobie, ale fakt jego osiągnięcia. Osoby z wysoką motywacją osiągnięć odnoszą więcej sukcesów w pracy zawodowej i są zarazem sprawniejsze w wykonywaniu zadań pamięciowych i tych wymagających zdolności percepcyjnych (Bera, 2003, s. 98).

Zdaniem M. Widerszal-Bazyl motywacja osiągnięć ma istotny związek z oczekiwaniami pracowników. Przykładem tego założenia są badania Andrzeja Różańskiego (2013) nad motywacją osiągnięć edukacyjno-zawodowych słuchaczy podyplomowych studiów menedżerskich zrealizowanych na Politechnice Lubelskiej w roku akademickim 2012/2013. Autor badań założył między innymi, że wysokie wartości, jakie uzyskali badani słuchacze podyplomowych studiów menedżerskich wynikają z oczekiwań w stosunku do możliwych korzyści zawodowych po ich ukończeniu, przede wszystkim polepszenia funkcjonowania profesjonalnego. Dalsza analiza wyników pokazuje np., że osoby z wyższym

wykształceniem podejmujące się doskonalenia zawodowego cechują się wyższym od przeciętnego poziomem aspiracji i aktywności prorozwojowej. Kształcenie traktuje jako środek do osiągnięcia celów zawodowych blisko 70% respondentów. W pierwszej kolejności podają dążenie do awansu (50% badanych), następnie podają planowaną zmianę pracy (15%) (s. 201).

Przeciwnie wyniki przedstawiają natomiast badania R. Bery (2003). W obszernych badaniach dotyczących postaw pilotów wojskowych w okresie restrukturyzacji lotnictwa wojskowego w latach 1999–2001 badał między innymi motywację osiągnięć. Analiza danych z I (1999) i II (2001) etapu wskazuje, że w wyniku głębokich i poważnych zmian zachodzących w lotnictwie uległ obniżeniu ogólny poziom motywacji osiągnięć pilotów wojskowych w następujących wymiarach: dążenie do uznania społecznego, spostrzeganie wartości czasu, poziom aspiracji, dążenie do przezwyciężania porażki, brak konformizmu czy planowanie przyszłości. Osłabił tym samym rozmach w dążeniu do standardów doskonałości. Pomimo tych zmian piloci uważają siebie za kompetentnych i pewnych siebie profesjonalistów (s. 289).

Reasumując, motywacja osiągnięć składa się z dwóch niezbędnych składników: nadziei na sukces oraz lęku przed niepowodzeniem, które występują w różnym stopniu, uzależnione od właściwości człowieka i sytuacji. Wzajemne przeplatanie się czynników zewnętrznych (sytuacyjnych) oraz wewnętrznych (osobowościowych) tworzy wiele różnych kombinacji motywów osiągnięć, o znacznej sile, treści i kierunku (Karney, 2007, s. 250–253). W prowadzonych badaniach analizą obejmę ogólny poziom motywacji osiągnięć zawodowych żołnierzy zarówno uczestników wojskowych misji zagranicznych, jak i żołnierzy służących w kraju, opierając się na koncepcji M. Widerszal-Bazyl (1979) oraz dokonam szczegółowej oceny wskaźników tej motywacji.

3.5. Poczucie kontroli w sytuacji pracy

Problematyka poczucia kontroli cieszy się wśród psychologów nieustającym zainteresowaniem. Rozkwit publikacji wśród amerykańskich naukowców przypada na lata 60. i 70. ubiegłego wieku. Również w psychologii uprawianej w Polsce ten temat jest nadal aktualny, o czym świadczą prace takich psychologów jak: A. Gałdowa (1999), J. Strelau (2002), R. Drwal (1995), A. Mróz (2001), G. Bartkowiak (1999), K. Kmiecik-Baran (1996), M. Siekańska (2004) czy P. Kurek (2005).

Julian Rotter (1976, 1966) określa poczucie umiejscowienia kontroli (ang. *locus of control*) jako jeden z zasobów i właściwości osobowościowych reakcji na bodźce stresowe. Jest to uogólnione oczekiwanie jednostki mówiące o tym, że własne działania i czyny są narzędziem do osiągnięcia obranego celu. G. Bartkowiak (Strelau, 2000) pisze, że poczucie kontroli jest konstruktem osobowościowym, który opisuje zgeneralizowane przekonanie o własnym sprawstwie zdarzeń oraz stanów, jakie zachodzą w otoczeniu jednostki. J. Rotter (1976) wyróżnił wewnętrzne i zewnętrzne umiejscowienie kontroli. Osoby z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli są przekonane, że poziom wykonywania zadań, awans czy wynagrodzenie są pod ich kontrolą i zależne są od ich własnych zachowań i działań. Mają mocne poczucie, że mogą wpływać na różne siły i wydarzenia życiowe. Jednocześnie osoby takie inwestują we własne wysiłki, by kontrolować swoje środowisko, biorą odpowiedzialność za własne działania, aktywnie poszukują informacji, uczą się i podejmują bardziej autonomiczne decyzje. Natomiast osoby z zewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli uważają, że istotne wydarzenia życiowe są zależne od czynników zewnętrznych i pozostają poza kontrolą jednostki np. szczęście czy przypadek (Juczyński, Ogińska-Bulik, 2010). Ponieważ podział na zewnętrzne i wewnętrzne umiejscowienie kontroli nie różnicowało w wielu badaniach empirycznych wszystkich wariacji – dokonano podziału także na umiejscowienie kontroli dyspozycyjne, czyli związane z uprzednimi doświadczeniami oraz poczucie kontroli sytuacyjne – takie, które jest powiązane z aktualnymi sytuacjami czy okolicznościami (Juczyński, Ogińska-Bulik, 2010, s. 166).

Poczucie kontroli ma swoje korzenie w teorii społecznego uczenia się. Jak podkreśla J. Rotter, kontrola to mechanizm wyuczony, zgodny z zasadami warunkowania instrumentalnego. Człowiek zaspokaja swoje potrzeby, dzięki różnorodnym zachowaniom instrumentalnym. Natomiast wzmocnienia uzyskiwane dzięki tym zachowaniom zwiększają oczekiwanie, że w przyszłości po danym zachowaniu nastąpić będzie takie samo wzmocnienie (Drwal, 1995). J. Strelau (2000, red.) powołując się na poglądy J. Rottera stwierdza, że człowiek podejmując się jakichkolwiek działań, dostrzega przyczynowy związek między zachowaniem a jego następstwami. W procesie uczenia się człowiek zdobywa wiedzę o przykrych i o przyjemnych skutkach swoich działań i o różnorodnych możliwościach zaspokajania potrzeb. Jednostka podejmując w podobnych sytuacjach decyzję o określonym zachowaniu, oczekuje jednocześnie rezultatów pod postacią wzmocnień. Wzmocnienia są dla jednostki subiektywną wartością, dzięki której zaspokaja ona swoje potrzeby. Istnieje prawdopodobieństwo wystąpienia określonego skutku po podjęciu danego zachowania.

Prawdopodobieństwa wystąpienia określonych skutków jest nazywane „oczekiwaniem” i występuje pod dwiema postaciami: zgeneralizowanej oraz specyficznej (s. 722).

Autor koncepcji jest zdania, że pierwsza postać oczekiwań jest uogólnieniem wszystkich dotychczasowych związków pomiędzy zachowaniem a wzmocnieniem w postaci zaspakajania potrzeb. Natomiast oczekiwania specyficzne powiązane są z pewną klasą zachowań, które wynikają z pełnienia określonych ról społecznych. Przy tych założeniach przewidywanie skuteczności własnych działań jest wypadkową obecnych wzmocnień i zgeneralizowanych oczekiwań (Rotter, 1966, s. 85).

A. Gałdowa (1999) pisze, że nabieranie przekonania o związku między zachowaniem a wzmocnieniem prowadzi do ukształtowania się poczucia kontroli wewnętrznej. Natomiast brak przekonania dotyczącego omawianego związku określa poczucie kontroli zewnętrznej. O tym, czy w procesie rozwoju osobowości wykształci się zewnętrzne, czy wewnętrzne poczucie kontroli, decydują w przeważającej większości uzyskiwane w życiu wzmocnienia i sytuacja psychologiczna. Zachowanie jest więc funkcją swobody wyboru między różnymi możliwościami, realizującymi potrzeby i wartości wzmocnienia oczekiwanego przez jednostkę w wyniku podjętych działań (s. 218).

X. Gliszczyńska (1990) zwraca uwagę na to, że oczekiwanie związku między zachowaniem, a wzmocnieniem zależeć będzie od stopnia, w jakim wzmocnienia np. kary i nagrody, uwarunkowane są instrumentalnymi czynnościami jednostki. W niektórych sytuacjach wzmocnienia są zależne od zachowania człowieka, a w jeszcze innych zależeć będą od czegoś, co pozostaje poza jego kontrolą. Sytuacje więc można rozmieścić na kontinuum od tych sytuacji, gdzie człowiek sam sprawuje kontrolę nad wzmocnieniami, do takich, gdzie nie ma żadnego wpływu na wzmocnienia, a rezultaty zależą od czynników losowych, innych ludzi bądź innych jeszcze czynników zewnętrznych. Sytuacje te są pewną klasą sytuacji kontrolowanych wewnętrznie oraz sytuacji kontrolowanych zewnętrznie (s. 169).

P. Kurek (2005) jest zdania, że ludzie spotykają się z tego typu sytuacjami i w zależności od umiejscowienia poczucia kontroli skłonni są przeceniać jeden lub drugi rodzaj sytuacji. Jednostka, która uważa, że jest „kowalem własnego losu” w sytuacji sprawnościowej będzie bardziej aktywna, gdyż uważa, że wynik jej działań może mieć wpływ na sytuację. Poczucie kontroli wiąże się zatem niezaprzeczalnie z działaniem bądź jego brakiem w sytuacjach życiowych. Owe subiektywne poczucie kontroli nad daną sytuacją jest zdeterminowane nie tylko obiektywnymi właściwościami sytuacji, ale także indywidualnymi właściwościami podmiotu. Odpowiednio silna wiara w możliwość wpływu na własny los powoduje, że jednostki o poczuciu kontroli wewnętrznym są samodzielne, niezależne

i przejawiają większy opór na próby manipulowania nimi. Cechuje je także wysoka samoocena i samoakceptacja (s. 280).

Według R. Drwala (1995) subiektywne przekonanie o kontroli wzmocnień może determinować wzmacniające właściwości rezultatów działania. Jeśli jakaś jednostka jest przekonana, że posiada niewielki wpływ na to, jakie kary lub nagrody ją spotkają, nie będzie miała motywacji do zmiany swojego zachowania, by jednocześnie zwiększać możliwość osiągnięcia celu. W takiej sytuacji kary i nagrody tracą na wartości wzmacniającej i nie będą tak efektywne we wzmacnianiu czy osłabianiu reakcji. Przy spostrzeganiu przyczynowego związku między własnym zachowaniem a wzmacnianiem, wzmocnienie będzie wywoływać oczekiwania, że w późniejszym czasie wystąpi ono po takim samym zachowaniu i będzie motywować do podejmowania działań instrumentalnych. Jak twierdzi R. Drwal (1995), „(...) nie tylko sytuacje różnią się stopniem, w jakim ludzie spostrzegają, że ich własne zachowanie, a nie zachowanie innych, determinuje wzmocnienia – ale ludzie też mogą różnić się między sobą stopniem, w jakim to samo zdarzenie w tej samej sytuacji jest spostrzegane jako funkcja ich właściwości czy właściwości innych” (s. 200–267).

Umiejscowienie poczucia kontroli wzmocnień jest istotnym aspektem samowiedzy, która wpływa na motywację i wyniki działania. Julian Rotter uznał za względnie trwałe, choć nabyty w toku życia sposób spostrzegania własnych możliwości działania w wymiarze zewnętrżności-wewnętrzności.

Podsumowując dotychczasowy wywód, zgodnie z J. Rotterem poczucie kontroli jest indywidualną właściwością każdego człowieka, którą to można traktować jako wymiar osobowości. Można go przedstawić na kontynuum od poczucia kontroli zewnętrznej do poczucia kontroli wewnętrznej. R. Drwal powołując się na opracowania J. Rottera, twierdzi, że człowiek o poczuciu wewnętrznej kontroli to taki człowiek, który w określonej sytuacji lub klasie sytuacji skłonny jest sądzić, że to co się wydarzyło, dzieje lub zdarzy wynika bezpośrednio z jego zachowania. Z kolei człowiek o poczuciu kontroli zewnętrznej uważa, że to, z czym się spotyka w większości sytuacji nie ma związku z działaniami, które podejmuje. Wynika z tego późniejsze przekonanie, że angażowanie się w działanie jest pozbawione sensu, ponieważ to i tak nie ma wpływu na zachodzące wydarzenia. Osoby z zewnętrżnym umiejscowieniem cechuje brak zaufania do własnych możliwości kontrolowania tego, co wydarza się w określonych okolicznościach. Sam autor koncepcji jest zdania, że przekonanie o zewnętrznej kontroli zjawisk poprzez pozbywanie się odpowiedzialności, może być pewnym mechanizmem obronnym, który pozwala jednostce zachować poczucie wartości w sytuacji poniesionej porażki (Drwal, 1995).

Konstrukt poczucia kontroli jest przydatny do wyjaśniania i przewidywania postępowania człowieka przy podejmowaniu decyzji, rozwiązywaniu zadań, uczeniu się aktywności społecznej i politycznej, ustalaniu aspiracji i celów życiowych czy osiągnięciach. Potwierdzeniem są badania przeprowadzone przez J. Rottera (1966), H. Lefcourta (1966), E. Paszkiewicz (1974) czy R. Drwała (1978). Ich badania wykazały, że inne prawidłowości rządzą uczeniem w sytuacji spostrzeganej jako losowa (kontrola zewnętrzna), a inne w sytuacji sprawnościowej (kontrola wewnętrzna) (Drwał, 1995). Badania w dalszej części wykazały, że wymiar osobowości, jakim jest poczucie kontroli ma wpływ na osiągnięcie sukcesu w wybranej dziedzinie życia. Potwierdzono, że osoby o wewnętrznym poczuciu kontroli mając wiarę w swe zdolności wpływania na bieg wydarzeń, ustalają wyższy poziom aspiracji i wyżej oceniają prawdopodobieństwo sukcesu. M. Siekańska (2004) także jest zdania, że związek umiejscowienia kontroli i osiągnięć nie budzi wątpliwości. Wiąże się z tym fakt, że ludzie preferują przypisywać sukcesy sobie, a porażki czynnikom zewnętrznym. Zewnętrzne umiejscowienie kontroli wiąże się z unikaniem porażek, a wewnętrzne – z osiąganiem sukcesów. Dotychczasowe badania wykazały, że wewnętrzne umiejscowienie kontroli sprzyja osiąganiu sukcesów w dziedzinie przedsiębiorczości (s. 277).

Po przeanalizowaniu badań J. Kozielskiego czy W. Wienera – G. Bartkowiak (2000) wnioskuje, że ludzie o wewnętrznym poczuciu umiejscowienia poczucia kontroli są odporniejsi na frustrację, działają bardziej realistycznie i uczą się na własnych doświadczeniach życiowych. Jednostki o silnej zewnętrznej kontroli zdarzeń natomiast nie podejmują ambitnych działań, pozostają bezradni, a w sytuacji trudnej „rozkładają ręce”. Analizując badania P. Spector z 1982 r. dotyczące poczucia umiejscowienia kontroli w odniesieniu do funkcjonowania ludzi w organizacji, G. Bartkowiak sformułowała kilka wniosków. Jednostki z wewnętrznym poczuciem kontroli lepiej pracują, odnoszą więcej sukcesów w karierze zawodowej, szybciej awansują, dążą do sytuacji, która zapewnia im więcej kontroli nad otoczeniem, znacznie częściej zajmują kierownicze stanowiska, są bardziej zorientowane na zadania niż na kontakty społeczne, a także częściej zabiegają o samodzielność i informację zwrotną na temat własnych działań i, co ważne, są bardziej odporne na presję (s. 166).

W latach 70. badacze (Gemmill, Heisler, za: Schultz, 2002) sformułowali wniosek, iż przekonanie o osobistym sprawowaniu kontroli jako składnik wysokiej dojrzałości w znacznym stopniu redukuje skutki stresu. Podobnie badania innych badaczy (Daniels, Gruppie, za: Schultz, 2002) przeprowadzone na grupie 244 księgowych w czasie jednego miesiąca udowodniły, że ludzie z wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli i mocno

wspierane przez innych w znacząco mniejszym stopniu podlegają wpływom stresu niż osoby z zewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli (s. 424–434). Po dokonaniu przeglądu badań J. Rottera (1966), M. Zuckermana (1977) i M. Kofty (1977), K. Kmiecik-Baran (1996, s. 64) stwierdza, że znaczna potrzeba osiągnięć, brak lęku w sytuacjach stresowych, konstruktywne sposoby reagowania na sytuacje stresowe, poczucie odpowiedzialności również są związane z wewnętrznym poczuciem kontroli.

S. P. Robbins w opracowaniu *Zachowania w organizacji* pisze, że pracownicy efektywni mają wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli. Pracowników takich cechuje wyższa samoocena oraz samoakceptacja, chętniej sobie przypisują odpowiedzialność za sukcesy, są mniej skłonni do zmiany poglądów, wykazują wrażliwość na informacje, spostrzegają znacznie więcej możliwości działania oraz łatwiej podejmują działanie w sytuacji zagrożenia (s. 69–70).

Badania B. Szmigielskiej (1980) także dowodzą, że osoby z wewnętrznym poczuciem kontroli w sytuacji pracy są pewniejsze siebie, liczą przede wszystkim na własne siły, są bardziej wnikliwe i ambitniejsze, odpowiedzialne, przedsiębiorcze, a także sumienne przy wykonywaniu różnych zadań. Osoby z poczuciem kontroli zlokalizowanym wewnątrz posiadają wysoką zdolność przekonywania innych, są chętne do współpracy i współdziałania (Gałdowa, 1999, s. 216–223).

Naukowcy na podstawie dotychczasowych badań (Gałdowa, 1999; Drwał, 1995) sformułowali wniosek, że wyróżniającą cechą osób z wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli charakteryzuje większa samodzielność, zwiększona aktywność i skuteczniejsze działania, szczególnie w sprawach istotnych dla jednostki. Osoby takie aktywniej poszukują informacji niezbędnych przy rozwiązywaniu problemu, skuteczniej wykorzystują uzyskane wcześniej informacje w celu rozwiązania nowych zadań, uzyskują lepsze efekty w nauce poprzez trafniejszą organizację materiału do wyuczenia, są zdecydowanie bardziej spostrzegawcze w nowych sytuacjach i potrafią skuteczniej wpływać na zmianę postaw u innych ludzi (Drwał, 1995, s. 230; Gałdowa, 1999, s. 219).

Wyżej przedstawione badania dotyczące poczucia umiejscowienia kontroli i koncepcja J. Rottera wskazują na dużą użyteczność tego konstruktu teoretycznego. Przedstawiona zmienna daje możliwość wyjaśniania wielu zależności pomiędzy osobowością, zachowaniem a sytuacją. Dla potrzeb niniejszej pracy zakładam, iż żołnierze zawodowi posiadają jeden z zasobów czy własności osobowościowych, jakim jest wewnętrzne i dyspozycyjne poczucie umiejscowienia kontroli. Analizą obejmę zarówno ogólne poczucie umiejscowienia kontroli, jak również w oparciu o koncepcję A. Matczak (2004) następujące jej aspekty: poczucie

braku skuteczności, poczucie zależności od losu, poczucie zależności od innych, kontrolę osobistą, ideologię kontroli, sukcesy i porażki.

3.6. Radzenie sobie ze stresem

Zdaniem J. Kirenki i I. Heszen-Niejodek (Laskowski, 2016) pojęcie stresu jest nierzadko ujmowane jako wynik sytuacji trudnej, problemowej, takiej, która rodzi konflikty, ale jest pewną skrajnością wpływająca znacząco na funkcjonowanie jednostki. Jest czynnikiem zakłócającym równowagę organizmu i wpływającym pośrednio na zdrowie i chorobę jednostki. Literatura przedmiotu traktuje stres jako obciążenie, presję, napięcie. Współcześnie nazywany jest trojako: jako bodziec, który przeszkadza i odrywa od aktywności; jako reakcja na taki bodziec ze środowiska zewnętrznego oraz jako dynamiczna relacja między człowiekiem i jego otoczeniem. Przedłużająca się sytuacja stresowa ma możliwość potencjalnie spowodować stany lękowe, nerwice, zachowania agresywne, szereg objawów fizjologicznych takich, jak wzrost ciśnienia krwi, zaburzenia rytmu serca czy spadek wapnia/magnezu. Predyspozycje jednostki znacząco przyczyniają się do tego, czy stres wywrze korzystny mobilizujący wpływ (eustres), czy negatywny i szkodliwy (dystres). Zależy to od indywidualnej reakcji jednostki na zaistniałą sytuację (za: Sygit-Kowalkowska, 2014, Strelau, 1996; Stelter, 2004).

Obecnie wiodącą prym koncepcją stresu i radzenia sobie z nim jest transakcyjne podejście do stresu, które jest reprezentowane przez badaczy: R. Lazarusa i S. Folkman (1984, za: Juczyński, 1999). Teoria zakłada występowanie wzajemnych interakcji między człowiekiem a otoczeniem, zaś konfrontacja wymagań stawianych przez otoczenie z możliwościami jednostki dokonuje się na drodze oceny poznawczej. Proces oceny poznawczej według R. Lazarusa (1966) dokonuje się na dwóch poziomach. Pierwszy to pierwotna ocena zagrożenia, czyli rozpoznania znaczenia sytuacji dla poziomu. Druga, to wtórna ocena zagrożenia, czyli ocena stopnia zagrożenia, własnych możliwości i wybór sposobu radzenia sobie. Jeśli jednostka ocenia stawiane jej wymagania za przekraczające jej możliwości poradzenia sobie, to wyrazem tego jest doświadczanie stresu psychologicznego. Obecnie naukowcy koncentrują swoją uwagę na procesie radzenia sobie ze stresem, który decyduje o efektach pod postacią zdrowej adaptacji lub zaburzeniu i chorobie.

Współczesne koncepcje psychologiczne pojęcie stresu i radzenia sobie traktują w sposób całościowy i nierozłączny. Pod koniec lat 70. XX w. badacze mniej uwagi poświęcali czynnikom wywołującym stres, a więcej – aktywności podejmowanej przy występowaniu.

Argumentem, który przemawiał za tą zmianą była teza, że o skutkach konfrontacji stresowej bardziej decyduje radzenie sobie ze stresem niż obiektywne działanie stresora. W literaturze określenie „radzenie sobie” posiada trzy odniesienia znaczeniowe uzupełniające się wzajemnie, czyli: radzenie sobie może być rozpatrywane jako proces, jako strategia i jako styl. Pierwsze określenie znaczeniowe odnosi się do całości aktywności podejmowanej przez jednostkę w danej sytuacji stresowej. To proces złożony, dynamiczny i zmienny w czasie. Istotnym czynnikiem, zdaniem R. Lazarusa, (Kiedrowska, 2016), który decyduje o przebiegu tych zmian jest rozwój sytuacji stresowej. R. Lazarus podkreśla w swoich pracach procesualny charakter radzenia sobie i jego zależność od przebiegu sytuacji (s. 97).

Proces radzenia sobie przybiera złożoną strukturę, natomiast w przebiegu czasowym procesu wyróżnia się mniejsze jednostki aktywności, ogniwa. Jednostki te różnią się w obrębie tego samego procesu i określane są mianem strategii lub sposobów radzenia sobie. Jest to drugie i trzecie określenie znaczeniowe „radzenia sobie”.

Styl radzenia sobie odnosi się do indywidualnego różnicowania dyspozycji determinujących zachowanie się jednostki w warunkach stresowych (Carver, Schaier, Miller, 2002; Heszen-Niejodek, 2005; Kiedrowska, 2016). W literaturze przyjmuje się, że ludzie różnią się ze względu na nawykowy sposób zachowania się w sytuacjach stresowych czy też w sytuacjach stresowych określonego rodzaju. Pojęcie stylu radzenia sobie jest konstruktem ujmującym indywidualne tendencje do radzenia sobie w określony sposób. Sama efektywność procesu radzenia sobie trudna jest do zdefiniowania. (Kiedrowska, 2016, s. 98).

Inni badacze pojęcie „radzenie sobie ze stresem” (ang. *coping stress*) definiują jako „stale zmieniające się poznawcze i behawioralne wysiłki (*efforts*), mające na celu opanowanie określonych zewnętrznych i wewnętrznych wymagań, ocenianych przez osobę jako obciążające lub przekraczające jej zasoby” (Laskowski, 2016, s. 81). Radzenie sobie ze stresem jest procesem dynamicznym i jest odpowiedzią na określoną sytuację (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008). W tym ujęciu radzenie sobie jest serią celowych działań i wysiłków podejmowanych w wyniku określonej sytuacji. O procesie radzenia sobie świadczy zmienność opisująca te wysiłki. W definicji został uwzględniony warunek określonej oceny poznawczej, który sprawia, że formy aktywności pojawiające się w obliczu stresu automatycznie, bez pośrednictwa poznawczych procesów oceniających, nie są traktowane jako radzenie sobie. Zostają wyłączone mechanizmy adaptacyjne, które działają na poziomie biologicznym i zachowania odruchowe.

Warto wspomnieć, że radzenie sobie jest rozróżniane w literaturze od pojęcia zachowania obronne, które wywodzi się z psychoanalizy. Różnią między nimi jest taka, że

zachowania obronne są sztywne, przymusowe, zniekształcające rzeczywistość i nieodróżnicowane, podczas gdy radzenie sobie jest elastyczne, celowe, zorientowane na rzeczywistość i zróżnicowane (Heszen-Niejodek, 2005).

N. S. Endler i J. D. A. Parker twierdzą, że radzenie sobie ze stresem jest aktywnością świadomą, a styl jest charakterystycznym i typowym sposobem zachowania jednostki w różnych sytuacjach stresowych (za: Żuralska, Majkowicz, Gaworska-Krzemińska, 2012, s. 241).

K. Wrześniewski (1996, za: Laskowski, 2016) także dokonuje próby zdefiniowania pojęcia stylu radzenia sobie ze stresem. Według niego jest to „trwała, osobowościowa dyspozycja jednostki do określonego zmagania się z sytuacjami stresowymi. Dyspozycja nie zależy od rodzaju sytuacji stresowej, bo jest atrybutem podmiotu” (s. 82).

Badacze zagadnienia konfliktów interpersonalnych, W. W. Wilmot i J. L. Hocker (2011, s. 192) definiują natomiast style radzenia sobie jako wzorce reakcji lub zespoły zachowań stosowane przez ludzi w sytuacjach konfliktowych.

Formy działań i radzenia sobie ze stresem zmieniają się w miarę, jak zmieniają się relacje jednostki z otoczeniem. Według R. Lazarusa (1984), brak jest stałego wzorca sekwencji form radzenia sobie ze stresem w postaci stadiów. Autor dalej mówi o różnych stadiach sytuacji, które podlegają różnej ocenie. Wyodrębnia następujące okresy: antycypacji negatywnego zdarzenia; występowania negatywnego zdarzenia i okres po jego wystąpieniu.

Badacze, R. Lazarus i S. Folkman, wymieniają dwie funkcje radzenia sobie ze stresem: instrumentalno-zadaniową, która jest zorientowana na problem i na poprawę relacji jednostki z otoczeniem i funkcję odnoszącą się do regulacji emocji (samorealizacji emocji), w tym na obniżenie lub złagodzenie napięcia emocjonalnego (Kiedrowska, 2016, s. 100; Tomczak, 2009, s. 68). W obrębie pierwszej funkcji ukierunkowanej na rozwiązanie problemu, możliwe są dwa kierunki działań. Pierwszy z nich, skoncentrowany na własnej osobie, prowadzi do maksymalnego ograniczenia własnych szkodliwych działań, które spowodowały bądź podtrzymują sytuację stresową. Drugi z nich, skierowany na środowisko, stara się minimalizować istniejące w nim stresogenne czynniki. W ramach radzenia sobie skierowanego na regulację emocji możliwe jest sterowanie aspektem somatycznym owych emocji lub ich aspektem subiektywnym (Lazarus, 1984). Emocje odgrywają istotną rolę w procesie radzenia sobie z emocjami. W przypadku określenia funkcji jako ukierunkowanej na emocje może sugerować, że są one traktowane jako jednoznacznie niepożądane, które trzeba opanować, gdyż w przeciwnym razie wymkną się spod kontroli i zdeorganizuje zachowanie. Jak podkreślają autorzy R. Lazarus i S. Folkman, tak sformułowana ocena jest

jednostronna. Doświadczane emocje w sytuacji stresowej pełnią także funkcję adaptacyjną. Sygnalizują, że dzieje się coś istotnego, ważnego dla jednostki. Działają przy tym energetyzująco na proces radzenia sobie i kształtują jego przebieg. Samoregulacja emocji, mająca najczęściej formę zmniejszania przykrych napięć, może również działać pobudzająco i mobilizować do działania (Lazarus, Folkman, 1984).

Jednostka może stosować różny repertuar strategii radzenia sobie ze stresem, które wyrażają się w podejmowanych wysiłkach poznawczych i behawioralnych po to, by sprostać stawianym jej wymaganiom. Jak podaje Zygfryd Juczyński (1999), przebieg procesu radzenia sobie ze stresem zależy od zasobów osobistych i wsparcia społecznego. Decyduje między innymi o przebiegu reakcji neurochemicznej czy też o podejmowaniu innych zachowań ryzykownych dla zdrowia, jak używanie substancji psychoaktywnych pod postacią alkoholu lub palenia tytoniu bądź też o niepodejmowaniu adaptacyjnych zachowań zaradczych.

R. Lazarus i S. Folkman prowadzili badania nad radzeniem sobie ze stresem egzaminacyjnym. Dzięki temu opisali kilka wniosków:

1. W każdej konfrontacji stresowej ludzie używają różnych strategii radzenia sobie. Stosują większość spośród dostępnych rodzajów strategii.
2. Porównanie zachowania tych samych osób w różnych konfrontacjach stresowych pokazuje, że niektóre strategie wykazują większą stałość niż inne i jest to np. pozytywne przewartościowanie. Inna strategia, jak wsparcie społeczne, ulega zmianie w różnych sytuacjach społecznych.
3. W obrębie tej samej sytuacji radzenie sobie zmienia się w miarę jej trwania i ma odmienną charakterystykę w różnych jej fazach.
4. Radzenie sobie zależne jest od oceny poznawczej (wtórnej), czyli czy jednostka może coś zrobić, by zmienić sytuację. Jeśli jednak przyczyny stresu ocenione zostaną przez jednostkę jako niepodatne na zmiany, wtedy przeważa radzenie sobie zorientowane na emocjach. Gdy natomiast jednostka uważa, że sytuacja jest podatna na zmiany i kontrole, wtedy przeważa zorientowanie na problem (Heszen-Niejodek, 2006).

Odwołując się do konkretnych sytuacji stresowych, można wymieniać nieskończenie wiele różnych form zachowania, stosowanych przez ludzi w celu zmiany sytuacji bądź złagodzenia jej skutków.

Podczas badań nad stresem egzaminacyjnym R. Lazarus i S. Folkman (1984) opracowali Kwestionariusz Sposobów Radzenia Sobie (WCQ) służący do pomiaru radzenia sobie. Wyróżnili osiem skal-strategii radzenia sobie: konfrontacja, dystansowanie się,

samokontrola, poszukiwanie wsparcia społecznego, przyjmowanie odpowiedzialności, ucieczka, planowanie rozwiązania problemu i pozytywne przewartościowanie.

Badania C. S. Carvera, M. F. Scheiera i J. K. Weintrauba doprowadziły do opracowania kwestionariusza Kierunki Radzenia Sobie z Aktualnymi problemami (*Coping Orientations to Problems Experienced* – COPE). W jego skład wchodzi 13 skal-strategii obejmujących różne aktywności. Są to: aktywne radzenie sobie, planowanie, zahamowanie aktywności konkurencyjnej z radzeniem sobie, radzenie sobie poprzez powstrzymywanie się od aktywności, stosowanie instrumentalnego wsparcia społecznego, stosowanie emocjonalnego wsparcia społecznego, pozytywne przewartościowanie i rozwój, akceptacja, zwrot w kierunku religii, koncentracja na emocjach i ich rozładowanie, zaprzeczanie, spadek zaangażowania behawioralnego, spadek zaangażowania umysłowego.

Przy konstrukcji kwestionariusza COPE proszono badanych o opis *typowego* dla nich zachowania w sytuacji stresowej. Uzyskane dane dotyczą tak naprawdę stylu, a nie strategii radzenia sobie. By sprawdzić kwestionariuszem poziom strategii radzenia sobie zamiast stylu należy w instrukcji poprosić badanych o przedstawienie *niedawnego wydarzenia stresowego* i opisać własne zachowanie przy pomocy tego kwestionariusza (Kiedrowska, 2016).

W literaturze oprócz strategii radzenia sobie wyróżnia się również pojęcie stylu radzenia sobie. Pojęcie stylu jest przez wielu ujmowane jako względnie stała, specyficzna dla jednostki tendencja, która wyznacza przebieg radzenia sobie ze stresem. I. Heszen-Niejodek (2005 za: Kiedrowska, 2016) natomiast proponuje, aby styl radzenia sobie traktować jako: „posiadany przez jednostkę, charakterystyczny dla niej repertuar strategii radzenia sobie z sytuacjami stresowymi”.

Koncepcja N. S. Endlera i J. D. A. Parkera traktuje o stylach radzenia sobie i dzieli je na kilka istotnych z punktu widzenia funkcjonowania jednostki w sytuacjach stresowych, trudnych czy przykrych (1995; Kiedrowska, 2016, s. 107; Strelau, Wrześniewski, Szczepaniak, 2005). Autorzy radzenie sobie ze stresem traktują jako typową i trwałą dyspozycję, sposób zachowania się jednostki w stresujących sytuacjach. Odwołując się do funkcji, jakie style mają pełnić za R. Lazarusem i S. Folkman, wyróżnili w swojej klasyfikacji trzy style radzenia sobie:

- a) styl skoncentrowany na emocjach, w którym jednostka w sytuacji stresowej koncentruje się na przeżywaniu własnych stanów emocjonalnych, na sobie w związku z zaistniałą sytuacją;

- b) styl skoncentrowany na zadaniu, w którym jednostka w sytuacji stresowej podejmuje konkretne działania i wysiłki zmierzające do redukcji lub eliminacji stresu i tym samym do realizacji powierzonego jej zadania;
- c) styl skoncentrowany na unikaniu, w którym jednostka w sytuacji stresowej unika konfrontacji z zaistniałą sytuacją i albo 1) angażuje się w czynności zastępcze, które nie są powiązane z wymaganiami owej sytuacji, albo 2) poszukuje kontaktów towarzyskich (są to dwie podskale w stylu unikowym).

Przeprowadzone przez badaczy badania wykazały niskie, przeważnie istotne współczynniki korelacji między wskaźnikami tych trzech stylów. Na podstawie klasyfikacji i badań skonstruowali narzędzie do pomiaru stylu radzenia sobie o nazwie Inwentarz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (*Coping Inventory for Stressful Situations*, CISS). Narzędzie ma formę kwestionariuszową, zawiera stwierdzenia, które opisują różne zachowania, do których badani proszeni są o ustosunkowanie się do nich. Dostępna jest także polska adaptacja kwestionariusza (Strelau, Wrześniewski, Szczepaniak. 2005; Heszen-Niejodek, 2000).

Istotnym z punktu widzenia radzenia sobie ze stresem jest pojęcie „efektywności radzenia sobie”. Pojęcie to utożsamiane jest z innymi pojęciami takimi, jak: „wyniki radzenia sobie” czy „adaptacyjność radzenia sobie” (Kiedrowska, 2016, s. 108). Ocena efektywności obejmuje swoim zasięgiem całą transakcję stresową, w której trakcie jednostka stosuje zwykle wiele różnorodnych strategii. I. Heszen-Niejodek (2000, s. 28–32) jest zdania, że na efektywność radzenia sobie mają wpływ zarówno czynniki sytuacyjne (związane z sytuacją stresową), jak i indywidualne (właściwości podmiotu). Wśród sytuacji indywidualnych autorka wymienia przede wszystkim indywidualny styl radzenia sobie jednostki z sytuacją stresową, który bezpośrednio określa stosowane przez nią strategie radzenia sobie.

Natomiast wśród sytuacyjnych czynników autorka (Heszen-Niejodek, 2000) wymienia *kontrolowalność sytuacji*. Badaczka snuje przypuszczenie, że w sytuacjach kontrolowalnych, których przebieg i stan końcowy zależny jest od aktywności jednostki, warunkiem efektywnego działania jest trafne odzwierciedlenie sytuacji, własnej aktywności i jej rezultatów. Za efektywne autorka uznaje więc te strategie, które są związane z pobieraniem i przetwarzaniem informacji. Natomiast w sytuacjach niekontrolowalnych informacje o zagrożeniu lub niepowodzeniu nie mogą być wykorzystane w skutecznym działaniu i tym samym zwiększają obciążenie emocjonalne.

I. Heszen-Niejodek (2000) podaje, że istnieją badania i dowody empiryczne, że ludzie zdolni są dopasować strategie radzenia sobie do wymagań sytuacji. Wyraża się to tendencją do stosowania strategii „czujnych” w sytuacjach kontrolowalnych oraz „unikowych” w sytuacjach niekontrolowalnych. Takie dopasowanie jest uwarunkowane charakterystykami stylu i jest możliwe pod warunkiem, że jednostka dysponuje odpowiednimi strategiami i elastycznością w ich stosowaniu (s. 29).

Wspomniana wyżej I. Heszen-Niejodek (2000, s. 30) zwięźle ujmując uwarunkowania radzenia sobie w modelu osoba-sytuacja:

- a) przebieg radzenia sobie zależy od właściwości sytuacji, od właściwości indywidualnych jednostki oraz od interakcji między tymi dwiema grupami czynników;
- b) wśród właściwości indywidualnych istotne znaczenie ma styl radzenia sobie;
- c) wśród właściwości sytuacyjnych istotne znaczenie ma kontrolowalność sytuacji;
- d) w sytuacjach kontrolowalnych efektywniejsze są strategie „czujne”, natomiast w sytuacjach niekontrolowalnych są strategie „unikowe”;
- e) ludzie potrafią dopasowywać zachowania zaradcze do obiektywnych wymagań sytuacji i stosują raczej strategie, które w danej sytuacji są efektywniejsze;
- f) warunkiem dopasowania strategii do wymagań sytuacji stresowej są właściwości stylu radzenia sobie, czyli różnorodny repertuar strategii i elastyczność w ich stosowaniu).

Przegląd literatury traktującej o sposobach radzenia sobie ze stresem podsumowali zwięźle R. Lazarus i S. Folkman (1984). Wyróżnili różne sposoby radzenia sobie ze stresem od zadaniowych poprzez emocjonalne aż do unikowych. Wśród nich wymieniają następujące: konfrontacja, obrona własnego stanowiska, walka z trudnościami, tak by zaspokoić własne potrzeby; planowanie rozwiązania problemu, czyli zaplanowanie działania w stosunku do sytuacji stresowej; dystansowanie się, czyli podejmowanie wysiłków mających na celu odsunięcie problemu od siebie, unikanie go; ucieczka, fantazjowanie, myślenie życzeniowe, samoobwinianie się, samokrytyka, autoagresja; samokontrola i powstrzymywanie negatywnych emocji; poszukiwanie wsparcia, pomocy ze strony innych ludzi czy instytucji; pozytywne przewartościowanie, szukanie i podkreślanie dobrych stron sytuacji stresowej tak, by zminimalizować poczucie porażki lub straty. Każdy z wyżej wymienionych sposobów pełni funkcję zarówno rozwiązywania problemów, jak i regulacji emocji i może być ukierunkowany na „ja” lub na otoczenie. Może także odnosić się do przeszłości i teraźniejszości (kategorie szkody lub straty) albo do przyszłości (kategorie zagrożenia lub wyzwania).

Ciekawych wyników badań dostarcza nam Krzysztof Piórowski (2008) w artykule pt. *Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem dowódców-żołnierzy zawodowych*.

Wbrew zakładanym przez autora badań hipotezom okazało się, że dominującym i najczęściej stosowanym stylem w sytuacji stresowej w grupie dowódców-żołnierzy zawodowych okazał się styl emocjonalny. Autor natomiast zakładał, że dominującym stylem będzie styl zadaniowy. Natomiast najrzadziej stosowanym stylem w badanej grupie okazał się styl unikowy.

W związku z tym, że praca żołnierzy zawodowych w instytucji totalnej, jaką jest armia, jej specyfika i warunki odbywania służby predysponują tę grupę zawodową do kontaktu z licznymi stresorami i obciążeniami psychicznymi, autor pracy kładzie silny nacisk na ten właśnie zasób osobisty. Wśród czynników stresogennych, na jakie są narażeni np. żołnierze-dowódcy, i które mają wpływ na ich funkcjonowanie J. F. Terelak (1995) podaje: odpowiedzialność na życie i zdrowie podwładnych; rywalizacja między dowódcami i chęć osiągania lepszych wyników w szkoleniu; wymagany duży wkład siebie w pracę zawodową; konflikty z przełożonymi, innymi dowódcami czy podwładnymi; jakość warunków pracy i służby. W związku z powyższym, to jakim stylem będą się posługiwać żołnierze, będzie mieć znaczący wpływ na radzenie sobie z sytuacjami trudnymi oraz jednocześnie na przebieg i jakość pełnionej służby wojskowej. Za podstawę moich badań przyjmę koncepcję stylów obejmującą: styl skoncentrowany na zadaniu, na emocjach i na unikaniu (szukaniu kontaktów towarzyskich lub wykonywaniu czynności zastępczych (Strelau, Wrześniewski, Szczepaniak, 2005).

3.7. Wsparcie społeczne

Słowo *wsparcie* ma skojarzenia z dawaniem podpory. Czasownikowa forma *wspierać* oznacza podtrzymywać coś czymś z dołu lub z boku, opierać się na czymś lub o coś, dawać podporę, oparcie komuś lub czemuś (Dunaj (red.) 2000 za: Kasperczyk, 2006, s. 16). Czynność wspierania dotyczy działania w sytuacji trudnej, sytuacji niestabilności (Kasperczyk, 2006), sytuacji kryzysowej oraz tzw. zdarzeń traumatycznych czy też pozyskiwania pomocy (Kirenko, Byra, 2011, s. 103).

Rozumienie potoczne pojęcia *wspierać* oznacza „pomoc okazaną komuś, zwłaszcza zapomoga materialna” (za: Kasperczyk, 2006). Udzielenie pomocy finansowej lub rzeczowej jest jednym z wariantów wspierania. Możliwe jest wsparcie zarówno moralne, jak i zbrojne. Owe wsparcie militarne oznacza jednostkę wyznaczoną do wspierania innych jednostek w działaniach zbrojnych.

Wieloznaczność pojęcia *wsparcie społeczne* sprawia, że można je rozumieć na kilka sposobów. S. Saranson (za: Kirenko i Byra, 2011) pisze, że jest to oczekiwana pomoc

dostępna jednostce lub grupie w sytuacjach trudnych, stresowych, przełomowych, których nie jest w stanie samodzielnie pokonać.

Zdaniem A. Olubińskiego (1996 za: Kirenko, Byra, 2011), wsparcie społeczne jest pewną postawą pomagania osobom potrzebującym w odzyskiwaniu utraconej równowagi psychicznej bądź zapobiegania sytuacjom mogącym taki stan wywołać. S. Cobb pisze, że jest to przekaz informacji kształtujących u jednostek poczucie bycia szanowanym, że podlega opiece oraz funkcjonuje jako członek określonej sieci komunikacji i wzajemnych zobowiązań.

Wsparcie społeczne w rzeczywistości odnosi się do formalnych i nieformalnych związków wśród krewnych i przyjaciół lub do członkostwa czy też dobrowolnego uczestnictwa w organizacjach. W ujęciu tym wsparcie społeczne jest definiowane jako „wsparcie dostępne dla jednostki poprzez więzi społeczne z innymi jednostkami, grupami i szerszą zbiorowością” (Lin i in., 1979 za: Kasperczyk, 2006). Wyrażane jest poprzez dostępność osób, którym jednostka ufa, na których może polegać, które się w jej odczuciu o nią troszczą i sprawiają, że czuje się wartościowa jako osoba. Obecność sieci społecznej oznacza osadzenie jednostki w środowisku potencjalnie wspierającym. Stanowi więc istotną bazę dla udzielania i otrzymywania wsparcia w ogóle. Sama sieć społeczna może być postrzegana jako „struktura lub układ, poprzez który dostarczane jest wsparcie” (s. 18–19).

Takie pojmowanie wsparcia społecznego oparte jest na kilka parametrach: wielkości sieci, jej dostępności, gęstość, symetryczność, bliskość terytorialna, spójność, obiektywność, subiektywność, liczba utrzymywanych kontaktów z innymi, szybkość i łatwość ich nawiązywania oraz homogeniczność lub heterogeniczność sieci. Wskazują one na podobieństwo lub zróżnicowanie w zakresie płci, wieku, klasy społecznej, wyznania bądź problemu. Do istotnej cechy sieci społecznej H. Sęk i R. Cieślak (2005) zaliczają także poziom prospołeczności. Określa on stopień gotowości do podejmowania bezinteresownych działań na rzecz innych jednostek.

Inne jeszcze rozumienie wsparcia społecznego odnosi się do tego, że są to zasoby dostarczane nam przez inne osoby w procesie interakcji społecznej (Knoll, Schwarzer, 2005 za: Kirenko, Byra, 2011). Podobnie pojęcie to traktują I. McDowell i C. Newell (Kasperczyk, 2006). Według autorów rozumiane jest jako „dostarczanie jednostce, która doświadcza jakiegoś rodzaju trudności, zasobów emocjonalnych, informacyjnych lub rzeczowych przez innych ludzi” (stanowiący jej sieć społeczną) (1987, za: Kasperczyk, 2006, s. 19). Zgodnie z tym ujęciem J. S. House (1981, za: Kasperczyk, 2006) ujmuje wsparcie społeczne jako interpersonalną transakcję. To rodzaj międzyludzkiej wymiany, która może obejmować: wymianę emocjonalną, czyli okazywanie empatii, miłości, życzliwości, zainteresowania;

wymianę instrumentalną (konkretną pomoc), wymianę informacyjną jako dzielenie się informacjami oraz wymianę oceniającą, czyli przekazywanie danej jednostce naszego sądu na jej temat. Jak twierdzi autor, każdy z tych elementów spełnia w pojedynkę warunki definicyjne wsparcia społecznego (s. 19).

Ujmowanie definiowanego pojęcia z perspektywy zasobu indywidualnego oznacza „potencjalnie dostępne, wspierające zabezpieczenie pochodzące ze specyficznych relacji w obrębie indywidualnych sieci społecznych (Włodarczyk, 1999 za: Kirenko, Byra, 2011).

Podane wyżej definicje wsparcia społecznego koncentrują swoją uwagę na wybranych aspektach. Obecnie najbardziej popularne rozumienie tego pojęcia lokuje się wokół problematyki radzenia sobie ze stresem życiowym i założeń związanych z relacją człowiek-otoczenie. Wsparcie społeczne jest tutaj opisywane w kategorii pewnego rodzaju interakcji społecznej podjętej w określonej sytuacji i zorientowanej celowościowo. Sytuacja generująca wsparcie ma charakter problemowy, kryzysowy. Oparty jest na rozbieżności między wymogami otoczenia a możliwościami jednostki (Kirenko, Byra, 2011).

W literaturze przedmiotu spotyka się wiele różnych typologii wsparcia i panuje w nich spore zamieszanie. Różni badacze omawiając typy wsparcia, wiążą z nimi nie do końca te same treści, również zakresy znaczeniowe rodzajów wsparcia nie są całkowicie rozłączne. Niektórzy zrezygnowali z wyróżnienia szczegółowych rodzajów wsparcia, twierdząc, że podskale nie mierzą jakościowo różnych konstruktów lub skłaniają się ku ograniczaniu liczby rodzajów wsparcia społecznego. Inni wręcz odwrotnie, liczbę tę powiększają (Cieślak, 1995). Cytowani badacze wyodrębnili kilka rodzajów wsparcia społecznego, którego podstawą są przypisane im funkcje. Przykładami takich funkcji są następujące:

- a) emocjonalne, które oparte są na przekazie emocji podtrzymujących, przejawiających troskę, zrozumienie, współczucie, wskazujących pozytywną postawę w stosunku do wspieranej osoby;
- b) informacyjne/poznawcze, które wyraża się w wymianie informacji ułatwiających rozumienie sytuacji doświadczanej przez jednostkę;
- c) instrumentalne, które dotyczy m.in. przekazu informacji o możliwych sposobach działania;
- d) rzeczowe/materialne, które dostarczają pomocy materialnej i aktywności fizycznej skierowanej na ograniczenie trudności osoby wspomaganej;
- e) wartościujące, które polega na okazywaniu akceptacji, szacunku, potwierdzaniu wartości osoby (Sęk, Cieślak, 2005).

Omawiając funkcje wsparcia społecznego, wielu autorów posługuje się szerszą typologią J. S. House'a, który wyróżnił następujące (Nowakowski, 2004, s. 295–296):

- a) wsparcie emocjonalne – wyrażanie opieki, zaufania, empatii;
- b) wsparcie instrumentalne – np. pożyczka pieniędzy lub dóbr, wspólne rozwiązywanie trudnych zadań;
- c) wsparcie informacyjne – dostarczanie informacji, uczenie nowych umiejętności;
- d) wsparcie oceniające – ocena działań osobistych, dostarczanie informacji zwrotnych, wpływanie na samoocenę.

Sześć funkcji wsparcia społecznego wyróżnił także T. A. Wills (Nowakowski, 2004, s. 296):

- a) wsparcie podtrzymujące samoocenę – obecność bliskiej osoby przeciwdziała pogorszeniu samooceny;
- b) wsparcie prestiżowe – więzy społeczne są wspierające poprzez swoje istnienie;
- c) wsparcie informacyjne – inne osoby dostarczają wiedzy, radzą, służą za przewodników;
- d) wsparcie instrumentalne – pomoc w rozwiązywaniu zadań życiowych, np. prowadzenie domu;
- e) obcowanie społeczne – udział w przyjemnych aktywnościach towarzyskich;
- f) wsparcie motywacyjne – zachęcanie do wytrwania w wysiłkach zmierzających do rozwiązania problemów.

Badacze ci wyodrębnili także formy wsparcia społecznego. Pierwsze ukierunkowane jest na przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu. Polega na zachowaniach emocjonalnie podtrzymujących, zmierzających do rozwiązania problemu i działaniach środowiskowych.

Druga forma polega na udzielaniu pomocy jednostce bez jej wartościowania pod względem jej przekonań i światopoglądu. Jest ono zakamuflowane i prowadzi w ostateczności do niekorzyści biorcy owego wsparcia.

Trzecią formą wsparcia społecznego jest wsparcie duchowe lub inaczej psychiczno-rozwojowe. Niezbędne w sytuacji utrzymywania się sytuacji trudnej mimo udzielania innych form wsparcia (Sęk, Cieślak, 2005),

Czwartą i ostatnią formą wsparcia jest, według autorów, wsparcie w rozwoju. Ten rodzaj wsparcia uczestniczy w ogólnym wyrównywaniu szans na płaszczyźnie edukacji, rekreacji, aktywności ruchowej, które działa bezpośrednio na rozwój jednostki (Kawczyńska-Butrym, 1996 za: Kirenko, Byra, 2011).

Przedstawione wyżej rodzaje i formy wsparcia społecznego nie wyczerpują istniejących kwalifikacji i podziałów, wśród których można zauważyć swoistą spójność treściową oraz zbieżność zakresową. Różnorodności i wielości rodzajów wsparcia dostarczają także odmienne ujęcia i teorie rozumienia pojęcia wsparcia społecznego. Abstrahując od różnorodnych klasyfikacji, wsparcie społeczne ma następujące funkcje: dostarczanie pozytywnych emocji; uzyskanie porady, opieki i informacji; ugruntowanie poczucia własnej wartości i samooceny; zaufanie do siebie i innych ludzi oraz poczucie przynależności i więzi społecznej (Pommersbach, 1988).

W literaturze przedmiotu pojawia się podział na wsparcie spostrzegane o charakterze propektywnym oraz wsparcie otrzymywane/ udzielane, retrospektywne, nie zawsze powiązane ze sobą.

Pierwszy rodzaj wsparcia wyraża się w przekonaniu osoby o dostępności sieci wsparcia mogącej udzielić jej pomocy w sytuacji, gdyby była konieczna i niezbędna. Przedstawiany jest za pomocą wskaźników tak pozytywnych, jak i negatywnych np.: poczucie przynależności, posiadanie ludzi zaufanych i przyjaznych, a z negatywnych: poczucie samotności. Wsparcie spostrzegane zorientowane jest przyszłościowo, przypisywane są cechy względnej stabilności wyznaczonej przez zmienne osobowościowe np. optymizm (Sęk, Cieślak, 2005; Kirenko, Byra, 2011).

Drugi rodzaj wsparcia, czyli wsparcie otrzymywane/udzielane odnosi się do obiektywnego i rzeczywistego jego udzielania, które jest wskazywane przez dawcę lub biorcę pomocy. Skutki tego rodzaju wsparcia uzależnione są od jego zbieżności z zapotrzebowaniem na wsparcie jednostki potrzebującej, czyli od tzw. trafności wsparcia analizowanej pod względem ilościowym, ocenianej subiektywnie (Sęk, Cieślak, 2005).

Pozytywne konsekwencje wsparcia pod postacią dobrostanu osoby lub jej efektywnego radzenia sobie uzyskiwane były w większym stopniu przy znaczącym poziomie wsparcia spostrzeganego (Komprone i in., 1997 za: Kirenko, Byra, 2011, s. 110). Z kolei w sytuacji zaawansowanego udzielania wsparcia, lecz nietrafnego w subiektywnej ocenie jednostki wspomaganej, otrzymywano negatywne wyniki. Przejawiały się one najczęściej w niskich parametrach samooceny, poczucia samoskuteczności, sprawstwa, kompetencji do samodzielnego radzenia sobie z problemami oraz nasilającej się bezradności lub bezsilności (Sęk, Cieślak, 2005).

Poniżej zostaną zaprezentowane dwa modele wsparcia społecznego, które zorientowane są w głównej mierze na wyjaśnianie jego funkcjonowania w sytuacji stresowej.

Do znanych i podlegających analizom badawczym należy hipoteza efektu głównego (bezpośredniego) oraz hipoteza efektu buforowego (pośredniego).

Hipoteza efektu głównego wsparcia społecznego dotyczy jego funkcji prozdrowotnych i bezpośredniego oddziaływania na zachowanie zdrowia lub na poziom przeżywanego przez jednostkę stresu opisywaną prze R. L. Payne'a i G. Johnesa w latach 80. XX w. (za: Kasperczyk, 2006). Dające poczucie przynależności, bliskości, zrozumienia i życzliwości wsparcie społeczne wzmacnia kondycję człowieka i jego samopoczucie, bezpośrednio podtrzymuje jego zdrowie, niezależnie od stresorów, z jakimi przyjdzie mu się zmierzyć (Pommersbach, 1988; Sęk, Cieślak, 2005). Uzasadnienie czytelnik znajdzie w badaniach R. Schwarzera i A. Leppina (1989). Innymi słowy, hipoteza ta przewiduje, że osoby otoczone wsparciem społecznym i komfortem emocjonalnym szybciej wracają do zdrowia, niż te, którym brak wsparcia (Kasperczyk, 2006). Badania wykazały lepszy stan zdrowia osób wspieranych, które doświadczały sytuacji trudnych oraz tych stwierdzających objawy chorobowe u osób pozbawionych wsparcia (Knoll, Schwarzer, 2005 za: Kirenko, Byra, 2011, s. 110–111). Wsparcie społeczne w sytuacji stresowej, trudnej uznawany jest za znaczący zasób zewnętrzny czy też inaczej mówiąc zasób społeczny (Kasperczyk, 2006).

R. L. Payne i G. Johnes (1987 za: Kasperczyk, 2006) opisali hipotezę bezpośredniego wpływu wsparcia społecznego na poziom stresu jako tzw. efekt prosty. Autorzy twierdzą, że wsparcie społeczne bezpośrednio redukuje oddziaływanie stresorów na jednostkę. Osoby oferujące wsparcie społeczne najczęściej dokonują tego poprzez oferowanie dóbr materialnych, np. pieniędzy, i innych dóbr mogących w szybkim czasie zredukować w organizmie człowieka poziom stresu. Mogą oni także przekonać jednostkę, iż poziom stresu nie stanowi znaczącego zagrożenia. Zbyt słaby poziom wsparcia także będzie wywoływać w jednostce reakcję stresową (s. 37).

Hipoteza efektu buforowego działania wsparcia społecznego dotyczy jego funkcji ochronnych przeciwko negatywnym skutkom stresu. Zapobiega jednocześnie możliwym konsekwencjom patologicznym i innym zagrożeniom. Jak pisze A. Kasperczyk (2006, s. 37), wsparcie społeczne działa selektywnie w sytuacjach stresowych, czyli, że uruchamiane jest pod wpływem stresu. Osoby z wysokim poziomem spostrzeganego i otrzymywanego wsparcia społecznego skuteczniej radzą sobie ze stresorami. Wpływa to dodatnio na pierwotną i wtórną ocenę czynnika stresogennego. Przy oczekiwanym wsparciu innych osób doświadczana sytuacja trudna może być spostrzegana przez jednostkę jako wyzwanie w stosunku, do którego zostają podjęte określone kroki zaradcze, a nie jedynie jako zagrożenie. Buforowe lub inaczej moderujące oddziaływanie wsparcia społecznego ma swoje

konsekwencje we wzmocnionym poczuciu samoskuteczności jednostki, która częściej angażuje się w rozwiązywanie obciążających ją problemów (Łuszczyńska-Cieślak, 2001; Sęk, Cieślak, 2005; Kirenko, Byra, 2011).

Hipoteza buforowa traktuje wsparcie społeczne jako coś, co podtrzymuje lub utrzymuje organizm w dobrym stanie poprzez nakłanianie do zachowań przystosowawczych czy adaptacyjnych. Zgodnie z tą hipotezą, wsparcie społeczne sprzyja korzystnej odpowiedzi neuroendokrynnej w sytuacji stresu i innych zagrożeń zdrowia. Nie ma bezpośredniego wpływu ani na zdrowie, ani na poziom doświadczanego stresu, lecz na relacje między nimi. Jego działanie polega na moderowaniu relacji między działaniem stresora a zdrowiem (Kasperczyk, 2006).

Specyfika wsparcia społecznego ukazana w prezentowanych modelach prowadzi dalej do pokazania jej związku z procesem radzenia sobie. Na tym etapie analizy wsparcie społeczne traktowane jest jako pewnego rodzaju zasób, zewnętrzny względem podmiotu, który jest wykorzystywany w sytuacjach trudnych. Do jego uruchomienia potrzebne są określone wewnętrzne cechy jednostki (Sęk, 2001).

Aleksandra Łuszczyńska (2004) zauważa, że wsparcie społeczne jest jednym z kluczowych zasobów, który umożliwia: adaptację potraumatyczną, asymilację wspomnień związanych z traumatycznym zdarzeniem, akceptację traumy, a także poszukiwanie znaczenia. Helena Sęk (2006) pisze, że jest to jeden z czynników modyfikujących procesy radzenia sobie w sytuacji stresu życiowego. Dzięki otrzymywanemu wsparciu w głównej mierze temu emocjonalnemu reakcje depresyjne patologiczne występują rzadziej, w przeciwieństwie do osób, które tego wsparcia emocjonalnego nie otrzymały.

Skutki narażenia żołnierzy na sytuacje stresowe, niejednokrotnie traumatyczne, pojawiają się często dopiero po ich powrocie z misji do domu. Jeden z uczestników misji w Iraku i bohater filmu *Weterani wojny* Marka Muchy mówi tak: „[...] powrót do kraju oznaczał powrót na kolejną wojnę, jeszcze trudniejszą niż misja”. Problemem jest readaptacja do służby w kraju oraz do życia w rodzinie. W przewyciężaniu pojawiających się trudności bardzo pomocne jest wsparcie społeczne udzielanie żołnierzom wracającym z misji do domu (Gronek, 2016). Potwierdza to także Dave Grossman (2010, s. 375), emerytowany żołnierz armii amerykańskiej i psycholog, w opracowaniu pt. *O zabijaniu* oraz powracający z misji weterani. Wyniki badań A. Łuszczyńskiej także potwierdzają wyżej wymienione zależności. Autorka prowadziła metaanalizy na temat czynników ryzyka objawów PTSD wśród osób dorosłych, które doświadczyły w swoim życiu stresu traumatycznego. Wyniki pokazały, że wśród 14 czynników, które były brane pod uwagę, istnieje najsilniejszy związek pomiędzy wystąpieniem symptomów PTSD a brakiem wsparcia społecznego. Opisana zależność jest

znacznie silniejsza w przypadku traumy, która jest następstwem służby wojskowej niż występującej wskutek traumy tzw. cywilnej (Sęk, 2004).

Inne badania na temat długoterminowych konsekwencji uwięzienia w czasie wojny wskazują, że do czynników związanych z wystąpieniem różnych diagnozowanych zaburzeń (w tym PTSD) należy zaliczyć poziom ekspozycji na zdarzenia traumatyczne w czasie wojny, wiek jeńca w chwili uwięzienia oraz (właśnie) wsparcie społeczne uzyskane po zakończeniu wojny. Na istnienie podobnych zależności K. A. Gronek (2016) wskazuje też badania zrealizowane wśród weteranów wojny wietnamskiej. Wyniki tych badań dowodzą, że osoby, które mogły liczyć na wsparcie przez pół roku bezpośrednio po odejściu z wojska, przejawiały mniejszą liczbę symptomów PTSD niż pozostali. Ponadto weterani wyrażali pogląd, że po ekspozycji na traumę otrzymywali mniej wsparcia społecznego niż przed jej wystąpieniem. Jednocześnie trzeba wspomnieć, że różne aspekty wsparcia społecznego mogą mieć związek z konsekwencjami stresu traumatycznego. Poza wspomnianą już jego dostępnością, ważne są też sieci wsparcia społecznego, adekwatność tego wsparcia do potrzeb ofiar, zadowolenie z niego czy też zmienne indywidualne jednostki (s. 10).

Przeprowadzono badania (Gronek, 2016) nad aspektem wsparcia społecznego (wielkość grupy wsparcia, rodzaje udzielonego i otrzymanego wsparcia) wśród żołnierzy biorących udział w misjach poza granicami kraju w 2014 r. przez Wojskowe Biuro Badań Społecznych Wojskowego Centrum Edukacji Obywatelskiej. Z badań wynika, że małą siecią wsparcia, czyli co najwyżej dwie osoby, dysponuje 2/5 badanej grupy. Do jednej osoby może się zwrócić 20% respondentów. Większość żołnierzy, czyli 60% dysponuje rozbudowaną grupą wsparcia liczącą co najmniej trzy osoby. Co siódmy respondent (15%) ma trzy wspierające go osoby, 10% – cztery, 16% – pięć, a 19% – co najmniej sześć. Z odpowiedzi respondentów wynika, że 83% żołnierzy biorących udział w misjach poza granicami kraju otrzymało jakąkolwiek formę wsparcia po powrocie do Polski. Żadnego wsparcia nie doświadczył co szósty badany, około 17%. Jak wskazuje K. A. Gronek (2016), wielkość grupy wsparcia związana jest z wystąpieniem objawów potraumatycznych. Żołnierze, którzy mają małą sieć wsparcia, częściej są narażeni na większe nasilenie objawów zespołu stresu pourazowego (PTSD). Osoby dysponujące dużą siecią wsparcia rzadziej doświadczają nasilonych objawów potraumatycznych (s. 13).

Autorzy badania w dalszej części prześledzili wsparcie obiektywne istniejące i dostępne sprawdzili, jakie są ich źródła. Żołnierze najczęściej otrzymywali wsparcie od rodziny, na co wskazało aż 94% badanych. Badani wskazywali także na takie źródła wsparcia, jak: znajomi spoza miejsca pełnienia służby (72%), współpracownicy (71%) oraz przełożeni (62%). Rzadziej

wskazywali oni na wsparcie od osób profesjonalnie przygotowanych do udzielania pomocy: od psychologa (66% badanych) oraz od lekarza (49%). Najmniejsze wsparcie pochodziło od osób duchownych (36%), organizacji i stowarzyszeń działających poza wojskiem (25%), a także od organów wojskowych powołanych do udzielania pomocy (23%).

O tym, kto wspiera respondentów, może też świadczyć to, czy i z kim żołnierze dzielili się swoimi wspomnieniami z misji zagranicznych. Niemal co ósmy żołnierz (13%) zadeklarował, że z nikim nie poruszał tego tematu w rozmowach. Powiernikami tych, którzy opowiadali innym o swoich przeżyciach misyjnych, były najczęściej osoby z bagażem doświadczeń podobnym do badanych. Aż 75% respondentów dzieliło się swoimi wspomnieniami właśnie z kolegami, którzy też byli na misji poza granicami państwa. Blisko połowa respondentów (48%) zwierzała się członkom swojej najbliższej rodziny (żonie, dzieciom), a 43% kolegom, którzy nie mają „misyjnych” doświadczeń. Nieco rzadziej badani opowiadali o tym, co przeżyli w czasie misji, swoim przełożonym (20%), rodzicom (17%) i podwładnym (14%). Tylko 3% respondentów rozmawiało na ten temat z psychologiem, a 1% z osobą duchowną. Fakt, że żołnierze dzielą się swoimi wspomnieniami przede wszystkim z osobami, które także były na misji, może potwierdzać tezę na temat znaczenia wsparcia koleżeńskiego osób o takim samym statusie lub znajdujących się w takim samym położeniu. Istotność wsparcia koleżeńskiego podkreśla Stephane Grenier – jeden z kanadyjskich żołnierzy (2010). Wysłany do Rwandy w ramach sił pokojowych Narodów Zjednoczonych, na przełomie XX i XXI w. prowadził badania w zakresie otrzymywanego wsparcia. Stwierdził, że wielu weteranów udziela sobie nawzajem wsparcia społecznego, ale, jak podkreśla, nie zawsze ma ono pozytywny charakter. Natomiast „dzięki formalnemu, wspomaganemu przez państwo programowi koleżeńskiego wsparcia, można usunąć potencjalnie negatywne elementy występujące w tkance naturalnego wsparcia i zapewnić, żeby całe wsparcie otrzymywane i udzielane przez kolegów pozostało pozytywne i sprzyjające powrotowi do zdrowia” (Figley, Nash, 2010).

Oprócz wsparcia koleżeńskiego istotnym jest wsparcie udzielane przez rodzinę weterana. Leszek Stępień, dyrektor Centrum Weterana Działań Poza Granicami Państwa uważa, że to jest właśnie skuteczna i ważna pomoc uzyskana od najbliższych członków rodziny żołnierzy powracających do kraju. Ma ona znaczenie zarówno dla fizycznego, jak i psychicznego stanu zdrowia żołnierza. Ten rodzaj wsparcia może zapobiec rozpadowi rodziny. Współmałżonek (partnerka, partner) i dzieci uczestnika misji jako pierwsi są w stanie zauważyć w jego zachowaniu niepokojące zmiany, dzięki czemu mogą podjąć działania pomocowe (s. 15).

W dalszej części badań realizowanych przez WBBS WCEO w 2014 r. autorzy wzięli pod uwagę następujące rodzaje wsparcia społecznego: emocjonalne, informacyjne

(poznawcze), instrumentalne, materialne (rzeczowe) oraz duchowe. Wyniki zrealizowanego badania wskazują, że największy odsetek respondentów otrzymał po powrocie do kraju wsparcie informacyjne (poznawcze), dzięki któremu żołnierze mieli między innymi możliwość porozmawiania i dzielenia się swoimi doświadczeniami z innymi osobami, na co wskazuje 78% z nich. Zbliżony odsetek badanych bo aż 75% doświadczył wsparcia emocjonalnego, które według H. Sęk ma najbardziej istotne znaczenie dla niwelowania patologicznych reakcji depresyjnych (Gronek, 2016). Z deklaracji respondentów wynikało, że rzadziej otrzymywali wsparcie materialne (58%), instrumentalne (57%) i duchowe (56%). Według A. Łuszczyńskiej zadowolenie z otrzymanego wsparcia społecznego świadczy o tym, czy było ono adekwatne do potrzeb danej jednostki. Analiza materiału dalej pokazuje, że zadowolenie uczestników misji z otrzymanego wsparcia różni się w zależności od jego rodzaju. Największy odsetek żołnierzy zadowolony był z udzielonego im wsparcia emocjonalnego (65%) i informacyjnego (64%). Co drugi żołnierz zadowolony był ze wsparcia duchowego (50%). Mniej niż połowa była zadowolona ze wsparcia materialnego (46%), a jedynie 37% respondentów – ze wsparcia instrumentalnego (Gronek, 2016, s. 17).

Respondenci oceniali także formy udzielonego im wsparcia społecznego. Za najbardziej skuteczną uznali pomoc uzyskaną od członków rodziny (97%). Aż 82% dobrze oceniło wsparcie udzielone przez znajomych spoza miejsca służby. Dość dobrze wpierani byli przez psychologów (62%), przełożonych (65%), osoby duchowne (64%), organizacji i stowarzyszeń działających poza wojskiem (61%) oraz lekarzy (60%). Według badanych najmniej skuteczne okazało się wsparcie udzielone od organów wojskowych powołanych do udzielania wsparcia i pomocy (47%) (s. 17).

Reasumując, wsparcie społeczne jest istotnym czynnikiem powrotu do zdrowia tak fizycznego, jak i psychicznego i jako zasób osobisty w radzeniu sobie z sytuacjami stresującymi, trudnymi i traumatycznymi przeżyciami w grupie żołnierzy powracających z misji zagranicznych. Trafnie udzielone wsparcie zmniejsza wystąpienie objawów PTSD lub zmniejsza ich nasilenie. Natomiast nieumiejętne lub nietrafne wsparcie społeczne może objawy potraumatyczne nasilić, co wydłuża powrót do pełnego i satysfakcjonującego funkcjonowania zawodowego oraz rodzinnego (Gronek, 2016; Kirenko, Byra, 2011; Sęk, Cieślak, 2005; Figley, Nash, 2010). Jak twierdzi włoski dziennikarz, pisarz i dyplomata Curzio Malaparte: „Wojna nigdy się nie kończy dla tych, co walczyli”. W niniejszych badaniach wsparcia społecznego żołnierzy analizą obejmę: spostrzegane dostępne przez nich wsparcie społeczne, zapotrzebowanie na wsparcie, poszukiwane wsparcie, aktualnie otrzymywane wsparcie i wsparcie ochraniające.

Rozdział III

Metodologiczne podstawy badań własnych

1. Przedmiot i cel badań

O efektywnym funkcjonowaniu żołnierzy Wojska Polskiego w pełnieniu odpowiedzialnych ról zawodowych decydują ich zasoby osobiste, które stanowią zarówno cechy indywidualne, jak i cechy społeczne środowiska służby. Zalicza się do nich wszelkiego rodzaju umiejętności i predyspozycje jednostek, obejmujące cechy społeczno-zawodowe, takie jak poziom wykształcenia znajdujący potwierdzenie w kompetencjach zawodowych, poczucie koherencji, samoocenę, motywację osiągnięć, poczucie kontroli oraz umiejętność radzenia sobie ze stresem w sytuacjach trudnych i niebezpiecznych, a także wsparcie społeczne.

Istotną rolę w kształtowaniu zasobów osobistych żołnierzy pełni indywidualne doświadczenie związane z działalnością w różnych warunkach służby (w warunkach pokoju i w wojskowych misjach zagranicznych stanowiących zagrożenie zdrowia i życia). Zasoby osobiste tworzą kapitał ludzki, którego wzbogacanie i udoskonalanie stanowi o potencjale wojska i możliwościach bojowych. Interesującym zatem zagadnieniem badawczym jest określenie zasobów osobistych żołnierzy służących w Polskim Kontyngencie Wojskowym w Afganistanie i porównanie ich z zasobami żołnierzy nie mających tego doświadczenia. Tym samym określone zostaną zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty dotyczące kształtowania kapitału żołnierzy w różnych warunkach służby.

Celem podjętych badań jest więc:

1. Określenie zasobów osobistych żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych oraz porównanie ich z zasobami żołnierzy niemających tego doświadczenia.
2. Wypracowanie wniosków do działalności szkoleniowo-wychowawczej w Siłach Zbrojnych RP.

Badania będą mieć charakter porównawczy i przeprowadzone zostaną w paradygmacie badań ilościowych. Ich rezultatem będzie szereg twierdzeń opisowo-wyjaśniających i wartościujących dotyczących podjętej problematyki. Wykorzystane zostaną narzędzia i techniki badawcze o wysokich właściwościach pomiarowych.

2. Problemy badawcze i hipotezy robocze

Tak określony przedmiot badań i postawione cele implikują następujący główny problem badawczy:

W jakim stopniu warunki pełnionej służby kształtują zasoby osobiste żołnierzy oraz czy występują istotne różnice między zasobami weteranów wojskowych misji zagranicznych a żołnierzami bez tego doświadczenia?

Aby rozwiązać powyższy problem badawczy, należy dążyć do odpowiedzi na następujące pytania (problemy) szczegółowe:

- 1. Czy występują, a jeśli tak, to jakie są różnice między poziomem kompetencji zawodowych badanych weteranów wojskowych misji zagranicznych a żołnierzami z grupy porównawczej?**
- 2. Czy występują, a jeśli tak, to jakie są różnice między poczuciem koherencji weteranów wojskowych misji zagranicznych a żołnierzami z grupy porównawczej?**
- 3. Czy występują, a jeśli tak, to jakie są różnice między samooceną weteranów wojskowych misji zagranicznych a żołnierzami z grupy porównawczej?**
- 4. Czy występują, a jeśli tak, to jakie są różnice między motywacją osiągnąć zawodowych weteranów wojskowych misji zagranicznych a żołnierzami z grupy porównawczej?**
- 5. Czy występują, a jeśli tak, to jakie są różnice między poczuciem kontroli weteranów wojskowych misji zagranicznych a żołnierzami z grupy porównawczej?**
- 6. Czy występują, a jeśli tak, to jakie są różnice między stylami radzenia sobie ze stresem weteranów wojskowych misji zagranicznych a żołnierzami z grupy porównawczej?**
- 7. Czy występują, a jeśli tak, to jakie są różnice między poczuciem wsparcia weteranów wojskowych misji zagranicznych a żołnierzami z grupy porównawczej?**

Po analizie literatury przedmiotu przyjęto następująca ogólna hipotezę roboczą:

Warunki pełnionej służby w istotny sposób kształtują zasoby osobiste żołnierzy. Wyższym poziomem kompetencji zawodowych, poczucia koherencji, samooceny, motywacji osiągnąć, a także wewnętrznym poczuciem kontroli, koncentrowania się na zadaniach w sytuacjach trudnych charakteryzują się weterani wojskowych misji

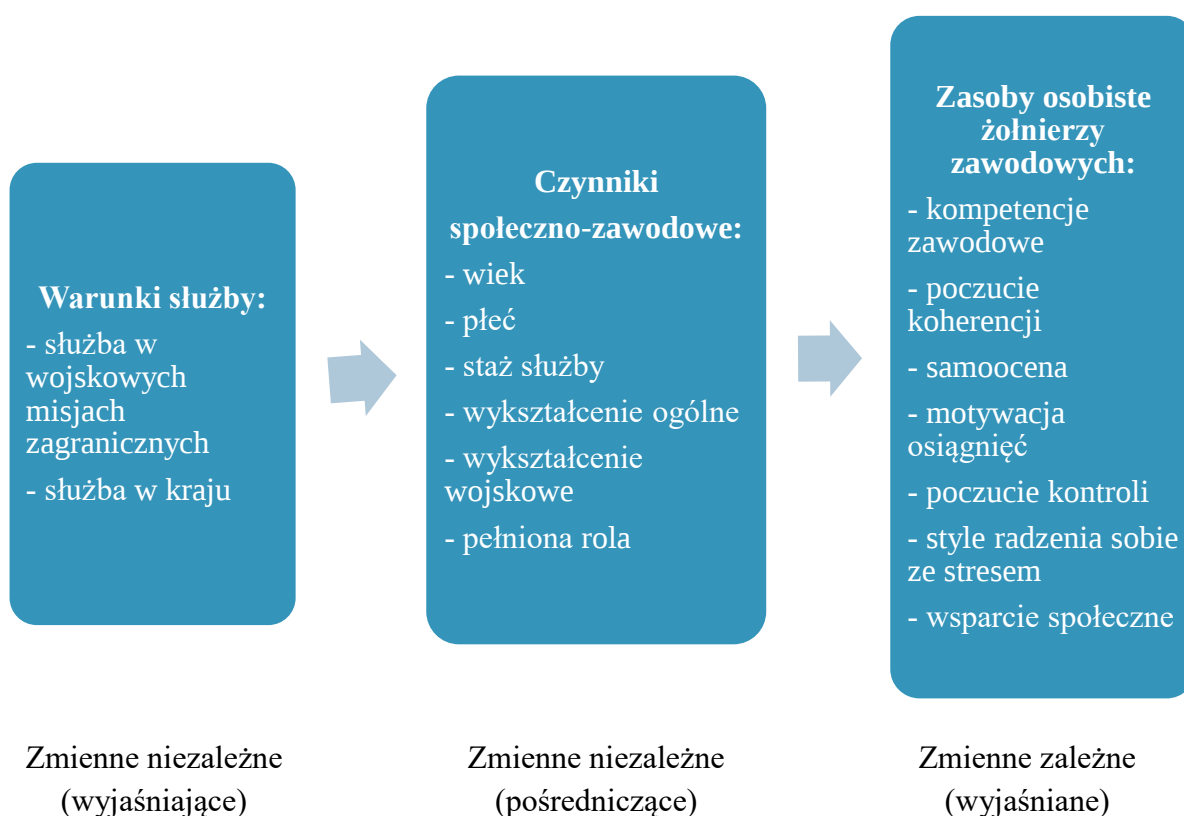
zagranicznych oraz oczekują oni większego wsparcia społecznego niż żołnierze niemający tego doświadczenia (por. Czuba, 2018; Molesztak, 2019).

Zmienne zależne (wyjaśniane) – zasoby osobiste badanych żołnierzy: kompetencje zawodowe; poczucie koherencji; samoocena; motywacja osiągnięć; poczucie kontroli; style radzenia sobie ze stresem; wsparcie społeczne.

Zmienna niezależna (wyjaśniająca) – warunki służby: służba w wojskowych misjach zagranicznych; służba w kraju.

Zmienne niezależne pośredniczące: wiek; płeć; staż służby wojskowej; wykształcenie wojskowe; pełniona rola zawodowa.

Wskaźnikami badanych zmiennych będą wyniki uzyskane na skalach zgodnie z opisem narzędzi badawczych.



Rysunek 2. Model zależności między badanymi zmiennymi

3. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Badania lokują się w paradygmacie pedagogicznych badań ilościowych realizowanych metodą sondażu diagnostycznego przy zastosowaniu techniki ankietowej i narzędzia w postaci Autorskiego Kwestionariusza Ankiety zawierającego poniższe techniki badawcze.

Autorski Kwestionariusz Samooceny Kompetencji Zawodowych. Zawiera 17 kategorii określających różne wymiary kompetencji zawodowych. Wskazano tu na wiedzę ogólną, zawodową oraz znajomość przepisów i zasad działania na zajmowanym stanowisku oraz istotne cechy pracownika takie, jak: praktyczne wykonywanie zadań i obowiązków, odporność na stres i radzenie sobie z problemami, umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność zawodowa, dyspozycyjność, organizacja własnej pracy, inicjatywa i pomysłowość w działaniu, wysoki poziom intelektualny, samodzielność w pracy, zdyscyplinowanie, staranność i zaangażowanie, umiejętność podejmowania decyzji na stanowisku, zdolność szybkiego uczenia się nowych rzeczy, etyka zawodowa, znajomość języka obcego, a także formalne kwalifikacje (dyplomy, świadectwa, certyfikaty itp.). Odpowiedzi wyrażone zostały na skali Lickerta: bardzo duże – 5, duże – 4, średnie – 3, małe – 2, są bez znaczenia – 1.

Kwestionariusz Orientacji Życiowej (SOC-29) opracowany został przez A. Antonovskiego. Służy do określania siły poczucia koherencji. Polska adaptacja narzędzia przygotowana została przez J. Koniarkę, B. Dudkę i Z. Makowską (1993). Kwestionariusz składa się z 29 pozycji testowych wyrażonych w formie zdań pytających. Każda pozycja posiada 7-punktową skalę szacunkową z opisanymi krańcami. Oprócz ogólnego wyniku poczucia koherencji kwestionariusz pozwala ustalić poziom trzech jego elementów składowych, czyli: poczucie zrozumiałości (PZR), który składa się z 11 pozycji testowych; poczucie zaradności (PZ), który składa się z 10 pozycji testowych; poczucie sensowności (PS), który tworzy 8 pozycji testowych (Antonovsky, 2005).

Niektóre pozycje zostały opatrzone odwrotną punktacją. Oznacza to, że przed przestąpieniem do zliczania wyników skali należy dokonać zamiany punktacji w danych pozycjach zgodnie z podanym kluczem. Wynik ogólny ustalany jest na podstawie zliczenia punktów uzyskanych przez osobę badaną w poszczególnych pozycjach testowych. Ocena rzetelności polskiej wersji Kwestionariusza Orientacji Życiowej została przeprowadzona na podstawie standardowej procedury badania zgodności wewnętrznej. Wyniki współczynników α Cronbacha dla całej skali oraz podskal kwestionariusza uzyskane

w różnych badaniach okazały się wysokie i zbliżone do podobnych analiz pochodzących z różnych prób narodowościowych (Antonovsky, 1995, 2005).

Dotychczasowe prace nad polską wersją kwestionariusza wskazują na jego zadowalające właściwości psychometryczne zarówno w kwestii rzetelności, jak i trafności. Co prawda nie została potwierdzona 3-czynnikowa struktura tego kwestionariusza, niemniej jednak, zgodnie z opinią badaczy, bieżący stan badań nie pozwala też na jego odrzucenie. W związku z tym postuluje się, aby omawiane narzędzie stosować do ustalenia nie tylko wyniku ogólnego poczucia koherencji, ale także jego wymiarów częściowych (Kirenko, Byra, 2008).

Wielowymiarowy Kwestionariusz Samooceny (MSEI) służy do pomiaru samooceny z uwzględnieniem szczegółowych jej aspektów funkcjonowania. Składa się z 11 skal i 57 pozycji testowych, czyli Samoocena Ogólna i samooceny częściowe: a) Kompetencje (K); b) Bycie Kochanym (BK); c) Popularność; d) Zdolności Przywódcze (ZP); e) Samokontrola (S); f) Samoakceptacja Moralna (SM); g) Atrakcyjność Fizyczna (AF); Witalność; h) Integracja Tożsamości (IT) i Obronne Wzmacnianie Samooceny (OWS).

Wynikiem surowym w każdej ze skal MSEI jest suma punktów za odpowiedzi uzyskane w stwierdzeniach lub pytaniach wchodzących w skład danej skali. W niektórych pozycjach zastosowano punktację odwrotną tzw. Inwersją, dlatego należy posłużyć się do tego odpowiednim kluczem odpowiedzi. W dziesięciu skalach MSEI można uzyskać od 10 do 50 punktów, jedynie w skali Obronnego Wzmacniania Samooceny zakres wyników waha się od 16 do 80. Dla każdej z 11 skal ustalono wskaźniki zgodności wewnętrznej. Większość wskaźników zgodności wewnętrznej przyjmuje wartości między 0,70 a 0,90. Najniższą rzetelność uzyskała skala Samoakceptacja Moralna (SM) – poniżej 0,70. Należy pamiętać, że w przypadku wyników skal, które w danej grupie normalizacyjnej cechują się niską rzetelnością, wnioskowanie o poziomie samooceny osoby należącej do tej grupy normalizacyjnej powinno być bardzo ostrożne, szczególnie w sytuacji, gdy jest to elementem indywidualnej diagnozy (Fecenec, 2008).

Kwestionariusz Motywacji Osiągnięć Zawodowych Badania Motywacji Osiągnięć w opracowaniu M. Widerszal-Bazyl (1979) obejmuje dziesięć wskaźników badanych za pomocą 30 pytań. W kwestionariuszu uwzględniono następujące wskaźniki motywacji osiągnięć zawodowych: poziom aspiracji, wytrwałość w działaniu, Efekt Zeigarnik, planowanie przyszłości, akceptacja odraczania gratyfikacji, spostrzeganie wartości czasu, samozaufanie, koncentracja na zadaniu, brak konformizmu, dążenie do uznania społecznego. Poszczególnym wariantom odpowiedzi przypisane zostały wartości punktowe w skali od 1 do 5. Maksymalna

liczba punktów możliwych do uzyskania w całym kwestionariuszu wynosi 150, w każdym wskaźniku – 15 punktów. Za pomocą kwestionariusza można określić zarówno poziom motywacji osiągnięć zawodowych, jak i strukturę zmiennych opisujących to zjawisko.

Kwestionariusz „Człowiek w Pracy” (A. Matczak i in., 2009) pozwoli określić poczucie umiejscowienia kontroli w pracy. Kwestionariusz ten składa się z 60 pozycji w formie zdań twierdzących, których zgodność z własnymi poglądami lub zachowaniem badany ocenia w skali czterostopniowej, od zdecydowanie nie, poprzez raczej nie i raczej tak do zdecydowanie tak. Pozycje kwestionariusza tworzą dwie skale główne. Są to: Skala Kontrolna (SK) obejmująca 19 pozycji; Skala Poczucia Umiejscowienia Kontroli (PUK), obejmująca 41 pozycji. W skali Poczucia Umiejscowienia Kontroli wyodrębniono siedem podskal: Poczucie Braku Skuteczności (PBS) obejmująca 16 pozycji, Poczucie Zależności od Losu (PZL) obejmująca 13 pozycji, Poczucie Zależności od Innych (PZI) obejmująca 10 pozycji, Kontrola Osobista (KO) obejmująca 14 pozycji, Ideologia Kontroli (IK) obejmująca 27 pozycji, Sukcesy (S) obejmująca 20 pozycji oraz Porażki (P).

Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS) N. S. Endlera i J. D. Parkera w polskiej adaptacji J. Strelaua i in. (2005) składa się z 48 stwierdzeń dotyczących różnych zachowań, jaki ludzie podejmują w sytuacjach stresowych. Obok każdego stwierdzenia umieszczono cyfry od 1 do 5, określające częstotliwość, z jaką dana aktywność jest podejmowana w sytuacjach trudnych, stresowych. Zadaniem badanej osoby jest ustosunkowanie się do każdego stwierdzenia poprzez zakreślenie tej cyfry, która najlepiej określa częstotliwość podejmowanej aktywności. Skale składają się z 16 pozycji, dlatego osoby badane mogą uzyskać w każdej z nich od 16 do 80 punktów. Kwestionariusz pozwala określić trzy główne style radzenia sobie ze stresem: **Styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ)**, który określa styl radzenia sobie ze stresem polegający na podejmowaniu zadań lub planowaniu rozwiązania problemu; **Styl skoncentrowany na emocjach (SSE)** dotyczy stylu charakteryzującego osoby, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do koncentracji na sobie, na własnych przeżyciach emocjonalnych, takich jak złość, poczucie winy, napięcie; **Styl skoncentrowany na unikaniu (SSU)** jest sposobem zachowania w sytuacjach stresowych dla osób wykazujących tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tej sytuacji. Styl ten może przyjmować dwie formy: **angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ)**, np. oglądanie telewizji, objadanie się, myślenie o sprawach przyjemnych, sen albo **poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT)**. Odpowiednio do obu form wyodrębniono dwie podskale: ACZ – składa się z 8 pozycji i pozwala na uzyskanie od 8 do 40 punktów i podskalę PKT, która ma 5 pozycji i umożliwia zdobycie od 5 do 25 punktów. Pozostałe trzy

pozycje wchodzą do skali SSU, natomiast nie są włączone do podskali składająca się z 13 pozycji. Im wyższy wynik w skali Poczucie Umiejscowienia Kontroli i w jej podskalach, tym większe nasilenie poczucia zewnętrznego umiejscowienia kontroli. Natomiast w Skali Kontrolnej im wyższy wynik, tym silniejsza tendencja badanego do udzielania odpowiedzi społecznie aprobowanych (przedstawianie siebie w korzystnym świetle).

Kwestionariusz Berlińska Skala Wsparcia Społecznego. Polska wersja kwestionariusza opracowana została przez A. Łuszczyńską, M. Kowalską, M. Schwarzera i U. Schutz. Jest to narzędzie do pomiaru poznawczych i behawioralnych wymiarów wsparcia społecznego. Kwestionariusz składa się z pięciu niezależnych skal do badania wsparcia dostępnego (8 pozycji); zapotrzebowania na wsparcie (4 pozycje); poszukiwanego wsparcia (5 pozycji); aktualnie otrzymywanego wsparcia (15 pozycji) oraz wsparcia ochrony (6 pozycji). Odpowiedzi są udzielane w skali od 1 do 4. Większa liczba punktów oznacza większe nasilenie wsparcia społecznego. Wartość współczynnika zgodności wewnętrznej α Cronbacha – 0,80 (Łuszczyńska i in., Buszman, Przybyła-Basista, 2017, s. 583).

Techniki analizy statystycznej

Do opracowania całości zebranego materiału empirycznego zastosowano dwie techniki statystyczne. Pierwszą z nich jest test istotności różnic t-Studenta dla grup niezależnych, który został wykorzystany w celu poszukiwania podobieństw i różnic w zasobach osobistych żołnierzy służących w misjach zagranicznych i żołnierzy niemających tego doświadczenia.

Dla testu t-Studenta, dla prób niezależnych przyjęto następujące założenie:

- jeżeli $t < t(\alpha, v)$, to brak zróżnicowania (opinie badanych są podobne),
- jeżeli $t \geq t(\alpha, v)$, to zróżnicowanie jest istotne statystycznie (nieprzypadkowe)

(Brzeziński, 1978).

teoretyczna (krytyczna) wartość $t(\alpha, v)$ wynosi 1,960 przy poziomie istotności $p(\alpha) = 0,05$ i powyżej 120 stopni swobody (v)(Góralski, 1978), gdzie:

t – wartość empiryczna,

$t(\alpha, v)$ – wartość teoretyczna (krytyczna),

α – poziom istotności p – w wielu dziedzinach badań, szczególnie badań społecznych jako typową wartość graniczną poziomu istotności przyjmuje się $p(\alpha) \leq 0,05$. Poniżej tej wartości rezultat oceniany jest jako statystycznie istotny. Jednak należy pamiętać, że wartość ta niesie w sobie dość dużą możliwość popełnienia błędu (5%). Wyniki

istotne na poziomie $p = 0,01$ uważa się powszechnie za statystycznie istotne, zaś wyniki istotne na poziomie $p \leq 0,001$ bywają nazywane wysoce istotnymi, v – stopnie swobody (df) – liczba wartości, które mają swobodę zmieniania się.

Do poszukiwania istotnych statystycznie zależności między zasobami osobistymi żołnierzy a czynnikami demograficzno-zawodowymi wykorzystano test statystyczny Chi² Persona, który posiada szerokie zastosowanie praktyczne i teoretyczne⁶.

W przypadku testu niezależności Chi² Persona przyjęto następujące założenia:

- jeżeli $\chi^2 > \chi^2(\alpha, v)$, to rozpatrywane zmienne są zależne na poziomie istotnym statystycznie,
- jeżeli $\chi^2 < \chi^2(\alpha, v)$, to brak jest podstaw do orzekania o istotnej statystycznie zależności⁷,

gdzie: χ^2 – wartość empiryczna, $\chi^2(\alpha, v)$ – wartość teoretyczna (krytyczna), α – poziom istotności, v – stopnie swobody.

Wszystkie obliczenia do niniejszej pracy wykonano za pomocą statystycznego pakietu SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

4. Organizacja badań i dobór próby

Badania empiryczne zostały przeprowadzone wśród 250 żołnierzy zawodowych uczestniczących w różnych formach szkolenia doskonalącego w 10 Brygadzie Kawalerii Pancernej im. Generała broni Stanisława Maczka w Świętoszowie. Wyrażam serdeczne podziękowanie dowódcy gen. broni Panu Dariuszowi Parylakowi, który stworzył mi doskonałe warunki do przeprowadzenia tych badań. Po weryfikacji zebranego materiału badawczego do dalszych analiz zakwalifikowałam 238 kwestionariuszy ankiety. Odrzucone zostały 12 kwestionariusze nie w pełni wypełnione. W grupie badanych było 104 uczestników wojskowych misji zagranicznych (grupa podstawowa) i 134 żołnierzy bez tego doświadczenia, którzy cały czas pełnią służbę jedynie w kraju (grupa porównawcza). Dobór grupy do badań był celowo-losowy. Podstawowe kryterium stanowiło pełnienie służby w wojskowych misjach zagranicznych i pełnienie służby w kraju. Badania przeprowadziłam osobiście w kilku etapach w 2018 r.

⁶ G.A. Ferguson, Y. Takane, *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*. Warszawa 2004.

5. Charakterystyka badanych osób

Badania zostały przeprowadzone na terenie 10 Brygady Kawalerii Pancernej im. Generała broni Stanisława Maczka w Świętoszowie. Badania odbywały się grupowo. Przed przystąpieniem do badań poinformowano osoby badane o dyskrecji i anonimowości wyników. W celu wzbudzenia motywacji żołnierzy do wykonania zadania, wyjaśniono cel przeprowadzonych badań. Czas wypełniania narzędzi badawczych nie był ograniczony. Natomiast średni czas potrzebny na wypełnienie całego zestawu wynosił około 90 minut. Badaniami objęto łącznie 238 żołnierzy zawodowych. Badaną grupę podzielono na dwie. Pierwszą stanowiło 104 żołnierzy służących w jednostkach wojskowych na terenie Polski (grupa porównawcza), a drugą 134 żołnierzy, którzy służyli poza granicami kraju (grupa podstawowa).

Pod względem płci grupa badana jest heterogeniczna: kobiety stanowią 14,3%, a mężczyźni 85,7% (tabela 2).

Tabela 2. Płeć

Płeć	Częstość	Procent
Kobieta	34	14,3
Mężczyzna	204	85,7
Ogółem	238	100,0

Badani żołnierze to w 37,8% osoby w przedziale wiekowym 30–34 lata. Drugą grupę reprezentują żołnierze w wieku 35–39 lat. Co dziewiąty badany ma lat 40 i więcej (10,9%). Co dziewiąty (10,2%) także jest w wieku 25–29 lat. Częściej niż co dziesiąty (9,3%) ma 20–24 lata (tabela 3).

Tabela 3. Wiek badanych osób

Wiek	Częstość	Procent
20–24 lata	22	9,3
25–29 lat	48	10,2
30–34 lata	90	37,8
35–39 lat	52	21,8
40 lat i więcej	26	10,9
Ogółem	238	100,0

Wśród badanej grupy żołnierzy dominują osoby żonate lub zamężne (61,3%). Pozostała część stanowi osoby będące stanu wolnego (38,7%) (tabela 4).

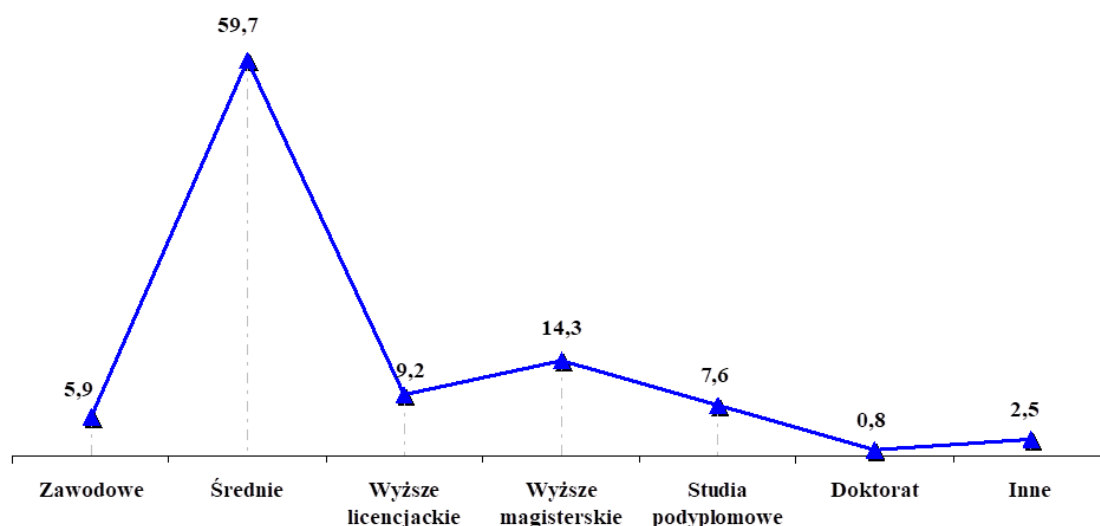
Tabela 4. Stan cywilny

Stan cywilny	Częstość	Procent
Wolny/wolna	92	38,7
Żonaty/zamężna	146	61,3
Ogółem	238	100,0

Jak wynika z tabeli 5 ponad połowa badanych żołnierzy posiada wykształcenie średnie (59,7%). Co siódmy żołnierz (14,3%) ma wykształcenie wyższe magisterskie. Częściej niż co dziesiąty żołnierz (9,2%) posiada wykształcenie wyższe licencjackie. Co trzynasty badany (7,6%) ma wykształcenie na poziomie studiów podyplomowych. 5,9% badanych ma wykształcenie zawodowe. Nieliczne osoby posiadają wykształcenie na poziomie doktoratu (0,8%) lub inne (2,5%).

Tabela 5. Wykształcenie cywilne

Wykształcenie	Częstość	Procent
Zawodowe	14	5,9
Średnie	142	59,7
Wyższe licencjackie	22	9,2
Wyższe magisterskie	34	14,3
Studia podyplomowe	18	7,6
Doktorat	2	0,8
Inne	6	2,5
Ogółem	238	100,0

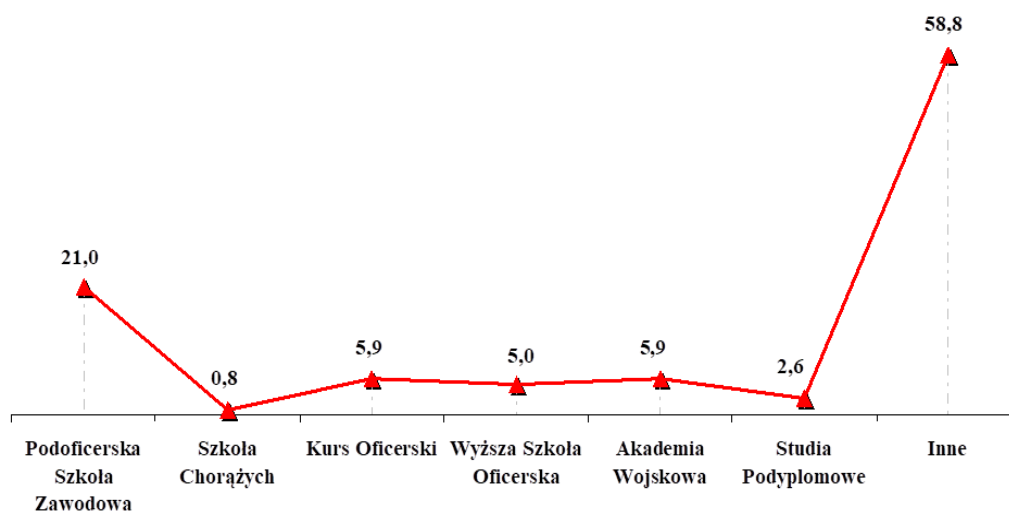


Wykres 1. Wykształcenie cywilne

Zgodnie z tabelą 6 ponad połowa badanych (58,8%) posiada inne wykształcenie wojskowe. Co piąty badany (21,0%) posiada wykształcenie na poziomie Podoficerskiej Szkoły Zawodowej. Nieliczni żołnierze mają ukończony kurs oficerski (5,9%), akademię wojskową (5,9%) albo Wyższą Szkołę Oficerską (5,0%). Pozostali (2,6%) ukończyli studia podyplomowe oraz Szkołę Chorążych (0,8%).

Tabela 6. Wykształcenie wojskowe

Wykształcenie	Częstość	Procent
Podoficerska Szkoła Zawodowa	50	21,0
Szkoła Chorążych	2	0,8
Kurs oficerski	14	5,9
Wyższa Szkoła Oficerska	12	5,0
Akademia wojskowa	14	5,9
Studia podyplomowe	6	2,6
Inne	140	58,8
Ogółem	238	100,0

**Wykres 2. Wykształcenie wojskowe**

Jak wynika z analizowanego materiału, badani żołnierze w 42,0% posiadają staż służby wojskowej od 10 do 14 lat. Co czwarty żołnierz (26,9%) posiada staż w przedziale od 1 roku do 4 lat. U 1/5 badanych staż służby waha się w przedziale 5–9 lat (21,9%). Pozostali respondenci mają ponad 15 lat służby wojskowej (9,2%) (tabela 14).

Tabela 7. Staż służby wojskowej

Staż	Częstość	Procent
1–4 lata	64	26,9
5–9 lat	52	21,9
10–14 lat	100	42,0
15 lat i więcej	22	9,2
Ogółem	238	100,0

Zarówno żołnierze służący w kraju, jak i żołnierze wyjeżdżający na misje poza granicami kraju w różnym stopniu zajmowali różne stanowiska służbowe. Stanowisko dowódcze zajmował co piąty badany respondent (18,5%). Stanowisko zabezpieczenia było obsadzone przez 1/5 badanych żołnierzy (19,3%). Podobny odsetek żołnierzy obsadzał stanowiska specjalne (22,7%). Sztabowe stanowisko zajmowało kilkanaście osób (5,9%).

Największy odsetek żołnierzy zajmował w czasie służby stanowiska inne i jest to grupa aż 33,6% badanych żołnierzy (tabela 8).

Tabela 8. Zajmowane stanowisko służbowe

Stanowisko	Częstość	Procent
Dowódcze	44	18,5
Sztabowe	14	5,9
Zabezpieczenia	46	19,3
Specjalne	54	22,7
Inne	80	33,6
Ogółem	238	100,0

Żołnierze pełnią służbę w garnizonach o zróżnicowanej wielkości. Jak wynika z analizowanego materiału, połowa badanych żołnierzy pełni służbę wojskową w małym garnizonie, który liczy do 20 tys. Co trzeci respondent służy w średnim garnizonie liczącym od 21 do 50 tys. Pozostali żołnierze pełnią codzienną służbę wojskową w garnizonie bardzo dużym, który przekracza liczebność 200 tys. (tabela 9).

Tabela 9. Wielkość garnizonu pełnienia służby

Garnizon	Częstość	Procent
Mały (do 20 tys.)	110	46,2
Średni (21–50 tys.)	78	32,8
Duży (51–200 tys.)	22	9,2
Bardzo duży (ponad 200 tys.)	28	11,8
Ogółem	238	100,0

W badanej grupie połowa żołnierzy deklaruje, że brała udział w misjach wojskowych (43,7%), natomiast pozostali udzielili odpowiedzi przeczącej (56,3%). Służbę swoją pełnią tylko w kraju (tabela 10).

Tabela 10. Udział w misjach

Odpowiedź	Częstość	Procent
Tak	104	43,7
Nie	134	56,3
Ogółem	238	100,0

Biorąc pod uwagę wszystkich żołnierzy, którzy służyli w PKW, ponad połowa z nich (55,8%) było na misji tylko raz, a blisko co trzeci badany (28,8%) dwa razy. Pozostałą grupę stanowią osoby, które brały udział w misjach trzy razy (9,6%), cztery razy (3,9%) oraz 5 razy (1,9%) (tabela 11).

Tabela 11. Liczba misji poza granicami kraju

Liczba misji	Częstość	Procent
1 raz	58	55,8
2 razy	30	28,8
3 razy	10	9,6
4 razy	4	3,9
5 razy	2	1,9
Ogółem	104	100,0

Ponad 40,0% żołnierzy łącznie spędziło na misjach 1–6 miesięcy (40,4%), blisko 30,0% służyło 7–12 miesięcy (28,8%), a blisko co piąty badany (19,2%) badany przebywał w misji poza granicami kraju 13–18 miesięcy. Tylko 7,7% żołnierzy było w misji 19–24 miesiące i 3,9% ponad 24 miesiące (tabela 12).

Tabela 12. Łączny czas przebywania na misjach poza granicami kraju

Czas	Częstość	Procent
1–6 miesięcy	42	40,4
7–12 miesięcy	30	28,8
13–18 miesięcy	20	19,2
19–24 miesiące	8	7,7
Powyżej 24 miesięcy	4	3,9
Ogółem	104	100,0

Istotnym czynnikiem charakteryzującym żołnierzy jest utrzymanie dobrego stanu zdrowia zarówno w toku pełnionej służby (tabela 13).

Tabela 13. Uszczerbek na zdrowiu w trakcie pełnienia służby poza granicami kraju

Odpowiedź	Częstość	Procent
Tak	6	5,8
Nie	98	94,2
Ogółem	104	100,0

Zdecydowana większość żołnierzy, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych nie poniosło uszczerbku na zdrowiu. Do negatywnych skutków zdrowotnych związanych z udziałem w misjach deklarowało 5,8% badanych osób (tabela 13).

Rozdział IV

Porównanie zasobów osobistych badanych grup żołnierzy

Zgodnie z przyjętymi założeniami teoretyczno-metodologicznymi analizą porównawczą objęto przyjęte wymiary zasobów osobistych badanych żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierzy nie mających takiego doświadczenia. W tym celu zastosowano test istotności różnic t-Studenta dla grup niezależnych. Kolejną techniką statystyczną, zastosowaną głównie w celu poszukiwania zależności między zasobami osobistymi żołnierzy pełniących służbę poza granicami kraju a czynnikami społeczno-zawodowymi jest test statystyczny χ^2 Pearsona.

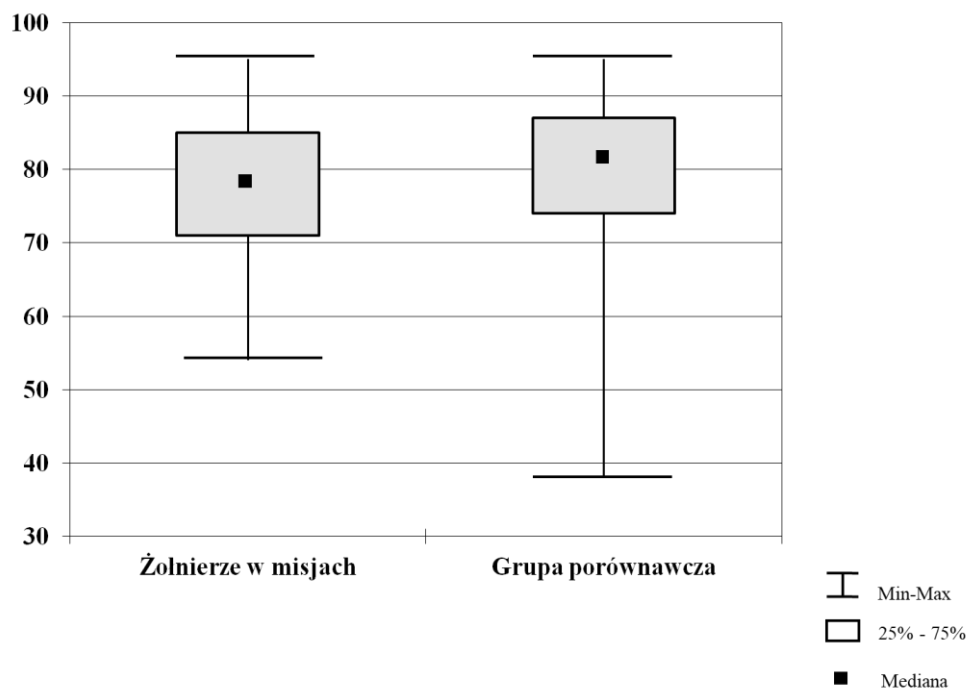
1. Porównanie poziomu kompetencji zawodowych badanych żołnierzy

Aby ocenić kompetencje zawodowe żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych i porównać je z kompetencjami zawodowymi żołnierzy służącymi jedynie w kraju, w polu zainteresowań badawczych znalazło się zarówno ogólne porównanie kompetencji oraz porównanie elementów niezbędnej wiedzy profesjonalnej, jak i umiejętności zawodowych. Analizą objęto: szkolenie w warunkach pokoju, współczesne pole walki, działanie w misjach zagranicznych, umiejętności praktyczne w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych, odporność na stres i radzenie sobie z problemami, umiejętność pracy w zespole, odpowiedzialność zawodowa, dyspozycyjność, organizacja pracy własnej, wysoki poziom intelektualny, inicjatywa i pomysłowość w działaniu, samodzielność w pracy, zdyscyplinowanie, staranność i zaangażowanie, umiejętność podejmowania decyzji na stanowisku, bardzo dobry stan zdrowia, etyka zawodowa, znajomość języka obcego, formalne kwalifikacje (dyplomy, świadectwa itp.).

Oceniając przygotowanie zawodowe badanych żołnierzy, poszczególnym wariantom odpowiedzi zostały przypisane rangi (wartości punktowe) w skali od 5 do 1, gdzie 5 pkt oznacza bardzo dobry, 4 pkt – dobry, 3 pkt – średni, 2 pkt – jeszcze niewystarczający i 1 pkt – nie potrafi ocenić. Im wyższa ranga odpowiedzi badanych osób (większa średnia), tym wyższa jest ocena przygotowania zawodowego żołnierzy.

Ogólny poziom przygotowania zawodowego żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=78,21$, medianą 79,00, dominantą brak, odchyleniem standardowym $SD=10,08$, skośność -0,38 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,49

(rozkład spłaszczony) oraz minimum 54,00 i maksimum 95,00. Natomiast ogólny poziom przygotowania zawodowego żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=80,01$, medianą 81,00, dominantą 84,00, odchyleniem standardowym $SD=9,94$, skośność -1,17 (rozkład lewoskośny), kurioza 3,36 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 38,00 i maksimum 95,00 (wykres 1)



Wykres 3. Ogólny poziom przygotowania zawodowego badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom przygotowania zawodowego – wartość t empirycznego wynosi $|1,380|$ przy $p=0,170$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960) (tabela 14).

Okazuje się, że na podobnym wysokim poziomie swoje kompetencje zawodowe ocenia co szósty badany zarówno z grupy podstawowej (17,3%), jak i z grupy porównawczej (17,9%). Wyraźnie jednak więcej żołnierzy służących w kraju (73,1%) niż w wojskowych misjach zagranicznych (63,5%) ocenia swoje kompetencje jako przeciętne. Należy zauważyć, iż bardziej krytyczni w ocenie swoich ogólnych kompetencji zawodowych są żołnierze, którzy musieli skonfrontować swoją wiedzę i umiejętności z wymogami trudnej służby w warunkach ekstremalnych (19,2%) niż żołnierze pełniący służbę w warunkach pokojowych (9,0%).

Tabela 14. Ogólny poziom przygotowania zawodowego badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom przygotowania zawodowego	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 69 pkt)	20	19,2	12	9,0	78,21	10,08	80,01	9,94	-1,380	0,170
Przeciętny (69–89 pkt)	66	63,5	98	73,1						
Wysoki (powyżej 89 pkt)	18	17,3	24	17,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

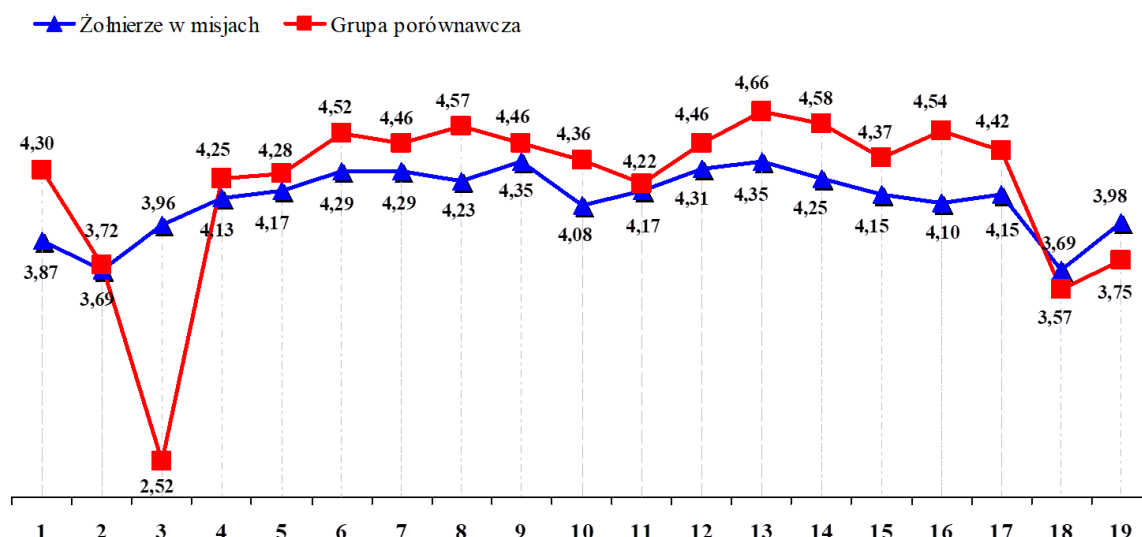
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi żołnierzy pełniących służbę za granicą a ich wykształceniem wojskowym ($p < 0,000$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,001$), wiekiem ($p < 0,029$), stanem cywilnym ($p < 0,045$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,000$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby przed wyjazdem na misję ($p < 0,047$) a ogólnym poziomem przygotowania zawodowego. Żołnierze, którzy ukończyli akademię wojskową (71,4%), z wykształceniem średnim (76,1%), w wieku 40 lat i więcej (76,9%), stanu wolnego (73,9%), zajmujący stanowisko zabezpieczające (82,6%) oraz służący w bardzo dużych garnizonach (73,1%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom przygotowania zawodowego.

Jak ustalono, żołnierze służący za granicą najwyżej oceniają swoje przygotowanie zawodowe w zakresie: organizacji własnej pracy ($M=4,35$), zdyscyplinowania ($M=4,35$), samodzielności w pracy ($M=4,31$), umiejętności pracy w zespole ($M=4,29$), odpowiedzialności zawodowej ($M=4,29$) oraz staranności i zaangażowania ($M=4,25$).

Nieznacznie na niższym poziomie postrzegają: dyspozycyjność ($M=4,23$), inicjatywę i pomysłowość w działaniu ($M=4,17$), odporność na stres i radzenie sobie z problemami ($M=4,17$), umiejętność podejmowania decyzji na stanowisku ($M=4,15$), umiejętności praktyczne w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych ($M=4,13$), bardzo dobry stan zdrowia ($M=4,10$), wysoki poziom intelektualny ($M=4,08$).

Wyraźnie mniejsza jest ich wiedza, umiejętności i bardziej krytyczne oceniają swoje cechy odnoszące się do formalnych kwalifikacji ($M=3,98$), działania w misjach zagranicznych ($M=3,96$), szkolenia w warunkach pokoju ($M=3,87$), współczesnego pola walki ($M=3,69$), znajomości języka obcego ($M=3,69$).

Wykształcenie wojskowe uczestników wojskowych misji zagranicznych różnicuje na poziomie istotnym statystycznie ocenę dotyczącą różnych elementów ich przygotowania zawodowego: umiejętności praktyczne w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych ($p < 0,002$), umiejętność pracy w zespole ($p < 0,000$), samodzielność w pracy ($p < 0,010$), odporność na stresy i radzenie sobie z problemami ($p < 0,000$), inicjatywa i pomysłowość w działaniu ($p < 0,000$), staranność i zaangażowanie ($p < 0,000$).



1 – Szkolenie w warunkach pokoju, 2 – Współczesne pole walki, 3 – Działania w misjach zagranicznych, 4 – Umiejętności praktyczne w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych, 5 – Odporność na stresy i radzenie sobie z problemami, 6 – Umiejętność pracy w zespole, 7 – Odpowiedzialność zawodowa, 8 – Dyspozycyjność, 9 – Organizacja własnej pracy, 10 – Wysoki poziom intelektualny, 11 – Inicjatywa i pomysłowość w działaniu, 12 – Samodzielność w pracy, 13 – Zdyscyplinowanie, 14 – Staranność i zaangażowanie, 15 – Umiejętność podejmowania decyzji na stanowisku, 16 – Bardzo dobry stan zdrowia, 17 – Etyka zawodowa, 18 – Znajomość języka obecnego kraju pobytu, 19 – Formalne kwalifikacje (dyplomy, świadectwa itp.)

Wykres 4. Poziom przygotowania zawodowego badanych żołnierzy– porównanie grup (średnie wartości)

Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski częściej niż pozostali badani przyznają, że mają dobre lub bardzo dobre przygotowanie zawodowe z następujących rodzajów wiedzy, umiejętności lub cech: umiejętności praktyczne w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych (100,0%), umiejętność pracy w zespole (71,4%), samodzielność w pracy (71,4%), odporność na stresy i radzenie sobie z problemami (57,1%), inicjatywa i pomysłowość w działaniu (57,1%), a także staranność i zaangażowanie (57,1%).

Wykształcenie cywilne weteranów wojskowych misji zagranicznych koreluje na poziomie istotnym z następującymi elementami przygotowania zawodowego: staranność i zaangażowanie ($p < 0,000$), szkolenie w warunkach pokoju ($p < 0,004$), umiejętność pracy w zespole ($p < 0,039$), organizacja własnej pracy ($p < 0,000$), zdyscyplinowanie ($p < 0,000$).

Żołnierze, uczestnicy wojskowych misji zagranicznych, którzy ukończyli studia wyższe licencjackie częściej niż pozostali badani przyznają, że mają dobre lub bardzo dobre przygotowanie zawodowe z następujących rodzajów wiedzy, umiejętności lub cech: staranność i zaangażowanie (72,7%), szkolenie w warunkach pokoju (54,5%), umiejętność pracy w zespole (54,5%), organizacja własnej pracy (54,5%), zdyscyplinowanie (54,5%).

Wiek badanych weteranów wykazuje istotny związek statystyczny z następującymi elementami ich przygotowania zawodowego: organizacją pracy własnej ($p<0,000$), odpowiedzialnością zawodową ($p<0,000$), zdyscyplinowaniem ($p<0,000$), umiejętnościami pracy w zespole ($p<0,000$), bardzo dobrym stanem zdrowia ($p<0,000$), starannością i zaangażowaniem ($p<0,000$), etyką zawodową ($p<0,000$), umiejętnościami podejmowania decyzji na stanowisku ($p<0,000$), dyspozycyjnością ($p<0,000$), samodzielnością w pracy ($p<0,001$), umiejętnościami praktycznymi w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych ($p<0,021$), odpornością na stres i radzeniem sobie z problemami ($p<0,000$).

Żołnierze w wieku 25–29 lat częściej niż pozostali badani przyznają, że mają bardzo dobre przygotowanie zawodowe z następujących rodzajach wiedzy, umiejętności lub cech: organizacji własnej pracy (87,5%), odpowiedzialności zawodowej (83,3%), zdyscyplinowania (83,3%), umiejętności pracy w zespole (79,2%) bardzo dobrym stanie zdrowia (79,2%), staranności i zaangażowaniu (75,0%), etyce zawodowej (75,0%), umiejętności podejmowania decyzji na stanowisku (70,8%), dyspozycyjności (70,8%), samodzielności w pracy (66,7%), umiejętności praktycznych w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych (62,5%), odporności na stres i radzenie sobie z problemami (62,5%).

Staż służby wojskowej weteranów wojskowych misji zagranicznych koreluje na poziomie istotnym z następującymi elementami ich przygotowania zawodowego: zdyscyplinowaniem ($p<0,000$), dyspozycyjnością ($p<0,025$), wysokim poziomem intelektualnym ($p<0,006$), starannością i zaangażowaniem ($p<0,000$), umiejętnościami praktycznymi w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych ($p<0,004$), umiejętnościami pracy w zespole ($p<0,005$), bardzo dobrym stanem zdrowia ($p<0,003$), etyką zawodową ($p<0,000$).

Żołnierze posiadający staż służby wojskowej 5–9 lat częściej niż pozostali badani przyznają, że mają dobre lub bardzo dobre przygotowanie zawodowe w zakresie: zdyscyplinowania (69,2%), dyspozycyjności (61,5%), wysokiego poziomu intelektualnego (61,5%), staranności i zaangażowania (57,7%), umiejętności praktycznych w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych (53,9%), umiejętności pracy w zespole (53,9%), bardzo dobrego stanu zdrowia (53,8%),

Stan cywilny badanych weteranów wykazuje istotny związek z następującymi elementami ich przygotowania zawodowego: dyspozycyjnością ($p<0,022$) oraz etyką zawodową ($p<0,028$). Żołnierze stanu wolnego częściej niż pozostali badani przyznają, że mają dobre lub bardzo dobre przygotowanie zawodowe w zakresie przejawiania dyspozycyjności (65,2%) oraz przestrzegania zasad etyki zawodowej (54,3%).

Zajmowane stanowisko służbowe przez badanych weteranów różnicuje na poziomie istotnym następujące elementy ich przygotowania zawodowego: organizacja pracy własnej ($p<0,004$), bardzo dobry stan zdrowia ($p<0,000$), zdyscyplinowanie ($p<0,000$), szkolenie w warunkach pokoju ($p<0,000$), odporność na stres i radzenie sobie z problemami ($p<0,000$), umiejętność pracy w zespole ($p<0,008$), staranność i zaangażowanie ($p<0,000$).

Żołnierze zajmujący stanowiska specjalistyczne częściej niż pozostali badani przyznają, że mają dobre lub bardzo dobre przygotowanie zawodowe w zakresie umiejętności organizacji własnej pracy (62,9%), bardzo dobrego stanu zdrowia (62,9%), zdyscyplinowania (59,3%), szkolenia w warunkach pokoju (51,8%), odporności na stres i radzenie sobie z problemami (51,8%), umiejętności pracy w zespole (51,8%), przejawiania staranności i zaangażowania (51,8%).

Wielkość garnizonu pełnienia służby przez weteranów wojskowych misji zagranicznych koreluje na poziomie istotnym z następującymi elementami przygotowania zawodowego: zdyscyplinowania ($p<0,003$), szkolenia w warunkach pokoju ($p<0,004$), dyspozycyjności ($p<0,000$), samodzielności w pracy ($p<0,022$), staranności i zaangażowania ($p<0,000$), bardzo dobrego stanu zdrowia ($p<0,000$), umiejętności podejmowania decyzji na stanowisku ($p<0,010$) oraz etyki zawodowej ($p<0,013$).

Żołnierze na stałe służący w dużych garnizonach częściej niż pozostali badani z małych garnizonów przyznają, że mają bardzo dobre przygotowanie zawodowe w zakresie: zdyscyplinowania (81,8%), szkolenia w warunkach pokoju (72,7%), dyspozycyjności (72,7%), samodzielności w pracy (72,7%), staranności i zaangażowania (72,1%), bardzo dobrego stanu zdrowia (72,7%) odpowiedzialności zawodowej (63,6%), umiejętności podejmowania decyzji na stanowisku (54,5%) oraz etyki zawodowej (54,5%).

Dalsze analizy wykazały, że żołnierze z grupy porównawczej niesłużący nigdy poza granicami kraju oceniając swoje przygotowanie zawodowe, szczególnie uwypuklają następujące elementy kompetencji jako ich silną stronę funkcjonowania zawodowego: zdyscyplinowanie ($M=4,66$), staranność i zaangażowanie ($M=4,58$), dyspozycyjność ($M=4,57$), bardzo dobry stan zdrowia ($M=4,54$) oraz umiejętność pracy w zespole ($M=4,52$). Są też na ogół usatysfakcjonowani w zakresie nabytej wiedzy i umiejętności oraz posiadania cech takich jak: odpowiedzialność zawodowa ($M=4,46$), organizacja własnej pracy ($M=4,46$), samodzielność w pracy ($M=4,46$), szkolenie w warunkach pokoju ($M=4,30$), etyka zawodowa ($M=4,42$), wysoki poziom intelektualny ($M=4,36$), umiejętność podejmowania decyzji na stanowisku ($M=4,37$), odporność na stresy i radzenie sobie z problemami ($M=4,28$),

umiejętności praktyczne w wykonywaniu obowiązków i zadań pracowniczych ($M=4,25$), a także inicjatywa i pomysłowość w działaniu ($M=4,22$).

Natomiast na poziomie przeciętnym oceniają następujące elementy swojego przygotowania zawodowego: formalne kwalifikacje ($M=3,75$), współczesne pole walki ($M=3,72$), znajomość języka obcego ($M=3,57$). Twierdzą też, że w zasadzie nie są przygotowani, aby efektywnie pełnić służbę w wojskowych misjach zagranicznych ($M=2,52$). Ze szczegółowej analizy wynika że: wykształcenie wojskowe, wiek, płeć różnicuje na poziomie istotnym statystycznie różne wymiary przygotowania zawodowego żołnierzy uczestników wojskowych misji zagranicznych.

Kolejny element analizy stanowi określenie różnic między żołnierzami z grupy podstawowej i porównawczej w zakresie zmiennych szczegółowych opisujących ich kompetencje zawodowe (wykres 2). Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych (tabela 15) wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej różnie oceniają następujące elementy przygotowania zawodowego: szkolenie w warunkach pokoju – wartość t empirycznego wynosi $|3,610|$ przy $p=0,000$, działania w misjach zagranicznych – wartość t empirycznego wynosi $|8,850|$ przy $p=0,000$, umiejętność pracy w zespole – wartość t empirycznego wynosi $|2,640|$ przy $p=0,009$, dyspozycyjność – wartość t empirycznego wynosi $|3,360|$ przy $p=0,001$, wysoki poziom intelektualny – wartość t empirycznego wynosi $|2,940|$ przy $p=0,004$, zdyscyplinowanie – wartość t empirycznego wynosi $|3,440|$ przy $p=0,001$, staranność i zaangażowanie – wartość t empirycznego wynosi $|3,680|$ przy $p=0,000$, bardzo dobry stan zdrowia – wartość t empirycznego wynosi $|4,280|$ przy $p=0,000$ oraz etyka zawodowa – wartość t empirycznego wynosi $|2,810|$ przy $p=0,005$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960).

Natomiast badani żołnierze podobnie oceniają: współczesne pole walki – wartość t empirycznego wynosi $|0,160|$ przy $p=0,872$, umiejętności praktyczne w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych – wartość t empirycznego wynosi $|1,110|$ przy $p=0,267$, odporność na stresy i radzenie sobie z problemami – wartość t empirycznego wynosi $|1,120|$ przy $p=0,264$, odpowiedzialność zawodowa – wartość t empirycznego wynosi $|1,800|$ przy $p=0,074$, organizacja własnej pracy – wartość t empirycznego wynosi $|1,190|$ przy $p=0,235$, inicjatywa i pomysłowość w działaniu – wartość t empirycznego wynosi $|0,530|$ przy $p=0,600$, samodzielność w pracy – wartość t empirycznego wynosi $|1,680|$ przy $p=0,094$, umiejętność podejmowania decyzji na stanowisku – wartość t empirycznego wynosi $|1,930|$ przy $p=0,0060$, znajomość języka obecnego kraju pobytu – wartość t empirycznego wynosi $|0,800|$

przy $p=0,426$ oraz formalne kwalifikacje – wartość t empirycznego wynosi $|1,880|$ przy $p=0,062$. W tym przypadku wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Ze szczegółowej analizy wynika, że nieco bardziej krytyczni w ocenie swojego zdyscyplinowania są żołnierze, służący w wojskowych misjach zagranicznych niż żołnierze pełniący służbę w kraju. Wysokie i bardzo wysokie zdyscyplinowanie w grupie podstawowej deklaruje (86,5%) i niemal powszechnie żołnierze z grupy porównawczej (97,0%). Na przeciętnym poziomie swoje zdyscyplinowanie ocenia co dziewiąty żołnierz służący w warunkach wojennych (11,5%) i pojedynczy żołnierze służący w kraju (1,5%). Również do sporadycznych przypadków należą negatywne oceny respondentów własnego zdyscyplinowania w służbie (odpowiednio: 1,9 i 1,5% badanych).

Tabela 15. Poziom przygotowania zawodowego badanych żołnierzy – porównanie grup

Rodzaje wiedzy, umiejętności lub cechy	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t°	P
Szkolenie w warunkach pokoju	3,87	0,90	4,30	0,93	-3,610	0,000
Współczesne pole walki	3,69	1,12	3,72	1,16	-0,160	0,872
Działania w misjach zagranicznych	3,96	0,98	2,52	1,52	8,850	0,000
Umiejętności praktyczne w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych	4,13	0,79	4,25	0,86	-1,110	0,267
Odporność na stresy i radzenie sobie z problemami	4,17	0,76	4,28	0,75	-1,120	0,264
Umiejętność pracy w zespole	4,29	0,69	4,52	0,66	-2,640	0,009
Odpowiedzialność zawodowa	4,29	0,77	4,46	0,70	-1,800	0,074
Dyspozycyjność	4,23	0,83	4,57	0,68	-3,360	0,001
Organizacja własnej pracy	4,35	0,71	4,46	0,80	-1,190	0,235
Wysoki poziom intelektualny	4,08	0,73	4,36	0,73	-2,940	0,004
Inicjatywa i pomysłowość w działaniu	4,17	0,65	4,22	0,85	-0,530	0,600
Samodzielność w pracy	4,31	0,73	4,46	0,68	-1,680	0,094
Zdyscyplinowanie	4,35	0,76	4,66	0,59	-3,440	0,001
Staranność i zaangażowanie	4,25	0,73	4,58	0,63	-3,680	0,000
Umiejętność podejmowania decyzji na stanowisku	4,15	0,91	4,37	0,79	-1,950	0,053
Bardzo dobry stan zdrowia	4,10	0,79	4,54	0,78	-4,280	0,000
Etyka zawodowa	4,15	0,64	4,42	0,82	-2,810	0,005
Znajomość języka obecnego kraju pobytu	3,69	1,16	3,57	1,25	0,800	0,426
Formalne kwalifikacje (dyplomy, świadectwa itp.)	3,98	0,89	3,75	1,03	1,880	0,062

t° – test t-Studenta

p – poziom istotności

Umiejętność pracy w zespole częściej pozytywnie oceniają żołnierze, którzy nie byli uczestnikami wojskowych misji zagranicznych niż weterani (odpowiednio: 94,0 i 90,4%). Należy jednak odnotować, iż zarówno w grupie podstawowej, jak i grupie porównawczej umiejętność pracy zespołowej jest szczególnie cenioną wartością funkcjonowania zawodowego. Jedynie nieliczni (7,7% weteranów i 4,5% pełniących służbę w kraju) są

zdania, że tylko w stopniu przeciętnym potrafią funkcjonować zespołowo. Jako niewystarczająca tą umiejętność wykazały pojedyncze osoby (1,9 i 1,5%).

Na podstawie przeprowadzonych analiz ustalono, że większą staranność i zaangażowanie w realizację zadań deklarują żołnierze służący w kraju (95,5%) niż weterani wojskowych misji zagranicznych (86,5%). Poziom przeciętny wykazywanej staranności i zaangażowania dotyczy co dziewiątego żołnierza służącego za granicą (11,5%) i tylko nielicznych żołnierzy z grupy porównawczej (3,0%). Jako niewystarczający poziom staranności w swoim działaniu i brak wystarczającego poziomu zaangażowania wskazuje odpowiednio: 1,9 i 1,5% badanych z poszczególnych grup respondentów.

Okazuje się, że bardziej dyspozycyjni są żołnierze służący w kraju (92,6%) niż wojskowi biorący udział w misjach zagranicznych (82,7%). Jednak ogólnie zarówno jedni, jak i drudzy podkreślają wysoką gotowość do działania w różnych sytuacjach. Przeciętną dyspozycyjnością charakteryzuje się co ósmy żołnierz z grupy podstawowej (13,5%) i co czternasty (6,0%) z grupy porównawczej. Niewystarczającą dyspozycyjność wykazują nieliczni (odpowiednio: 3,8 i 1,5% badanych).

Uzyskane dane wskazują, że problemy etyki zawodowej są zdecydowanie bliższe żołnierzom służącym w kraju (89,5%) niż weteranom (86,5%). Co siódmy żołnierz z grupy podstawowej (13,5%) i co czternasty z grupy porównawczej (7,5%) w stopniu przeciętnym przestrzega zasad etycznych. Żaden z weteranów nie zadeklarował braku respektowania zasad etycznych obowiązujących żołnierza. W grupie porównawczej znaleźli się nieliczni (3,0%), którzy w codziennej służbie nie przywiązują znaczenia do tych zasad.

Należy odnotować, iż weterani rzadziej niż żołnierze służący w kraju deklarują bardzo dobry lub dobry stan swojego zdrowia (odpowiednio: 76,9 i 89,6%). Pewne problemy ze zdrowiem ma co piąty weteran (21,1%) i co jedenasty bez tego wojennego doświadczenia (9,0%). Natomiast z grupy podstawowej problemy ze zdrowiem sygnalizuje 1,9% i z grupy porównawczej 1,5%.

Jak ustalono, dość powszechnie weterani (90,4%) wysoko oceniają swój poziom intelektualny, nieliczni (5,8%) uważają, iż jest on na przeciętnym poziomie, pojedyncze osoby (1,9%), że niewystarczający i podobny odsetek badanych (1,9%) nie potrafi siebie ocenić w tym zakresie. Podobnie czynią także wojskowi z grupy porównawczej; tu uzyskano odpowiednio następujące wyniki: 92,6%; 6,0% i 1,5%. Nie było nikogo, kto nie potrafiłby ocenić swojego poziomu intelektualnego.

Zdecydowanie lepiej oceniają swój poziom przygotowania do pełnienia wojskowych misji zagranicznych weterani (69,2%) niż żołnierze niemający tego doświadczenia (31,3%).

Średni poziom przygotowania deklaruje odpowiednio: 21,1% uczestników misji i 14,9% żołnierzy bez tego doświadczenia. Na niewystarczający swój poziom przygotowania do służby poza granicami wskazuje odpowiednio: 9,6 i 13,4% badanych. Aż 40,3% respondentów z grupy porównawczej nie potrafi ocenić swoich kompetencji w tym zakresie.

Okazuje się, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych są bardziej krytyczni od pozostałych w zakresie posiadanego przygotowania do szkolenia w warunkach pokoju. O ile bardzo dobre i dobre przygotowanie w tym zakresie deklaruje 2/3 weteranów objętych badaniem (67,3%), o tyle z grupy porównawczej aż 85,0% respondentów. Na średni poziom przygotowania w tym zakresie wskazuje odpowiednio: 25% uczestników wojskowych misji zagranicznych i 10,4% żołnierzy służących w kraju za niewystarczający (odpowiednio: 7,7 i 1,5%). Natomiast 3% badanych z grupy porównawczej nie potrafi ocenić swojego przygotowania do szkolenia w warunkach pokojowych.

Reasumując, należy stwierdzić, że o ile nie występują istotne statystycznie różnice ogólnego przygotowania zawodowego między żołnierzami służącymi w wojskowych misjach zagranicznych a żołnierzami bez tego doświadczenia, o tyle stwierdzono występowanie istotnych różnic w zakresie samooceny przygotowania zawodowego odnoszącego się do szkolenia w warunkach pokoju, działania w wojskowych misjach zagranicznych, umiejętności pracy w zespole, dyspozycyjności, wysokiego poziomu intelektualnego, zdyscyplinowania, staranności i zaangażowania, etyki zawodowej i bardzo dobrego stanu zdrowia. Okazuje się, że żołnierze weterani misji zagranicznych są bardziej powściągliwi w ocenie swojego przygotowania zawodowego. Sądzić należy, że mieli możliwość skonfrontowania swojej wiedzy, umiejętności i cech w ekstremalnych warunkach służby, stąd też ich bardziej krytyczna ocena tych kompetencji w porównaniu do żołnierzy, którzy swoją służbę pełnią jedynie w warunkach pokojowych. Dlatego weterani wyżej niż żołnierze z grupy porównawczej oceniają jedynie swoje przygotowanie do działania w wojskowych misjach zagranicznych, w których mogli sprawdzić się w praktycznym działaniu. Chociaż i w tym zakresie wykazują duży umiar, co może świadczyć o adekwatności samooceny i tym samym dużej ich dojrzałości profesjonalnej.

2. Porównanie poczucia koherencji badanych żołnierzy

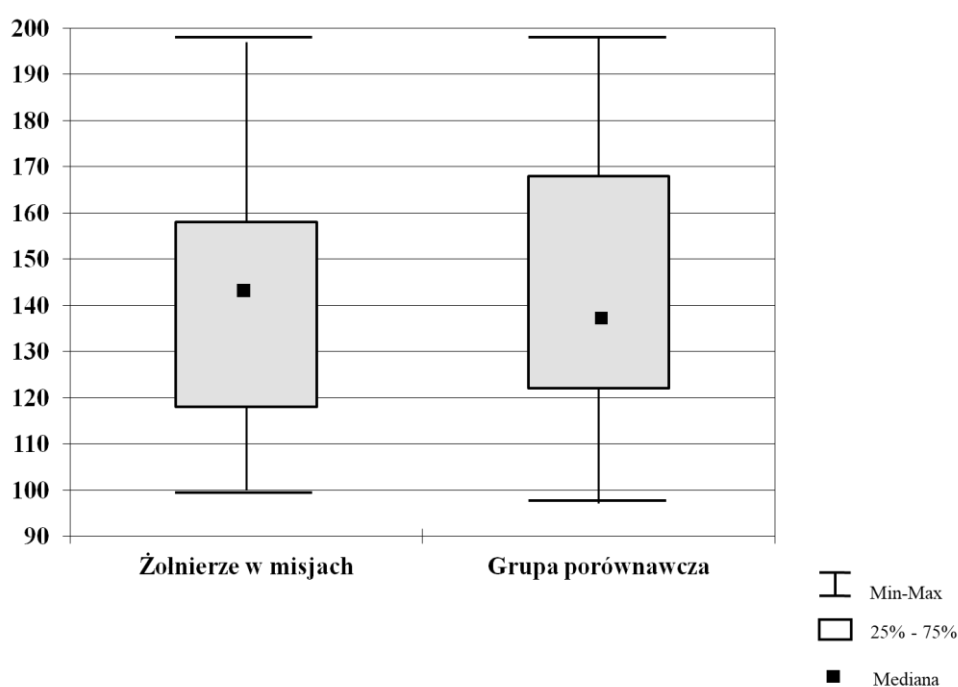
Człowiek dąży do tego, aby jest życie wewnętrzne i zewnętrzne był dla niego przewidywalne, a różne jego kwestie przyjmowały pozytywny obrót, jakiego może się spodziewać na podstawie racjonalnych przesłanek oraz warunków (por. Sęk, 2001, s. 29). Kwestia jest

niezwykle istotna, ponieważ daje możliwość zrozumienia otaczającej rzeczywistości, poddać ją kontroli i nadać jej określony sens. Uzasadnia to podejmowanie wysiłku, a także zaangażowanie emocjonalne, sprzyja także radzeniu sobie w realizacji życiowych zadań i celów (por. Kossakowska, Basińska, 2000, Czabała, Sęk, 2000; Zubrzycka-Maciąg, Kirenko, 2015). Taki sposób postrzegania rzeczywistości stanowi orientację życiową określaną mianem poczucia koherencji (Antonovsky, 1995). Może ona odgrywać istotną rolę w sytuacji zawodowej badanych żołnierzy, którzy biorą udział w wojskowych misjach poza granicami kraju i którzy stoją wobec nowych wyzwań związanych z funkcjonowaniem niejednokrotnie w strefie konfliktów i wojen. Ta globalna orientacja życiowa będzie leżeć u podłoża motywacji do aktywnego radzenia sobie z wymaganiami, a także wyboru adekwatnych zasobów w stosunku do nowych wyzwań (por. Heszen, Sęk, 2007).

Aby ocenić poziom poczucia koherencji żołnierzy wyjeżdżających na misje poza granicami kraju i porównać z poziomem poczucia koherencji żołnierzy bez tego doświadczenia, w polu badawczym znalazły się trzy składowe konstrukty teoretycznego: poczucie sensowności, poczucie zaradności (lub sterowalności) i poczucie zrozumiałości.

W przeprowadzonych badaniach wykorzystano kwestionariusz do badania poczucia koherencji (SOC-29) skonstruowany przez Aarona Antonovskiego, który służy do pomiaru indywidualnego poczucia koherencji. Kwestionariusz Orientacji Życiowej SOC-29 (*sense of coherence* – SOC) składa się z dwudziestu dziewięciu pozycji testowych, wyrażonych w formie zdań pytających. Każda pozycja zaopatrzona była w siedmiopunktową skalę szacunkową (zakres punktacji wynosi od 1 do 7) z opisanymi krańcami. W niektórych pozycjach zastosowana została odwrotna punktacja. Wynik ogólny obliczany został przez zsumowanie punktów uzyskanych przez osobę badaną w poszczególnych pozycjach. Kwestionariusz ten zawiera trzy podstawowe elementy: poczucie zrozumienia, zaradności (lub sterowalności) oraz poczucie sensowności. Liczba pytań testowych jest różna dla każdego z nich, stąd wynik minimalny i maksymalny dla każdego z tych elementów jest inny. Poczucie zrozumiałości reprezentowane jest przez 11 pytań, których maksymalna łączna punktacja to 77 punktów, natomiast minimalna to 11 punktów. Poczucie zaradności reprezentuje 10 pytań ze skalą łącznej punktacji od 10 do 70 punktów. Poczucie sensowności badane jest poprzez 8 pytań, stąd wynik minimalny to 8 punktów, natomiast maksymalny 56 punktów. Maksymalny możliwy do uzyskania w kwestionariuszu wynik to 203 punkty, najniższy to 29 punktów. Im wyższy wynik badanych, tym silniejsze jest u nich poczucie koherencji.

Stosując metodę odchyłeń standardowych, obliczono poziom ogólnego poczucia koherencji w grupie badanych żołnierzy. Poziom przeciętny wynosi: średnia – $M=142,89$, plus/minus jedno odchylenie standardowe – $SD=25,07$, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyłeń standardowych. Stąd wysoki poziom ogólnego poczucia koherencji wszystkich żołnierzy wynosi powyżej 168 pkt, przeciętny poziom 117–168 pkt i niski poziom poniżej 117 pkt. Poziom globalnego poczucia koherencji (SOC) żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=140,58$, medianą 143,00, dominantą 117,00, odchyleniem standardowym $SD=22,93$, skośność 0,27 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,76 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 100,00 i maksimum 197,00. Natomiast poziom ogólnego poczucia koherencji żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=144,69$, medianą 138,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=26,55$, skośność 0,33 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,98 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 97,00 i maksimum 198,00.



Wykres 5. Poziom ogólnego poczucia koherencji badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom ogólnego poczucia koherencji – wartość t empirycznego wynosi $|1,260|$ przy $p=0,210$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960) (tabela 16).

Tabela 16. Poziom ogólnego poczucia koherencji badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom ogólnego poczucia koherencji	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	p
Niski (poniżej 117 pkt)	16	15,4	20	14,9	140,48	22,93	144,69	26,55	-1,260	0,210
Przeciętny (117–168 pkt)	76	73,1	80	59,7						
Wysoki (powyżej 168 pkt)	12	11,5	34	25,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Okazuje się, że wysoki poziom ogólnego poczucia koherencji przejawia częściej niż co ósmy żołnierz biorący udział w misjach zagranicznych (11,5% odpowiedzi) i co czwarty żołnierz służący w kraju w warunkach pokojowych (25,4% odpowiedzi). Poziom przeciętny ogólnego poczucia koherencji przejawia zdecydowana większość badanych zarówno w grupie podstawowej (73,1%), jak i w grupie porównawczej (59,7%). Oznacza to, że zadeklarowana większość badanych zarówno weteranów (84,6% odpowiedzi), jak i żołnierzy służących w kraju (85,1% odpowiedzi) dysponuje w stopniu wysokim lub co najmniej przeciętnym zasobami odpornościowymi oraz możliwościami adaptacyjnymi w nowej sytuacji życiowej i zawodowej, a co za tym idzie w większym lub mniejszym stopniu poszukiwać oni będą zasobów w nowej sytuacji, które umożliwią im poradzenie sobie z problemami, wybiorą określoną strategię zaradczą, najbardziej adekwatną do zaistniałej sytuacji stresowej, w jakiej się znajdują. Jednocześnie w sposób kreatywny potrafią doprowadzić do pozytywnych zmian w ich sytuacji i osiągnąć zamierzone cele. Natomiast poziom niski ogólnego poczucia koherencji występuje częściej niż co u szóstego badanego z obu grup badanych żołnierzy (15,4% weterani i 14,9% żołnierze służący w kraju) (tabela 17). Wojskowi z niskim poczuciem koherencji w sytuacjach trudnych, wymagających poszukiwania rozwiązań będą rezygnować z podejmowania wysiłków, uznając tym samym, że świat jest mało przewidywalny i mało racjonalny, nie posiadają oni wystarczających zasobów, by sprostać wyzwaniom (por. Kirenko, Zubrzycka-Maciąg, 2011).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi weteranów wojskowych misji zagranicznych: wiekiem ($p < 0,011$), stażem służby wojskowej ($p < 0,001$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,000$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,002$) a ich poziomem ogólnego poczucia koherencji. Żołnierze w wieku 40 lat i więcej (76,9%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (73,1%), zajmujący stanowisko dowódcze (81,8%), służący w dużych garnizonach (90,9%) oraz ci, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych (73,1%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom ogólnego poczucia koherencji.

Ogólne poczucie koherencji składa się z następujących komponentów: poczucia zrozumiałości, poczucia zaradności (lub sterowalności) oraz poczucia sensowności.

Tabela 17. Komponenty poczucia koherencji badanych żołnierzy – porównanie grup

Komponenty poczucia koherencji	M jednostkowe	
	Żołnierze w misjach	Grupa porównawcza
Poczucie zrozumiałości	4,47	4,49
Poczucie zaradności	4,99	5,23
Poczucie sensowności	5,19	5,36

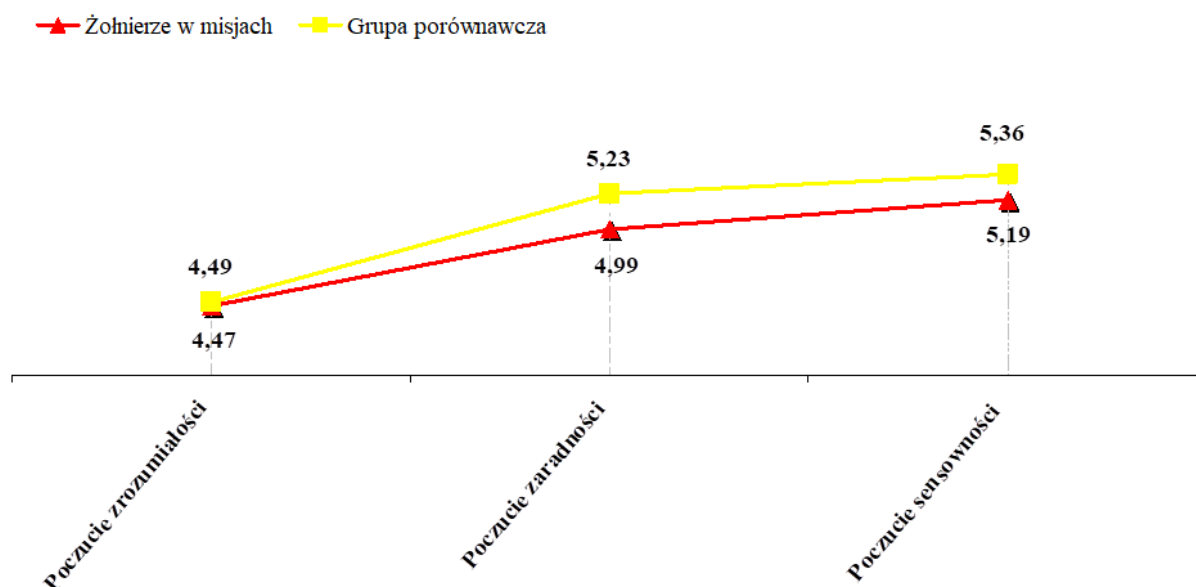
Analiza zebranego materiału empirycznego wskazuje, że w grupie weteranów najwyższy wynik uzyskało poczucie sensowności ($M=5,19$). Okazuje się, że wyraźnie mocną stroną badanych weteranów w zakresie poczucia koherencji jest poczucie sensowności, które wyraża się w stronie motywacyjnej, odnoszącej się do zdarzeń życiowych interpretowanych jako wyzwania, jako coś, w co warto angażować się emocjonalnie i czemu warto się poświęcić. Badani weterani z wysokim wynikiem w tej sferze inwestować będą własną energię w danej sytuacji życiowej i z zaangażowaniem będą podchodzić do stawianych im zadań i celów oraz do rozwiązywania życiowych problemów.

Nieco niżej badani weterani ocenili poczucie zaradności ($M=4,99$). Wskazuje ono, że stopień w jakim respondenci postrzegają swoje zasoby jako wystarczające, by sprostać wymaganiom sytuacji w jakiej się znaleźli ze względu na warunki pełnienia służby poza granicami kraju. Chodzi tu zarówno o zasoby własne, jak i zasoby tych osób, z którymi będą wchodzić w relacje spełniając swoje plany zawodowe, wartości, oczekiwania związane z udziałem w misjach zagranicznych (por. Antonovsky, 1995, s. 32).

Najniżej badani weterani ocenili poczucie zrozumiałości ($M=4,47$). Oznacza to, że wyraźnie słabą stroną jest sposób, w jaki postrzegają bodźce, z którymi się stykają, a które napływają ze środowiska wewnętrznego i zewnętrznego i w jakim sensie są one dla nich spójne poznawczo jako informacje uporządkowane, spójne, ustrukturyzowane i jasne, a niestanowiące szumu informacyjnego ze względu na ich nieuporządkowany charakter, przypadkowy oraz niewytłumaczalny. Wyniki te tłumaczą, w jakim stopniu żołnierze potrafią przewidywać zdarzenia, wyjaśniać je i nadawać im sens poznawczy, a swoje doświadczenia życiowe interpretują jako możliwe do pokonania, a dostępne zasoby, którymi sami dysponują oraz którymi dysponują inni, są według nich wystarczające, by uporać się z niesprzyjającymi okolicznościami bądź wymogami otoczenia (Antonovsky, 1995, s. 32).

Analizując poszczególne wskaźniki poczucia koherencji, zarówno żołnierze służący w wojskowych misjach zagranicznych, jak i żołnierze z grupy porównawczej mają wysokie poczucie sensowności (żołnierze biorący udział w misjach – 5,19, grupa porównawcza –

5,36), nieco niższe poczucie zaradności (żołnierze biorący udział w misjach – 4,99, grupa porównawcza – 5,23) i na najniższym poziomie poczucie zrozumiałości (żołnierze biorący udział w misjach – 4,47, grupa porównawcza – 4,49).



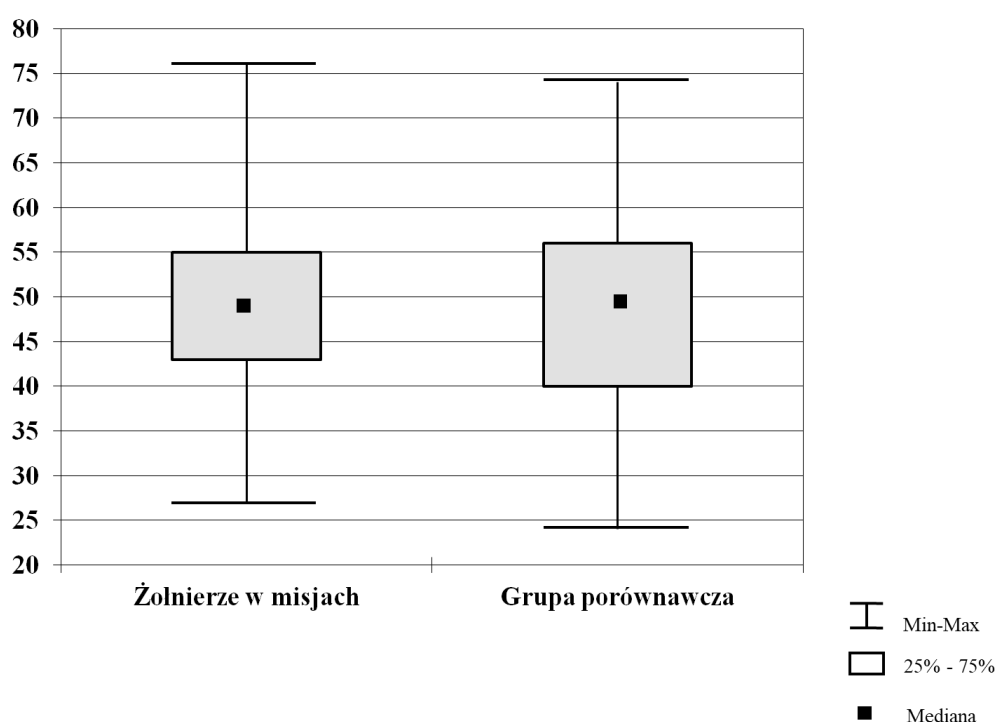
Wykres 6. Struktura komponentów poczucia koherencji badanych żołnierzy – porównanie grup

Dalsza analiza poświęcona jest przedstawieniu wyników dotyczących komponentów poczucia koherencji.

Poczucie zrozumiałości (*comprehensibility*) w literaturze przedmiotu definiowane jest w sposób następujący: „pojęcie to odnosi się do stopnia w jakim człowiek spostrzega bodźce, z którymi się styka, napływające ze środowiska wewnętrznego i zewnętrznego, jako sensowne poznawczo, jako informacje uporządkowane, spójne, ustrukturyowane i jasne, a nie jako szum – czyli informacje chaotyczne, nieuporządkowane, losowe, przypadkowe, niewytłumaczalne. Człowiek o silnym poczuciu zrozumiałości spodziewa się, że bodźce, z którymi zetknie się w przyszłości, będą przewidywalne lub w najgorszym przypadku oczekuje, że kiedy jakiś bodziec go zaskoczy, będzie go mógł do czegoś przyporządkować i wyjaśnić” (Antonovsky, 1995, s. 32).

Stosując metodę odchyłeń standardowych, obliczono poziom poczucia zrozumiałości w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych. Poziom poczucia zrozumiałości żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=49,13$, medianą 48,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=9,83$, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych, poziom niski:

średnia minus poniżej jednego i więcej odchyłeń standardowych. Stąd wysoki poziom zrozumiałości wszystkich żołnierzy wynosi powyżej 60 pkt, przeciętny poziom 38–60 pkt i niski poziom poniżej 38 pkt, skośność 0,39 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,03 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 27,00 i maksimum 76,00. Natomiast poziom poczucia zrozumiałości żołnierzy z grupy porównawczej (nie wyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=49,43$, medianą 49,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=11,18$, skośność 0,23 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,48 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 24,00 i maksimum 74,00.



Wykres 7. Poziom poczucia zrozumiałości badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom poczucia zrozumiałości – wartość t empirycznego wynosi $|0,210|$ przy $p=0,830$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960) (tabela 18).

Tabela 18. Poziom poczucia zrozumiałości badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom poczucia zrozumiałości	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	p
Niski (poniżej 38 pkt)	8	7,7	16	11,9	49,13	9,83	49,43	11,18	-0,210	0,830
Przeciętny (38–60 pkt)	82	78,8	90	67,2						
Wysoki (powyżej 60 pkt)	14	13,5	28	20,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Okazuje się, że co siódmy żołnierz biorący udział w misjach (13,5%) i co piąty żołnierz bez tego doświadczenia zawodowego (20,9%) wyraża wysoki poziom poczucia zrozumiałości. Postrzegają oni świat jako uporządkowany, przewidywalny, spójny, a otaczające bodźce oceniają najczęściej w kategoriach wyzwania, a nie zagrożenia czy niebezpieczeństwa. Zdecydowana większość badanych przejawia w stopniu przeciętnym poczucie zrozumiałości otaczającego ich świata zarówno z grupy podstawowej (78,8% odpowiedzi), jak i z grupy porównawczej (67,2% odpowiedzi). Natomiast niski poziom poczucia zrozumiałości rzeczywistości przejawia co trzynasty badany weteran i co ósmy żołnierz służący w kraju (11,9% odpowiedzi), a napływające bodźce oceniają raczej w kategoriach niebezpieczeństwa lub zagrożenia, z którymi sobie nie potrafią poradzić.

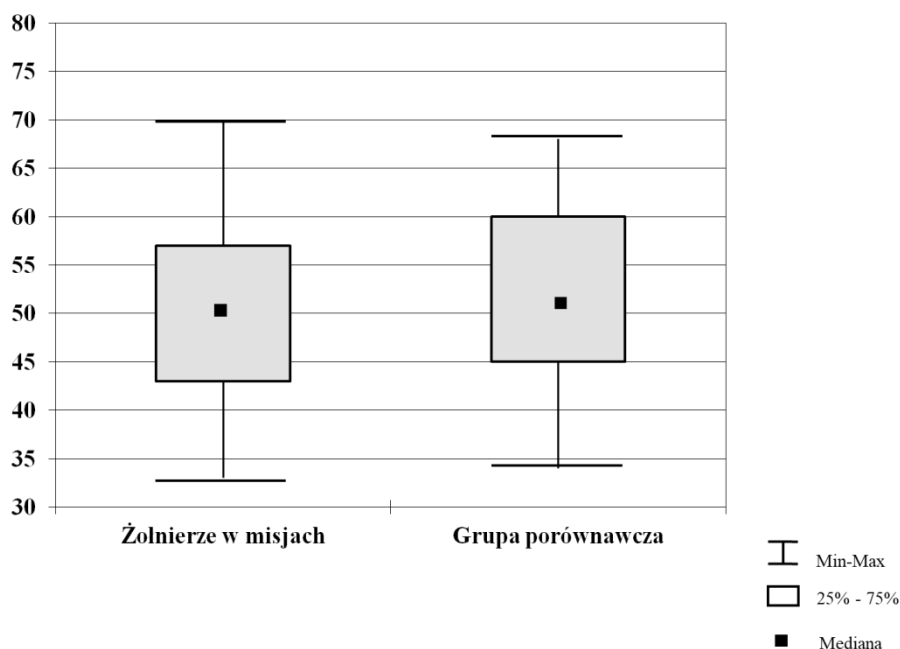
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem cywilnym ($p < 0,022$), wiekiem ($p < 0,004$), stażem służby wojskowej ($p < 0,000$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,005$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,036$) a poziomem poczucia zrozumiałości.

Osoby, które ukończyły studia licencjackie (90,9%), żołnierze w wieku 40 lat i więcej (84,6%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (80,8%), zajmujący stanowisko sztabowe (100,0%) oraz służący w bardzo dużych garnizonach (92,9%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom poczucia zrozumiałości.

Drugim poddanym analizie elementem globalnej orientacji życiowej stanowi poczucie zaradności. **Poczucie zaradności** (*manageability*) definiowane jest jako „stopień, w jakim człowiek spostrzega dostępne zasoby jako wystarczające, by sprostać wymogom, jakie stawiają bombardujące go bodźce. Mówiąc „dostępne”, mamy na myśli zarówno zasoby, którymi człowiek sam zarządza, jak i zasoby, którymi dysponują uprawnieni do tego inni ludzie – małżonek lub małżonka, przyjaciele, koledzy, Bóg, historia, przywódca partii, lekarz – na których może w swoim odczuciu liczyć i którym ufa. Człowiek o silnym poczuciu zaradności nie czuje się ofiarą losu ani nie ma poczucia, że życie obchodzi się z nim niesprawiedliwie. W życiu zdarzają się rzeczy niepomyślne, ale kiedy już się coś takiego przytrafi, człowiek umie sobie z tym poradzić i nie rozpacza bez końca” (Antonovsky, 1995, s. 33).

Poziom poczucia zaradności żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=49,94$, medianą 50,00, dominantą 39,00, odchyleniem standardowym $SD=8,82$, skośność 0,21 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,87 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 33,00 i maksimum 70,00. Natomiast poziom poczucia zaradności żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się

średnią $M=52,34$, medianą $51,00$, dominantą brak, odchyleniem standardowym $SD=9,71$, skośność $0,09$ (rozkład prawoskośny), kurioza $-1,04$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum $34,00$ i maksimum $68,00$.



Wykres 8. Poziom poczucia zaradności badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają różny poziom poczucia zaradności – wartość t empirycznego wynosi $|1,990|$ przy $p=0,047$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego ($1,960$). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej ($52,34$) prezentują wyższy poziom poczucia zaradności niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych ($49,94$) (tabela 19).

Tabela 19. Poziom poczucia zaradności badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom poczucia zaradności	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	P
Niski (poniżej 42 pkt)	18	17,3	20	14,9	49,94	8,82	52,34	9,71	-1,990	0,047
Przeciętny (42–60 pkt)	72	69,2	82	61,2						
Wysoki (powyżej 60 pkt)	14	13,5	32	23,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

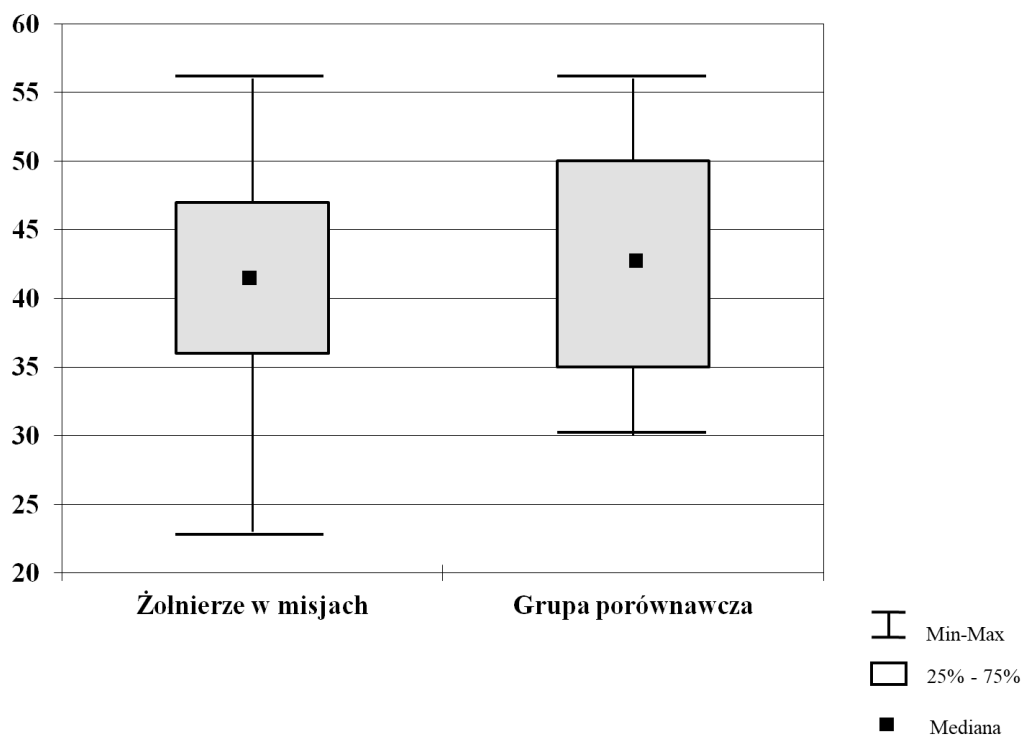
Jak wynika z uzyskanych danych, co siódmy żołnierz służący poza granicami kraju w misjach (13,5%) i co czwarty żołnierz służący w kraju (23,9%) przejawia wysoki poziom poczucia zaradności. Osoby te częściej niż pozostali postrzegają dostępne zasoby jako

wystarczające, by sprostać wymogom stawianym przez bombardujące ich bodźce. Osoby z wysokim poczuciem zaradności nie czują się ofiarami losu, są pozbawione poczucia, że życie obchodzi się z nimi niesprawiedliwie. Są w stanie poradzić sobie z trudnymi życiowymi wyzwaniami. Przeciętny poziom poczucia zaradności w równym stopniu deklarują przedstawiciele obu grup (69,2% – żołnierze biorący udział w misjach zagranicznych, 61,2% – grupa porównawcza). Niski stopień postrzegania zasobów jako wystarczających do poradzenia sobie z wymaganiami życiowymi nieco częściej przejawiają żołnierze weterani misji zagranicznych (17,3% odpowiedzi) niż żołnierze z grupy porównawczej (14,9%).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi uczestników wojskowych misji zagranicznych: wykształceniem cywilnym ($p < 0,000$), wiekiem ($p < 0,001$), stażem służby wojskowej ($p < 0,002$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,000$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,007$) a ich poziomem poczucia zaradności. Osoby, które ukończyły studia magisterskie (76,5%), żołnierze w wieku 35–39 lat (69,2%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (69,2%), zajmujący stanowiska dowódcze (81,8%) oraz służący w dużych garnizonach (81,8%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom poczucia zaradności.

Trzecim analizowanym elementem wchodzącym w skład globalnego poczucia koherencji jest poczucie sensowności. **Poczucie sensowności** (*meaningfulness*) wyraża stronę motywacyjną, odnosząc się do zdarzeń życiowych interpretowanych jako wyzwania, „[...] jako coś, w co warto się angażować emocjonalnie, czemu warto się poświęcić [...], jest to stopień, w jakim człowiek czuje, że życie ma sens z punktu widzenia emocjonalnego, że przynajmniej część problemów i wymagań, jakie niesie życie, warta jest wysiłku, poświęcenia i zaangażowania, jest czymś <<mile widzianym>>, a nie obciążeniem, którym człowiek wolałby się nie obarczać. Z tego nie wynika, że osoba o silnym poczuciu sensowności cieszy się, gdy umrze jej ktoś bliski, musi się poddać poważnej operacji czy wyleci z pracy. Kiedy jednak już zdarzy się nieszczęście, osoba taka podejmuje wyzwanie, próbuje bronić się, poszukując jakiegoś sensu, i robi wszystko, co w jej mocy, by godnie z tym się uporać” (Antonovsky, 1995, s. 34).

Poziom poczucia sensowności żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=41,50$, medianą 42,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=7,83$, skośność -0,12 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,88 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 23,00 i maksimum 56,00.



Wykres 9. Poziom poczucia sensowności badanych żołnierzy – porównanie grup

Natomiast poziom poczucia sensowności żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=42,91$, medianą 43,00, dominantą 56,00, odchyleniem standardowym $SD=8,35$, skośność 0,03 (rozkład prawoskośny), kurioza -1,16 (rozkład spłaszczony) oraz minimum ,00 i maksimum 56,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom poczucia sensowności – wartość t empirycznego wynosi |1,340| przy $p=0,182$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960) (tabela 20).

Tabela 20. Poziom poczucia sensowności badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom poczucia sensowności	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	P
Niski (poniżej 34 pkt)	22	21,1	24	17,9	41,50	7,83	42,91	8,35	-1,340	0,182
Przeciętny (34–50 pkt)	66	63,5	78	58,2						
Wysoki (powyżej 50 pkt)	16	15,4	32	23,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Jak się okazuje, wysoki poziom poczucia sensowności przejawia co szósty weteran misji zagranicznych (15,4%) i co drugi żołnierz z grupy porównawczej (23,9%), tym samym są zdania, że życie, nowe sytuacje i aktualne problemy jakich człowiek doświadcza warte są zaangażowania emocjonalnego i wysiłku. Wnioskując, należy stwierdzić, że nawet

w sytuacjach trudnych podejmą oni wyzwania, będą poszukiwać sensu i ze wszystkich sił będą dążyć do rozwiązania istniejącego problemu. Należy jednak odnotować, iż wśród osób badanych dominuje przeciętny poziom poczucia sensowności (63,5% odpowiedzi weteranów i 58,2% żołnierzy służących w kraju), czyli pozytywne, ale umiarkowane podejście do angażowania się w rozwiązywanie problemów i zadań. Niski poziom natomiast częściej przejawiają żołnierze biorący udział w misjach zagranicznych (21,1%) niż żołnierze z grupy porównawczej (17,9%). W niewielkim stopniu są oni przekonani, że wymagania i problemy, jakie niesie życie warte są wysiłku, poświęcenia i zaangażowania.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów wojskowych misji zagranicznych: wykształceniem wojskowym ($p < 0,000$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,001$), wiekiem ($p < 0,004$), stażem służby wojskowej ($p < 0,005$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,000$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,000$) a poziomem poczucia sensowności. Żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły wojskowe (80,0%), osoby z wykształceniem średnim (67,6%), żołnierze w wieku 30–34 lata (66,7%), ze stażem służby wojskowej 10–14 lat (68,0%), zajmujący stanowiska dowódcze (81,8%) oraz służący w średniej wielkości garnizonach (69,2%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom poczucia sensowności.

Podsumowując prowadzone analizy, należy stwierdzić, że badani żołnierze zarówno z grupy podstawowej, jak i grupy porównawczej charakteryzują się w większym lub mniejszym stopniu poczuciem koherencji, oznaczającym przekonanie, że ich obecna rzeczywistość jest przewidywalna, a stawiane przed nimi wyzwania i problemy dadzą się racjonalnie przewidzieć, wytłumaczyć i rozwiązać. Wyróżniają się tu osoby pełniące stanowiska dowódcze, osoby ze stażem służby wojskowej 5–9 lat, osoby wyjeżdżające na misje poza granicami kraju, a także żołnierze służący w dużych garnizonach. Badani są przy tym pewni, że posiadają dostępne zasoby, które pozwolą sprostać wymaganiom, a które to są warte wysiłku i zaangażowania. Tutaj wyższy poziom poczucia zaradności przejawiają żołnierze służący w kraju, zajmujący stanowiska dowódcze, osoby ze stażem służby wojskowej 5–9 lat, żołnierze w wieku 35–39 lat, a także żołnierze służący w dużych garnizonach.

Dominuje przede wszystkim poczucie sensowności, które świadczy o tym, że badani żołnierze traktują nadchodzące zadania zawodowe jako wyzwanie, jako warte zaangażowania emocjonalnego, czemu warto się poświęcić. Stanowi to istotny czynnik emocjonalno-motywacyjny wyrażający się w silnym dążeniu do realizacji powierzonych im zadań

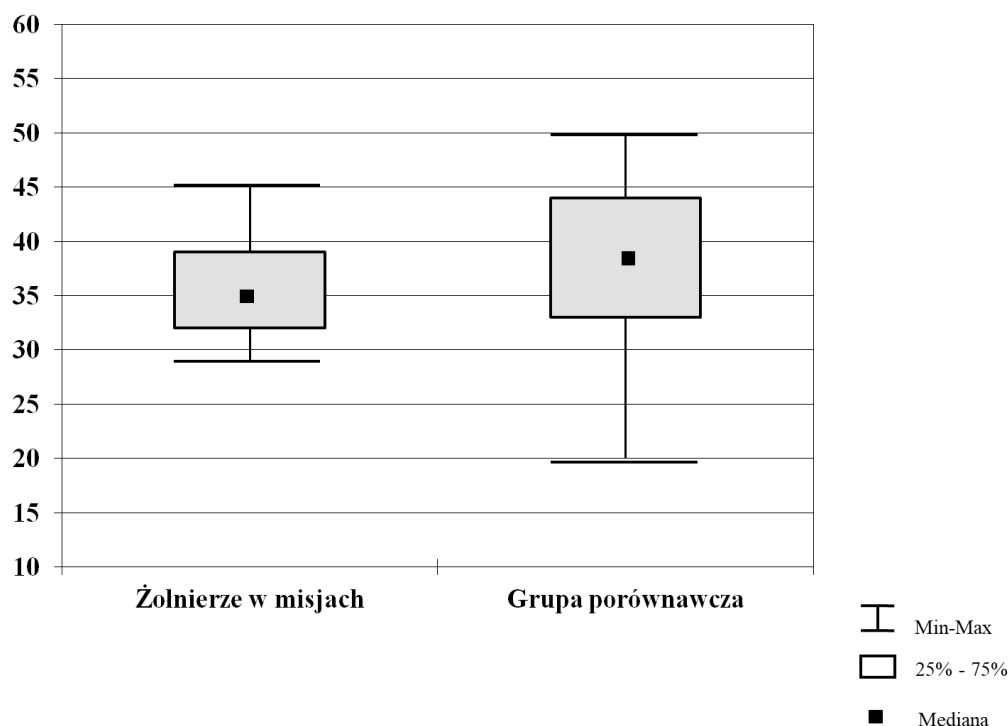
w warunkach wojny w czasie misji poza granicami kraju. Niski poziom poczucia sensowności powoduje pojawienie się tendencji do ogólnego obniżania poczucia koherencji (por. Wrótniak, 2015, s. 113). Drugim równie istotnym czynnikiem w badanej grupie żołnierzy jest poczucie zaradności. Świadczy ono o tym, że badani wojskowi dostrzegają zasoby własne i te tkwiące w środowisku, dzięki którym mogą w pełni realizować powierzane im zadania i rozkazy służbowe tak na misjach zagranicznych, jak i w kraju. Tutaj dominują osoby, które ukończyły studia magisterskie, żołnierze w wieku 35–39 lat, osoby ze stażem służby 5–9 lat, osoby zajmujące stanowiska dowódcze oraz żołnierze służący w dużych garnizonach. Z kolei ich poczucie zrozumiałości, które jest najsłabszą stroną badanych żołnierzy, świadczy o umiarkowanej orientacji w otaczającej ich rzeczywistości, o możliwościach realizacji rozkazów i poleceń służbowych. Tak postrzegana rzeczywistość wydaje się być w miarę sensowna poznawczo oraz informacyjnie uporządkowana.

3. Porównanie samooceny badanych żołnierzy

Zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi samoocena stanowi istotny zasób osobisty badanych żołnierzy (por. Bera, 2019, s. 149 i nast.). Stanowi bowiem system przekonań o własnej osobie, posiadanych cechach, kompetencjach i, co za tym idzie, możliwościach efektywnego pełnienia ról społecznych i zawodowych. Jest tym samym lustrzanym odbiciem „obrazu własnej osoby” (por. Kozielecki, 1986; Mądrzycki, 2002).

W celu dokonania diagnozy samooceny badanych wojskowych zastosowano Kwestionariusz Samooceny (MSEI) pozwalający określić zarówno samoocenę ogólną, integralność tożsamości i obronny charakter wzmacniania samooceny oraz samooceny specyficzne obejmujące następujące skale: a) Kompetencje – wiążą się z oceną własnych zdolności i efektywności w wykonywaniu różnych zadań; b) Bycie kochanym – odnosi się do oceny własnej osoby w zakresie bliskich relacji z innymi osobami oraz poczucia, że jest się akceptowanym przez otoczenie społeczne; c) Popularność – mierzy samoocenę związaną z poczuciem, że jest się lubianym przez innych; d) Zdolności przywódcze – wiążą się z samooceną dotyczącą umiejętności kierowania ludźmi oraz wywierania wpływu na ich zachowanie; e) Samokontrola – odnosi się do oceny własnej wytrwałości, zdyscyplinowania oraz panowania zarówno nad ciałem, jak i nad emocjami; f) Samoakceptacja moralna – mierzona jest samoocena dotycząca zgodności między wyznawanymi przez podmiot wartościami a własnym postępowaniem; g) Atrakcyjność fizyczna – związana jest z samooceną wyglądu; h) Witalność – dotyczy oceny własnej osoby pod kątem formy

fizycznej i zdrowia (por. Szpilak, Polczyk, 2015, s. 62). W przypadku norm stenowych dla poszczególnych skal wyniki przyjmują następujące wartości: 1–4 stenów – wyniki niskie; 5–6 stenów – wyniki przeciętne i 7–10 stenów – wyniki wysokie.



Wykres 10. Ogólna samoocena badanych żołnierzy – porównanie grup

Ogólna samoocena żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=35,35$ medianą 35,00, dominantą 41,00, odchyleniem standardowym $SD=4,39$, skośność 0,24 (rozkład prawoskośny), kurioza -1,10 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 29,00 i maksimum 45,00.

Natomiast **ogólna samoocena** żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=37,73$, medianą 38,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=7,17$, skośność -0,26 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,57 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 20,00 i maksimum 50,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają różną ogólną samoocenę – wartość t empirycznego wynosi $|3,160|$ przy $p=0,002$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (37,73) uzyskali wyższy wynik w ogólnej samoocenie niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (35,35).

Tabela 21. Ogólna samoocena badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 30 pkt)	8	7,7	16	11,9	35,35	4,39	37,73	7,17	-3,160	0,002
Przeciętny (30–42 pkt)	92	88,5	82	61,2						
Wysoki (powyżej 42 pkt)	4	3,8	36	26,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

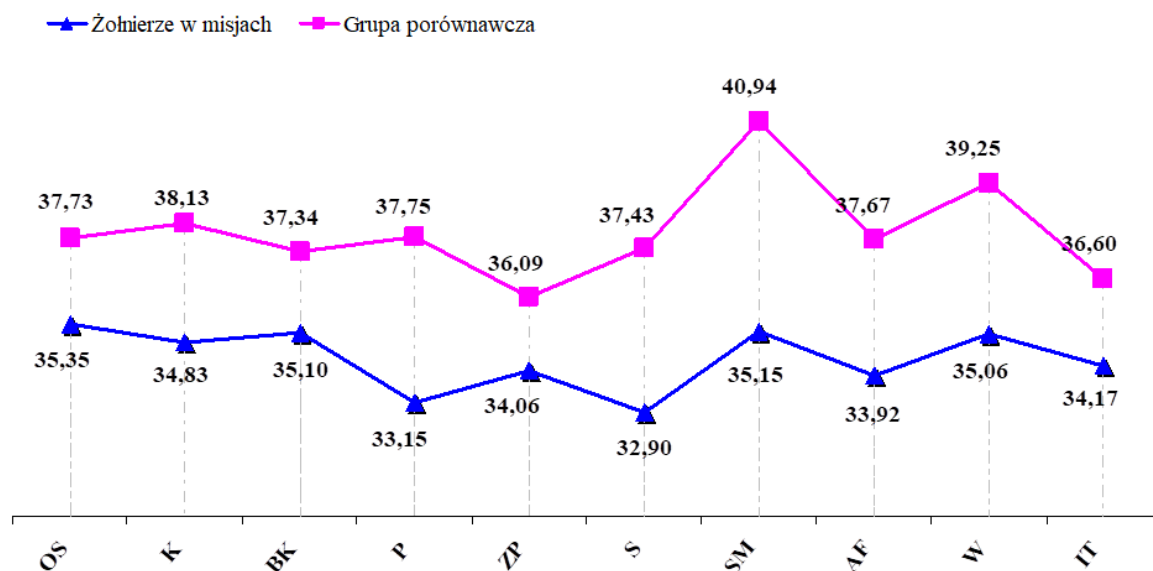
Okazuje się, że wysoki poziom samooceny częściej przejawiają żołnierze niepełniący służby w wojskowych misjach zagranicznych (26,9%) niż weterani, którzy własne zdolności, kompetencje i możliwości działania zweryfikowali, pełniąc służbę w warunkach wojennych (3,8%). Należy odnotować, iż osoby o wysokiej samoocenie mają o sobie dobre zdanie, uważają, że dobrze wiedzie im się w życiu, są pewne siebie, pozytywnie myślą o swojej przyszłości, czują się osobami ważnymi i znaczącymi. Wśród weteranów dominuje jednak przeciętny poziom samooceny ogólnej (88,5%), gdy grupa porównawcza wyraźnie jest tu mniej liczna (61,2%). Niskim poziomem samooceny częściej charakteryzują się wojskowi z grupy porównawczej (11,9%) niż grupy podstawowej (7,7%). Różnice te są jednak niewielkie. Niskie wyniki wskazują, że osoby te są z siebie niezadowolone, mają wątpliwości, czy powiedzie im, często umniejszają swoją wartość, są niepewne siebie, czują, że nic nie znaczą. Cechy te są bardzo niepożądane w służbie wojskowej.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,001$), wiekiem ($p < 0,001$), stażem służby wojskowej ($p < 0,000$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,002$) oraz udziałem w misjach ($p < 0,000$) a ich ogólną samooceną. Okazuje się, że żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły wojskowe (84,0%), żołnierze w wieku 40 lat i więcej (92,3%), ze stażem służby wojskowej 15 lat i więcej (90,9%), zajmujący stanowiska dowódcze (90,9%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali ogólna samoocena.

Tabela 22. Struktura samoocen częściowych stanowiących wskaźniki samooceny ogólnej badanych żołnierzy – porównanie (średnia jednostkowa)

Wskaźniki samooceny	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza	
	M	SD	M	SD
Ogólna Samoocena	35,35	4,39	37,73	7,17
Kompetencje	34,83	4,99	38,13	6,26
Bycie Kochanym	35,10	5,70	37,34	6,84
Popularność	33,15	5,17	37,75	6,26
Zdolności Przywódcze	34,06	4,49	36,09	5,76

Samokontrola	32,90	4,91	37,43	6,92
Samoakceptacja Moralna	35,15	6,44	40,94	6,32
Atrakcyjność Fizyczna	33,92	4,38	37,67	6,09
Witalność	35,06	6,10	39,25	6,67
Integracja Tożsamości	34,17	5,44	36,60	6,33



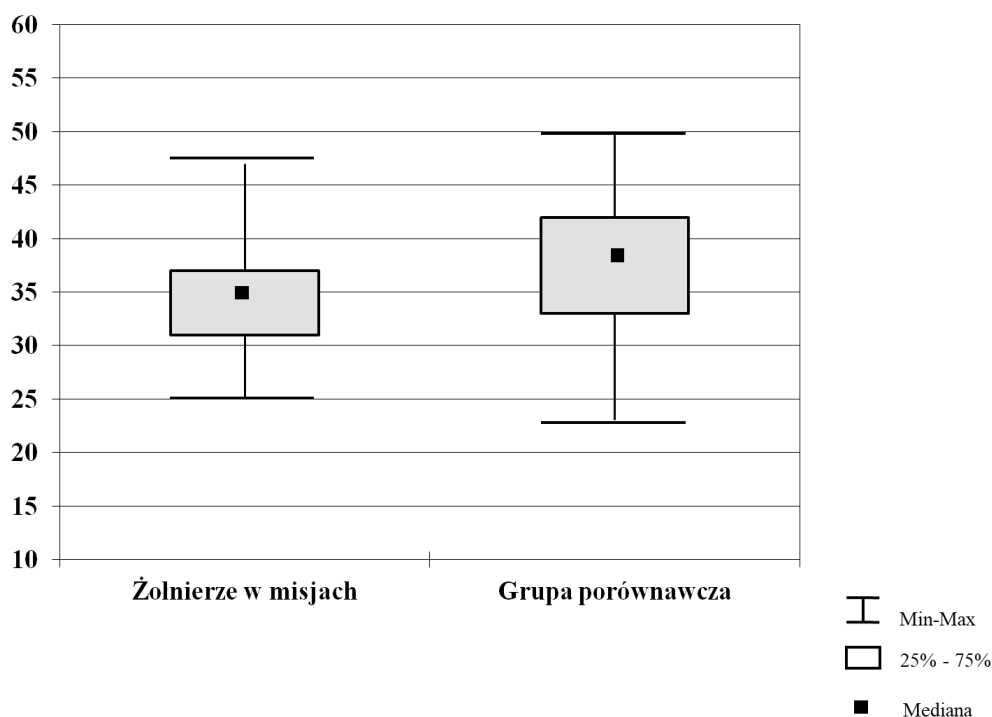
Wykres 11. Struktura samoocen częściowych badanych żołnierzy – porównanie grup

Analizując średnie wartości wyników samoocen częściowych żołnierzy biorących udział wojskowych misjach zagranicznych, można stwierdzić, że najwyższe wyniki uzyskali na skali: Samoakceptacja Moralna (35,15), Bycie Kochanym (35,10) oraz Witalność (35,06). W następnej kolejności na skali: Kompetencje (34,83), Integracja Tożsamości (34,17) i Zdolności Przywódcze (34,06). Badani najniższe wyniki uzyskali w zakresie: Atrakcyjności Fizycznej (33,92), Popularności (32,15) oraz Samokontroli (32,90).

Natomiast w grupie porównawczej – żołnierzy służących w warunkach pokojowych najwyższe wyniki uzyskały następujące samooceny częściowe: Samoocena Moralna (6,44) i Witalność (6,10). W następnej kolejności ułożyły się następujące samooceny częściowe : Bycie Kochanym (5,70), Integracja Tożsamości (5,44), Popularność (5,17) i Samokontrola (5,91). Na dalszych miejscach pod względem przypisanej im wartości znalazły się : Kompetencje (4,99), Zdolności Przywódcze (4,49), Atrakcyjność Fizyczna (4,38).

Jak wynika z uzyskanych danych, żołnierze-weterani uzyskali niższe wyniki od żołnierzy z grupy porównawczej we wszystkich analizowanych wymiarach ocen częściowych samooceny. Interesujących zatem danych dostarczyć powinna szczegółowa analiza porównawcza ocen częściowych tych dwóch grup respondentów.

Samoocena kompetencji żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=34,83$, medianą 35,00, dominantą 36,00, odchyleniem standardowym $SD=4,99$, skośność 0,32 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,37 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 25,00 i maksimum 47,00.



Wykres 12. Samoocena kompetencji badanych żołnierzy – porównanie grup

Natomiast kompetencje żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzują się średnią $M=38,13$, medianą 38,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=6,26$, skośność 0,08 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,40 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 23,00 i maksimum 50,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki na skali Kompetencje – wartość t empirycznego wynosi $|4,520|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (38,13) uzyskali wyższy wynik na skali Kompetencje niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (34,83) (tabela 23).

Tabela 23. Samoocena kompetencji badanych żołnierzy – porównanie grup

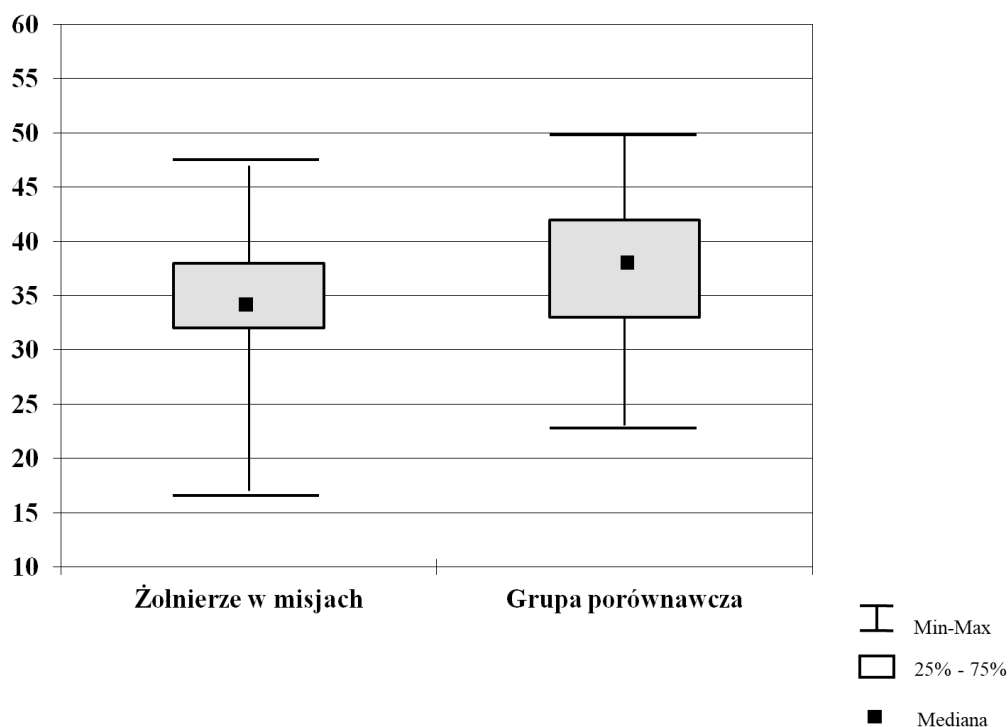
Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 30 pkt)	12	11,5	6	4,5	34,83	4,99	38,13	6,26	-4,530	0,000
Przeciętny (30–42 pkt)	82	78,9	96	71,6						
Wysoki (powyżej 42 pkt)	10	9,6	32	23,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Bez mała co czwarty badany żołnierz służący w kraju (23,9%) i jedynie co dziesiąty weteran wojskowych misji zagranicznych (9,5%) wyróżnia się wysoką samooceną posiadanych kompetencji. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w skali Kompetencje uważają, że dobrze sobie radzą w sytuacjach wymagających wysokich kompetencji, uważają, że wiele osób ocenia ich jako osoby kompetentne i uzdolnione (utalentowane), oceniają, że łatwo i szybko uczą się nowych rzeczy, uważają, że są osobami inteligentnymi i rzadko wątpią w swoje zdolności. W obu grupach respondentów dominują osoby charakteryzujące swoje kompetencje na przeciętne (odpowiednio: 78,9% weteranów i 71,6% żołnierzy bez doświadczenia w służbie poza granicami kraju). Niski poziom samooceny wykazują także częściej weterani (11,5%) niż żołnierze z grupy porównawczej (4,5%). Należy podkreślić, iż osoby z niskimi wynikami w tej skali sądzą, że w niczym nie są naprawdę dobre, oceniają siebie jako osoby niekompetentne i niezdolne do zaprezentowania swoich umiejętności, uważają, że z trudem przychodzi im uczenie się nowych rzeczy, często czują, że są niewystarczająco inteligentne oraz oceniają siebie jako osoby mało sprawne (Fecenec, 2008, s. 80–81).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów wojskowych misji zagranicznych: wykształceniem wojskowym ($p<0,040$), wykształceniem cywilnym ($p<0,006$), wiekiem ($p<0,000$), stażem służby wojskowej ($p<0,000$) oraz zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p<0,002$) a ich samooceną kompetencji. Okazuje się, że żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%), osoby z wykształceniem zawodowym (85,7%), żołnierze w wieku 40 lat i więcej (92,3%), ze stażem służby wojskowej 15 lat i więcej (90,9%), zajmujący stanowiska sztabowe (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Kompetencje.

Następne analizy obejmują samoocenę bycie kochanym dotyczącą bliskich relacji z innymi osobami w środowisku pracy oraz aprobaty społecznej innych grup poza miejscem pracy. Stosując metodę odchyłeń standardowych, obliczono więc kategorie wyniku Bycie Kochanym w grupie wszystkich żołnierzy. Wynik przeciętny wynosi: średnia – $M=36,36$, plus/minus jedno odchylenie standardowe – $SD=6,45$, wynik wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych, wynik niski: średnia minus poniżej jednego i więcej

odchyłeń standardowych. Stąd wynik wysoki bycia kochanym wszystkich żołnierzy wynosi powyżej 42 pkt, wynik przeciętny 30–42 pkt i wynik poniżej 30 pkt.



Wykres 13. Samoocena Bycia Kochanym – porównanie grup

Samoocena bycia kochanym – dotycząca bliskich relacji z innymi i aprobaty społecznej w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=35,10$, medianą $34,00$, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=5,70$, skośność $-0,09$ (rozkład lewoskośny), kurioza $0,88$ (rozkład wysmuklony) oraz minimum $17,00$ i maksimum $47,00$. Natomiast bycie kochanym wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=37,34$, medianą $37,00$, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=6,87$, skośność $-0,20$ (rozkład lewoskośny), kurioza $-0,68$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum $23,00$ i maksimum $50,00$.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Bycia Kochanym – wartość t empirycznego wynosi $|2,760|$ przy $p=0,006$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego ($1,960$). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej ($37,34$) uzyskali wyższy wynik w skali Bycia Kochanym niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych ($35,10$).

Uzyskane wyniki wskazują, że o ile wysoką samooceną bycia kochanym wyróżniają się żołnierze służący w kraju (23,9%), o tyle wyraźnie mniej liczna jest grupa żołnierzy służących poza granicami kraju (11,%%) wysoko oceniająca bliskie relacje z innymi i poczucie aprobaty społecznej. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w skali Bycie Kochanym czują, że doświadczają dużego wsparcia społecznego i potrafią z niego korzystać, czują się kochani i akceptowani przez bliskich, uważają, że potrafią otwarcie wyrażać swoje uczucia oraz że są ciepłymi osobami w kontaktach z innymi, myślą, że byliby zdolni utrzymać bliski kontakt emocjonalny z innym człowiekiem.

Tabela 24. Samoocena badanych żołnierzy bycia kochanym – porównanie grup

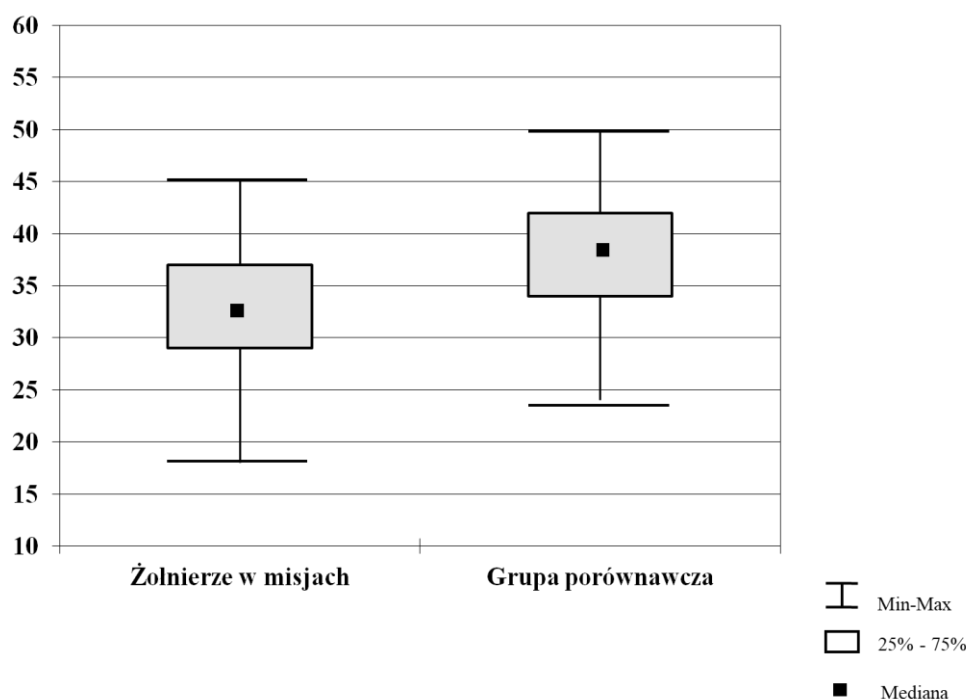
Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	p
Niski (poniżej 30 pkt)	12	11,5	20	14,9	35,10	5,70	37,34	6,84	-2,760	0,006
Przeciętny (30–42 pkt)	80	77,0	82	61,2						
Wysoki (powyżej 42 pkt)	12	11,5	32	23,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Zarówno w grupie weteranów (77,0%), jak i w grupie porównawczej (61,2%) dominują żołnierze wyrażające umiarkowanie pozytywne oceny w tym zakresie. Niski poziom tej samooceny wyraża co ósmy weteran wojskowych misji zagranicznych (11,5%) i co siódmy służący jedynie w kraju (14,9%). Osoby z niskimi wynikami w tej skali myślą, że nie potrafią okazywać miłości innym ludziom, wątpią, czy umieją wytrwać w intymnym związku z drugim człowiekiem, czują się niekochani i odrzuceni przez bliskich (rodzinę), czują, że bliscy ludzie ich nie wspierają wtedy, kiedy najbardziej tego potrzebują (Fecenec, 2008, s. 81).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p<0,049$), wykształceniem cywilnym ($p<0,002$), wiekiem ($p<0,000$), stażem służby wojskowej ($p<0,016$), płcią ($p<0,019$), wielkością garnizonu pełnienia służby ($p<0,004$) a byciem kochanym. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%), osoby, które ukończyły studia podyplomowe (88,9%), w wieku 40 lat i więcej (84,6%), ze stażem służby wojskowej 10–14 lat (74,0%), kobiety (70,6%), żołnierze służący w dużych garnizonach (81,8%) oraz częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w zakresie bliskich relacji z innymi osobami w środowisku pracy oraz aprobaty społecznej innych grup społecznych.

Kolejne analizy obejmują samoocenę popularności. W grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych samoocena ta charakteryzuje się średnią $M=33,15$, medianą 33,00, dominantą 38,00, odchyleniem standardowym $SD=5,17$, skośność -0,27 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,35 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 18,00 i maksimum

45,00. Natomiast popularność wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=37,75$, medianą 38,00, dominantą 38,00, odchyleniem standardowym $SD=6,26$, skośność $-0,31$ (rozkład lewoskośny), kurioza $-0,39$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum 24,00 i maksimum 50,00.



Wykres 14. Samoocena popularności badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Popularność – wartość t empirycznego wynosi $|6,050|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (37,75) uzyskali wyższy wynik w skali Popularność niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (33,15).

Tabela 25. Samoocena popularności badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 29 pkt)	16	15,4	12	9,0	33,15	5,17	37,75	6,26	-6,050	0,000
Przeciętny (29–42 pkt)	86	82,7	92	68,6						
Wysoki (powyżej 42 pkt)	2	1,9	30	22,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

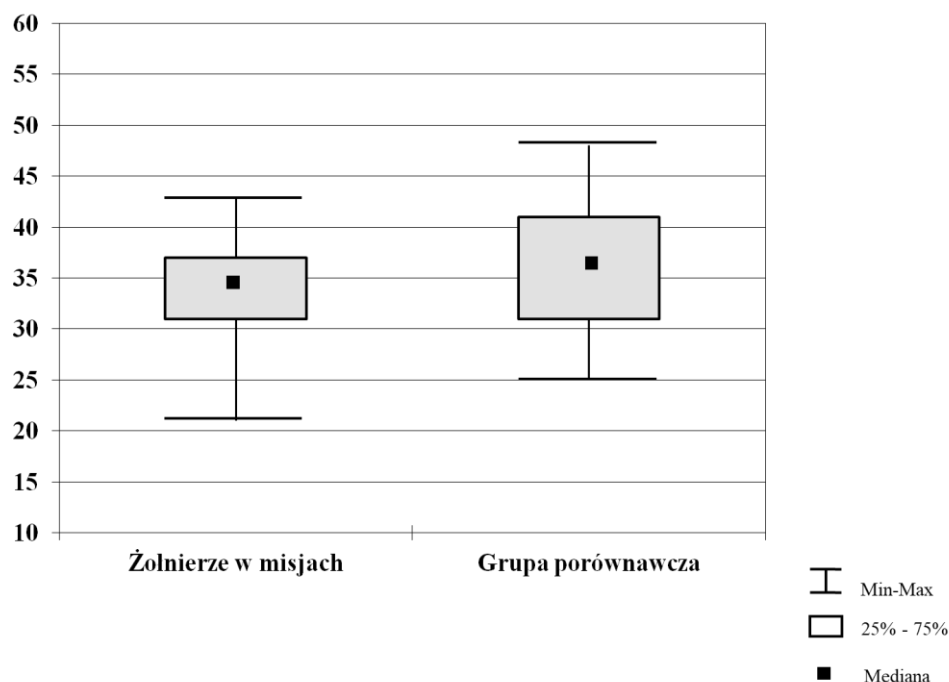
Okazuje się, że o ile w grupie żołnierzy służących w kraju częściej niż co czwarty badanych wykazuje wysoką samoocenę popularności (22,4%), o tyle w grupie weteranów zaledwie pojedyncze osoby (1,9%). Osoby uzyskujące wysokie wyniki na skali Popularność

uważają, że są powszechnie lubiane, są przekonane, że inni ludzie lubią przebywać w ich towarzystwie, są pewni, że nowo poznane osoby polubią je oraz myślą, że w swoim środowisku są bardzo popularne. Natomiast weterani niemal powszechnie (82,7%) w stopniu umiarkowanym oceniają swoją popularność wśród badanych żołnierzy z grupy porównawczej 2/3 respondentów (68,6%). Na niski poziom samooceny popularności wskazuje co szósty weteran (15,4%) i co jedenasty żołnierz służący w kraju (9,0%). Osobom tym często wydaje się, że inni ludzie nie mogą ich znieść, czują, że inni ludzie nie biorą ich pod uwagę, wykluczają ich, a w kontaktach z nowymi osobami boją się odtrącenia (Fecenec, 2008, s. 81).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych uczestników wojskowych misji zagranicznych: wykształceniem wojskowym ($p < 0,008$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,007$), wiekiem ($p < 0,000$), stażem służby wojskowej ($p < 0,000$), płcią ($p < 0,021$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,001$), wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,036$) a ich samooceną popularności. Okazuje się, że żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%), osoby, które ukończyły studia magisterskie (82,4%), w wieku 30–34 lata (86,7%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (88,5%), kobiety (76,5%), żołnierze zajmujący stanowiska dowódcze (90,9%), żołnierze służący w średnich garnizonach (82,0%) oraz częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Popularność.

Z kolei samoocenę zdolności przywódczych w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych określono na podstawie średniej $M=34,06$, mediany 34,00, odchylenia standardowego $SD=4,49$, skośność -0,29 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,12 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 21,00 i maksimum 43,00. Natomiast zdolności przywódcze wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzują się średnią $M=36,09$, medianą 36,00, dominantą 37,00, odchyleniem standardowym $SD=5,76$, skośność 0,06 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,90 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 25,00 i maksimum 48,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Zdolności Przywódcze – wartość t empirycznego wynosi $|3,060|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (36,09) uzyskali wyższy wynik w skali Zdolności Przywódcze niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (34,06).



Wykres 15. Zdolności przywódcze badanych żołnierzy – porównanie grup

Uzyskane dane wskazują, że częściej niż co czwarty żołnierz służących w kraju (28,3%) wysoko ocenia swoje zdolności przywódcze, podczas gdy wśród weteranów odsetek ten stanowi zaledwie 5,8% badanych. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w skali Zdolności Przywódcze sądzą, że lubią przewodzić innym, uważają, że wzbudzają szacunek, są dla innych ludzi autorytetem, są również przekonani, że ich poglądy i opinie wywierają duży wpływ na otoczenie, uważają, że są silni i stanowczy. Jednak zdecydowanie dominuje wśród weteranów przekonanie, że są w tym zakresie uzdolnieni jedynie w stopniu przeciętnym (84,6%).

Tabela 26. Zdolności przywódcze badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	p
Niski (poniżej 29 pkt)	10	9,6	12	9,0	34,06	4,49	36,09	5,76	-3,060	0,002
Przeciętny (29–40 pkt)	88	84,6	84	62,7						
Wysoki (powyżej 40 pkt)	6	5,8	38	28,3						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

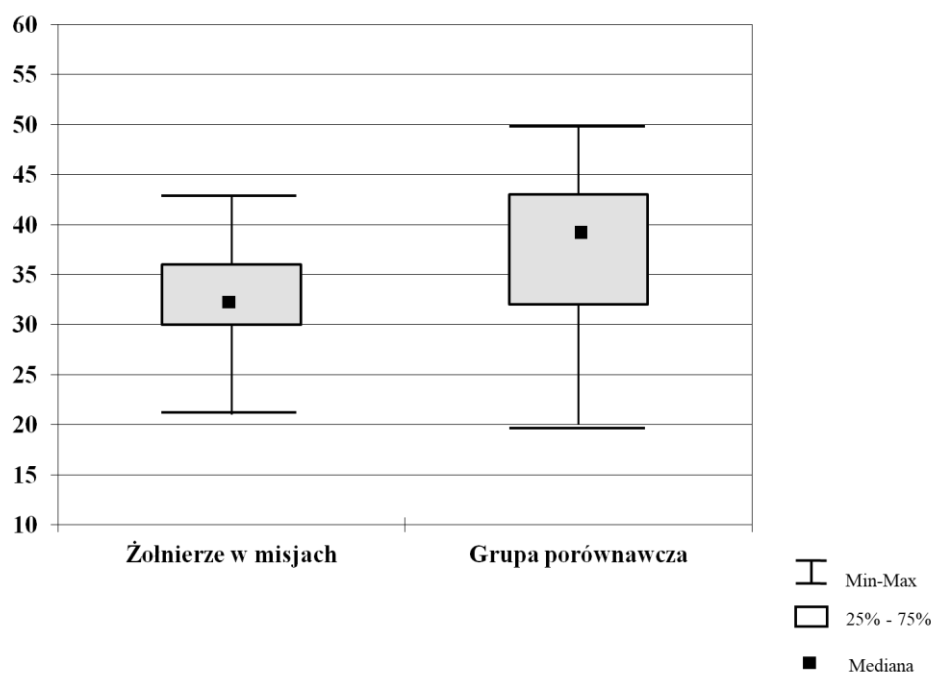
Okazuje się, że i wśród żołnierzy z grupy porównawczej większość ocenia swoje zdolności podobnie jak weterani (62,7%). Niski poziom tych umiejętności dostrzega u siebie co jedenasty żołnierz służący zarówno poza granicami kraju (9,6%), jak i bez doświadczenia w wojskowych misjach zagranicznych (9,0%). Osoby z niskimi wynikami w tej skali oceniają siebie jako kogoś, kogo łatwo można zastraszyć lub wykorzystać, wolą, żeby nimi kierować,

niż żeby to oni kierowali innymi ludźmi, uważają, że w sporach lub konfliktach są zazwyczaj stroną przegrywającą, oceniają siebie jako osoby nieasertywne (Fecenec, 2008, s. 81).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wiekiem ($p < 0,000$), stażem służby wojskowej ($p < 0,000$) a ich zdolnościami przywódczymi. Żołnierze w wieku 40 lat i więcej (100,0%), osoby ze stażem służby wojskowej 14 lat i więcej (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Zdolności Przywódcze.

Dokonana ocena samokontroli metodą odchyłeń standardowych w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=32,90$, medianą 32,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=4,91$, skośność -0,01 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,37 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 21,00 i maksimum 43,00. Natomiast samokontrola wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=37,43$, medianą 39,00, dominantą 46,00, odchyleniem standardowym $SD=6,92$, skośność -0,46 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,27 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 20,00 i maksimum 50,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Samokontrola – wartość t empirycznego wynosi $|5,660|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (37,43) uzyskali wyższy wynik w skali Samokontrola niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (32,90).



Wykres 16. Samokontrola w ocenie badanych żołnierzy – porównanie grup

Tabela 27. Samokontrola w ocenie badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 29 pkt)	16	15,4	8	6,0	32,90	4,91	37,43	6,92	-5,660	0,000
Przeciętny (29–42 pkt)	86	82,7	92	68,7						
Wysoki (powyżej 42 pkt)	2	1,9	34	25,3						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Okazuje się, że co czwarty żołnierz (25,3%), który nie pełnił nigdy służby poza granicami kraju wyróżnia się wysokim poziomem samokontroli. W grupie weteranów odsetek ten jest znikomy (1,9%). Osoby uzyskujące wysokie wyniki w skali Samokontrola są przekonane, że w trudnych sytuacjach potrafią panować na swoimi emocjami, uważają, że są wytrwałe w działaniu, a powierzone im zadania realizują do końca, oceniają siebie jako osoby zdyscyplinowane.

Wśród żołnierzy pełniących służbę w wojskowych misjach zagranicznych dość powszechnie panuje przekonanie (82,7%), że są średnio wytrwali i zdyscyplinowani oraz że ze zmiennym skutkiem panują zarówno nad ciałem, jak i emocjami. Również ten poziom przeciętny wykazuje 2/3 żołnierzy z grupy porównawczej (68,7%). Natomiast niskim poziomem samokontroli cechuje się co szósty weteran (15,4%) i jedynie nieliczni żołnierze służący w kraju (6,0%). Osoby z niskimi wynikami w tej skali dostrzegają u siebie problem z kontrolowaniem tego, ile się je i pije, myślą, że brakuje im samodyscypliny, często nie

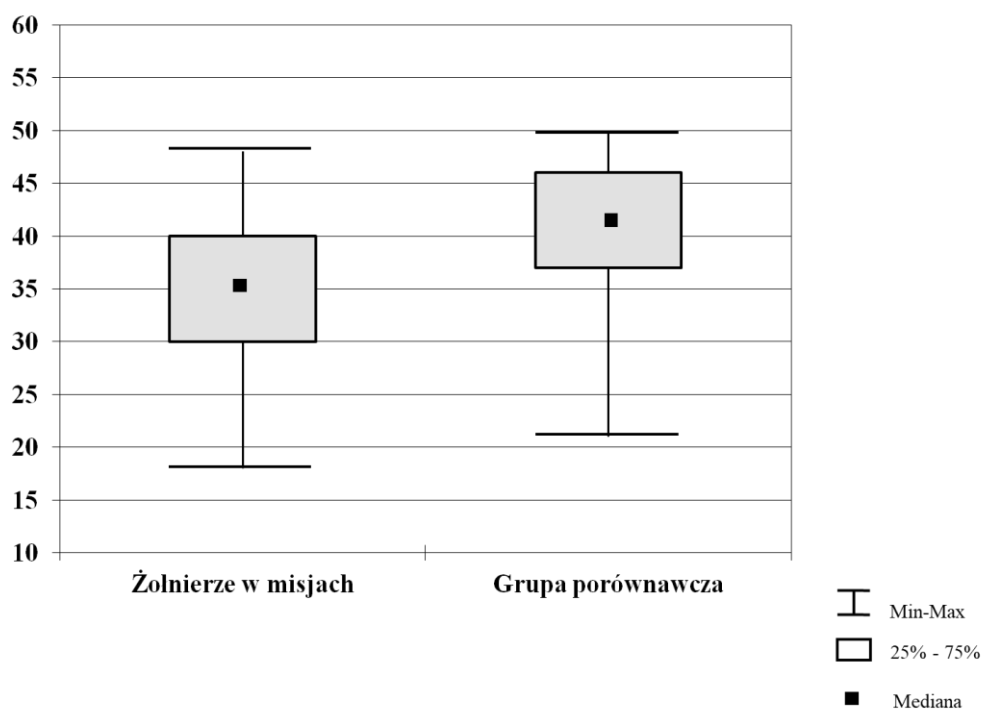
potrafią zmobilizować się do działania, mimo że sytuacja tego od nich wymaga, często rozpraszają się i odrywają od wykonywanego zadania (Fecenec, 2008, s. 82).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształcenie wojskowe ($p < 0,005$), wiek ($p < 0,000$), staż służby wojskowej ($p < 0,000$), płeć ($p < 0,002$), zajmowane stanowisko służbowe ($p < 0,000$) oraz udział w misjach ($p < 0,000$) a ich samokontrolą. Żołnierze, którzy ukończyli wyższą szkołę oficerską (100,0%), w wieku 40 lat i więcej (92,3%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (84,6%), mężczyźni (77,5%), żołnierze zajmujący stanowiska dowódcze (81,8%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Samokontrola.

Oceniając samoakceptację moralną w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych, stwierdzono, że charakteryzuje się średnią $M=35,15$, medianą 35,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=6,44$, skośność 0,03 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,40 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 18,00 i maksimum 48,00. Natomiast samoakceptacja moralna wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=40,94$, medianą 42,00, dominantą 42,00, odchyleniem standardowym $SD=6,32$, skośność -0,65 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,27 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 21,00 i maksimum 50,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Samoakceptacja Moralna – wartość t empirycznego wynosi $|6,930|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (40,94) uzyskali wyższy wynik w skali Samoakceptacja Moralna niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (35,15).

Okazuje się, że wysoką samoakceptację zgodności między wyznawanymi wartościami a własnym postępowaniem przejawia częściej niż co czwarty żołnierz z grupy porównawczej (28,3%), gdy w grupie podstawowej jedynie pojedyncze osoby (3,9%). Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tym zakresie uważają, że zazwyczaj zachowują się przyzwoicie, potrafią powstrzymać przed zachowaniami niemoralnymi, akceptują swoje zachowania seksualne i uważają, że mieszczą się one w granicach przyzwoitości, uważają, że ich zachowanie może być wzorem moralnego postępowania oraz deklarują, że żyją w zgodzie ze swoimi zasadami moralnymi i są z tego zadowoleni.



Wykres 17. Samoakceptacja moralna badanych żołnierzy – porównanie grup

Tabela 28. Samoakceptacja moralna badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ²	p
Niski (poniżej 31 pkt)	28	26,9	6	4,5	35,15	6,44	40,94	6,32	-6,930	0,000
Przeciętny (31-45 pkt)	72	69,2	90	67,2						
Wysoki (powyżej 45 pkt)	4	3,9	38	28,3						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Natomiast 2/3 badanych zarówno z grupy weteranów (69,2%), jak i z grupy porównawczej (67,2%) jedynie w stopniu przeciętnym charakteryzują się samoakceptacją moralną. Z kolei niski poziom tej samoakceptacji występuje z dużym natężeniem wśród weteranów (26,9%), wśród wojskowych służących w kraju ta niska samoakceptacja dotyczy pojedynczych osób (4,5%). Należy stwierdzić, iż osoby uzyskujące niskie wyniki w tej skali winią siebie za swoje zachowania seksualne, czasem wydaje im się, że prowadzą niemoralne życie, deklaruja, że często robią rzeczy, które są niezgodne z ich zasadami moralnymi, nie są pewni wyznawanych zasad moralnych oraz są niezadowoleni ze swojego systemu wartości (Fecenec, 2008, s. 82)

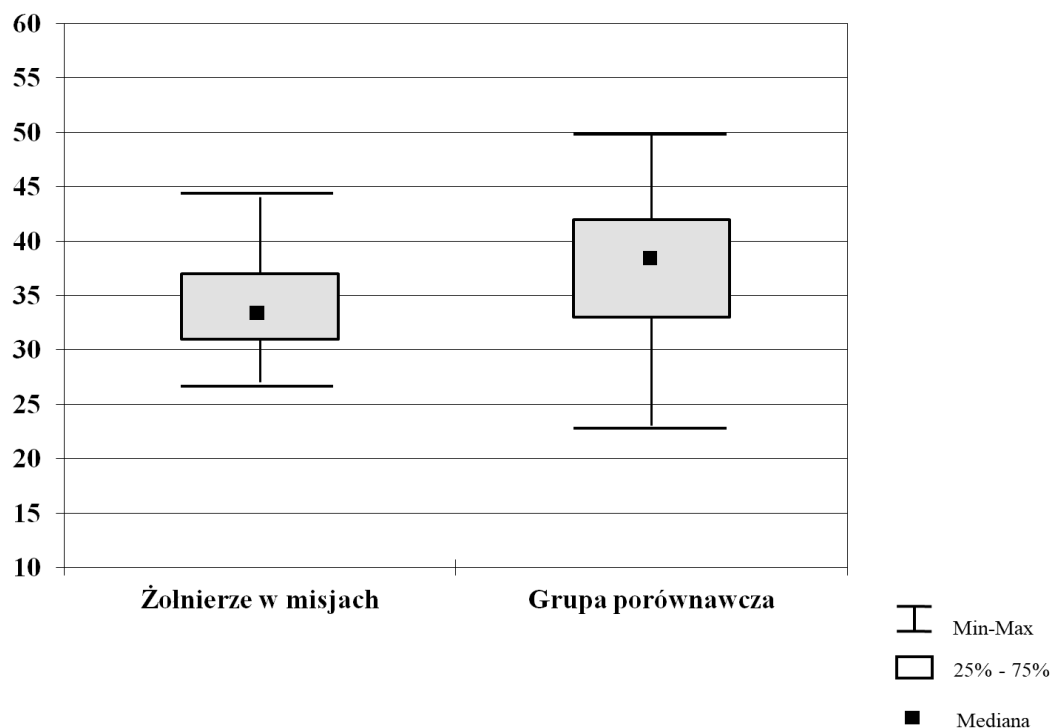
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów wojskowych misji zagranicznych: wykształceniem wojskowym ($p < 0,000$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,000$), wiekiem ($p < 0,000$), stażem służby wojskowej ($p < 0,000$), płcią ($p < 0,014$), zajmowanym stanowisko

służbowe ($p < 0,000$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,000$) a ich samoakceptacją moralną. Okazuje się, że żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (76,0%), osoby, które ukończyły studia magisterskie (76,5%), w wieku 30–34 lata (82,2%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (76,9%), mężczyźni (70,6%), żołnierze zajmujący inne stanowiska (77,5%) oraz służący w małych garnizonach (72,7%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik na skali Samoakceptacja Moralna. W stopniu przeciętnym występuje więc u nich zgodność między wyznawanymi wartościami a własnym postępowaniem.

Samoocena atrakcyjność fizycznej w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=33,92$, medianą 33,00, dominantą 31,00, odchyleniem standardowym $SD=4,38$, skośność 0,44 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,76 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 27,00 i maksimum 44,00.

Natomiast atrakcyjność fizyczna wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=37,67$, medianą 38,00, dominantą 38,00, odchyleniem standardowym $SD=6,09$, skośność -0,07 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,37 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 23,00 i maksimum 50,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Atrakcyjność Fizyczna – wartość t empirycznego wynosi $|5,520|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (37,67) uzyskali wyższy wynik w skali Atrakcyjność Fizyczna niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (33,92).



Wykres 18. Samoocena atrakcyjności fizycznej badanych żołnierzy – porównanie grup

Tabela 29. Samoocena atrakcyjność fizyczna badanych żołnierzy – porównanie

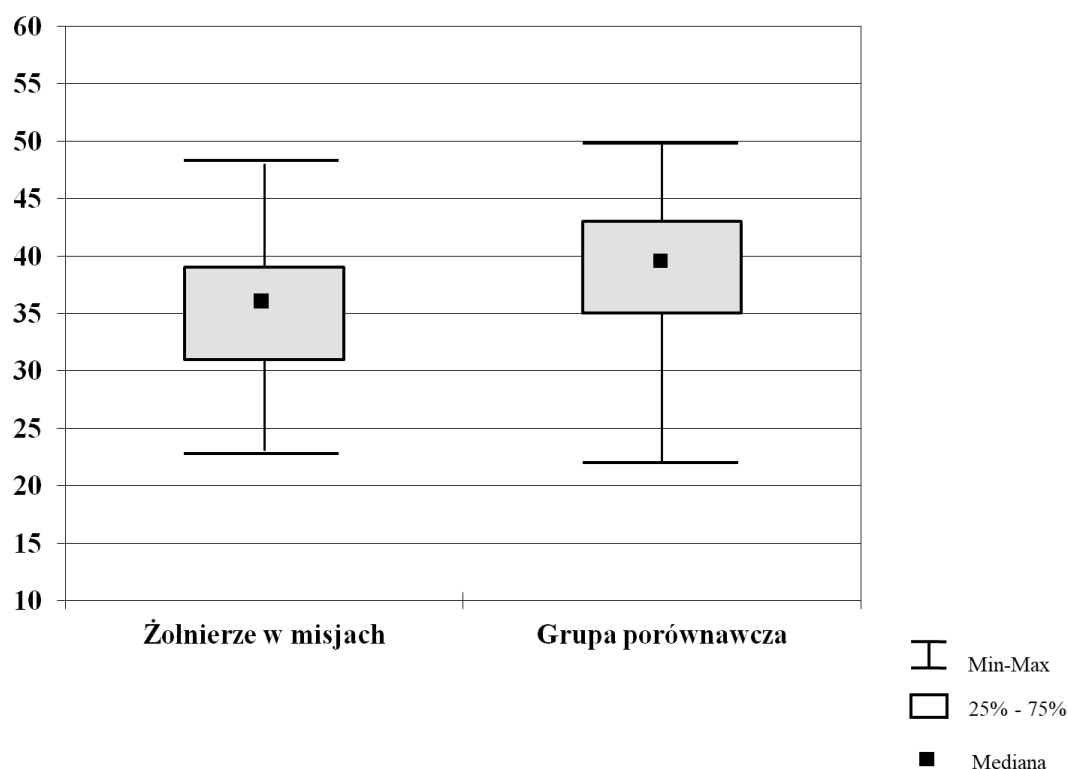
Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	p
Niski (poniżej 30 pkt)	20	19,2	14	10,4	33,92	4,38	37,67	6,09	-5,520	0,000
Przeciętny (30–41 pkt)	78	75,0	82	61,2						
Wysoki (powyżej 41 pkt)	6	5,8	38	28,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Zdecydowanie częściej żołnierze z grupy porównawczej (28,4%) niż żołnierze z grupy podstawowej (5,8%) są przekonani co do swojej atrakcyjności fizycznej i posiadanych walorów zewnętrznych. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tym zakresie czują się atrakcyjne fizycznie (seksualnie), są zadowolone ze swojego wyglądu oraz wiedzą, że podobają się innym. Natomiast przeciętne oceny dotyczące atrakcyjności fizycznej wyraża 3/4 weteranów (75,0%) i blisko 2/3 żołnierzy (61,2%) bez doświadczenia w wojskowych misjach zagranicznych. Jak się okazuje, w małym stopniu o swojej atrakcyjności fizycznej jest przekonany co piąty weteran misji zagranicznych (19,2%) i co dziesiąty żołnierz służący jedynie w kraju (10,4%). Osoby z niskimi wynikami nie są zadowolone ze swojego wyglądu, czasami wątpią w swoją seksualną atrakcyjność, czasami myślą, że ich wygląd zniechęca do nich innych ludzi (Fecenec, 2008, s. 82).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,000$),

wykształceniem cywilnym ($p<0,000$), wiekiem ($p<0,000$), stażem służby wojskowej ($p<0,000$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p<0,000$), wielkością garnizonu pełnienia służby ($p<0,005$) a ich samooceną atrakcyjności fizycznej. Jak wynika z uzyskanych danych, żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (84,0%), osoby, które ukończyły studia licencjackie (72,7%), żołnierze w wieku 35–39 lat (73,1%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (76,9%), zajmujący inne stanowiska (75,0%) oraz służący w bardzo dużych garnizonach (71,4%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Atrakcyjność Fizyczna.

Samoocena witalności w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=35,06$, medianą 36,00, dominantą 31,00, odchyleniem standardowym $SD=6,10$, skośność 0,06 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,64 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 23,00 i maksimum 48,00. Natomiast witalność wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=39,25$, medianą 39,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=6,67$, skośność -0,23 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,24 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 22,00 maksimum 50,00.



Wykres 19. Samoocena witalność przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Witalność – wartość t empirycznego wynosi $|5,050|$

przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (39,25) uzyskali wyższy wynik w skali Witalność niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (35,06).

Tabela 30. Samoocena witalności badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t^e	P
Niski (poniżej 30 pkt)	20	19,2	12	9,0	35,06	6,10	39,25	6,67	-5,050	0,000
Przeciętny (30–44 pkt)	80	76,9	94	70,1						
Wysoki (powyżej 44 pkt)	4	3,9	28	20,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

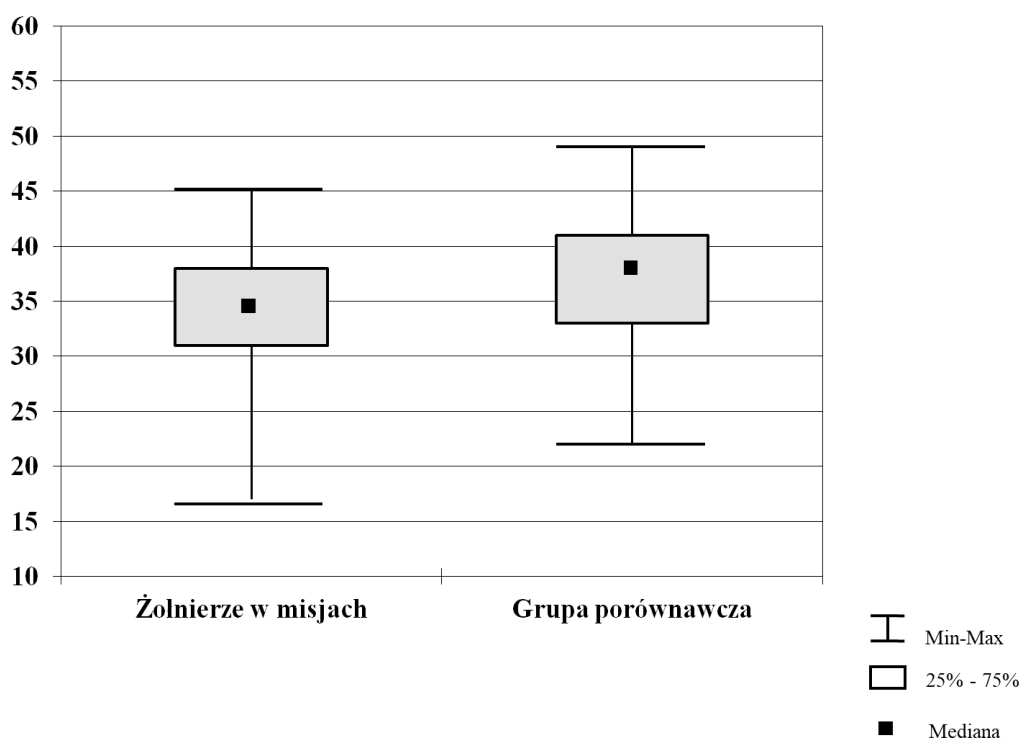
Jak wynika z uzyskanych danych, co piąty żołnierz z grupy porównawczej (20,9%) wyróżnia się wysoką samooceną witalności, a wśród weteranów jedynie pojedyncze osoby (3,9%). Osoby uzyskujące wysokie wyniki w skali Witalność czują się zdrowe i w dobrej kondycji fizycznej, lubią aktywność fizyczną i określają siebie jako pełne wigoru. Dominuje jednak w obu grupach przeciętny poziom samooceny własnej osoby pod kątem formy fizycznej i zdrowia (odpowiednio: 76,9% weterani i 70,1% żołnierze z grupy porównawczej). Niski poziom samooceny w tym względzie jest udziałem co piątego żołnierza z doświadczeniem w wojskowych misjach zagranicznych (19,2%) i co jedenastego żołnierza bez tego doświadczenia (9,0%). Osoby uzyskujące niskie wyniki w tej skali oceniają, że są w gorszej kondycji fizycznej niż większość ludzi w tym samym, co oni wieku, czują się niezdarni, nie lubią, kiedy inni obserwują ich w trakcie tańca czy kiedy wykonują ćwiczenia fizyczne (Fecenec, 2008, s. 82).

Na podstawie przeprowadzonych analiz statystycznych stwierdzono, że zachodzą istotne zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p<0,000$), wiekiem ($p<0,000$), stażem służby wojskowej ($p<0,000$), stanem cywilnym ($p<0,044$) oraz zajmowanym stanowiskiem służbowym a ich witalnością. Żołnierze, którzy ukończyli akademię wojskową (85,7%), w wieku 30–34 lata (86,7%), ze stażem służby wojskowej 15 lat i więcej (90,9%), osoby wolne (78,3%) oraz żołnierze zajmujący stanowiska dowódcze (86,4%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Witalność.

Następne analizy dotyczą samooceny integracji tożsamości. W grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych samoocena ta charakteryzuje się średnią $M=34,17$, medianą 34,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=5,44$, skośność -0,32 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,49 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 17,00 i maksimum 45,00. Natomiast integracja tożsamości wśród żołnierzy z grupy porównawczej

(niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=36,60$, medianą $37,00$, dominantą $38,00$, odchyleniem standardowym $SD=6,33$, skośność $-0,07$ (rozkład lewoskośny), kurioza $-0,48$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum $22,00$ i maksimum $49,00$.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Integracja Tożsamości – wartość t empirycznego wynosi $|3,170|$ przy $p=0,002$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego ($1,960$). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej ($36,60$) uzyskali wyższy wynik w skali Integracja Tożsamości niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych ($34,17$).



Wykres 20. Samoocena integracja tożsamości przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Okazuje się, że co czwarty żołnierz z grupy porównawczej (23,9%) charakteryzuje się wysokim poziomem poczucia spójności własnej osoby. W grupie podstawowej jest to jedynie co dziewiąty respondent (11,5%). Należy podkreślić, iż osoby uzyskujące wysokie wyniki w skali Integracja Tożsamości mają jednoznacznie określoną tożsamość, są zdecydowane i wiedzą, czego chcą, mają zaplanowaną przyszłość i poczucie wewnętrznej spójności i ciągłości.

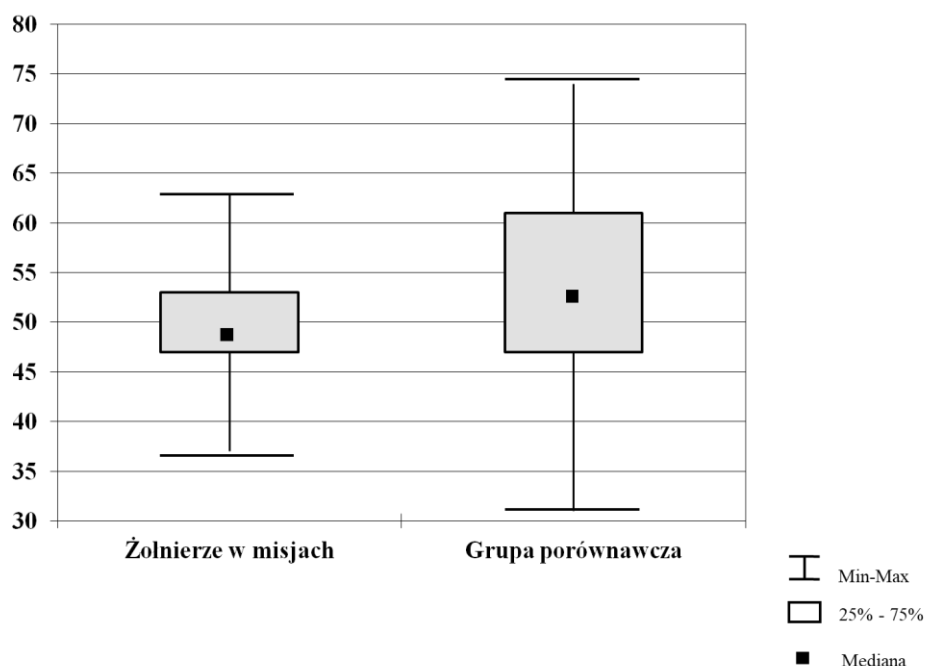
Tabela 31. Samoocena integracja tożsamości badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 29 pkt)	16	15,4	14	10,4	34,17	5,44	36,60	6,32	-3,170	0,002
Przeciętny (29–41 pkt)	76	73,1	88	65,7						
Wysoki (powyżej 41 pkt)	12	11,5	32	23,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Zarówno w grupie weteranów (73,1%), jak i w grupie żołnierzy służących jedynie w kraju (65,7%) dominują osoby oceniające w stopniu przeciętnym integralność własnej tożsamości. Częściej też wśród weteranów (15,4%) znajdują się osoby nisko oceniające swoją integrację tożsamości niż wśród żołnierzy z grupy porównawczej (10,4%). Osoby z niskimi wynikami nie potrafią wyobrazić sobie swojej przyszłości, nie mają długoterminowych planów, nie zawsze wiedzą, kim są i do czego dążą, mają trudności z podejmowaniem decyzji, często doświadczają wewnętrznych konfliktów oraz nie są pewni, czego chcą od życia (Fecenec, 2008, s. 83).

Na podstawie korelacji stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p<0,013$), wiekiem ($p<0,002$), stażem służby wojskowej ($p<0,001$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p<0,005$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p<0,004$) a ich poczuciem spójności własnej osoby. Żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (80,0%), osoby w wieku 40 lat i więcej (92,3%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (76,9%), zajmujący stanowiska dowódcze (86,4%) oraz służący w dużych garnizonach (90,9%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Integracja Tożsamości.

Obronne wzmacnianie samooceny jest ostatnim elementem prowadzonych analiz, ma pozwolić wychwycić osoby, które mają zawyżoną potrzebę aprobaty społecznej i tym samym tendencję do nadmiernego kontrolowania się podczas udzielania odpowiedzi na pytania. Okazuje się, że w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych wzmacnianie samooceny charakteryzuje się średnią $M=49,85$, medianą 49,00, dominantą 49,00, odchyleniem standardowym $SD=5,80$, skośność 0,08 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,13 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 37,00 i maksimum 63,00. Natomiast obronne wzmacnianie samooceny wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=54,03$, medianą 52,00, dominantą 52,00, odchyleniem standardowym $SD=9,26$, skośność 0,26 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,29 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 31,00 i maksimum 74,00.



Wykres 21. Obronne wzmacnianie samooceny przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Obronne Wzmacnianie Samooceny – wartość t empirycznego wynosi $|4,260|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (54,03) uzyskali wyższy wynik w skali Obronne Wzmacnianie Samooceny niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (49,85).

Tabela 32. Obronne wzmacnianie samooceny badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	p
Niski (poniżej 44 pkt)	10	9,6	12	9,0	49,85	5,80	54,03	9,26	-4,260	0,000
Przeciętny (44–60 pkt)	86	82,7	86	64,2						
Wysoki (powyżej 60 pkt)	8	7,7	36	26,8						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej uzyskali różne wyniki w skali Obronne Wzmacnianie Samooceny – wartość t empirycznego wynosi $|4,260|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy

porównawczej (54,03) uzyskali wyższy wynik w skali Obronne Wzmacnianie Samooceny niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (49,85).

Jak wynika z uzyskanych danych, wysokie wyniki w zakresie wzmacniania samooceny zdecydowanie częściej wyrażają żołnierze z grupy porównawczej (26,8%) niż weterani wojskowych misji zagranicznych. Osoby uzyskujące wysokie wyniki rzadko przypisują sobie zalety i zaprzeczają nawet drobnym, powszechnym wadom, są wrażliwe na aprobatę społeczną. Weterani (82,7%) są dość powszechnie powściągliwi we wzmacnianiu swojej samooceny. Wśród żołnierzy z grupy porównawczej umiarkowane oceny wyraża 2/3 badanych (64,2%). Natomiast średnio co jedenasty respondent zarówno z grupy podstawowej (9,6%), jak i kontrolnej (9,0%) w małym stopniu oczekuje aprobaty społecznej. Osoby te są raczej niewrażliwe na aprobatę społeczną lub chcą się przedstawić jako osoby niekonwencjonalne, nieulegające wpływowi społecznemu, niezależne i nonkonformistyczne. Stąd w przypadku tej skali najbardziej pożądane są wyniki średnie, świadczące o umiarkowanej potrzebie aprobaty społecznej – wystarczająco dużej, żeby rozumieć i stosować różne reguły społeczne i wystarczająco małej, żeby zdobywać adekwatną wiedzę o sobie i innych (Fecenec, 2008, s. 83).

Jak wynika z analiz statystycznych, występują istotne zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,024$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,004$), wiekiem ($p < 0,005$), stażem służby wojskowej ($p < 0,000$), płcią ($p < 0,001$), wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,011$) a ich obronnym wzmacnianiem samooceny. Okazuje się, że żołnierze, którzy ukończyli akademię wojskową (85,7%), osoby, które ukończyły studia magisterskie (94,1%), żołnierze w wieku 40 lat i więcej (92,3%), ze stażem służby wojskowej 15 lat i więcej (100,0%), mężczyźni (75,5%) oraz żołnierze służący w bardzo dużych garnizonach (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w zakresie obronnego wzmacniania samooceny.

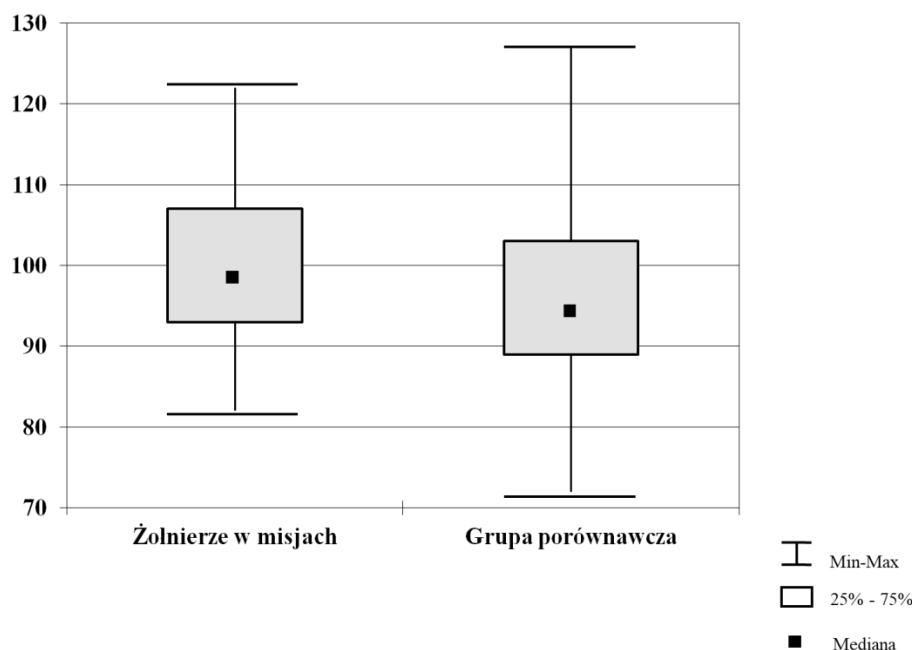
Podsumowując prowadzone tu analizy dotyczące porównania samooceny żołnierzy weteranów wojskowych misji zagranicznych oraz żołnierzy bez tego doświadczenia, należy stwierdzić, iż weterani charakteryzują się niższą samooceną zarówno ogólną, jak i samoocenami cząstkowymi. Żołnierze służący w kraju bez doświadczenia w wojskowych misjach zagranicznych wykazują się większym poczuciem spójności własnej osoby, co może świadczyć o wysokiej efektywności samooceny w regulowaniu procesów przetwarzania informacji na temat Ja (por. Polczyk, Szpitalak, 2015, s. 62). Mają przy tym wyraźnie wyższe

niż weterani zapotrzebowanie na aprobatę społeczną, a zatem i tendencję do nadmiernego kontrolowania się podczas udzielania odpowiedzi na pytania dotyczące różnych aspektów ich osoby. Samooceny szczegółowe świadczą, że osoby służące w wojskowych misjach zagranicznych są bardziej krytyczne w ocenie własnych kompetencji określających ich zdolności i efektywność wykonywania różnych zadań, w zakresie bliskich relacji z innymi osobami i poczuciem akceptacji przez innych, zdolności przywódczych świadczących o umiejętności kierowania ludźmi i wywierania wpływu na ich zachowanie, wykazywanej wytrwałości w działaniu, zdyscyplinowaniu, panowaniu nad sobą, zgodności między wyznawanymi wartościami a własnym postępowaniem czy też atrakcyjnością fizyczną i witalnością. Analizowane zmienne różnicują na ogół czynniki demograficzno-społeczne obejmujące: wiek weteranów, ich staż służby wojskowej, wykształcenie czy wielkość garnizonu, w jakim na stałe pełnią zawodową służbę wojskową.

4. Porównanie motywacji osiągnięć zawodowych badanych żołnierzy

Aby ocenić poziom motywacji osiągnięć żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych i porównać je z poziomem motywacji osiągnięć żołnierzy służącymi w kraju, w polu zainteresowań badawczych znalazło się zarówno ogólne porównanie poziomu motywacji osiągnięć zawodowych, jak i poszczególne wskaźniki tej motywacji. Analizą zostały objęte: poziom aspiracji, wytrwałość w działaniu, Efekt Zeigarnik, planowanie przyszłości, akceptacja odraczania gratyfikacji, spostrzeganie wartości czasu, samozaufanie, koncentracja na zadaniu, brak konformizmu oraz dążenie do uznania społecznego.

Poziom motywacji osiągnięć oceniono na podstawie Kwestionariusza Motywacji Osiągnięć Zawodowych opracowanego przez M. Widerszal-Bazyl (1979). Składa się on z 30 stwierdzeń, na podstawie których można określić wyżej wymienione wskaźniki. Oceniając poziom motywacji osiągnięć, poszczególnym wariantom odpowiedzi przypisane zostały wartości punktowe w skali od 0 do 5. Maksymalna liczba punktów możliwych do uzyskania w całym kwestionariuszu wynosi 150, a w każdym wskaźniku 15. Ogólny poziom motywacji osiągnięć w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=99,60$, medianą $98,00$, dominantą $98,00$, odchyleniem standardowym $SD=9,54$, skośność $0,45$ (rozkład prawoskośny), kurioza $-0,50$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum $82,00$ i maksimum $122,00$.



Wykres 22. Ogólny poziom motywacji osiągnięć zawodowych badanych żołnierzy – porównanie grup

Natomiast ogólny poziom motywacji osiągnięć wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=96,48$, medianą 94,00, dominantą 90,00, odchyleniem standardowym $SD=11,88$, skośność 0,52 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,25 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 72,00 i maksimum 127,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej prezentują różny poziom motywacji osiągnięć – wartość t empirycznego wynosi $|2,250|$ przy $p=0,026$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (99,60) prezentują wyższy poziom motywacji osiągnięć niż żołnierze z grupy porównawczej (96,48).

Tabela 33. Ogólny poziom motywacji osiągnięć badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 86 pkt)	4	3,8	20	14,9	99,60	9,54	96,48	11,88	2,250	0,026
Przeciętny (86–108 pkt)	82	78,9	96	71,6						
Wysoki (powyżej 108 pkt)	18	17,3	18	13,5						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Okazuje się, że wysoki ogólny poziom motywacji osiągnięć zawodowych charakteryzuje co szóstego badanego żołnierza z grupy podstawowej (17,3%), natomiast z grupy porównawczej co siódmego respondenta (13,5%). Przeciętny poziom motywacji

osiągnięć zawodowych częściej przejawiają weterani (78,9%) niż żołnierze bez doświadczenia w wojskowych misjach zagranicznych (71,6%). Natomiast niski poziom motywacji osiągnięć zawodowych wykazuje 3,8% żołnierzy biorących udział w misjach zagranicznych. Należy zauważyć, że co siódmy badany żołnierz służący w kraju (14,9%) przejawia niski poziom motywacji osiągnięć zawodowych, ogranicza się w swojej aktywności zawodowej jedynie do niezbędnego minimum, jakie stawiają przełożeni.

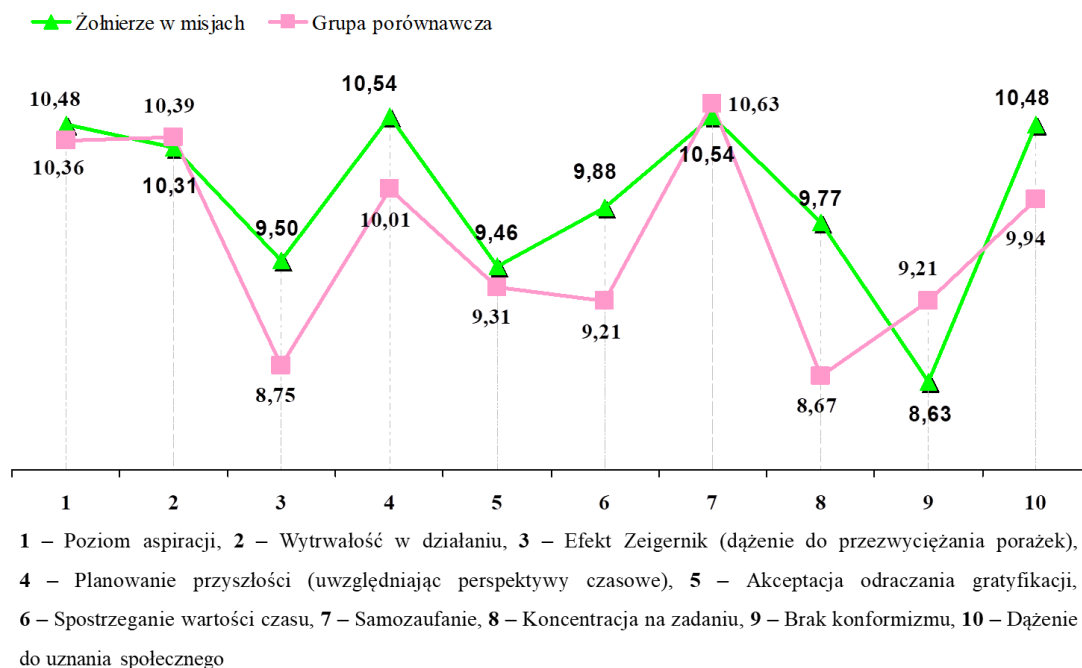
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształcenie wojskowe ($p<0,014$), wykształcenie cywilne ($p<0,050$), wiek ($p<0,022$), staż służby wojskowej ($p<0,006$), zajmowane stanowisko służbowe ($p<0,024$) oraz udział w misjach ($p<0,017$) a ich ogólnym poziomem motywacji osiągnięć. Żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (80,0%), osoby, które ukończyły studia magisterskie (76,5%), w wieku 40 lat i więcej (92,3%), ze stażem służby wojskowej 15 lat i więcej (90,9%) oraz zajmujący stanowiska sztabowe (100,0% częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom motywacji osiągnięć.

Jak ustalono, motywację osiągnięć zawodowych żołnierzy wyjeżdżających na misje współokreślały przede wszystkim: planowanie przyszłości (uwzględniając perspektywy czasowe) ($M=10,54$), samozaufanie ($M=10,54$), poziom aspiracji ($M=10,48$), dążenie do uznania społecznego ($M=10,48$), a także wytrwałość w działaniu ($M=10,31$).

Mniejsze było nasilenie takich wskaźników jak: spostrzeganie wartości czasu ($M=9,88$), koncentracja na zadaniu ($M=9,77$), Efekt Zeigarnik (dążenie do przezwycięzania porażek) ($M=9,50$), a także akceptacja odraczania gratyfikacji ($M=9,46$). Najmniejsza wartość uzyskał wskaźnik określający brak konformizmu ($M=8,63$).

Dalsze analizy wykazały, że motywacja osiągnięć zawodowych żołnierzy z grupy porównawczej jest określona głównie przez: samozaufanie ($M=10,63$), wytrwałość w działaniu ($M=10,39$), poziom aspiracji ($M=10,36$) oraz planowanie przyszłości (uwzględniając perspektywy czasowe) ($M=10,01$).

Na dalszym miejscu znalazły się następujące wskaźniki: dążenie do uznania społecznego ($M=9,94$), akceptacja odraczania gratyfikacji ($M=9,31$), spostrzeganie wartości czasu ($M=9,21$) oraz brak konformizmu ($M=9,21$).



Wykres 23. Struktura wskaźników motywacji osiągnięć badanych żołnierzy – porównanie grup (średnia jednostkowa)

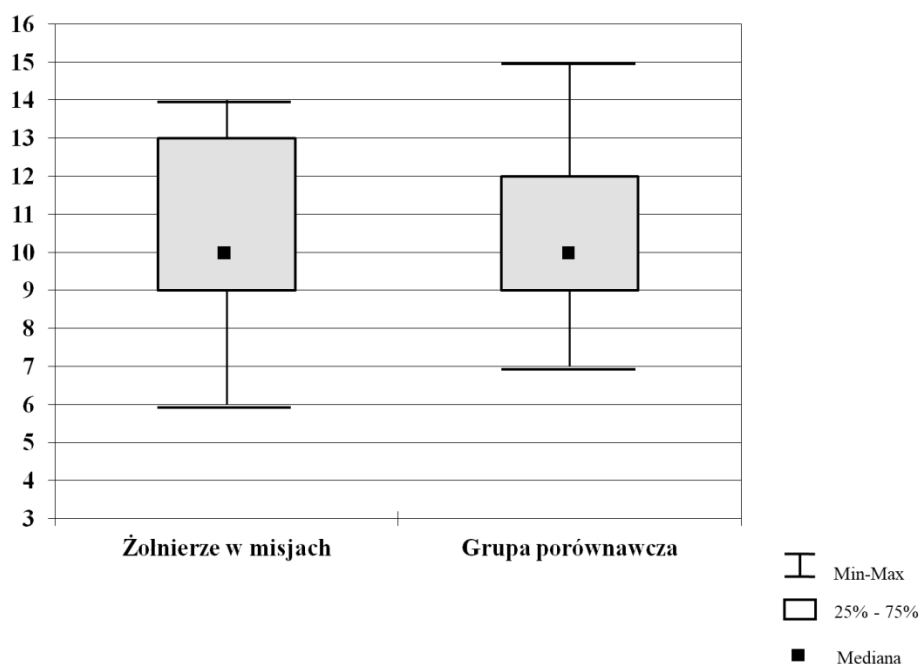
Efekt Zeigarnik (dążenie do przewyższania porażek) ($M=8,75$), a także koncentracja na zadaniu ($M=8,67$) odgrywają najmniejszą rolę w kształtowaniu ogólnego poziomu motywacji osiągnięć zawodowych respondentów z grupy porównawczej.

Kolejnym krokiem analizy będzie określenie różnic między żołnierzami z grupy podstawowej i porównawczej w zakresie zmiennych szczegółowych opisujących motywację osiągnięć zawodowych.

Poziom aspiracji żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=10,48$, medianą 10,00, dominantą 13,00, odchyleniem standardowym $SD=2,25$, skośność -0,11 (rozkład lewoskośny), kurioza -1,09 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 6,00 i maksimum 14,00.

Natomiast poziom aspiracji żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=10,36$, medianą 10,00, dominantą 9,00, odchyleniem standardowym $SD=2,39$, skośność 0,33 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,89 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 7,00 i maksimum 15,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom aspiracji – wartość t empirycznego wynosi $|0,410|$ przy $p=0,689$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).



Wykres 24. Poziom aspiracji badanych żołnierzy – porównanie grup

Z analizy danych empirycznych wynika, że żołnierze wyjeżdżający na misje zagraniczne powszechnie uważają siebie w pracy za osoby bardzo ambitne oraz ambitne (odpowiednio 86%) w porównaniu do grupy żołnierzy służących w kraju (70% respondentów). Za ambitnego na poziomie przeciętnym oceniają siebie pozostali badani (14,0% weteranów i 30,0% żołnierzy służących w kraju). Jednak wysoki poziom aspiracji wykazuje jedynie częściej niż co czwarty weteran (26,9%) i częściej niż piąty żołnierz służący w kraju (22,4%). Na poziomie średnim wyniki są w zasadzie porównywalne z obu grup – weterani: 59,6% i respondenci z grupy porównawczej – 62,7%. Poziom niski aspiracji przejawia co odpowiednio: 13,5% weteranów i 14,9% żołnierzy bez doświadczenia w służbie poza granicami kraju).

Tabela 34. Poziom aspiracji badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom aspiracji	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 8 pkt)	14	13,5	20	14,9	10,48	2,25	10,36	2,39	0,410	0,686
Przeciętny (8–12 pkt)	62	59,6	84	62,7						
Wysoki (powyżej 12 pkt)	28	26,9	30	22,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

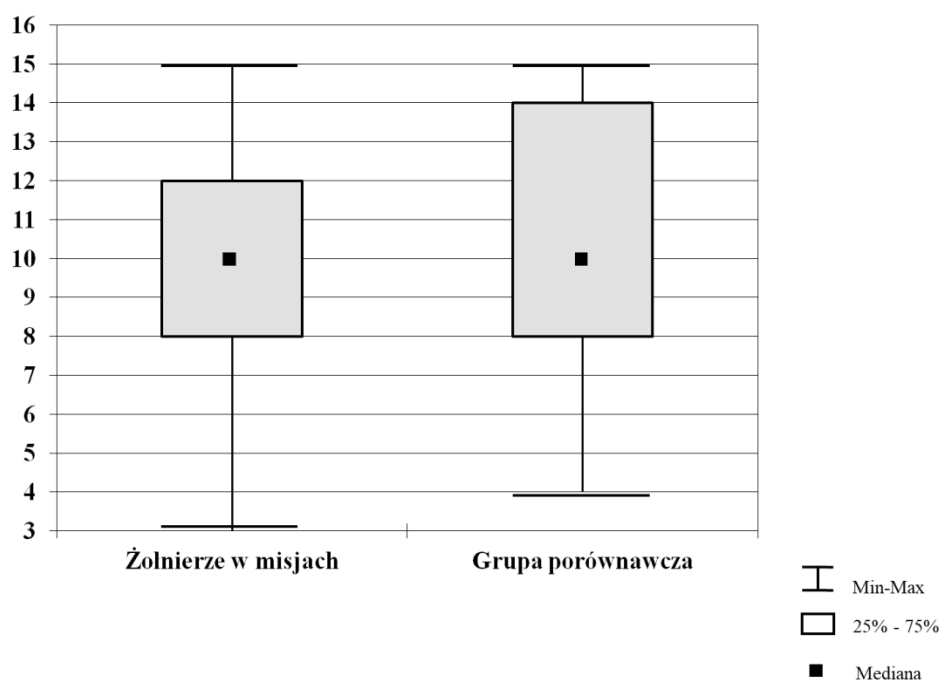
Dalsza analiza wykazała, że około 2/3 badanych zarówno żołnierzy biorących udział w misjach zagranicznych (67,5%), jak i żołnierze służący w kraju (68,7%) stawiają sobie bardzo wysokie oraz wysokie wymagania w pracy. Na poziomie przeciętnym wymagania

stawia sobie co czwarty weteran (25,0%) i częściej niż co czwarty żołnierz służący w kraju (28,4%).

Odsetek weteranów stawiających sobie raczej niskie wymagania jest wyższy w porównaniu do żołnierzy służących w kraju (odpowiednio: 7,7% i 3,0%).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem cywilnym ($p<0,005$), stażem służby wojskowej ($p<0,008$), płcią ($p<0,036$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p<0,006$) a ich poziomem aspiracji. Osoby, które uzyskały inne wykształcenie (66,7%), ze stażem służby wojskowej 1–4 lata (65,6%), kobiety (70,6%), zajmujące inne stanowiska (77,5%), służące w małych garnizonach (72,7%) oraz te, które służą w bardzo dużych garnizonach (78,6%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom aspiracji.

Następnym analizowanym wskaźnikiem jest **wytrwałość w działaniu**. Wytrwałość w działaniu żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=10,31$, medianą 10,00, dominantą 10,00, odchyleniem standardowym $SD=3,02$, skośność -0,04 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,69 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 3,00 i maksimum 15,00. Natomiast wytrwałość w działaniu żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=10,39$, medianą 10,00, dominantą 9,00, odchyleniem standardowym $SD=3,36$, skośność -0,21 (rozkład lewoskośny), kurioza -1,10 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 4,00 i maksimum 15,00.



Wykres 25. Wytrwałość w działaniu badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze służący w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej wykazują podobny poziom wytrwałości w działaniu – wartość t empirycznego wynosi $|0,190|$ przy $p=0,847$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Tabela 35. Wytrwałość w działaniu badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 7 pkt)	10	9,6	22	16,4	10,31	3,02	10,39	3,36	-0,190	0,847
Przeciętny (7–13 pkt)	72	69,2	78	58,2						
Wysoki (powyżej 13 pkt)	22	21,2	34	25,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

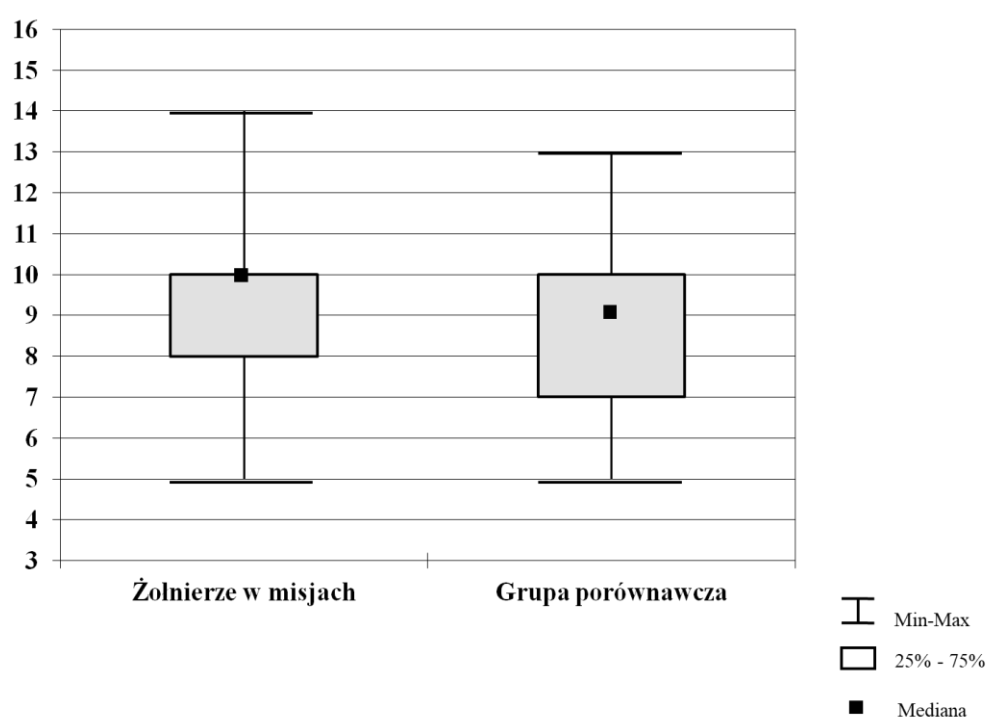
Wysoki poziom wytrwałości w działaniu wykazuje co piąty badany weteran (21,2%), natomiast w grupie porównawczej co czwarty żołnierz (25,4%). Z kolei wytrwałość w działaniu na poziomie przeciętnym wykazuje większość respondentów i jest on zbliżony w obu grupach. Wśród weteranów stanowi to odpowiednio 69,2% i w grupie porównawczej 58,2%. Warto zauważyć, że wyższy jest wynik niskiej wytrwałości w działaniu w grupie żołnierzy odbywających służbę w warunkach pokoju (16,4%) niż wśród weteranów (9,6%). Prawdopodobnie jest to spowodowane tym, iż weterani mieli możliwość skonfrontować swoje umiejętności i zweryfikować swoje możliwości w polu walki w czasie misji zagranicznych, czego nie doświadczyła grupa porównawcza.

Należy podkreślić, iż 46,1% weteranów wykazuje wzrost zaangażowania w osiągnięcie celu, pomimo odniesionych niepowodzeń, w porównaniu do 41,8% żołnierzy z grupy porównawczej. Większy jest także odsetek żołnierzy z grupy porównawczej (19,4%), których zaangażowanie w osiągnięcie celu maleje, kiedy w trakcie dążenia do zrealizowania zadania odnoszą niepowodzenia. Weterani w mniejszym stopniu rezygnują z działań w celu osiągnięcia celu (15,4%).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształcenie cywilnym ($p<0,000$), wiekiem ($p<0,000$), stażem służby wojskowej ($p<0,000$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p<0,036$) a poziomem ich wytrwałości w działaniu.

Żołnierze, którzy ukończyli studia magisterskie (88,2%), w wieku 35–39 lat (80,8%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (76,9%) oraz służący w bardzo dużych garnizonach (78,6%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom wytrwałości w działaniu.

Kolejnym analizowanym wskaźnikiem motywacji osiągnięć zawodowych jest **Efekt Zeigarnik** (dążenie do przewyżczania porażek). Efekt Zeigarnik żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=9,50$, medianą $10,00$, dominantą $10,00$, odchyleniem standardowym $SD=1,78$, skośność $0,07$ (rozkład prawoskośny), kurioza $0,25$ (rozkład wysmuklony) oraz minimum $5,00$ i maksimum $14,00$. Natomiast Efekt Zeigarnik żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=8,75$, medianą $9,00$, dominantą $10,00$, odchyleniem standardowym $SD=1,62$, skośność $0,01$ (rozkład prawoskośny), kurioza $-0,37$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum $5,00$ i maksimum $13,00$.



Wykres 26. Efekt Zeigarnik (dążenie do przewyżczania porażki) badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej prezentują różny poziom Efektu Zeigarnik – wartość t empirycznego wynosi $|3,370|$ przy $p=0,001$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego ($1,960$). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych ($9,50$) prezentują wyższy poziom Efektu Zeigarnik niż żołnierze z grupy porównawczej ($8,75$).

Okazuje się, że co czwarty badany weteran przejawia wysoki poziom dążenia do przewyżczania porażki w służbie ($25,0\%$), wynik ten jest wyraźnie wyższy,

w porównaniu do grupy porównawczej, w której jedynie co ósmy badany żołnierz (11,9%) przejawia wysoki poziom tego wskaźnika.

Tabela 36. Efekt Zeigarnik (dążenie do przewyższania porażki) badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 7 pkt)	4	3,8	10	7,5	9,50	1,78	8,75	1,62	3,370	0,001
Przeciętny (7–10 pkt)	74	71,2	108	80,6						
Wysoki (powyżej 10 pkt)	26	25,0	16	11,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Wyraźnie jednak więcej żołnierzy służących w kraju w warunkach pokoju (80,6%) niż w wojskowych misjach zagranicznych (71,2%) ocenia poziom Efektu Zeigarnik jako przeciętny. Wyjaśnienia należy upatrywać w warunkach służby żołnierzy z grupy porównawczej, którzy nie musieli konfrontować swojej swoich umiejętności i możliwości działania w warunkach zagrożenia zdrowia i życia. Znacznie mniej żołnierzy służących w misjach zagranicznych (3,8%) niż żołnierzy z grupy porównawczej (7,5%) charakteryzuje się niskim dążeniem do przewyższania porażki. Należy wnioskować, że Efekt Zeigarnik, czyli dążenie do przewyższania porażki w grupie żołnierzy biorących udział w misjach zagranicznych jest czynnikiem motywującym do dokończenia zadań już rozpoczętych, tak by móc w pełni podjąć nowe rozkazy od przełożonych.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,000$) oraz udziałem w misjach ($p < 0,022$) a poziomem Efektu Zeigarnik. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%) oraz żołnierze, którzy nie służyli w wojskowych misjach zagranicznych (80,6%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom dążenia do przewyższania porażki.

Dalsza szczegółowa analiza materiału empirycznego wskazuje, że wyraźnie więcej żołnierzy biorących udział w misjach zagranicznych (55,7%), niż żołnierzy pełniących służbę w kraju (44,8%), bardzo długo pamięta o realizacji swoich pragnień, planów, których z jakiś powodów musieli zaniechać. Natomiast podobnie przez pewien czas pamiętają o nich zarówno żołnierze misyjni, jak i żołnierze z grupy porównawczej (wyniki odpowiednio: 34,6 i 37,3%). Zauważyć należy, że jedynie 9,9% weteranów raczej krótko pamięta o wykonaniu swoich planów i zadań, w porównaniu do żołnierzy pełniących służbę w kraju (17,9%). Jak pokazuje dalsza analiza, ponad połowa badanych z grupy porównawczej (51,8%) o swoich niepowodzeniach w pracy zawodowej łatwo i dość łatwo zapomina, w porównaniu

do weteranów (21,2%). Natomiast o swoich niepowodzeniach w pracy zawodowej pamięta co drugi weteran przez pewien czas i co trzeci żołnierz z grupy porównawczej.

Prawdopodobnie żołnierze wyjeżdżający na misje zagraniczne są bardziej zmotywowani i bardziej zależy im na dobrze wykonywanej pracy i służbie i jeśli napotkają na niepowodzenie, starają się je analizować i przejawiają tendencję do ruminacji, czyli do przetwarzania tych niepowodzeń i myślenia o nich. Potwierdzają to dalsze wyniki badań. Co czwarty weteran dość długo i długo pamięta o swoich niepowodzeniach zawodowych, w porównaniu do żołnierzy służących tylko w kraju (wynik odpowiednio: 14,9%).

Z kolei co czwarty żołnierz weteran (25,0%) i częściej niż co piąty żołnierz z grupy porównawczej (22,4%) często i bardzo często powracają do realizacji planów zawodowych, których dawniej nie mogli zrealizować. W porównywalnym stopniu zarówno żołnierze wyjeżdżający na misje, jak i żołnierze służący w kraju czasami powracają do realizacji planów zawodowych, których dawniej nie mogli zrealizować (wyniki odpowiednio: 44,2% i 44,8%). Należy zauważyć, że na podobnym poziomie rzadko i bardzo rzadko powracają do realizacji swoich planów zawodowych, których nie mogli zrealizować żołnierze zarówno misyjni, jak i służący w kraju (wyniki odpowiednio: 30,8% i 32,9%).

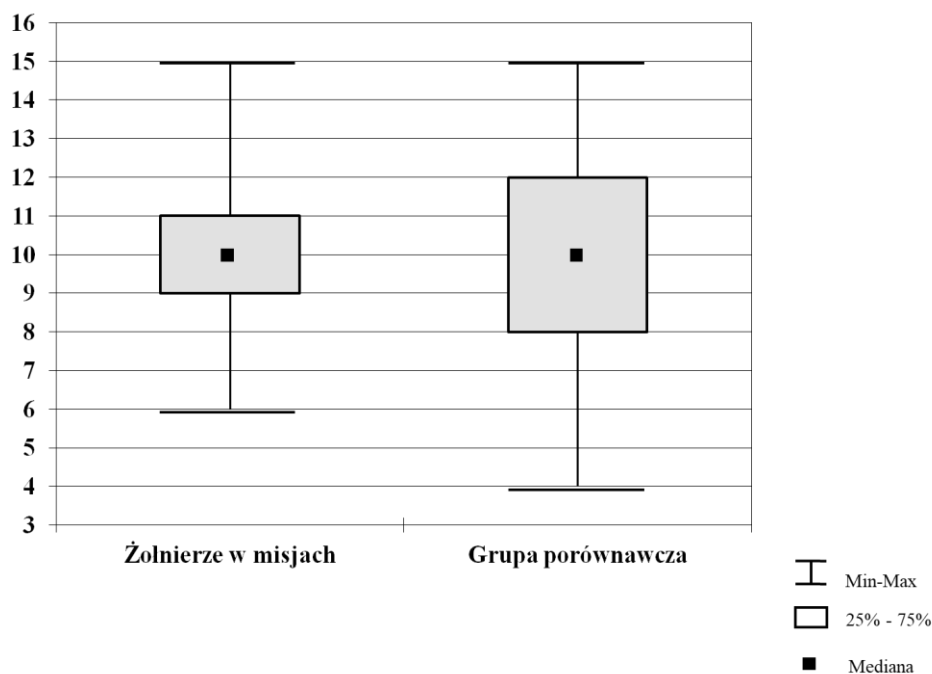
Kolejnym analizowanym elementem motywacji osiągnięć zawodowych jest **planowanie przyszłości**. Planowanie przyszłości żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=10,54$, medianą 10,00, dominantą 10,00, odchyleniem standardowym $SD=1,91$, skośność 0,29 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,57 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 6,00 i maksimum 15,00.

Natomiast planowanie przyszłości żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=10,01$, medianą 10,00, dominantą 10,00, odchyleniem standardowym $SD=2,30$, skośność -0,10 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,25 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 4,00 i maksimum 15,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom planowania przyszłości – wartość t empirycznego wynosi $|1,920|$ przy $p=0,056$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960) (tabela 37).

Wyniki analizy statystycznej pokazują, że w podobnym wysokim stopniu planuje przyszłość co szósty badany z grupy podstawowej (15,4%) i z grupy porównawczej (16,4%). Wyraźnie jednak więcej żołnierzy służących w misjach poza granicami kraju (80,8%) niż służących w kraju w warunkach pokoju (67,2%) jedynie w stopniu przeciętnym planuje swoją przyszłość. Zdecydowanie więcej żołnierzy służących w kraju (16,4%) niż żołnierzy

weteranów (3,8%) raczej nie poświęca swej uwagi planowaniu przyszłości, żyjąc „dnem bieżącym”.



Wykres 27. Planowanie przyszłości przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Tabela 37. Planowanie przyszłości przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 8 pkt)	4	3,8	22	16,4	10,54	1,91	10,01	2,30	1,920	0,056
Przeciętny (8–12 pkt)	84	80,8	90	67,2						
Wysoki (powyżej 12 pkt)	16	15,4	22	16,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych uczestników wojskowych misji zagranicznych: wykształceniem wojskowym ($p < 0,010$), stażem służby wojskowej ($p < 0,022$) a ich poziomem planowania przyszłości. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%), osoby ze stażem służby wojskowej 10–14 lat (82,0%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom planowania przyszłości.

Należy jednak podkreślić, iż co trzeci żołnierz wyjeżdżający na misje poza granicami kraju (36,5%) i co czwarty żołnierz odbywający służbę w kraju (26,9%) każde przedsięwzięcie, które ma dla niego duże znaczenie planuje na długo przed jego realizacją. Co drugi badany zarówno z grupy podstawowej (51,9%), jak i grupy porównawczej (59,7%) planuje każde

przedsięwzięcie, które jest dla niego istotne, na pewien czas naprzód. Jak się okazuje, co dziewiąty badany respondent z grupy podstawowej (11,5%) i co siódmy z grupy porównawczej (13,4%) w ogóle nie planuje każdego przedsięwzięcia, które ma dla niego dużą wartość.

Dalsze analizy statystyczne pokazują, że badani zarówno z grupy podstawowej, jak i grupy porównawczej od czasu do czasu podobnie myślą o swojej przyszłości (wyniki odpowiednio: 25,0 i 26,9%). Znacznie więcej żołnierzy służących w kraju (13,4%) w porównaniu do żołnierzy weteranów misyjnych (9,6%) rzadko i bardzo rzadko myśli o swojej przyszłości i dalszych planach.

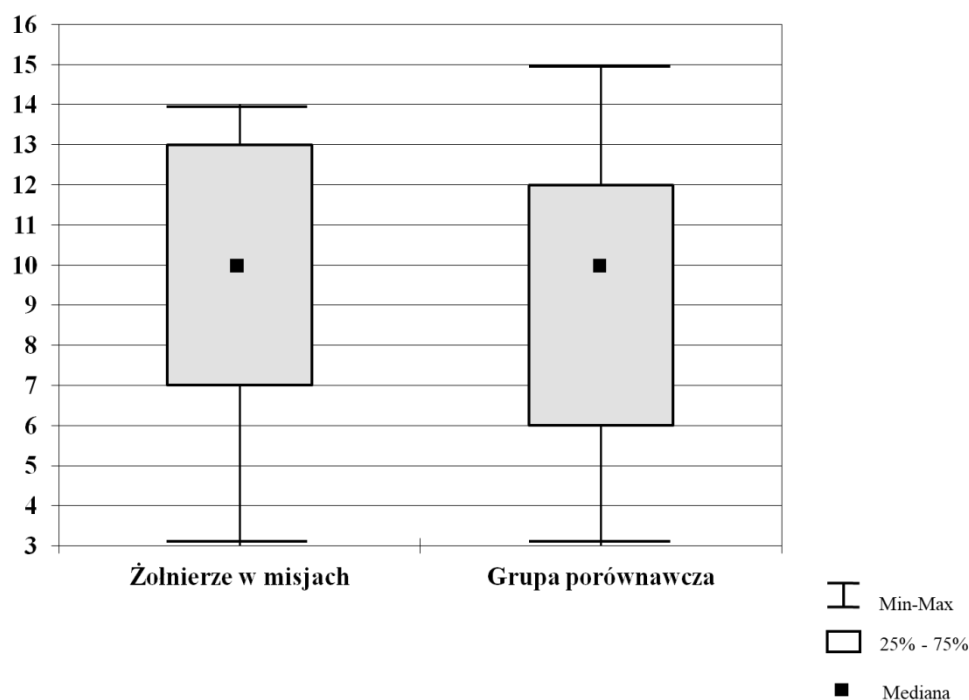
Zdecydowana większość żołnierzy weteranów (78,8%) preferuje realizację celów średniodystansowych w porównaniu do żołnierzy służących w kraju (50,7%). Natomiast co czwarty żołnierz służący w kraju (26,9%) i co szósty żołnierz wyjeżdżający na misje poza jego granicami (17,3%) lubi realizować długodystansowe cele zawodowe. Taki wynik można wyjaśnić doświadczeniem i realizacją zadań w czasie udziału w misjach zagranicznych, które niejednokrotnie wymagają planowania i skrupulatnego organizowania pracy własnej i nastawienia na realizację właśnie celów średniodystansowych. Dynamika sytuacji i wiele niewiadomych nie pozwalają bowiem na dłuższe planowanie.

W następnej kolejności analizie poddano **akceptację odraczania gratyfikacji**. Akceptacja odraczania gratyfikacji żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=9,46$, medianą 10,00, dominantą 14,00, odchyleniem standardowym $SD=3,61$, skośność -0,25 (rozkład lewoskośny), kurioza -1,28 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 3,00 i maksimum 14,00.

Natomiast akceptacja odraczania gratyfikacji żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=9,31$, medianą 10,00, dominantą 10,00, odchyleniem standardowym $SD=3,31$, skośność -0,12 (rozkład lewoskośny), kurioza -1,00 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 3,00 i maksimum 15,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom akceptacji odraczania gratyfikacji – wartość t empirycznego wynosi $|0,330|$ przy $p=0,745$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Wyniki analizy empirycznej pozwalają stwierdzić, że zdecydowanie więcej żołnierzy wyjeżdżających na misje zagraniczne (30,8%), w porównaniu do grupy żołnierzy służących w kraju (22,4%), uzyskało wynik wysoki wskaźnika określającego ich akceptację odraczania gratyfikacji.



Wykres 28. Akceptacja odraczania gratyfikacji przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Tabela 38. Akceptacja odraczania gratyfikacji przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	P
Niski (poniżej 8 pkt)	22	21,1	22	16,4	9,46	3,61	9,31	3,31	0,330	0,745
Przeciętny (8–12 pkt)	50	48,1	82	61,2						
Wysoki (powyżej 12 pkt)	32	30,8	30	22,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Zdecydowanie więcej jest żołnierzy, którzy służą w kraju (61,2%), w porównaniu do żołnierzy weteranów (48,1%), którzy na poziomie przeciętnym akceptują odraczanie gratyfikacji. Co piąty żołnierz uczestnik misji zagranicznych (21,1%) i co szósty żołnierz bez tego doświadczenia (16,4%) uzyskali wynik niski wskaźnika akceptacja odraczania gratyfikacji.

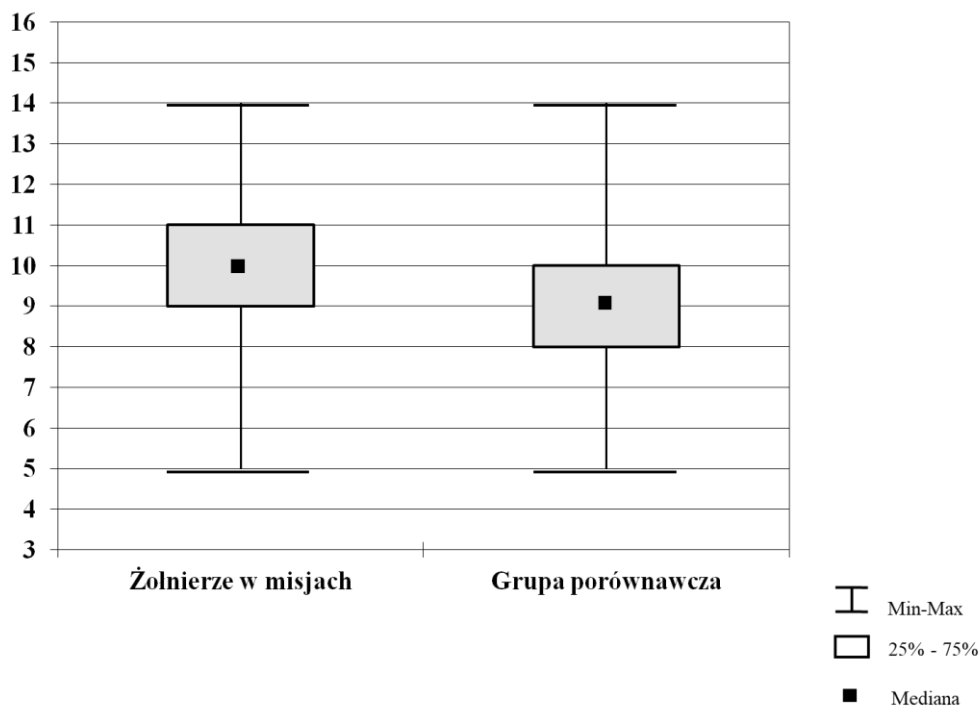
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,000$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,000$), wiekiem ($p < 0,012$), stażem służby wojskowej ($p < 0,025$) oraz zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,000$) a ich poziomem akceptacji odraczania gratyfikacji. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (71,1%), którzy ukończyli studia magisterskie (64,7%), w wieku 30–34 lata (62,2%), ze stażem służby wojskowej 1–4 lata (62,5%) oraz zajmujący stanowiska sztabowe (71,4%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom akceptacji odraczania gratyfikacji.

Dalsze analizy empiryczne wykazują, że częściej żołnierze weterani (32,6%) niż żołnierze z grupy porównawczej (26,9%) obowiązki bądź zadania, które uważają za nudne mimo że są ważne, odkładają na później i zabierają się do przyjemniejszych zajęć. Na podobnym poziomie żołnierze z grupy kontrolnej i porównawczej zabierają się do zajęć przyjemniejszych (wyniki odpowiednio: 36,5 i 32,8%). Zdecydowanie większy jest odsetek żołnierzy z grupy porównawczej, niż żołnierzy weteranów, którzy rzadko i bardzo rzadko nudne obowiązki i zadania odkładają w czasie i biorą się za wykonanie tych przyjemniejszych i dających więcej satysfakcji (wyniki odpowiednio: 40,2 i 30,2%).

Uzyskane dane statystyczne wyraźnie wskazują, że więcej jest żołnierzy z grupy misyjnej (59,6%) niż żołnierzy służących w kraju (40,3%), którzy wolą przełożonego, który daje zadania wyjątkowo ciekawe, mimo że są one czasem wyraźnie nudne. Natomiast zdecydowanie więcej jest żołnierzy z grupy porównawczej, którzy preferują przełożonego, który zawsze daje przeciętnie ciekawe zadania (odpowiednio: 44,8%; 22,4%). Co dziewiąty weteran (11,5%) i co siódmy żołnierz z grupy porównawczej (14,9%) nie ma szczególnych preferencji związanych z tym, jakie zadania otrzymuje od przełożonych i z jakim stopniem trudności.

Analizując **spostrzeganie wartości czasu**, stwierdzono, że w przypadku weteranów wskaźnik ten charakteryzuje się średnią $M=9,88$, medianą 10,00, dominantą 9,00, odchyleniem standardowym $SD=1,99$, skośność -0,05 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,25 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 5,00 i maksimum 14,00. Natomiast spostrzeganie wartości czasu żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=9,21$, medianą 9,00, dominantą brak, odchyleniem standardowym $SD=1,70$, skośność -0,05 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,59 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 5,00 i maksimum 14,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej prezentują różny poziom spostrzegania wartości czasu – wartość t empirycznego wynosi $|2,770|$ przy $p=0,006$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (9,88) prezentują wyższy poziom spostrzegania wartości czasu niż żołnierze z grupy porównawczej (9,21) (tabela 39).



Wykres 29. Spozrzedanie wartosci czasu przez badanych zolnierzy – porownanie grup

Tabela 39. Spozrzedanie wartosci czasu przez badanych zolnierzy – porownanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ²	P
Niski (poniżej 7 pkt)	4	3,8	8	6,0	9,88	1,99	9,21	1,70	2,770	0,006
Przeciętny (7–11 pkt)	78	75,0	112	83,6						
Wysoki (powyżej 11 pkt)	22	21,2	14	10,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Wyniki badań empirycznych wskazują, że wysoki poziom spostrzegania wartości czasu częściej prezentują żołnierze biorący udział w misjach zagranicznych (21,2%) w porównaniu do grupy żołnierzy służących w kraju (10,4% badanych). Natomiast wyraźnie więcej jest badanych z grupy porównawczej (83,6%) którzy uzyskali wynik przeciętny w spostrzeganej wartości czasu, w porównaniu do grupy żołnierzy weteranów (75,0%). Na poziomie niskim spostrzega wartość czasu zaledwie 6,0% badanych z grupy porównawczej i 3,8% żołnierzy z grupy misyjnej.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,000$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,000$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,032$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,002$) a ich poziomem spostrzegania wartości czasu. Żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (84,0%), osoby z wykształceniem średnim (87,3%), zajmujący inne stanowiska (87,5%) oraz służący

w średnich garnizonach (84,6%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom spostrzegania wartości czasu.

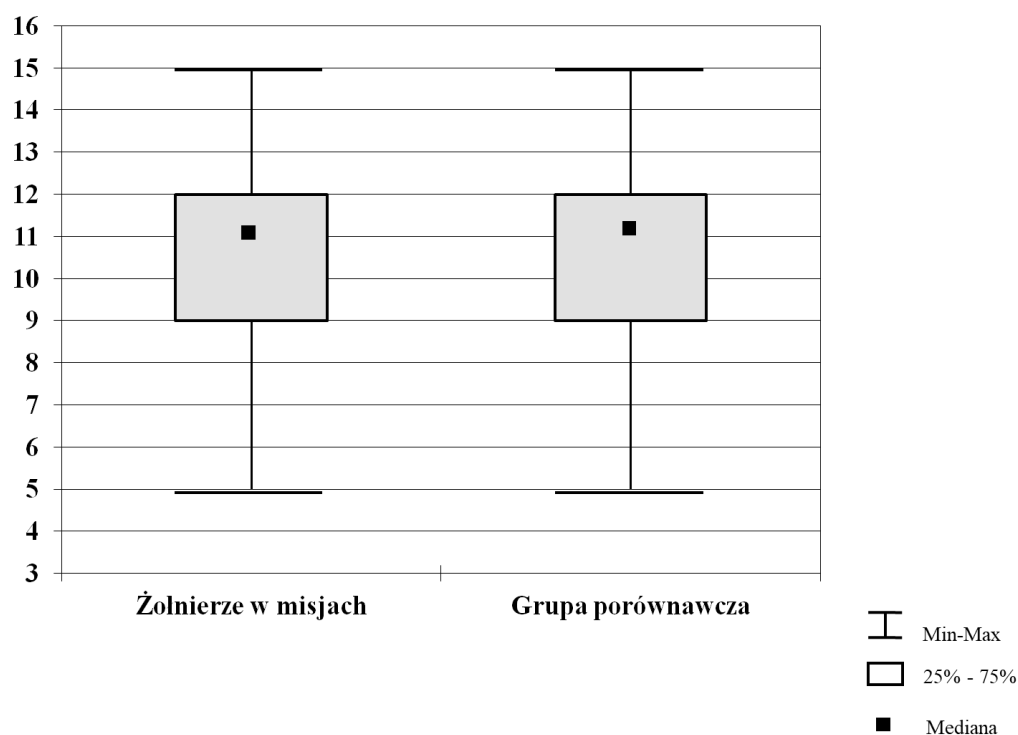
Jak ustalono, co trzeci żołnierz biorący udział w misjach poza granicami kraju (32,6%) deklaruje, że często i bardzo często ma uczucie przykrego niepokoju, że nie dość intensywnie wykorzystuje czas przeznaczony na sprawy zawodowe. Natomiast w grupie porównawczej takie przykre uczucie niepokoju miewa jedynie co ósmy badany respondent (12,0%). Na podobnym poziomie ten niepokój od czasu do czasu towarzyszy zarówno respondentom z grupy misyjnej, jak i respondentom z grupy porównawczej (odpowiednio: 32,7 i 37,3%). Zdecydowana większość żołnierzy służących w kraju rzadko miewa wyżej opisywane uczucie przykrego niepokoju (40,3%). W grupie żołnierzy weteranów to przykre uczucie występuje u co trzeciego badanego (28,8%). Z przykrym uczuciem niepokoju związanego z nie dość intensywnym wykorzystywaniem czasu na sprawy zawodowe nigdy nie zetknęło się jedynie 5,8% weteranów i 10,4% żołnierzy z grupy porównawczej.

Okazuje się, że zarówno co piąty żołnierz biorący udział w misjach (21,1%), jak i żołnierz z grupy porównawczej (22,4%) przeważnie nie ma czasu na przyjemności i rozrywki. Natomiast zwykle deficyt ten odczuwa co piąty żołnierz wyjeżdżający na misje zagraniczne (19,2%) i co trzynasty (7,5%) żołnierz pełniący służbę jedynie w kraju. Także co trzeci weteran (36,5%) i żołnierz bez tego doświadczenia (35,8%), deklaruje, że niekiedy ma zbyt mało czasu, by zająć się przyjemnościami i różnymi innymi rozrywkami. Znacznie więcej żołnierzy służących w kraju (32,8%) w porównaniu do żołnierzy wyjeżdżających na misje (23,1%) deklaruje więc, że zazwyczaj ma dostatecznie dużo czasu, by móc go poświęcić na różne przyjemności i rozrywki.

Dalsza analiza wykazuje, że zarówno żołnierze wyjeżdżający na misje, jak i żołnierze bez tego doświadczenia deklarują, że jeśli nie mają pilnych lub ważnych obowiązków do wykonania, to czas nigdy im się nie dłuży (odpowiednio: 11,5 i 10,4%). Przy braku pilnych obowiązków lub zadań czas rzadko dłuży się znacznej większości badanych (odpowiednio: 40,4 i 47,8%). Niemalże na podobnym poziomie żołnierze z obu grup stwierdzają, że często i bardzo często czas dłuży im się przy braku pilnych lub ważnych obowiązków do wykonania (weterani – 46,1% i grupa porównawcza – 40,3%). Jedynie pojedynczym respondentom zarówno z grupy weteranów, jak i z grupy porównawczej czas zawsze się dłuży przy braku istotnych obowiązków służbowych (odpowiednio: 1,9 i 1,5%).

Samozaufanie to kolejny wskaźnik motywacji osiągnąć zawodowych. Stwierdzono, że w przypadku żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych wskaźnik ten charakteryzuje się średnią $M=10,54$, medianą 11,00, dominantą 11,00, odchyleniem

standardowym $SD=2,09$, skośność $-0,19$ (rozkład lewoskośny), kurioza $-0,17$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum 5,00 i maksimum 15,00. Natomiast samozaufanie żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=10,63$, medianą 11,00, dominantą 11,00, odchyleniem standardowym $SD=2,25$, skośność $-0,01$ (rozkład lewoskośny), kurioza $-0,09$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum 5,00 i maksimum 15,00.



Wykres 30. Samozaufanie badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom samozaufania – wartość t empirycznego wynosi $|0,310|$ przy $p=0,754$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960) (tabela 40).

Tabela 40. Samozaufanie badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t^e	P
Niski (poniżej 8 pkt)	8	7,7	12	9,0	10,54	2,09	10,63	2,25	-0,310	0,754
Przeciętny (8–12 pkt)	76	73,1	100	74,6						
Wysoki (powyżej 12 pkt)	20	19,2	22	16,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Badani żołnierze charakteryzują się podobnym poziomem wyników uzyskanych w zakresie samozaufania. Zdecydowana większość badanych żołnierzy zarówno z grupy żołnierzy biorących udział w misjach, jak i żołnierzy z grupy porównawczej uzyskała poziom

przeciętny na tej skali (odpowiednio: 73,1 i 74,6%). Ustalono, że wysoką wartość tego wskaźnika uzyskał co piąty żołnierz biorący udział w misjach (19,2%) i co szósty żołnierz służący w kraju (16,4%). Należy zauważyć, iż nieliczni badani wykazują raczej małe zaufanie do własnych kompetencji i możliwości realizacji różnych zadań. Więcej żołnierzy z grupy porównawczej (9,0%) niż żołnierzy służących poza granicami kraju (7,7%) uzyskało niski wynik określający ich samozaufanie do własnej wiedzy i umiejętności.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p<0,003$), wykształceniem cywilnym ($p<0,000$) oraz zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p<0,000$), a ich poziomem samozaufania. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%), osoby ze średnim wykształceniem (77,5%) oraz żołnierze zajmujący stanowiska zabezpieczenia (82,6%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom samozaufania.

Analiza empiryczna pokazuje, że nieuzasadnione obawy i niepokoje towarzyszące nowemu zadaniu zawodowemu, które jest związane z jego nie wykonaniem występuje bardzo często i często u co szóstego żołnierza biorącego udział w misjach poza granicami kraju (17,3%) i u co siódmego żołnierza służącego w kraju (13,5%). Od czasu do czasu nieuzasadniony niepokój i lęk związany z nowym zadaniem zawodowym pojawia się zarówno w grupie żołnierzy weteranów, jak i w grupie porównawczej (odpowiednio: 30,8 i 31,3%). Wśród wszystkich badanych żołnierzy zdecydowana większość, w tym z przewagą żołnierzy weteranów, w porównaniu do żołnierzy służących w kraju, deklaruje, że ten nieuzasadniony niepokój w sytuacji nowego zadania zawodowego pojawia się rzadko (wyniki odpowiednio: 42,3 i 40,3%). Natomiast zdecydowanie więcej żołnierzy z grupy porównawczej (14,9%), niż weteranów (9,6%) deklaruje, że nieuzasadniony niepokój i obawa przed niewykonaniem nowego zadania zawodowego nigdy u nich nie wystąpiły.

W trakcie badania żołnierze zostali poproszeni o określenie swojej pewności siebie w porównaniu z innymi ludźmi, z którymi mają kontakt w pracy zawodowej. Analiza materiału empirycznego wskazuje, że żołnierze z obu grup na podobnym poziomie deklarują swoją pewność siebie. Za osobę pewną siebie uważa co szósty weteran (17,3%) i żołnierz służący w kraju (16,4%). Swoją pewność siebie na przeciętnym poziomie ocenia co siódmy weteran (13,5%) i żołnierz służący w kraju (14,9%). Natomiast nieznacznie więcej żołnierzy służących w kraju (32,8%) niż żołnierzy biorących udział w misjach zagranicznych (28,8%) uważa siebie za osoby raczej pewne siebie. Jak się okazuje, co czwarty żołnierz (26,9% w obu grupach) deklaruje, że uważa siebie za osobę bardzo pewną. Dalsza analiza pozwala zauważyć, iż

poczucie niepewności w kontakcie z innymi ludźmi w pracy zawodowej deklaruje nieznacznie więcej żołnierzy weteranów (13,5%) niż żołnierzy służących w kraju (9,0%).

Następnie poproszono wszystkich żołnierzy o określenie, czy cele, do których dążą w pracy udaje im się osiągnąć, czy też są one poza ich zasięgiem. Co trzeci badany weteran (36,5%) i żołnierz z grupy porównawczej (37,3%) oszacował, że zawsze udaje im się prędzej czy później osiągnąć założone cele w pracy zawodowej. Co drugi żołnierz wyjeżdżający na misje (48,1%) i co trzeci służący w kraju (37,3%) przeważnie uzyskuje sukces w swoich dążeniach zawodowych. Ociąga cele w pracy zawodowej od czasu do czasu co czwarty żołnierz służący w kraju (22,4%) i co szósty weteran misji poza granicami kraju (15,4%). Jedynie pojedynczy żołnierze z grupy porównawczej (3,0%) wskazali, że czasami nie udaje im się osiągnąć celów zawodowych z przyczyn zewnętrznych, niezależnych od nich samych. Takiej odpowiedzi nie udzielił żaden żołnierz służący poza granicami kraju. Warto także podkreślić, iż wśród badanych respondentów żaden nie zaznaczył odpowiedzi, że ma wyraźnego pecha w realizacji własnych dążeń zawodowych. Tym samym należy skonstatować, że badani żołnierze dążą do osiągania i realizacji celów zawodowych, które przeważnie udaje im osiągać. Nieliczni tylko respondenci, którzy nie osiągają założonych celów, wskazują jako przyczynę czynniki zewnętrzne. Tym samym swoich niepowodzeń nie wiążą z własną osobą, lecz uwarunkowaniami sytuacyjnymi.

W dalszych analizach uwagę skupiono na **koncentracji na zadaniu** badanych żołnierzy jako kolejnym już wskaźniku motywacji osiągnięć zawodowych. W odniesieniu do żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych wskaźnik ten charakteryzuje się średnią $M=9,77$, medianą 11,00, dominantą 11,00, odchyleniem standardowym $SD=3,28$, skośność -0,45 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,43 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 3,00 i maksimum 15,00. Natomiast koncentracja na zadaniu żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=8,67$, medianą 9,00, dominantą 11,00, odchyleniem standardowym $SD=3,17$, skośność -0,05 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,53 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 3,00 i maksimum 15,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej prezentują różny poziom koncentracji na zadaniu – wartość t empirycznego wynosi $|2,600|$ przy $p=0,010$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (9,77) prezentują wyższy poziom koncentracji na zadaniu niż żołnierze z grupy porównawczej (8,67) (tabela 41).

Tabela 41. Koncentracja na zadaniu badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	P
Niski (poniżej 6 pkt)	14	13,5	24	17,9	9,77	3,28	8,67	3,17	2,600	0,010
Przeciętny (6–12 pkt)	68	65,4	96	71,6						
Wysoki (powyżej 12 pkt)	22	21,1	14	10,5						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Wysoki poziom koncentracji na zadaniu przejawia co piąty żołnierz biorący udział w misjach zagranicznych (21,1%) i zaledwie co dziesiąty żołnierz służący w kraju (10,5%). Przeciętny poziom koncentracji na zadaniu przejawia znacznie więcej żołnierzy z grupy porównawczej (71,6%) niż żołnierzy weteranów (65,4%). Z kolei niski poziom koncentracji na zadaniu przejawia co piąty żołnierz z grupy porównawczej (17,9%) i co siódmy żołnierz weteran (13,5%). Żołnierze służący więc w ekstremalnych warunkach, pełnych zagrożeń dla życia i zdrowia w większym stopniu, niż żołnierze służący w warunkach bez tych zagrożeń koncentrują swoją uwagę na wykonaniu powierzonych im zadań. Czynią je priorytetowymi w swoim działaniu.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,007$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,011$) oraz zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,003$) a ich poziomem koncentracji na zadaniu badanych wojskowych. Żołnierze, którzy ukończyli inne szkoły wojskowe (75,7%), osoby z wykształceniem średnim (71,8%) oraz żołnierze zajmujący stanowiska sztabowe (85,7%) częściej, niż pozostali badani uzyskali deklarują przeciętny poziom koncentracji na zadaniu.

Badani żołnierze w udzielanych odpowiedziach wskazują na różne preferencje, co do osób, z którymi woleliby pracować, gdyby mieli możliwość wyboru najbliższych współpracowników. Czterech na dziesięciu żołnierzy z grupy podstawowej (42,3%) oraz z grupy porównawczej (40,3%) preferują osoby sympatyczne, choć o niezbyt wysokich kwalifikacjach. Nieznacznie więcej jest żołnierzy służących w misjach zagranicznych (42,3%) w porównaniu do żołnierzy służących w kraju (37,3%), którzy wolą osoby o wysokich kwalifikacjach, choć są niesympatyczne w ich odbiorze. Natomiast co czwarty żołnierz służący na misjach (22,4%) i co szósty żołnierz z grupy porównawczej (15,4%) nie ma żadnych preferencji, co do osób, z którymi chciałby współpracować.

W dalszych badaniach poproszono żołnierzy, aby ocenili, z jakim dowódcą woleliby pracować, gdyby mieli możliwość dokonania takiego wyboru. Jak się okazuje, co drugi żołnierz z grupy porównawczej (47,8%), w porównaniu do żołnierzy służących na misjach

zagranicznych (30,8%) preferuje dowódcę kontaktowego i koleżeńskiego. Z kolei co drugi żołnierz weteran (50,0%), w przeciwieństwie do żołnierzy z grupy porównawczej (34,3%) wolałby pracować z dowódcą sumiennym i wymagającym. Należy odnotować także, iż co piąty żołnierz weteran (19,2%) oraz żołnierz służący w kraju (17,9%) nie ma preferencji związanych z tym, z jakim dowódcą wolałby pracować, gdyby miał możliwość wyboru.

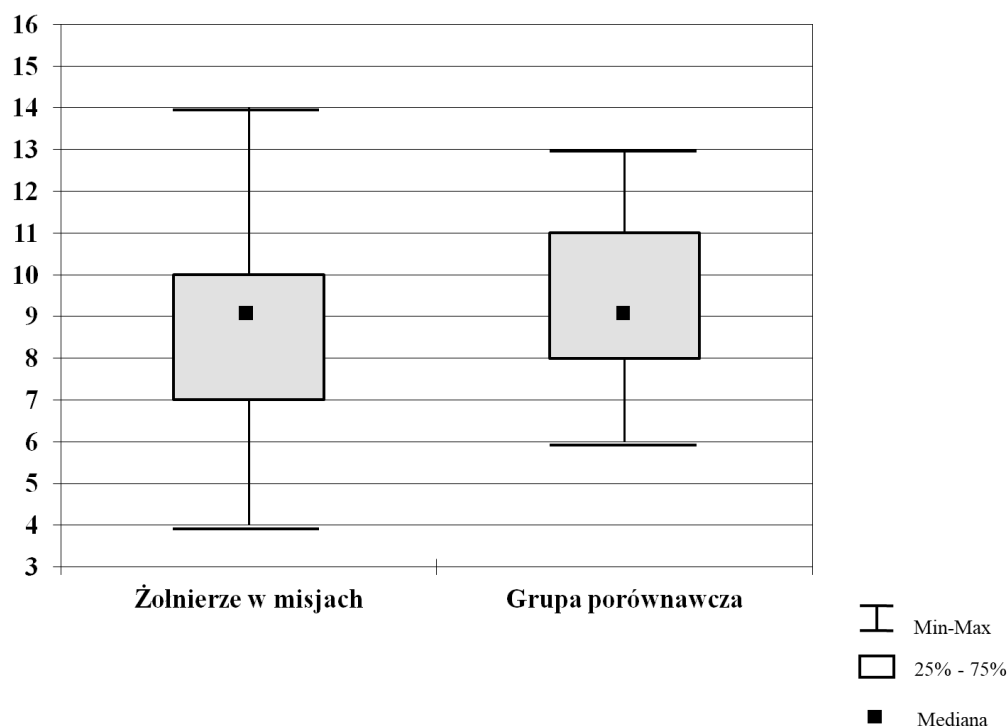
Badani żołnierze deklarowali także, z jakim kolegą im się lepiej pracuje. Zdecydowanie więcej jest żołnierzy z grupy porównawczej (46,3%) niż żołnierzy weteranów (38,5%), którym lepiej pracuje się z kolegą zdyscyplinowanym, uprzejmym, lecz przeciętnie wywiązującym się z zadań służbowych. Z kolei żołnierze weterani w większości (57,7%) kładą nacisk przy takim wyborze na osobę, która bardzo dobrze wykonywałaby zadania służbowe, lecz nie zawsze musiałaby być przykładem zdyscyplinowania. Co trzynasty żołnierz z grupy porównawczej (7,4%) i nieliczne jednostki z grupy weteranów (3,8%) nie mają konkretnych preferencji, z kim im się lepiej pracuje. Weterani preferują więc współpracę zarówno z dowódcami, jak i innymi żołnierzami, którzy wyróżniają się jakością pełnionych obowiązków i kompetencjami. Mniej ważne są dla nich takie cechy jak np. ich zdyscyplinowanie czy uprzejmość.

Brak konformizmu jest przedostatnim wskaźnikiem i zarazem składową motywacji osiągnięć zawodowych w ujęciu M. Widerszal-Bazyl (2008). Stosując metodę odchyłeń standardowych, obliczono brak konformizmu w grupie wszystkich badanych żołnierzy. Poziom przeciętny wynosi: średnia – $M=8,96$, plus/minus jedno odchylenie standardowe – $SD=1,98$, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyłeń standardowych. Stąd wysoki poziom braku konformizmu wszystkich żołnierzy wynosi powyżej 11 pkt, przeciętny poziom 7–11 pkt i niski poziom poniżej 7 pkt.

Brak konformizmu żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=8,63$, medianą 9,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=1,93$, skośność 0,17 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,06 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 4,00 i maksimum 14,00. Natomiast brak konformizmu żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=9,21$, medianą 9,00, dominantą 9,00, odchyleniem standardowym $SD=1,99$, skośność 0,21 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,75 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 6,00 i maksimum 13,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej prezentują różny poziom braku konformizmu – wartość t empirycznego wynosi $|2,250|$ przy $p=0,026$. Wartość empiryczna jest większa od t

krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (9,21) prezentują wyższy poziom braku konformizmu niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (8,63) (tabela 42).



Wykres 31. Brak konformizmu badanych żołnierzy – porównanie grup

Tabela 42. Brak konformizmu badanych żołnierzy – porównanie

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 7 pkt)	16	15,4	14	10,5	8,63	1,93	9,21	1,99	-2,250	0,026
Przeciętny (7–11 pkt)	82	78,8	102	76,1						
Wysoki (powyżej 11 pkt)	6	5,8	18	13,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Co szóstego żołnierza biorącego udział w misjach zagranicznych (15,4%) i co dziesiątego żołnierza z grupy porównawczej (10,5%) cechuje niski poziom braku konformizmu. Poziom przeciętny braku konformizmu na podobnym poziomie przejawiają zarówno żołnierze biorący udział w misjach (78,8%), jak i służący w kraju (76,1%) i jest to zdecydowana większość badanych. Wysoki poziom braku konformizmu deklaruje co siódmy badany z grupy porównawczej (13,4%) i jedynie co siedemnasty badany weteran (5,8%). Tym samym działanie w warunkach pokojowych powoduje, że żołnierze są bardziej nonkonformistami, w większym stopniu asertywni, odrzucający uległość i rezygnację

w podmiotowości. Warunki służby wojennej wymagają pełniejszego podporządkowania przełożonym i rygorom służby.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,005$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,009$) oraz zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,004$) a poziomem braku konformizmu. Żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (92,0%), osoby, które ukończyły studia licencjackie (81,8%) oraz żołnierze zajmujący stanowiska sztabowe (100,0%) częściej niż pozostali badani charakteryzują się przeciętnym poziomem braku konformizmu.

W czasie badania żołnierze byli poproszeni o oszacowanie, w jakim stopniu są skłonni zrezygnować z realizacji własnych celów, jeśli są one sprzeczne z interesami bliskich im osób. Ponad połowa badanych weteranów (53,7%) i bez mała połowa żołnierzy służących w kraju (46,3%) twierdzi, że zawsze lub przeważnie rezygnuje z realizacji własnych celów. Natomiast w połowie przypadków rezygnuje z realizacji własnych celów co czwarty weteran (25,0%) oraz częściej niż co czwarty żołnierz z grupy porównawczej (28,4%). Z kolei co piąty żołnierz służący w misjach poza granicami kraju (21,1%) i co czwarty żołnierz służący w kraju (25,4%) deklaruje, że dość rzadko lub nigdy nie rezygnuje z własnych planów na rzecz planów bliskich im osób.

Badani żołnierze odpowiedzieli także na pytanie, z jaką osobą lubią pracować, w zależności od tego, jak podchodzą do powierzanych im zagadnień zawodowych. Największy odsetek badanych zarówno weteranów (44,2%), jak i żołnierzy służących w kraju (43,3%) lubi pracować z osobami, które różnią się w pewnym stopniu w podejściu do zagadnień zawodowych. Co piąty badany weteran (21,2%) i badany z grupy porównawczej (22,4%) preferuje pracę z osobami, które w zupełnie inny sposób podchodzą do zagadnień zawodowych niż oni sami. Natomiast co trzeci badany weteran (34,6%) oraz żołnierz służący w kraju (34,3%) woli osobę, która w taki sam sposób podchodzi do zagadnień zawodowych.

Ostatnim zagadnieniem z zakresu braku konformizmu było określenie relacji między respondentami a ich kolegami w sytuacji występowania licznych kłopotów osobistych. Ponad połowa żołnierzy zarówno z grupy porównawczej (53,8%), jak i z grupy podstawowej (51,9%) jest zdania, że ich osobiste kłopoty mają małe znaczenie lub wcale nie wpływają na ich relacje i stosunek do kolegów z pracy. Przeciętny poziom wpływu osobistych kłopotów na ich stosunek do kolegów deklaruje więcej żołnierzy z grupy porównawczej (34,3%) niż z grupy podstawowej (23,1%). Jednak aż co czwarty żołnierz biorący udział w misjach poza

granicami kraju (25,0%) deklaruje, że jego problemy osobiste mają duży i bardzo duży wpływ na jego relacje z kolegami z pracy. Podobnego zdania z grupy porównawczej jest co ósmy żołnierz służący w kraju (12,0%). Tym samym w przypadku występowania osobistych problemów życiowych, żołnierze służący poza granicami są bardziej podatni na różne konflikty i zadrażnienia ze swoimi kolegami, z którymi pełnią służbę.

Ostatnim wskaźnikiem motywacji osiągnięć zawodowych poddanym analizie jest **dążenie do uznania społecznego**. Stosując metodę odchyłeń standardowych, obliczono dążenie do uznania społecznego w grupie wszystkich badanych żołnierzy.

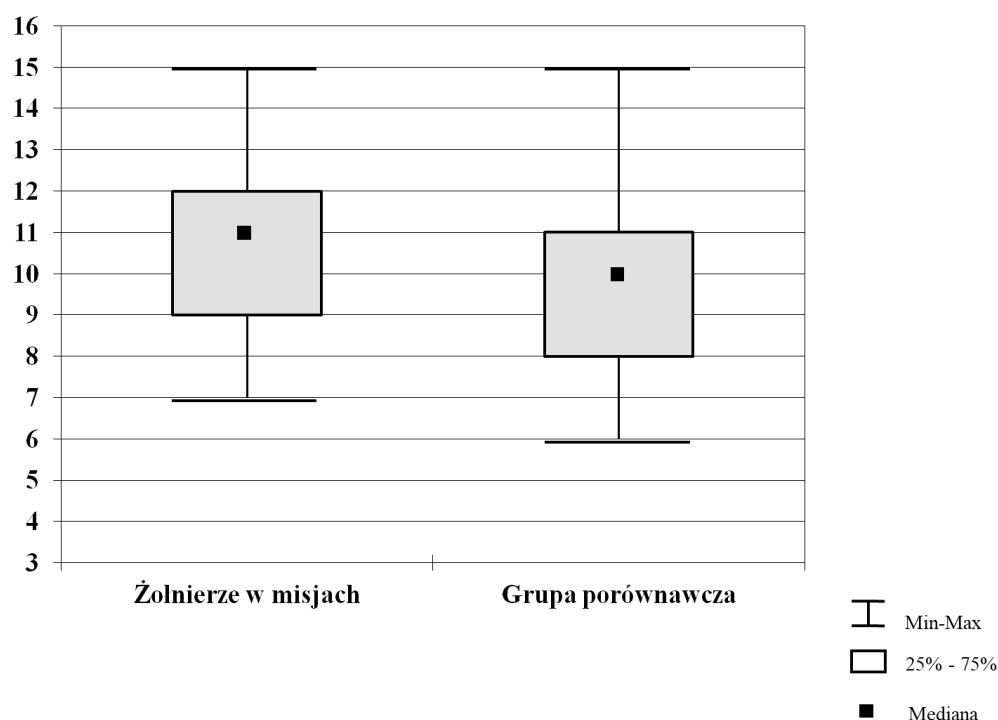
Poziom przeciętny wynosi: średnia – $M=10,18$, plus/minus jedno odchylenie standardowe – $SD=2,20$, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyłeń standardowych. Stąd wysoki poziom dążenia do uznania społecznego wszystkich żołnierzy wynosi powyżej 12 pkt, przeciętny poziom 8–12 pkt i niski poziom poniżej 8 pkt. Dążenie do uznania społecznego żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=10,48$, medianą 11,00, dominantą 11,00, odchyleniem standardowym $SD=2,20$, skośność 0,09 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,83 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 7,00 i maksimum 15,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom dążenia do uznania społecznego – wartość t empirycznego wynosi $|1,890|$ przy $p=0,060$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960) (tabela 43).

Jak się okazuje, częściej niż co ósmy żołnierz biorący udział w misjach zagranicznych (11,5%) wykazuje się wysokim poziomem dążenia do uznania społecznego, a z grupy porównawczej częściej niż co dziewiąty badany (10,5%). Przeciętny poziom częściej przejawiają żołnierze służący z kraju (74,6%) niż wyjeżdżający na misje poza granicami kraju (67,3%). Natomiast niski poziom dążenia do uznania społecznego przejawiają częściej żołnierze wyjeżdżający na misje zagraniczne (21,2%) niż służący w kraju (14,9%).

W toku dalszej analizy empirycznej stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów wojskowych misji zagranicznych: wiekiem ($p<0,003$), stażem służby wojskowej ($p<0,022$), płcią ($p<0,035$), stanem cywilnym ($p<0,002$) oraz zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p<0,000$) a poziomem dążenia do uznania społecznego. Żołnierze w wieku 35–39 lat (88,5%), ze stażem służby wojskowej 15 lat i więcej (90,9%), kobiety (88,2), żołnierze

żonaci/zamężne (79,5%) oraz żołnierze zajmujący stanowiska sztabowe (100,0%) częściej niż pozostali badani deklarują przeciętny poziom dążenia do uznania społecznego.



Wykres 32. Dążenie do uznania społecznego badanych żołnierzy – porównanie grup

Tabela 43. Dążenie do uznania społecznego badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	P
Niski (poniżej 8 pkt)	12	11,5	14	10,5	10,48	2,20	9,94	2,18	1,890	0,060
Przeciętny (8–12 pkt)	70	67,3	100	74,6						
Wysoki (powyżej 12 pkt)	22	21,2	20	14,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Dążenie do uznania społecznego to także wiara w to, że sukcesy zawodowe zależą od jednostki, a nie od czynników zewnętrznych od niej niezależnych. W grupie żołnierzy wyjeżdżających na misje zagraniczne zdecydowana większość (65,3%) ma przekonanie o tym, że sukcesy w pracy zawodowej zawsze bądź często zależą tylko od nich samych, a nie od splotu wydarzeń. W grupie porównawczej takie przekonanie podziela co drugi badany (41,7%). Natomiast co piąty badany weteran (19,2% odpowiedzi) i co trzeci badany z grupy porównawczej (35,8%) jest zdania, że sukcesy w pracy zawodowej czasami zależą od nas samych, a nie od wydarzeń zewnętrznych. W grupie żołnierzy z doświadczeniem udziału w misjach zagranicznych częściej niż co szósty (15,3% odpowiedzi) jest zdania, że sukcesy

zawodowe rzadko lub nigdy zależą od nas samych, a nie od toku wydarzeń. Takie zdanie jest podzielane w grupie porównawczej w nieco większym stopniu (22,4% odpowiedzi badanych).

Dalsze analizy wykazały, że zdecydowana większość badanych żołnierzy z obu grup preferuje rozwiązywać i realizować zadania bardzo trudne i trudne (71,1% odpowiedzi żołnierzy wyjeżdżających na misje zagraniczne i 65,7% odpowiedzi żołnierzy służących w kraju). Poziom przeciętny realizowanych zadań częściej preferują żołnierze z grupy porównawczej (31,3%) niż z grupy podstawowej (23,1%). Co siedemnasty weteran (5,8%) i pojedyncze osoby z grupy służącej w kraju (3,0%) woli realizować zadania łatwe. Żaden z badanych żołnierzy nie zaznaczył odpowiedzi, że woli zadania zawodowe na poziomie bardzo łatwym.

Poczucie bycia cenionym w pracy zawodowej istotnie motywuje ludzi do dalszej pracy i mierzenia się ze stawianymi im wymaganiami i zadaniami. W grupie weteranów co czwartemu (23,1%) bardzo potrzebne jest poczucie, że jest doceniany przez innych współpracowników. W grupie porównawczej natomiast ten pogląd podziela co trzeci badany (29,8% odpowiedzi). Okazuje się, że co drugi weteran misji zagranicznych (48,1% odpowiedzi) i co trzeci żołnierz służący w kraju (32,8%) jest zdania, że poczucie bycia docenionym raczej jest mu potrzebne w pracy zawodowej. Żołnierze służący w kraju (37,4%) w większym stopniu niż żołnierze wyjeżdżający na misje zagraniczne (28,8%).

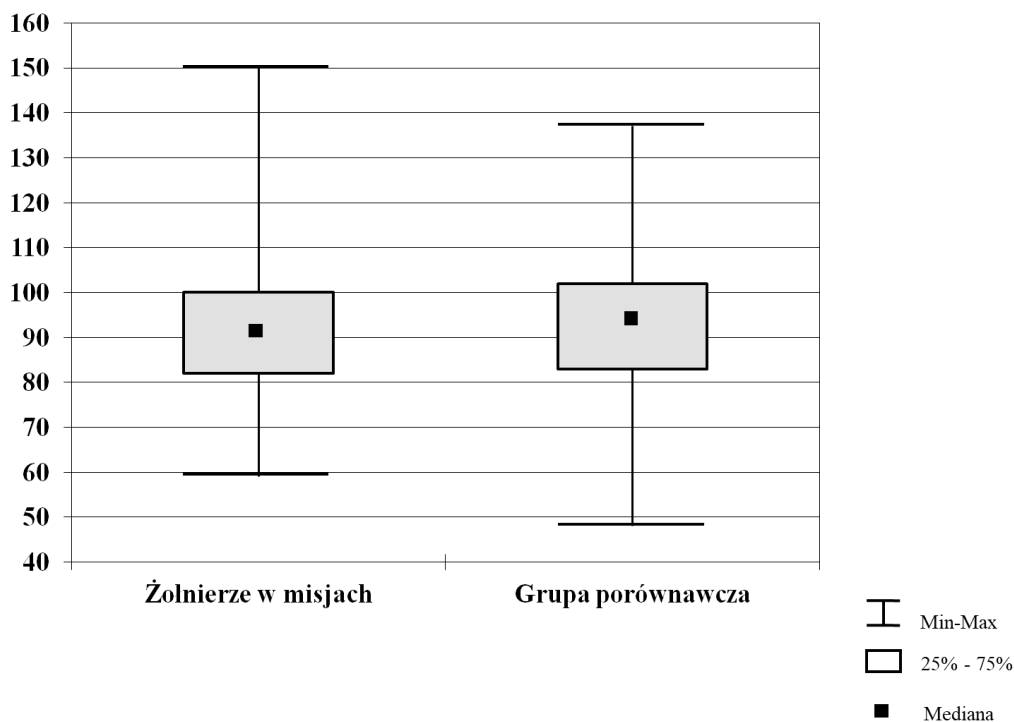
Reasumując, należy stwierdzić, iż żołnierze, którzy służyli poza granicami kraju, często w warunkach ekstremalnych z narażeniem zdrowia i życia prezentują wyższy poziom motywacji osiągnięć niż żołnierze służący w kraju. Weterani wyróżniają się w sposób znaczący wyższym poziomem dążenia do doskonałości, dążeniem do przewyższania porażki, spostrzegania wartości czasu i koncentrowaniu się na zadaniu. Nieznacznie przewyższają także żołnierzy z grupy porównawczej dążeniem do uznania społecznego i planowaniem przyszłości. Na podobnym jedynie poziomie charakteryzuje obydwie grupy wojskowych ich samozaufanie, poziom aspiracji, akceptacja odraczania gratyfikacji czy też wytrwałość w działaniu. Należy zauważyć, iż żołnierze służący w kraju wykazują jedynie większy konformizm niż weterani zagranicznych misji wojskowych. Okazuje się, że zwłaszcza takie czynniki jak: wiek, wykształcenie, staż służby, pełniona funkcja czy wielkość garnizonu w istotnym stopniu różnicują poziom motywacji osiągnięć badanych weteranów.

5. Porównanie poczucia kontroli w sytuacji pracy badanych żołnierzy

Poczucie umiejscowienia kontroli badanych żołnierzy oceniono za pomocą kwestionariusza Człowiek w Pracy (Maczak i in.). Kwestionariusz składa się z 60 pozycji w formie zdań twierdzących. Pozycje kwestionariusza tworzą dwie skale główne. Są to: a) Skala Poczucia Umiejscowienia Kontroli (PUK), b) Skala kontrolna (SK). W skali Poczucia Umiejscowienia Kontroli wyodrębniono siedem podskal: Poczucie Braku Skuteczności (PBS), Poczucie Zależności od Losu (PZL), Poczucie Zależności od Innych (PZI), Kontrola Osobista (KO), Ideologia Kontroli (IK), Sukcesy (S) oraz Porażki (P). Im wyższy wynik w skali Poczucie Umiejscowienia Kontroli i w jej podskalach, tym większe nasilenie poczucia zewnętrznego umiejscowienia kontroli. Natomiast w Skali Kontrolnej im wyższy wynik, tym silniejsza tendencja badanego do udzielania odpowiedzi społecznie aprobowanych (przedstawianie siebie w korzystnym świetle).

Skala **Poczucie Umiejscowienia Kontroli** bada umiejscowienie kontroli w pracy rozumiane jako przekonanie dotyczące tego, które z czynników – zewnętrzne (ulożone w otoczeniu) czy wewnętrzne (podmiotowe) – decydują o skutkach działań człowieka podejmowanych w pracy. Badani uzyskujący wysokie wyniki w tej skali charakteryzują się poczuciem zewnętrznego umiejscowienia kontroli. Uważają, że o ich karierze zawodowej decydują przede wszystkim czynniki zewnętrzne, a więc niezależne od nich samych, takie jak: decyzje przełożonych, życzliwość innych, pech, szczęście czy też przeznaczenie. Niskie wyniki w tej skali wskazują na wewnętrzne umiejscowienie kontroli. Oznacza to przekonanie badanych o tym, że decydujący wpływ na karierę zawodową mają oni sami. Osoby te czują się „kowalem swojego losu”, dostrzegając związek między odnoszonymi w pracy sukcesami i porażkami a swoimi kompetencjami i działaniami

Poczucie umiejscowienia kontroli żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=91,63$, medianą 93,00, dominantą 83,00, odchyleniem standardowym $SD=14,86$, skośność 0,84 (rozkład prawoskośny), kurioza 3,09 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 59,00 i maksimum 150,00. Natomiast poczucie umiejscowienia kontroli żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=92,33$, medianą 95,00, dominantą brak, odchyleniem standardowym $SD=17,16$, skośność -0,36 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,35 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 48,00 i maksimum 137,00.



Wykres 33. Poczucie umiejscowienia kontroli badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobne poczucie umiejscowienia kontroli – wartość t empirycznego wynosi $|0,330|$ przy $p=0,739$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Tabela 44. Poczucie umiejscowienia kontroli badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	P
Niski (poniżej 76 pkt)	14	13,5	22	16,4	91,63	14,86	92,33	17,16	-0,330	0,739
Przeciętny (76–92 pkt)	82	78,8	88	65,7						
Wysoki (powyżej 92 pkt)	8	7,7	24	16,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Okazuje się, że co badani żołnierze w stopniu przeciętnym charakteryzują się poczuciem umiejscowienia kontroli (weterani 78,8% i żołnierze z grupy porównawczej 65,7%). Tym samym są zdolni w umiarkowanym stopniu do sterowania rzeczywistością, dostrzegając związek między własnym zachowaniem a następującymi po nim zdarzeniami i są przekonani, że warto podejmować wysiłki i działania, aby osiągnąć zamierzony cel. Osobami wewnątrzsterownymi, przejawiającymi większe zaangażowanie ukierunkowane na cel, prezentującymi bardziej konstruktywne rozwiązania w sytuacjach trudnych oraz ujawniającymi większą pewność siebie są częściej żołnierze służących w kraju (16,4%) niż

weterani wojskowych misji zagranicznych (13,5%). Należy jednak podkreślić, iż osobami zewnątrzsterownymi są tylko nieliczni weterani (7,7%), gdy w grupie porównawczej odsetek ten wynosi 16,9%). Osoby zewnątrzsterowne łączą swoje postrzeganie świata i otaczającej rzeczywistości jako splot losowych wydarzeń, przeznaczenia lub przypadku lub jeszcze innych czynników od nich niezależnych, co wiąże się z biernością, podporządkowaniem, niezdolnością do samodzielnego podejmowania decyzji i wykonywania określonych czynności oraz funkcjonowaniem w oparciu o bezpieczne i utarte schematy (por. Wiatrowska, 2019, s. 129–130).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,027$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,013$), wiekiem ($p < 0,002$), stanem cywilnym ($p < 0,049$) oraz udziałem w misjach ($p < 0,043$) a ich poczuciem umiejscowienia kontroli. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%), osoby, które ukończyły studia podyplomowe (89,0%), w wieku 40 lat i więcej (92,3%) oraz żołnierze żonaci/zamężne (72,6%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik na skali Poczucie Umiejscowienia Kontroli, a ich zachowanie jest wyraźnie warunkowane sytuacją życiową i zawodową.

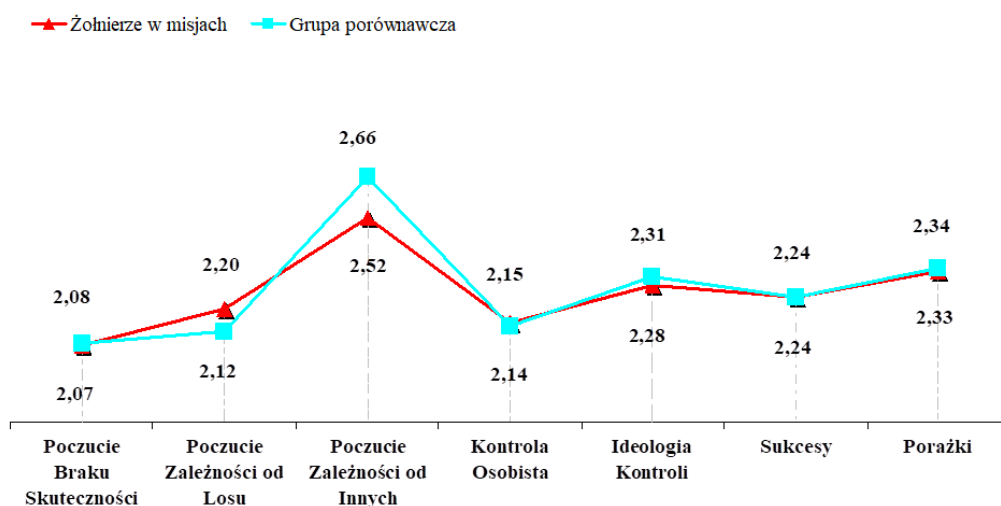
Na podstawie analizy średnich można zauważyć, że badani weterani wojskowych misji zagranicznych najwyższe wyniki uzyskali w następujących wskaźnikach poczucia umiejscowienia kontroli: Poczucia Zależności od Innych (2,52), Porażki (2,33) oraz Ideologii Kontroli (2,28), natomiast niższe w skalach: Sukcesy (2,24), Poczucie Zależności od Losu (2,20), Kontrola Osobista (2,14) i Poczucie Braku Skuteczności (2,08). Dynamika wskaźników cząstkowych poczucia umiejscowienia kontroli w grupie porównawczej wykazuje podobną tendencję, a różnice dotyczą jedynie wartości poszczególnych wskaźników.

Kolejne analizy obejmować będą poszczególne wskaźniki poczucia umiejscowienia kontroli zarówno w grupie podstawowej, jak i porównawczej.

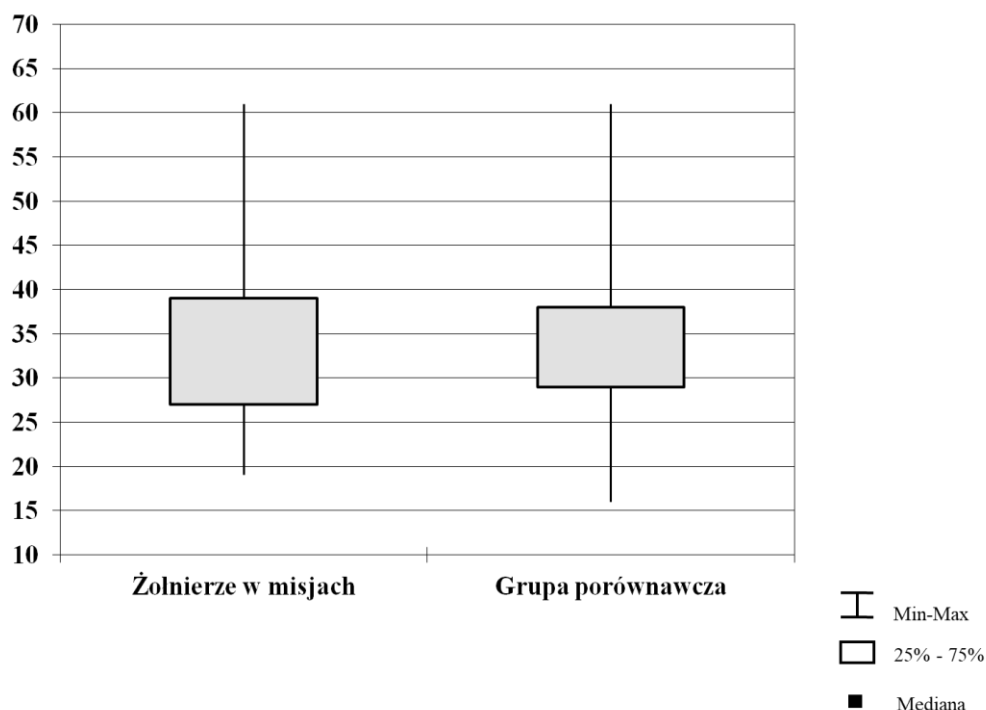
Podskala **Poczucie Braku Skuteczności** odnosi się do stopnia, w jakim badany jest przekonany o tym, że jego kariera zawodowa i wyniki uzyskiwane w pracy nie zależą od jego kompetencji i motywacji.

Poczucie braku skuteczności żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=33,06$, medianą 32,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=7,63$, skośność 0,83 (rozkład prawoskośny), kurioza 1,81 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 19,00 i maksimum 61,00. Natomiast poczucie braku skuteczności żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje

się średnią $M=33,24$, medianą $34,00$, dominantą brak, odchyleniem standardowym $SD=8,11$, skośność $0,11$ (rozkład prawoskośny), kurioza $0,95$ (rozkład wysmuklony) oraz minimum $16,00$ i maksimum $61,00$.



Wykres 34. Struktura wskaźników cząstkowych poczucia umiejscowienia kontroli – porównanie grup



Wykres 35. Poczucie braku skuteczności badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy

porównawczej mają podobne poczucie braku skuteczności – wartość t empirycznego wynosi $|0,180|$ przy $p=0,860$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Tabela 45. Poczucie braku skuteczności badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t^o	P
Niski (poniżej 25 pkt)	12	11,5	20	14,9	33,06	7,63	33,24	8,11	-0,180	0,860
Przeciętny (25–41 pkt)	82	78,9	96	71,6						
Wysoki (powyżej 41 pkt)	10	9,6	18	13,5						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

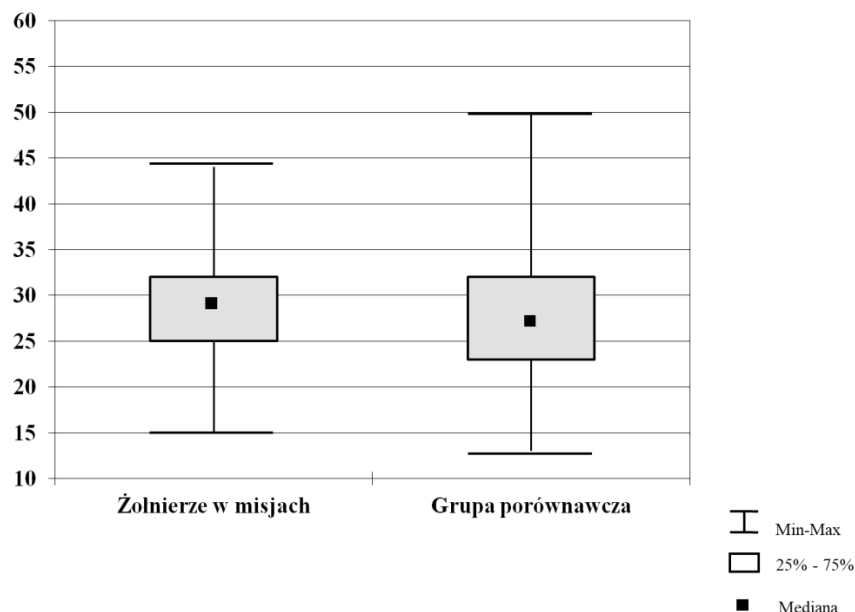
Umiarkowane poczucie braku skuteczności jest udziałem około 3/4 badanych zarówno weteranów (78,9%), jak i żołnierzy bez doświadczenia w wojskowych misjach zagranicznych. Jak się okazuje, co siódmy żołnierz z grupy porównawczej (13,5%) i co dziesiąty weteran (9,6%) nie wiąże swojego działania i przebiegu swojej kariery zawodowej z czynnikami wewnętrznymi, podmiotowymi. Brak poczucia własnej skuteczności upatruje w czynnikach zewnętrznych, sytuacyjnych. Natomiast osoby, które uzyskują niskie wyniki w tym obszarze są przekonane, że o ich ścieżce zawodowej decydują motywacja, działania, które podejmują, posiadane kompetencje i zdolności, zaangażowanie w pracę czy sumienne wykonywanie swoich obowiązków (odpowiednio: 11,5% żołnierzy służących poza granicami i 14,9% służących w kraju).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów wojskowych misji zagranicznych: wykształcenie wojskowe ($p<0,003$), wiek ($p<0,006$) oraz staż służby wojskowej ($p<0,003$) a ich poczuciem braku skuteczności. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (100,0%), w wieku 30–34 lat (84,4%) oraz ze stażem służby wojskowej 10–14 lat (82,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Poczucie Braku Skuteczności.

Podskala Poczucie Zależności od Losu bada stopień, w jakim badany jest przeświadczony o tym, że za rozwój zawodowy i powodzenie w pracy odpowiedzialny jest ślepy los, pech czy szczęście.

Poczucie zależności od losu żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=28,60$, medianą 29,00, dominantą 29,00, odchyleniem standardowym $SD=6,36$, skośność 0,08 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,12 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 15,00 i maksimum 44,00. Natomiast poczucie zależności od losu żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=27,6$, medianą 27,00, dominantą 26,00, odchyleniem

standardowym $SD=7,56$, skośność 0,23 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,33 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 13,00 i maksimum 50,00.



Wykres 36. Poczucie zależności od losu badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobne poczucie zależności od losu – wartość t empirycznego wynosi $|1,110|$ przy $p=0,270$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Tabela 46. Poczucie zależności od losu badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	p
Niski (poniżej 21 pkt)	10	9,6	22	16,4	28,60	6,36	27,60	7,56	1,110	0,270
Przeciętny (21–35 pkt)	78	75,0	92	68,7						
Wysoki (powyżej 35 pkt)	16	15,4	20	14,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

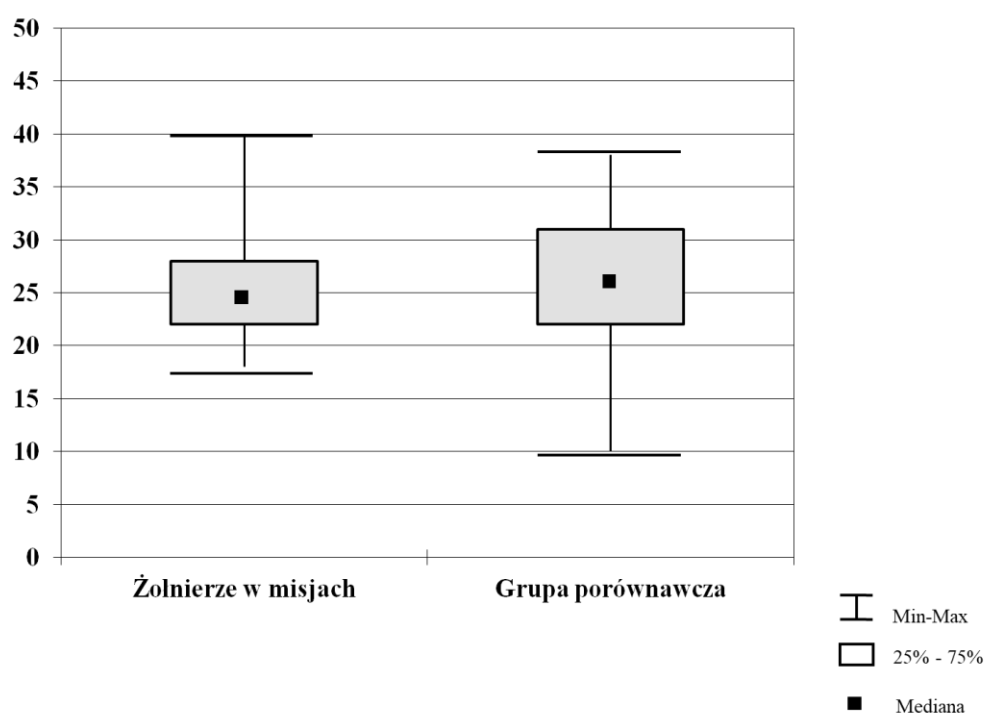
Jak ustalono aż 3/4 badanych weteranów (75,0%) i 2/3 żołnierzy służących w kraju (68,7%) charakteryzuje się przeciętnym poczuciem zależności od losu. Natomiast wysokie wyniki uzyskał co siódmy respondent zarówno z grupy podstawowej, jak i porównawczej (odpowiednio: 15,4 i 14,9%). Osoby te uważają, że awans, podwyżki czy uznanie położonych nie są uzależnione od rzeczywistych działań lub ich kompetencji, lecz są dziełem przypadku, określonego splotu okoliczności. Wyraźnie rzadziej weterani (9,6%) niż żołnierze służących w kraju (16,4%) uważają, że zły czy dobry los lub przypadek nie

odgrywają dominującą rolę w ich życiu zawodowym. To oni są kreatorami swoich sukcesów, lub źródłem porażki.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między wykształceniem wojskowym ($p < 0,000$) a poczuciem zależności od losu. Żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (88,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik na skali Poczucie Zależności od Losu.

Podskala Poczucie Zależności od Innych mierzy przekonania dotyczące wpływu innych ludzi na przebieg kariery zawodowej badanych żołnierzy.

Poczucie zależności od innych żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=25,21$, medianą 24,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=4,51$, skośność 0,88 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,91 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 18,00 i maksimum 40,00. Natomiast poczucie zależności od innych żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=26,63$, medianą 26,00, dominantą 25,00, odchyleniem standardowym $SD=6,00$, skośność -0,09 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,11 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 10,00 i maksimum 38,00.



Wykres 37. Poczucie zależności od innych badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej prezentują różne poczucie zależności od innych – wartość t empirycznego

wynosi |2,080| przy $p=0,039$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (26,63) mają wyższe poczucie zależności od innych niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (25,63).

Tabela 47. Poczucie zależności od innych badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t^o	p
Niski (poniżej 20 pkt)	4	3,9	14	10,4	25,21	4,51	26,63	6,00	-2,080	0,039
Przeciętny (20–31 pkt)	90	86,5	88	65,7						
Wysoki (powyżej 31 pkt)	10	9,6	32	23,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Wyraźnie częściej żołnierze służących poza granicami kraju (86,5%) niż żołnierze z grupy porównawczej (65,7%) odczuwają w stopniu przeciętnym zależność od innych ludzi. Jednak to w grupie żołnierzy służących w kraju jest wyraźnie większy odsetek niż wśród weteranów osób wyrażających silne przekonanie o zależności od innych (odpowiednio: 23,9% i 9,6%). Osoby osiągające wysokie wyniki uważają, że zarówno za sukcesami, jak i porażkami w pracy zwykle stoją inni ludzie. Są przekonani, że ich starania lub to, co sobą zawodowo reprezentują, nie liczy się w pracy tak bardzo, jak na przykład sympatia szefa czy też życzliwość współpracowników. Natomiast osoby z niskimi wynikami cechują się niewielkim poczuciem zależności od innych, co oznacza, że inni ludzie nie mają znaczącego wpływu na ich zawodowe osiągnięcia (odpowiednio: 3,9% weteranów i 10,4% żołnierzy z grupy porównawczej).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształcenie cywilne ($p<0,042$), wiek ($p<0,000$), płeć ($p<0,001$) oraz udział w misjach ($p<0,001$) a ich poczuciem zależności od innych. Żołnierze, którzy ukończyli akademię wojskową (88,8%) oraz w wieku 40 lat i więcej (100,0%), mężczyźni (77,4%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Poczucie Zależności od Innych.

Podskala Kontrola Osobista odnosi się do przekonania o możliwości kontrolowania przez siebie samego własnego losu, w wymiarze „prywatnym”, związanym tylko z osobistymi doświadczeniami zawodowymi badanych żołnierzy.

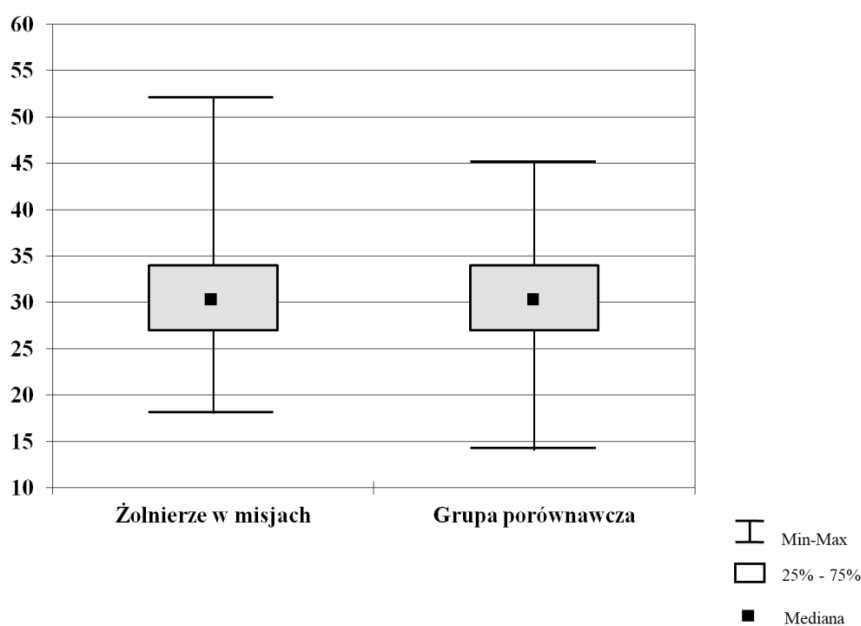
Kontrola osobista żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=30,13$, medianą 30,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=6,05$, skośność 0,70 (rozkład prawoskośny), kurioza 1,93 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 18,00 i maksimum 52,00. Natomiast kontrola osobista żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=29,99$,

medianą 30,00, dominantą brak, odchyleniem standardowym $SD=6,59$, skośność $-0,27$ (rozkład lewoskośny), kurioza $-0,11$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum 14,00 i maksimum 45,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny wynik w skali Kontrola Osobista – wartość t empirycznego wynosi $|0,180|$ przy $p=0,856$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Ponad 3/4 badanych weteranów (78,9%) i 2/3 żołnierzy służących w kraju (68,7%) w stopniu przeciętnym jest przekonanych o tym, że sprawuje kontrolę osobistą nad swoim życiem. Natomiast co szósty żołnierz z grupy porównawczej (17,9%) i co dziesiąty weteran (9,6%) mają słabe poczucie kontroli osobistej. Są oni zdania, że to, co im się przydarza w pracy, jest efektem działania różnorodnych czynników zewnętrznych (ludzie, przypadek, los).

Z kolei osoby z niskimi wynikami charakteryzują się silnym poczuciem kontroli osobistej (odpowiednio: 11,3% weteranów i 13,4% żołnierzy służących w kraju). Uważają, że ich własne, dotychczasowe i przyszłe doświadczenia zawodowe zależą głównie od czynników wewnętrznych, podmiotowych.



Wykres 38. Kontrola osobista w ocenie badanych żołnierzy – porównanie grup

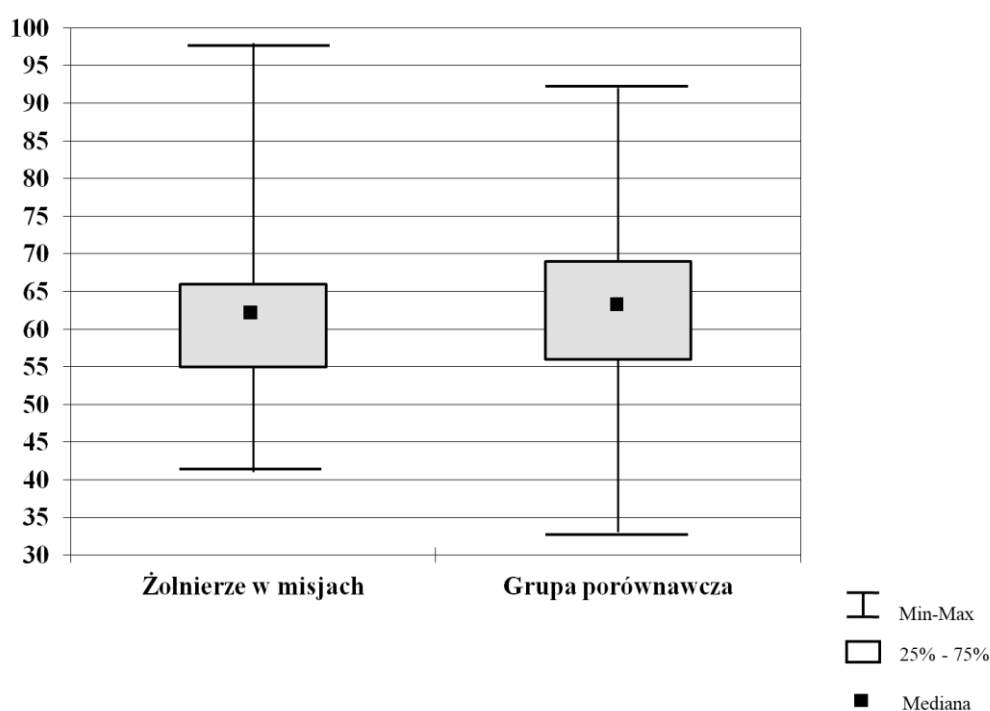
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów wojskowych misji zagranicznych: wykształceniem cywilnym ($p<0,023$), wiekiem ($p<0,001$), stażem służby wojskowej ($p<0,009$), stanem cywilnym ($p<0,002$) oraz zajmowane stanowisko służbowe ($p<0,035$)

a kontrolą osobistą. Żołnierze, którzy ukończyli studia licencjackie (90,9%), żołnierze w wieku 40 lat i więcej (84,6%), żołnierze ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (80,8%), osoby w związkach małżeńskich (76,7%) oraz żołnierze zajmujący stanowiska sztabowe (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik na skali Kontrola Osobista.

Tabela 48. Kontrola osobista w ocenie badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 23 pkt)	12	11,5	18	13,4	30,13	6,05	29,99	6,59	0,180	0,856
Przeciętny (23–36 pkt)	82	78,9	92	68,7						
Wysoki (powyżej 36 pkt)	10	9,6	24	17,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Podskala Ideologia Kontroli pozwala zbadać poglądy badanych żołnierzy na temat kondycji „człowieka w ogóle”. Chodzi tu o zgeneralizowane wyobrażenie respondentów o tym, czy i w jakim stopniu decydują o swoim losie.



Wykres 39. Ideologia kontroli badanych żołnierzy – porównanie grup

Ideologia kontroli żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=61,50$ medianą 63,00, dominantą 64,00, odchyleniem standardowym $SD=9,41$, skośność 0,88 (rozkład prawoskośny), kurioza 2,95 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 41,00 i maksimum 98,00. Natomiast ideologia kontroli

żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=62,34$, medianą 64,00, dominantą brak, odchyleniem standardowym $SD=11,07$, skośność $-0,36$ (rozkład lewoskośny), kurioza 0,51 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 33,00 i maksimum 92,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny wynik w skali Ideologia Kontroli – wartość t empirycznego wynosi $|0,630|$ przy $p=0,526$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Tabela 49. Ideologia kontroli badanych żołnierzy – porównanie grup

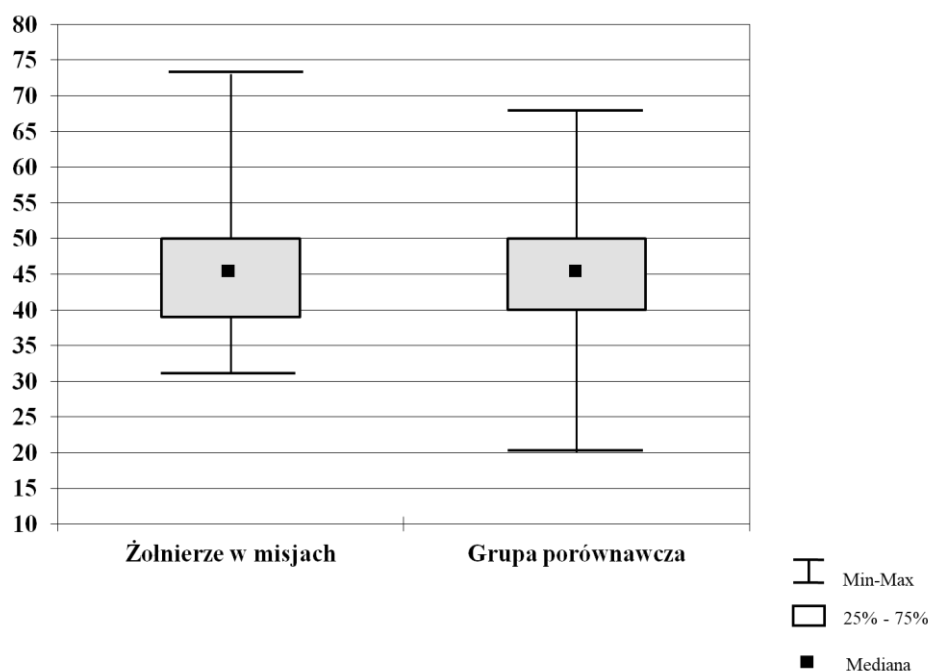
Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 51 pkt)	12	11,5	18	13,4	61,50	9,41	62,34	11,07	-0,630	0,526
Przeciętny (51–72 pkt)	84	80,8	96	71,7						
Wysoki (powyżej 72 pkt)	8	7,7	29	14,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Jak się okazuje, weterani wojskowych misji zagranicznych dość powszechnie (80,8%) w stopniu umiarkowanym są przekonani, że mają realny wpływ na bieg różnych wydarzeń i są kreatorami swoich sukcesów lub sprawcami porażek. Nieznacznie mniejsza grupa żołnierzy służących w kraju wyraża podobne przekonanie (71,7%). Natomiast badani wojskowi z wysokimi wynikami na tej skali są przeświadczeni, że właściwie nie mają realnego wpływu na przebieg swojej kariery zawodowej. Co czternasty weteran (7,7%) i siódmy żołnierz z grupy porównawczej (14,9%) sądzi, że ich sukcesy i porażki są uzależnione od czynników zewnętrznych oraz że zasada ta dotyczy wszystkich ludzi. Nie podziela tego przekonania co dziewiąty weteran (11,5%) i co ósmy żołnierz bez doświadczenia w wojskowych misjach zagranicznych. Uważają bowiem, że wszyscy ludzie mogą być „kowałami swojego losu” i że jedynie czynniki zależne bezpośrednio od żołnierza (od tego, co sobą reprezentuje i jak się zachowuje w pracy) decydują o przebiegu jego ścieżki zawodowej.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych uczestników wojskowych misji zagranicznych: wykształceniem wojskowym ($p<0,040$) oraz wiekiem badanych ($p<0,004$) a ich ideologią kontroli. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%) oraz w wieku 40 lat i więcej (92,3%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Ideologia Kontroli.

Podskala Sukcesy służy do diagnozy źródła kontroli pozytywnych wzmocnień w pracy – sukcesów zawodowych. Sukcesy żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych

charakteryzują się średnią $M=44,77$, medianą 45,00, dominantą 47,00, odchyleniem standardowym $SD=7,40$, skośność 0,80 (rozkład prawoskośny), kurioza 2,47 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 31,00 i maksimum 73,00. Natomiast sukcesy żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=44,70$ medianą 45,00, dominantą 40,00, odchyleniem standardowym $SD=8,95$, skośność -0,27 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,40 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 20,00 i maksimum 68,00.



Wykres 40. Sukcesy zawodowe badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny wynik w skali Sukcesy – wartość t empirycznego wynosi $|0,060|$ przy $p=0,950$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Tabela 50. Sukcesy zawodowe badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 36 pkt)	10	9,6	18	13,4	44,77	7,40	44,70	8,95	0,060	0,950
Przeciętny (36–53 pkt)	86	82,7	98	73,2						
Wysoki (powyżej 53 pkt)	8	7,7	18	13,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Jak wskazują uzyskane dane, wśród weteranów wojskowych misji zagranicznych (82,7%) panuje umiarkowane przekonanie, że od nich zależą odnoszone sukcesy i że w określonym

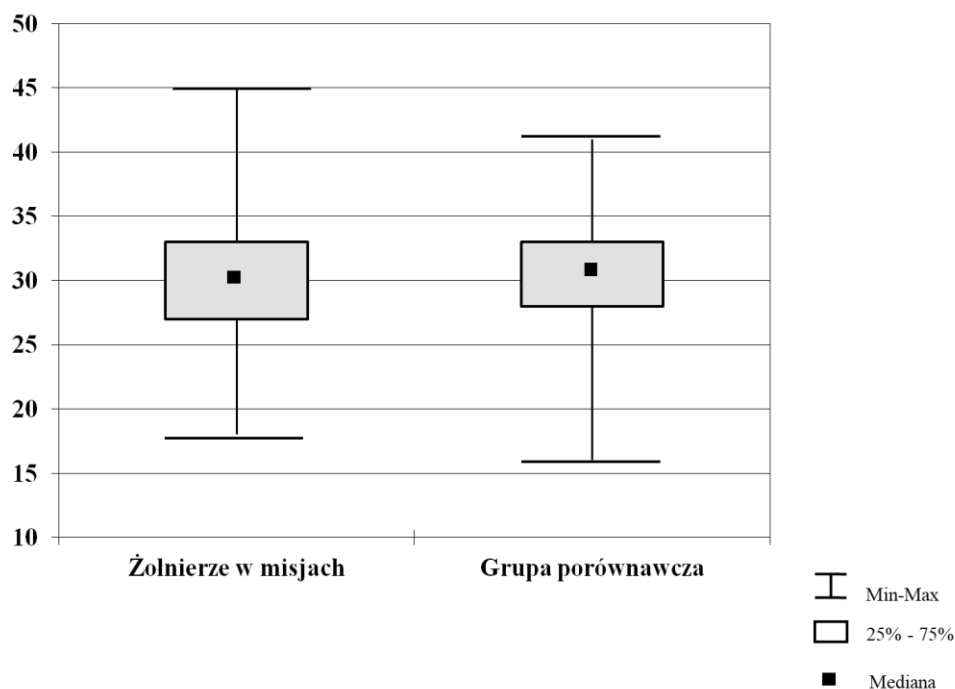
stopniu są one także powiązane z uwarunkowaniami zewnętrznymi. Podobne zdanie wyraża 3/4 żołnierzy z grupy porównawczej (73,2%). Wysokie zaś wyniki uzyskane przez 7,7% weteranów i 13,4% żołnierzy z grupy porównawczej wskazują na dostrzeganie przez nich zewnętrznych źródeł kontroli sukcesów osiąganych na polu zawodowym. Natomiast wojskowi z niskimi wynikami (9,6% weteranów wojskowych misji zagranicznych i 13,4% żołnierzy służących w kraju) jest zdania, że swoje sukcesy zawodowe zawdzięczają własnym kompetencjom, sumienności i zaangażowaniu w pracę. Tym samym sami są „kowalami swego losu”.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p < 0,009$), wykształceniem cywilnym ($p < 0,029$), wiekiem ($p < 0,000$) oraz stażem służby wojskowej ($p < 0,029$) a ich sukcesami. Żołnierze, którzy ukończyli akademię wojskową (85,7%), osoby, które ukończyły studia podyplomowe (100,0%), żołnierze w wieku 40 lat i więcej (92,3%) oraz osoby ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (82,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Sukcesy.

Podskala Porażki zastosowana w niniejszym badaniu diagnozuje źródła kontroli niepowodzeń odnoszonych w pracy przez żołnierzy. Porażki bowiem mogą być źródłem indywidualnych błędów, zaniechań bądź niedostatecznej wiedzy i umiejętności lub brakiem szczęścia i niekorzystnym oddziaływaniem innych osób lub sytuacji.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny wynik w skali Porażki – wartość t empirycznego wynosi $|0,090|$ przy $p = 0,928$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Dość powszechnie zarówno weterani wojskowych misji zagranicznych (82,7%), jak i żołnierze bez tego doświadczenia (79,1%) w sposób niejednoznaczny oceniają źródła ponoszonych porażek w służbie. Co siódmy weteran (13,5%) i co ósmy żołnierz służący w kraju (11,9%) porażek w pracy upatrują w czynnikach zewnętrznych. Są przekonani, że negatywne zdarzenia w przebiegu kariery zawodowej lub brak wzmocnień pozytywnych to następstwa skierowanych przeciwko nim działań lub opinii innych ludzi (np. szefa) albo też skutki prześladowającego ich pecha czy przeznaczenia. Zdecydowanie nie podzielają tego przekonania tylko nieliczni badani (3,8% weteranów i 9,0% żołnierzy z grupy porównawczej).



Wykres 41. Porażki badanych żołnierzy – porównanie grup

Tabela 51. Porażki badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	P
Niski (poniżej 25 pkt)	4	3,8	12	9,0	30,35	4,64	30,40	4,99	-0,090	0,928
Przeciętny (25–35 pkt)	86	82,7	106	79,1						
Wysoki (powyżej 35 pkt)	14	13,5	16	11,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

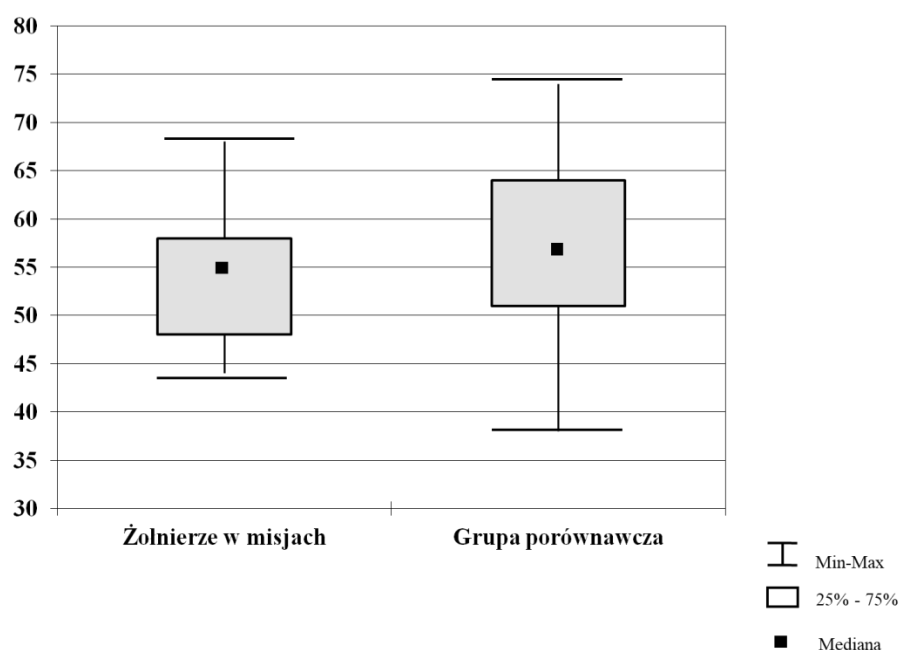
Wojskowi z niskimi wynikami winą za porażki nie obarczają otoczenia. Można zatem sądzić, że w ich mniemaniu tylko oni sami są odpowiedzialni za zły przebieg zdarzeń i realizację wytyczonej sobie ścieżki zawodowej. Zbyt skrajne wyniki mogą też świadczyć o tendencji do nadmiernej samokrytyki badanych żołnierzy.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi: wykształceniem wojskowym ($p < 0,000$) oraz wiekiem ($p < 0,010$) a porażkami badanych. Żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (88,0%) oraz żołnierze w wieku 25–29 lat (87,5%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w skali Porażki.

Skala Kontrolna jest ostatnim analizowanym wymiarem poczucia umiejscowienia kontroli i jest przeznaczona do pomiaru tendencji do udzielania odpowiedzi aprobowanych społecznie.

Skala kontrolna żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M = 53,56$, medianą 55,00, dominantą nie ma, odchyleniem

standardowym SD=6,12, skośność 0,09 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,79 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 44,00 i maksimum 68,00. Natomiast skala kontrolna żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią M=57,48, medianą 56,00, dominantą 54,00, odchyleniem standardowym SD=8,27, skośność 0,34 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,59 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 38,00 i maksimum 74,00.



Wykres 42. Skala kontrolna badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej prezentują różne wyniki w skali kontrolnej – wartość t empirycznego wynosi |4,050| przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (57,48) uzyskali wyższe wyniki w skali kontrolnej niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (53,56).

Tabela 52. Skala Kontrolna badanych żołnierzy – porównanie grup

Kategoria wyniku	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 48 pkt)	20	19,2	10	7,5	53,56	6,12	57,48	8,27	-4,050	0,000
Przeciętny (48–63 pkt)	80	76,9	90	67,1						
Wysoki (powyżej 63 pkt)	4	3,9	34	25,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Okazuje się, że 3/4 weteranów (76,9%) i 2/3 żołnierzy z grupy porównawczej (67,1%) uzyskało przeciętne wyniki na Skali Kontroli. Natomiast wysokie wyniki uzyskał co czwarty żołnierz służących w kraju (25,4%) i zaledwie pojedynczy żołnierze uczestnicy wojskowych misji zagranicznych. Z kolei najniższe wyniki na Skali Kontroli uzyskał co czwarty weteran (19,2%) i co czternasty żołnierz z grupy porównawczej (7,5%).

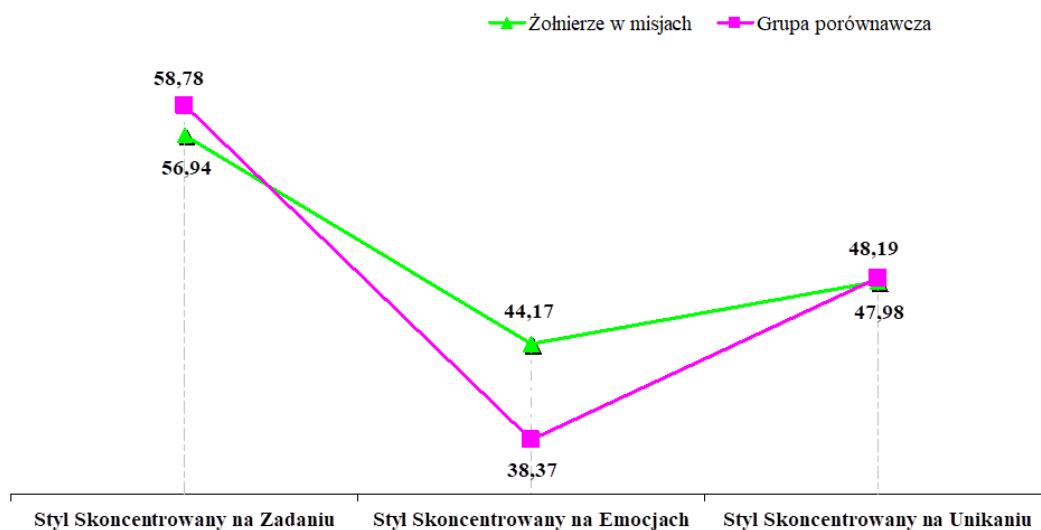
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów misji zagranicznych: wykształceniem wojskowym ($p<0,000$), wykształceniem cywilnym ($p<0,000$), wiekiem ($p<0,000$), stażem służby wojskowej ($p<0,000$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p<0,000$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p<0,000$) a Skalą Kontrolną. Żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (84,0%), osoby z wykształceniem średnim (76,1%), żołnierze w wieku 40 lat i więcej (92,3%), ze stażem służby wojskowej 10–14 lat (84,0%), zajmujący stanowiska dowódcze (81,8%) oraz służący w dużych garnizonach (81,8%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w Skali Kontrolnej.

W podsumowaniu prowadzonych analiz, należy stwierdzić, że nie występują różnice między weteranami a żołnierzami z grupy porównawczej w zakresie poczucia umiejscowienia kontroli. Zarówno żołnierzy uczestniczący w wojskowych misjach zagranicznych, jak i żołnierze służący w kraju w zdecydowanej większości w stopniu umiarkowanym są zdolni do sterowania rzeczywistością i przy tym przekonani, że warto się angażować, podejmować dodatkowy wysiłek, aby osiągnąć zamierzony cel. Około 3/4 żołnierzy z obu grup badawczych doświadcza w stopniu przeciętnym poczucia braku skuteczności, zależności od losu. Okazuje się, że bardziej żołnierze służący w kraju niż weterani wojskowych misji zagranicznych odczuwają zależność od innych ludzi. Ich zarówno sukcesy, jak i porażki często związane są z działaniami innych osób. Czasami w ich ocenie bardziej liczą się od efektywnej służby dobre relacje z przełożonym lub innymi znaczącymi osobami w środowisku służby. Jednak zarówno weterani, jak i żołnierze służący w kraju zgodnie stwierdzają, że ze zmiennym szczęściem sprawują kontrolę osobistą nad swoim życiem. Dość powszechnie też uważają, że mają raczej przeciętny wpływ na bieg różnych wydarzeń. Zależą one bowiem nie tylko od nich, przejawianej aktywności ale również od losu i tzw. żołnierskiego szczęścia. Odnoszone sukcesy i porażki mają więc różne źródło. Należy podkreślić, iż żołnierze z grupy porównawczej wykazują wyraźnie większe zapotrzebowanie na aprobatę społeczną niż weterani, co może wynikać z ich potrzeby przedstawiania się w lepszym świetle, ponieważ są wrażliwi na opinię innych ludzi.

6. Porównanie stylów radzenia sobie ze stresem przez badanych żołnierzy

Radzenie sobie ze stresem żołnierzy zbadano „Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych” (CISS) – adaptacja polska J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak. Kwestionariusz składa się z 48 stwierdzeń dotyczących różnych zachowań, jakie ludzie podejmują w sytuacjach stresowych. Obok każdego stwierdzenia umieszczone są cyfry od 1 do 5, określające częstotliwość, z jaką dana aktywność jest podejmowana w sytuacjach trudnych, stresowych. Kwestionariusz CISS określa trzy skale składające się z 16 pozycji każda. Osoby badane mogą uzyskać w każdej z nich od 16 do 80 punktów. Skale te określają trzy style radzenia sobie ze stresem: styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ), styl skoncentrowany na emocjach (SSE), styl skoncentrowany na unikaniu (SSU). W ramach stylu skoncentrowanego na unikaniu autor wyróżnił dwa style: angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ) i poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT). Odpowiedziom badanych osób przypisano następujące rangi 1 – nigdy, 2 – bardzo rzadko, 3 – czasami, 4 – często, 5 – bardzo często.

Okazuje się, że zarówno żołnierze biorący udział w misjach poza granicami kraju, jak żołnierze z grupy porównawczej radzą sobie z sytuacjami trudnymi w pierwszej kolejności, wykorzystując styl skoncentrowany na zadaniu ($M=56,94$ i $M=58,78$), następnie styl skoncentrowany na unikaniu ($M=47,98$ i $M=48,19$), a zdecydowanie rzadziej styl skoncentrowany na emocjach i na własnym przeżywaniu tych silnych emocji ($M=44,17$ i $M=38,37$) (tabela 53).



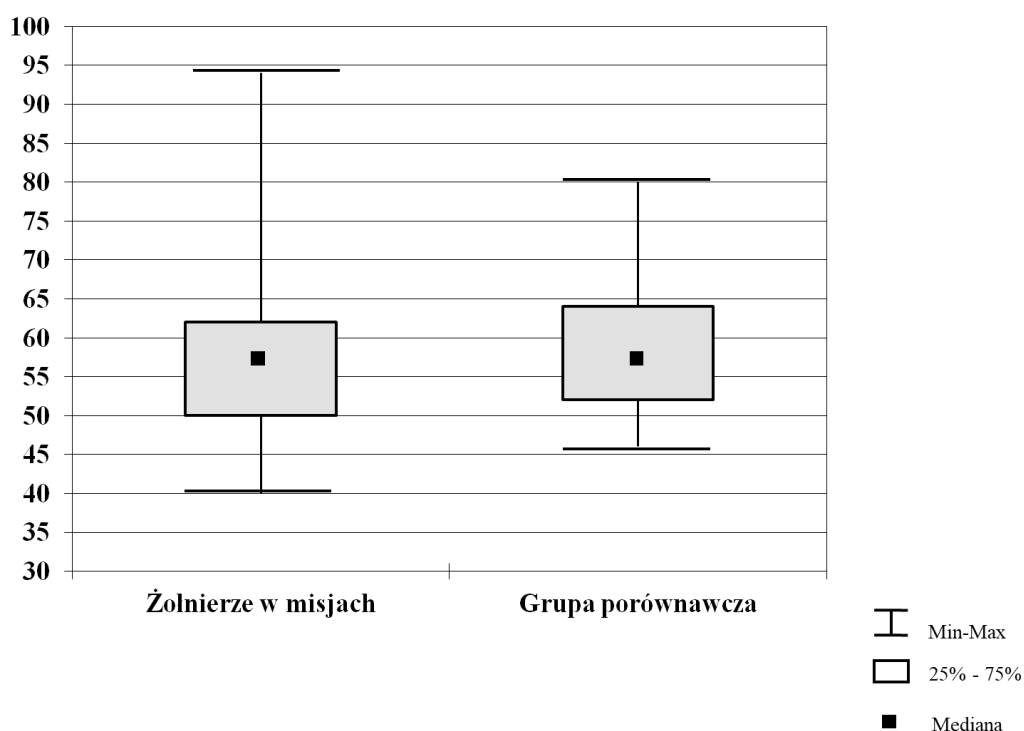
Wykres 43. Struktura stylów radzenia sobie ze stresem – porównanie grup

Tabela 53. Style radzenia sobie ze stresem badanych żołnierzy – porównanie grup

Style Radzenia Sobie ze Stresem	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza	
	M	SD	M	SD
Styl Skoncentrowany na Zadaniu	56,94	9,40	58,78	8,40
Styl Skoncentrowany na Emocjach	44,17	9,87	38,37	12,72
Styl Skoncentrowany na Unikaniu	47,98	7,66	48,19	8,11

Skala Styl Skoncentrowany na Zadaniu określa styl radzenia sobie ze stresem polegający na podejmowaniu i rozwiązywaniu zadań. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali mają w sytuacjach stresowych tendencję do podejmowania wysiłków zmierzających do rozwiązania problemu poprzez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji. Główny nacisk położony jest na zadanie lub planowanie rozwiązania problemu.

Styl skoncentrowany na zadaniu w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=56,94$, medianą 57,00, dominantą 62,00, odchyleniem standardowym $SD=9,40$, skośność 1,21 (rozkład prawoskośny), kurioza 3,34 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 40,00 i maksimum 94,00. Natomiast styl skoncentrowany na zadaniu wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=58,78$, medianą 57,00, dominantą 56,00, odchyleniem standardowym $SD=8,40$, skośność 0,47 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,64 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 46,00 i maksimum 80,00.



Wykres 44. Styl skoncentrowany na zadaniu badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom stylu skoncentrowanego na zadaniu – wartość t empirycznego wynosi $|1,560|$ przy $p=0,120$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Poziom wysoki stylu skoncentrowanego na zadaniu przejawiają znacznie częściej żołnierze służący w kraju (29,9%) w porównaniu do żołnierzy wyjeżdżających na misje poza granicami kraju (9,6%). Poziom przeciętny w grupie podstawowej i grupie porównawczej wykazuje również znaczną różnicę (weterani: 73,1 i 67,2% żołnierze służący w kraju). Niski poziom koncentracji na zadaniu i prób jego rozwiązania w sytuacji trudnej przejawia co szósty weteran (17,3%) i co ósmy żołnierz służący w kraju (11,9%).

Tabela 54. Styl skoncentrowany na zadaniu preferowany przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 49 pkt)	18	17,3	16	11,9	56,94	9,40	58,78	8,40	-1,560	0,120
Przeciętny (49–66 pkt)	76	73,1	90	67,2						
Wysoki (powyżej 66 pkt)	10	9,6	28	29,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p<0,002$), wykształceniem cywilnym ($p<0,000$), wiekiem ($p<0,004$), stażem służby wojskowej ($p<0,000$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p<0,015$), wielkością garnizonu pełnienia służby ($p<0,000$) a stylem skoncentrowanym na zadaniu. Żołnierze, którzy ukończyli podoficerskie szkoły zawodowe (72,0%), z wykształceniem licencjackim (72,7%), żołnierze w wieku 30–34 lata (75,6%), ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (80,8%), żołnierze zajmujący inne stanowiska (77,5%) oraz służący w średnich garnizonach (76,9%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik określający poziom stylu skoncentrowanego na zadaniu.

Dalszym krokiem analizy zebranych danych jest przedstawienie, jak w zachowaniu przejawia się każdy ze stylów radzenia sobie z sytuacjami trudnymi żołnierzy biorących udział w misjach poza granicami kraju i porównanie ich z wynikami uzyskanymi przez żołnierzy służących w kraju.

Okazuje się, że 2/3 badanych weteranów misji poza granicami kraju (67,3%) bardzo często lub często koncentruje swoją uwagę na problemie i zastanawia się, jak może go rozwiązać. Czasami analizuje powstały problem w zależności od kontekstu i okoliczności co trzeci żołnierz. Negatywne zdanie na ten temat mają pojedyncze osoby (3,8%). Blisko 2/3

respondentów (61,5%) analizuje problem, zanim zacznie działać. Co piąty weteran (21,1%) od czasu do czasu przeanalizuje sytuację problemową. Pozostali badani (17,3%) bardzo rzadko w ten sposób podchodzą do problemu. Również około 2/3 weteranów (65,4%) przed przystąpieniem do rozwiązania sytuacji problemowej stara się zrozumieć sytuację i ustalić, co jest w danej chwili najważniejsze. Co czwarty żołnierz (23,1%) czasami ustala priorytety w zależności od kontekstu wydarzenia i jego charakteru. Częściej niż co ósmy żołnierz (11,5%) takie kroki czyni niezwykle rzadko. Żołnierze „misjonarze” (59,6%) deklarują, że podchodzą do problemu z różnych stron. Dzięki temu mają pełny ogłód sytuacji, skali problemu i sposobów, jak rozwiązać go najskuteczniej. Wśród badanych żołnierzy (71,2%) dominuje przekonanie, że robią oni to, co uważają za najlepsze w danej sytuacji problemowej. Co szósty weteran (17,3%) jest zdania, że czasami tak czyni, a pozostali (11,5%) nie mają zdania na ten temat.

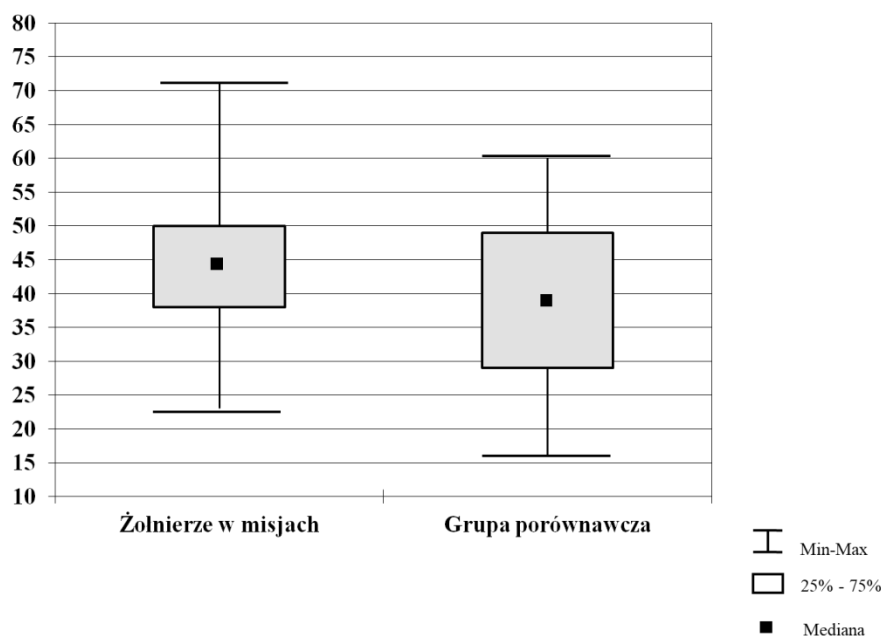
Dalsze analizy wykazują, że żołnierze z grupy porównawczej w zdecydowanej większości (71,6%) koncentrują się na problemie i zastanawiają się nad tym, jak go rozwiązać. Co czwarty żołnierz (26,9%) czasami skupia swoją uwagę na sytuacji trudnej, a pojedyncze osoby (1,5%) bardzo rzadko angażują się w takie działania. Analityczne podejście do rozwiązania problemu przejawia zdecydowana większość żołnierzy służących w kraju (65,3%). Co czwarty badany żołnierz (26,9%) od czasu do czasu analizuje problem, zanim podejmie się jego rozwiązania. Pozostali respondenci (9,0%) od razu mierzą się z problemem i niezwykle rzadko poddają go analizie. Mimo tego żołnierze starają się w większości rozumieć zaistniałą sytuację trudną (67,1%). Częściej niż co czwarty badany (29,8%) czasami wykazuje potrzebę jej zrozumienia. Pojedyncze osoby (3,0%) nigdy tak nie postępują. Ponad połowa żołnierzy służących w kraju (55,2%) ustala co, w dalej sytuacji jest najważniejsze i które działania będą priorytetowe od pozostałych, tak by uporać się z sytuacją trudną w pracy. Aby jeszcze lepiej poradzić sobie z zaistniałą sytuacją problemową, badani żołnierze podchodzą do problemu z różnych stron. Natomiast 29,8% ma ambiwalentną postawę i raz dokonuje ustaleń, a innym razem nie. Pozostali respondenci (15,0%) nie angażują się w takie działania.

Drugim omawianym stylem jest **Styl Skoncentrowany na Emocjach**. Styl skoncentrowany na emocjach dotyczy osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do koncentracji na sobie, na własnych przeżyciach emocjonalnych, takich jak złość, poczucie winy, napięcie, gniew czy smutek. Osoby te mają także tendencję do myślenia życzeniowego i fantazjowania. Działania te mają na celu zmniejszenie napięcia

emocjonalnego związanego z sytuacją stresową. Czasami jednak mogą powiększać odczuwany poziom stresu, powodować wzrost napięcia lub przygnębienia.

Stosując metodę odchyłeń standardowych obliczono poziom stylu skoncentrowanego na emocjach w grupie wszystkich żołnierzy. Poziom przeciętny wynosi: średnia – $M=40,91$, plus/minus jedno odchylenie standardowe – $SD=11,88$, poziom wysoki: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych, poziom niski: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyłeń standardowych. Stąd wysoki poziom stylu skoncentrowanego na emocjach wszystkich żołnierzy wynosi powyżej 52 pkt, wynik przeciętny 29–52 pkt i wynik poniżej 29 pkt.

Styl skoncentrowany na emocjach w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=44,17$, medianą 44,00, dominantą 48,00, odchyleniem standardowym $SD=9,83$, skośność 0,12 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,25 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 23,00 i maksimum 71,00. Natomiast styl skoncentrowany na emocjach wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=38,37$, medianą 39,00, dominantą brak, odchyleniem standardowym $SD=12,72$, skośność -0,18 (rozkład lewoskośny), kurioza -1,16 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 16,00 i maksimum 60,00.



Wykres 45. Styl skoncentrowany na emocjach preferowany przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają różny poziom stylu skoncentrowanego na emocjach – wartość

t empirycznego wynosi $|3,970|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych ($M=44,17$) prezentują wyższy poziom stylu skoncentrowanego na emocjach niż żołnierze z grupy porównawczej ($M=38,37$).

Okazuje się, że wysoki poziom stylu skoncentrowanego na emocjach przejawia co piąty żołnierz służący poza granicami kraju (21,1%) i częściej niż co szósty żołnierz służący w kraju (14,9%). Żołnierze biorący udział w misjach zagranicznych znacznie częściej niż żołnierze służący w kraju prezentują poziom przeciętny w zakresie stosowania tego stylu radzenia sobie ze stresem (wyniki odpowiednio: 73,1% i 61,2%). Niski poziom koncentracji na własnych przeżyciach emocjonalnych i odczuciach w sytuacji trudnej przejawiają zdecydowanie częściej żołnierze z grupy porównawczej niż z grupy podstawowej (wyniki odpowiednio: 23,9 i 5,8%).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p<0,000$), wykształceniem cywilnym ($p<0,004$), stażem służby wojskowej ($p<0,001$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p<0,006$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p<0,001$) a preferowanym przez nich stylem skoncentrowanym na emocjach (tabela 55). Żołnierze, którzy ukończyli wyższą szkołę oficerską (83,3%), osoby, które ukończyły studia podyplomowe (77,8%), osoby ze stażem służby wojskowej 5–9 lat (73,1%), żołnierze zajmujący stanowiska dowódcze (81,8%) oraz żołnierze służący w średnich garnizonach (74,4%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny poziom w zakresie preferowania stylu skoncentrowanego na emocjach.

Należy podkreślić, iż ponad połowa badanych weteranów (52,0%) jest zdania, że w sytuacji, kiedy nie wie, jak postąpić, nie obwinia za to siebie. Ambiwalentny stosunek przejawia co czwarty weteran (25,0%). Natomiast pozostali (23,0%) często lub bardzo często czynią tak w sytuacji, gdy nie wiedzą, co zrobić w określonej sytuacji problemowej.

W kontakcie z sytuacją trudną 30,8% badanych ma tendencję do zamartwiania się, jak sobie z tym poradzą. Częściej niż co czwarty weteran (28,8%) deklaruje, że jest zaniepokojony przyszłością i tym, jak sobie poradzi z trudnościami, a pozostali respondenci nie wykazują takich reakcji. Bardzo często lub często niepokoi się, że sobie nie poradzi co czwarty żołnierz (25,0%). Ambiwalentny stosunek do swoich możliwości poradzenia sobie ma co trzeci weteran (36,5%).

Tabela 55. Styl skoncentrowany na emocjach – porównanie

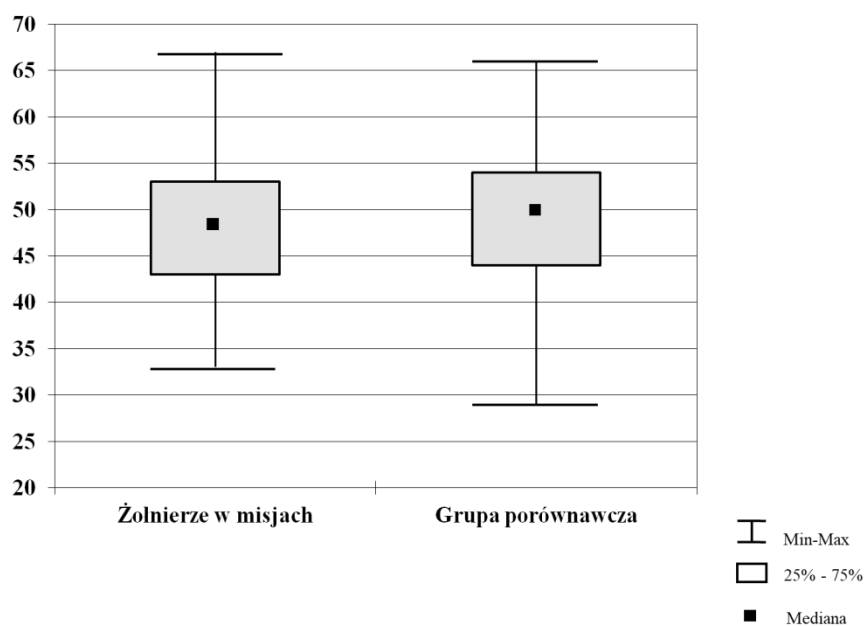
Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 29 pkt)	6	5,8	32	23,9	44,17	9,83	38,37	12,72	3,970	0,000
Przeciętny (29–52 pkt)	76	73,1	82	61,2						
Wysoki (powyżej 52 pkt)	22	21,1	20	14,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Badania pokazują, że co piąty weteran (19,2%) w kontakcie z problemem „zastyga w bezruchu” i nie potrafi określić, co zrobić dalej. Czasami taką postawę przyjmuje co czwarty badany żołnierz (23,1%). Jednak ponad połowa weteranów (57,7%) deklaruje, że skupia swoją uwagę na kwestii problemowej i ją rozwiązuje, nigdy nie „zastygali w bezruchu”.

Wśród żołnierzy służących w kraju co piąty (19,4%) deklaruje, że wini siebie, że wpadł w sytuację problemową. Czasami obwinia swoją osobę 1/3 respondentów (32,8%). Z kolei co drugi żołnierz (47,7%) nie poszukuje w sobie źródeł problemu i nie obwinia siebie, a raczej bodźce zewnętrzne. Częściej niż co piąty (17,9%) obwinia siebie za to, że za bardzo przejmie się problemem. Podobny odsetek żołnierzy (16,4%) czasami stosuje taką taktykę. Ponad 2/3 badanych żołnierzy (68,6%) w reakcji na trudną sytuację doskonale wie, co ma zrobić, jakie poczynić dalsze kroki, tak by uporać się z nią. Czasami „zastyga w bezruchu” i nie wie, co robić co czwarty żołnierz (22,4%). Pozostałe osoby (9,0%) często lub bardzo często w kontakcie z sytuacją trudną „zastygają w bezruchu” i nie wiedzą co robić. Co drugi żołnierz (56,7%) odpowiada, że nie niepokoi się, że sobie nie poradzi. Co czwarty respondent (25,4%) od czasu do czasu wpada w stan zaniepokojenia. Pozostali (17,9%) natomiast deklaruja, że często bądź bardzo często doświadczają takich stanów. Okazuje się, że 3/4 badanych żołnierzy (73,1%) jeśli ma problem, to próbuje go rozwiązać, nie ucieka od niego i jest w pełni świadoma co się wokół nich dzieje. Co siódmy żołnierz (14,9%) od czasu do czasu wmawia sobie, że w rzeczywistości to jego nie dotyczy oraz zależy to od cech samej sytuacji i kontekstu. Pozostałe osoby (12,0%) często lub bardzo często stosują ten rodzaj radzenia sobie z problemem, czyli wmawiają sobie, że to nie dzieje się im, stosują swoistą ucieczkę od trudnej sytuacji, rodzaj derealizacji.

Ostatnim poddanym analizie stylem jest **Styl Skoncentrowany na Unikaniu**. Skala stylu skoncentrowanego na unikaniu określa styl radzenia sobie ze stresem charakterystyczny dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tej sytuacji.

Oceniając styl skoncentrowany na unikaniu badanych żołnierzy, poszczególnym wariantom odpowiedzi zostały przypisane rangi (wartości punktowe) w skali od 1 do 5, gdzie 1 pkt oznacza nigdy, 2 pkt – bardzo rzadko, 3 pkt – czasami, 4 pkt – często i 5 pkt – bardzo często. Im wyższa ranga odpowiedzi badanych osób (większa średnia), tym większe zaangażowanie w różne wymienione czynności związane z radzeniem sobie z trudnymi stresującymi sytuacjami.



Wykres 46. Styl Skoncentrowany na unikaniu badanych żołnierzy – porównanie grup

Jak ustalono styl skoncentrowany na unikaniu w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=47,98$, medianą 47,00, dominantą 45,00, odchyleniem standardowym $SD=7,66$, skośność 0,33 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,05 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 33,00 i maksimum 67,00. Natomiast styl skoncentrowany na unikaniu wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=48,19$, medianą 50,00, dominantą 55,00, odchyleniem standardowym $SD=8,11$, skośność -0,50 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,30 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 29,00 i maksimum 66,00.

Okazuje się, że wyższy jest poziom stylu skoncentrowanego na unikaniu żołnierzy biorących udział w misjach poza granicami kraju w porównaniu do żołnierzy bez tego doświadczenia (wyniki odpowiednio: 13,5% i 9,0%). Na podobnym przeciętnym poziomie styl ten występuje w obu badanych grupach (76,9% i 73,1%). Poziom niski częściej występuje w grupie porównawczej (17,9%) niż w grupie podstawowej (9,6%) (tabela 56).

Tabela 56. Styl Skoncentrowany na unikaniu badanych żołnierzy – porównanie grup

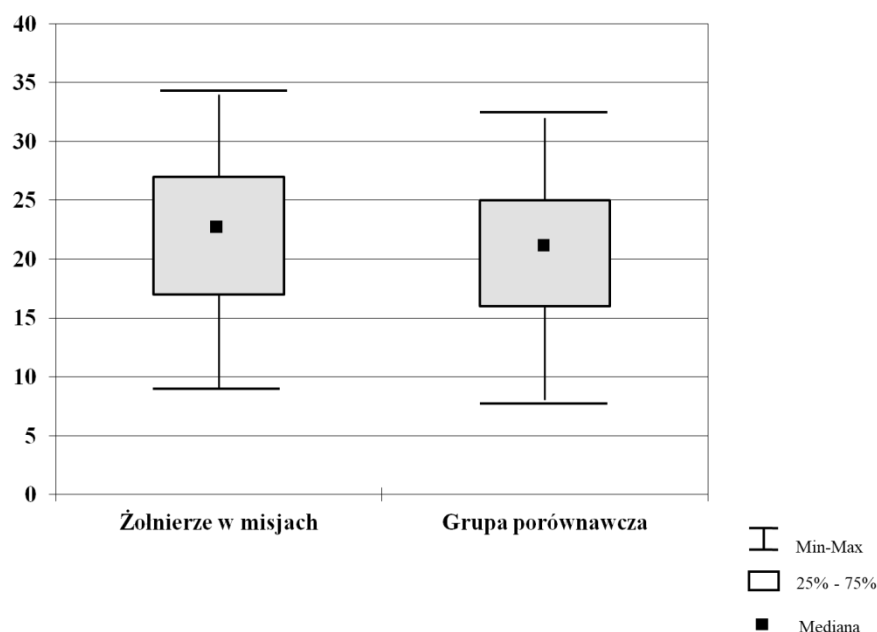
Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 40 pkt)	10	9,6	24	17,9	47,98	7,66	48,19	8,11	-0,210	0,836
Przeciętny (40–56 pkt)	80	76,9	98	73,1						
Wysoki (powyżej 56 pkt)	14	13,5	12	9,0						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom stylu skoncentrowanego na unikaniu – wartość t empirycznego wynosi |0,210| przy $p=0,836$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi badanych weteranów: wykształceniem wojskowym ($p<0,001$), stażem służby wojskowej ($p<0,001$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p<0,001$) a ich stylem skoncentrowanym. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%), osoby ze stażem służby wojskowej 10–14 lat (84,0%) oraz żołnierze zajmujący stanowiska zabezpieczenia (91,3%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny poziom stylu skoncentrowanemu na unikaniu.

Styl skoncentrowany na unikaniu może przyjmować dwie formy: **angażowanie się w czynności zastępcze** (ACZ), np. oglądanie telewizji, leniuchowanie, myślenie o sprawach przyjemnych, sen albo **poszukiwanie kontaktów towarzyskich** (PKT). Odpowiednio dla obu form stylu skoncentrowanego na unikaniu wyodrębniono dwie podskale. Podskala ACZ składa się z 8 pozycji i pozwala na uzyskanie od 8 do 40 punktów, natomiast podskala PKT ma 5 pozycji i umożliwia zdobycie od 5 do 25 punktów. Pozostałe trzy pozycje wchodziły do skali SSU natomiast nie są włączone do podskal (Strelau, Jaworowska, Wrześniewski, Szczepaniak, 2005).

Angażowanie się w czynności zastępcze w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=22,21$, medianą 23,00, dominantą 29,00, odchyleniem standardowym $SD=5,74$, skośność -0,16 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,82 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 9,00 i maksimum 34,00. Natomiast angażowanie się w czynności zastępcze wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=20,66$, medianą 21,00, dominantą 24,00, odchyleniem standardowym $SD=6,11$, skośność -0,47 (rozkład lewoskośny), kurioza -0,68 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 8,00 i maksimum 32,00.



Wykres 47. Angażowanie się w czynności zastępcze badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają różny poziom angażowania się w czynności zastępcze – wartość t empirycznego wynosi $|2,010|$ przy $p=0,045$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (22,21) prezentują wyższy poziom angażowania się w czynności zastępcze niż żołnierze z grupy porównawczej (20,66).

Tabela 57. Angażowanie się w czynności zastępcze badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	P
Niski (poniżej 117 pkt)	8	7,7	28	20,9	22,21	5,74	20,66	6,11	2,010	0,045
Przeciętny (117–156 pkt)	74	71,1	92	68,7						
Wysoki (powyżej 156 pkt)	22	21,2	14	10,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Poziom wysoki angażowania się w czynności zastępcze (ACZ) częściej przejawiają żołnierze biorący udział w misjach zagranicznych (21,2%) niż żołnierze z grupy porównawczej (10,4%). Poziom przeciętny ACZ przejawia 3/4 żołnierzy zarówno z grupy podstawowej, jak i porównawczej (wyniki odpowiednio: 71,1 i 68,7%). ACZ na niskim poziomie częściej przejawia co piąty żołnierz służący w kraju (20,9%) i co trzynasty żołnierz biorący udział w misjach poza granicami kraju (7,7%) (tabela 57).

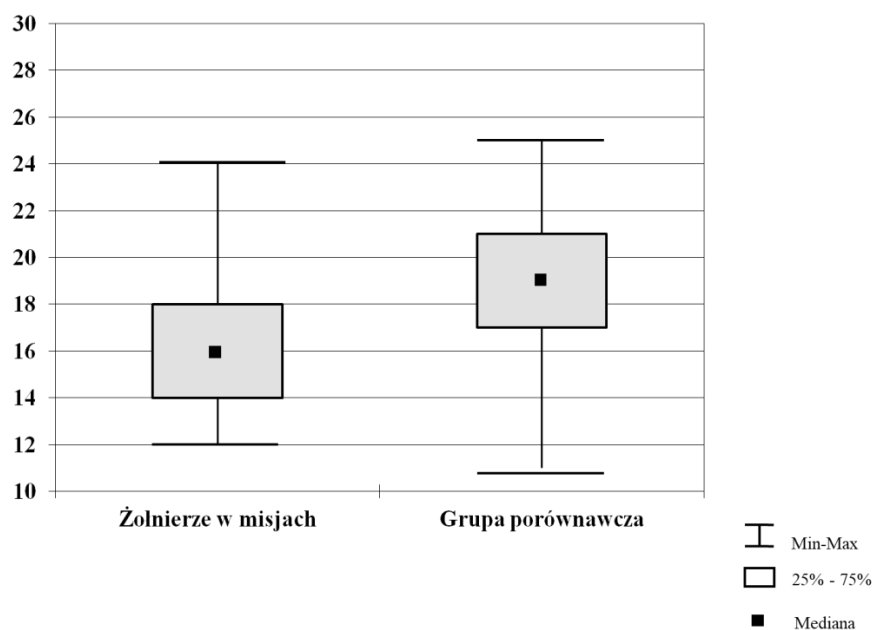
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi: wykształcenie wojskowe ($p < 0,006$), staż służby wojskowej ($p < 0,000$), płeć ($p < 0,042$), zajmowane stanowisko służbowe ($p < 0,001$), wielkość garnizonu pełnienia służby ($p < 0,046$) oraz udział w misjach ($p < 0,004$) a ACZ. Żołnierze, którzy ukończyli kurs oficerski (85,7%), osoby ze stażem służby wojskowej 10–14 lat (72,0%), mężczyźni (71,6%), żołnierze zajmujący stanowiska zabezpieczenia (82,6%), żołnierze służący w bardzo dużych garnizonach (78,6%) oraz żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych (71,1%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny poziom angażowania się w czynności zastępcze.

Opis szczegółowy obu grup dotyczący różnic i podobieństw w zakresie stylu skoncentrowanego na unikaniu, w tym dotyczący podskal Angażowanie się w Czynności Zastępcze oraz Poszukiwanie Kontaktów Towarzyskich znajduje się powyżej (s. 219).

Poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT) w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=16,50$, medianą 16,00, dominantą 17,00, odchyleniem standardowym $SD=2,85$, skośność 0,79 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,45 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 12,00 i maksimum 24,00. Natomiast poszukiwanie kontaktów towarzyskich wśród żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=18,63$, medianą 19,00, dominantą 17,00, odchyleniem standardowym $SD=3,41$, skośność 0,04 (rozkład prawoskośny), kurioza - 0,56 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 11,00 i maksimum 25,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej prezentują różny poziom poszukiwania kontaktów towarzyskich – wartość t empirycznego wynosi $|5,240|$ przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze z grupy porównawczej (18,63) prezentują wyższy poziom poszukiwania kontaktów towarzyskich niż żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (16,50).

Wysoki poziom poszukiwania kontaktów towarzyskich przejawia co piąty żołnierz z grupy porównawczej (19,4%) oraz co siedemnasty żołnierz weteran (5,8%). Przeciętny poziom PKT przejawia niemal większość żołnierzy zarówno z grupy podstawowej, jak i grupy porównawczej (wyniki odpowiednio: 76,9 i 73,1%). Niskie zapotrzebowanie na kontakty z innymi osobami, często znaczącymi, z którymi się liczymy częściej przejawiają żołnierze biorący udział w misjach zagranicznych (17,3%) niż żołnierze służący w kraju (7,5%).



Wykres 48. Poszukiwanie kontaktów towarzyskich – porównanie

Tabela 58. Poszukiwanie kontaktów towarzyskich – porównanie

Poziom	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^o	p
Niski (poniżej 14 pkt)	18	17,3	10	7,5	16,50	2,85	18,63	3,41	-5,240	0,000
Przeciętny (14–21 pkt)	80	76,9	98	73,1						
Wysoki (powyżej 21 pkt)	6	5,8	26	19,4						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi: wykształcenie cywilne ($p < 0,025$), wiek ($p < 0,001$), staż służby wojskowej ($p < 0,000$), płeć ($p < 0,025$), zajmowane stanowisko służbowe ($p < 0,040$) oraz udział w misjach ($p < 0,001$) a PKT. Żołnierze, którzy ukończyli studia podyplomowe (88,9%), żołnierze w wieku 30–34 lata (82,2%), osoby ze stażem służby wojskowej 10–14 lat (80,8%), mężczyźni (77,5%), żołnierze zajmujący stanowiska dowódcze (90,9%) oraz żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych (76,9%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny poziom PKT (tabela 58).

Podsumowując, należy skonstatować, że badani żołnierze zarówno służący w misjach poza granicami kraju, jak i żołnierze służący w kraju w podobnym stopniu w sytuacjach trudnych, stresowych preferują styl skoncentrowany na zadaniu. Dążą do tego, by rozwiązać problem, koncentrując się na nim i podchodząc do niego z różnych stron, jednocześnie starają się zrozumieć zaistniałą sytuację, planują priorytety i dalsze działania, a w razie potrzeby dołożą dodatkowy wysiłek, by uporać się z sytuacją trudną.

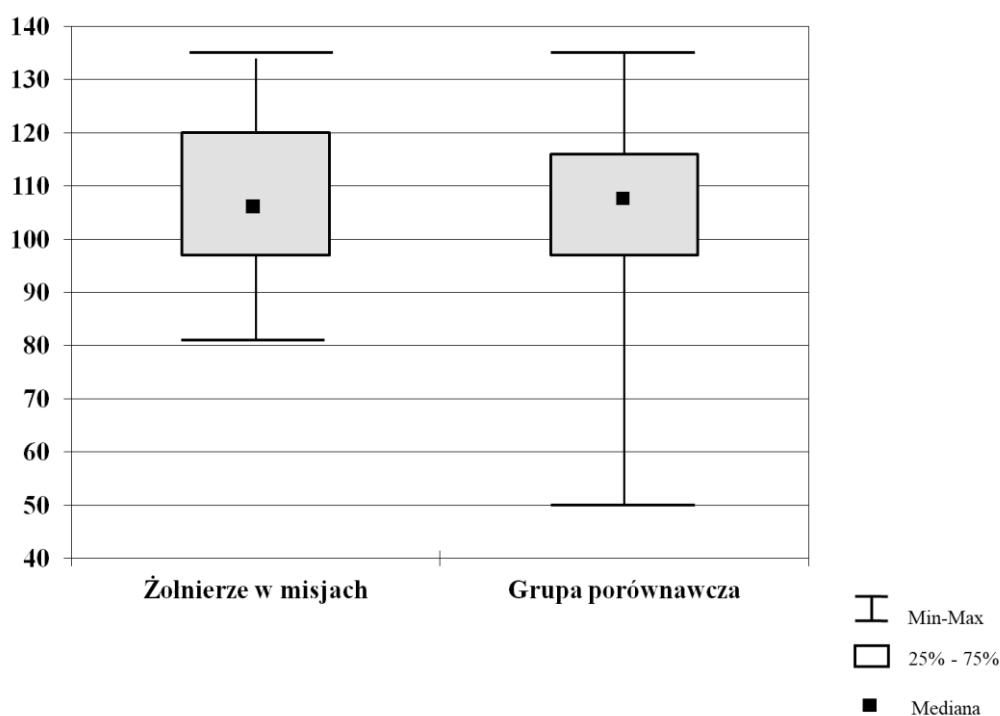
Analiza empiryczna zebranego materiału wskazuje, że żołnierze zarówno z grupy podstawowej, jak i grupy porównawczej w równym stopniu stosują styl radzenia sobie z problemami skoncentrowany na emocjach. Wysoki poziom koncentracji na swoich emocjach i przeżyciach w kontekście radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami przejawiają częściej żołnierze służący w misjach poza granicami kraju. Okazuje się, że żołnierze służący w kraju rzadziej stosują styl skoncentrowany na emocjach, na własnych przeżyciach i odczuciach, nie koncentrują się na sobie, lecz na problemie i próbie jego rozwiązania oraz podłożeniu wyzwaniom. Natomiast w przypadku stylu polegającego na unikaniu dostrzega się podobny zakres jego stosowania. W przypadku unikania przez weteranów sytuacji trudnych podejmują oni różny rodzaj wykonywania czynności zastępczych. Z kolei żołnierze służący w kraju poszukują w sytuacji silnie odczuwanego stresu kontaktów towarzyskich. Badania wykazały, że stosowanie różnych stylów radzenia sobie ze stresem w istotnym stopniu różnicuje wykształcenie wojskowe weteranów, ich staż służby wojskowej oraz wielkość garnizonu pełnienia.

7. Porównanie poczucia wsparcia społecznego badanych żołnierzy

Poczucie wsparcia społecznego żołnierzy oceniono za pomocą kwestionariusza Berlińska Skala Wsparcia Społecznego. Polska wersja kwestionariusza opracowana została przez A. Łuszczyńską, M. Kowalską, M. Schwarzera. Jest to narzędzie do pomiaru poznawczych i behawioralnych wymiarów wsparcia społecznego. Kwestionariusz składa się z pięciu niezależnych skal: a) Spostrzegane dostępne wsparcie (8 pozycji), b) Zapotrzebowanie na wsparcie (4 pozycje), c) Poszukiwanie wsparcia (5 pozycji), d) Aktualnie otrzymywane wsparcie (15 pozycji), e) Wsparcie ochraniające (6 pozycji). Odpowiedzi są udzielane w skali od 1 do 4. Większa liczba punktów oznacza większe nasilenie wsparcia społecznego. Wynikiem ogólnego poziomu poczucia wsparcia społecznego żołnierzy jest suma wyników takich zmiennych jak: spostrzegane dostępne wsparcie, zapotrzebowanie na wsparcie, poszukiwanie wsparcia, aktualnie otrzymywane wsparcie oraz wsparcie ochraniające. Im wyższy wynik, tym większe jest poczucie wsparcia społecznego żołnierzy.

Oceniając różne rodzaje wsparcia społecznego, poszczególnym wariantom odpowiedzi zostały przypisane rangi (wartości punktowe) w skali od 1 do 4, gdzie 1 pkt oznacza całkowicie nieprawdziwe, 2 pkt – w małym stopniu prawdziwe, 3 pkt – w umiarkowany stopniu prawdziwe, 4 pkt – całkowicie prawdziwe.

Ogólny poziom wsparcia społecznego żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=108,17$ medianą 105,00, dominantą 95,00, odchyleniem standardowym $SD=13,16$, skośność 0,37 (rozkład prawoskośny), kurioza -0,97 (rozkład spłaszczony) oraz minimum 81,00 i maksimum 134,00. Natomiast ogólny poziom wsparcia społecznego żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=105,09$, medianą 106,00, dominantą nie ma, odchyleniem standardowym $SD=15,49$, skośność -0,82 (rozkład lewoskośny), kurioza 1,59 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 50,00 i maksimum 135,00.



Wykres 49. Ogólny poziom wsparcia społecznego badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej deklarują podobny poziom wsparcia społecznego – wartość t empirycznego wynosi $|1,660|$ przy $p=0,098$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Okazuje się, że zarówno 3/4 badanych weteranów (75,0%), jak i żołnierzy z grupy porównawczej (73,1%) w stopniu przeciętnym ocenia udzielane im wsparcie społeczne w środowisku pracy. Częściej wysokiego wsparcia doświadczają żołnierze po powrocie z wojskowych misji zagranicznych (23,1) niż ich koledzy służący w kraju (10,5%). To wsparcie często przyjmuje charakter działań zinstytucjonalizowanych. Natomiast co szósty żołnierz służący w kraju raczej nie doświadcza wsparcia społecznego w trudnych sytuacjach

życiowych i zawodowych. Tylko pojedyncze osoby wśród weteranów nisko oceniają udzielane wsparcie społeczne.

Tabela 59. Ogólny poziom wsparcia społecznego badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom wsparcia społecznego	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ²	P
Niski (poniżej 91 pkt)	2	1,9	22	16,4	108,17	13,16	105,09	15,49	1,660	0,098
Przeciętny (91–121 pkt)	78	75,0	98	73,1						
Wysoki (powyżej 121 pkt)	24	23,1	14	10,5						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi: stażem służby wojskowej ($p < 0,028$), stanem cywilnym ($p < 0,002$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,038$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,000$) a ogólnym poziomem wsparcia społecznego. Żołnierze w wieku 20–24 lata (100,0%), ze stażem służby wojskowej 15 lat i więcej (90,9%), żołnierze w związkach małżeńskich (74,0%), żołnierze zajmujący stanowiska sztabowe (100,0%) oraz służący w bardzo dużych garnizonach (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny ogólny poziom wsparcia społecznego.

Poczucie wsparcia społecznego żołnierzy opisuje pięć skal: spostrzegane dostępne wsparcie, zapotrzebowanie na wsparcie, poszukiwanie wsparcia, aktualnie otrzymywane wsparcie oraz wsparcie ochraniające. W pierwszej kolejności obliczono średnią wartość każdej ze skal wsparcia społecznego dla grupy podstawowej i grupy porównawczej, dzieląc wynik surowy przez liczbę stwierdzeń określających daną skalę.

Weterani wojskowych misji zagranicznych pozytywnie oceniają i dostrzegają dostępne im wsparcie społeczne w środowisku pracy ($M = 3,13$) oraz wsparcie realnie im udzielane ($M = 2,92$). Tym samym mniejsze jest zapotrzebowanie na wsparcie ($M = 2,68$), poszukiwanie wsparcia ($M = 2,64$) czy korzystanie ze wsparcia ochraniającego ($M = 2,56$).

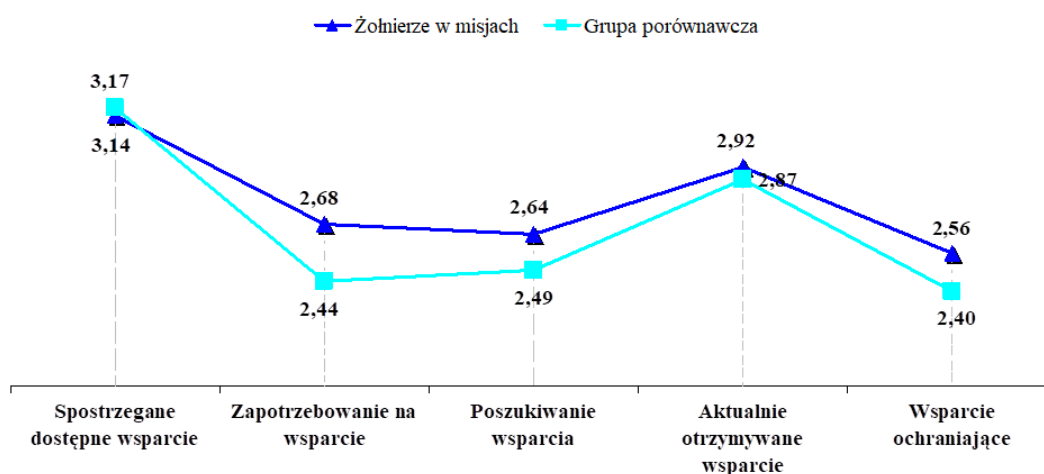
Tabela 60. Wyniki na skalach wsparcia społecznego badanych żołnierzy – porównanie grup

Skale wsparcia społecznego	M jednostkowe	
	Żołnierze w misjach	Grupa porównawcza
Spostrzegane dostępne wsparcie	3,14	3,17
Zapotrzebowanie na wsparcie	2,68	2,44
Poszukiwanie wsparcia	2,64	2,49
Aktualnie otrzymywane wsparcie	2,92	2,87
Wsparcie ochraniające	2,56	2,40

W grupie porównawczej żołnierzy, którzy nigdy nie służyli poza granicami kraju, tylko pełnili służbę jedynie w warunkach pokojowych na ogół spostrzegają wsparcie społeczne w ich środowisku pracy ($M = 3,17$) i odczuwają jego otrzymywanie ($M = 2,87$). Raczej rzadko żołnierze

ci poszukują wsparcia społecznego ($M=2,49$), gdyż zapotrzebowanie jest w ich ocenie mniejsze ($M=2,44$). Dotyczy to zwłaszcza wsparcia ochraniającego ($M=2,40$).

Poziom spostrzeganego dostępnego wsparcia żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=25,15$, medianą 26,00, dominantą 32,00, odchyleniem standardowym $SD=5,23$, skośność $-0,48$ (rozkład lewoskośny), kurioza $-0,55$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum 12,00 i maksimum 32,00. Natomiast poziom spostrzeganego dostępnego wsparcia żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=25,37$, medianą 26,00, dominantą 32,00, odchyleniem standardowym $SD=5,28$, skośność $-0,30$ (rozkład lewoskośny), kurioza $-1,11$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum 14,00 i maksimum 32,00.

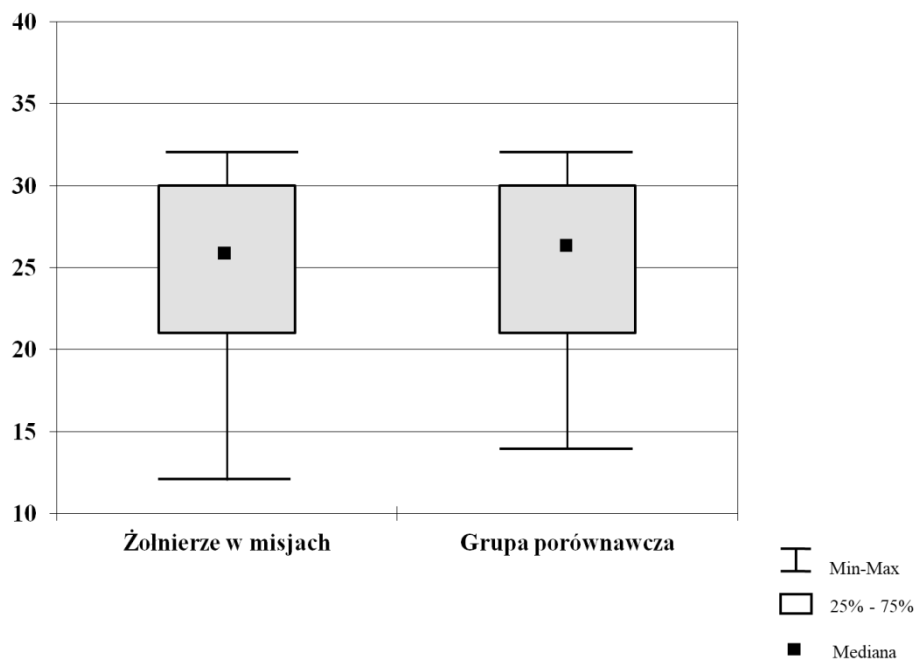


Wykres 50. Różne aspekty wsparcia społecznego badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają podobny poziom spostrzeganego dostępnego wsparcia – wartość t empirycznego wynosi $|0,320|$ przy $p=0,750$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że zarówno w grupie weteranów wojskowych misji zagranicznych (67,3%), jak i w grupie żołnierzy bez tego doświadczenia (64,2%) utrzymuje się umiarkowane przekonanie o dostępności w ich środowisku służby wsparcia społecznego, zwłaszcza instytucjonalnego. Wysoko ocenia te możliwości co czwarty badany żołnierz uczestnik zagranicznych misji (19,2%) oraz służący w kraju (20,9%). Na podobnym poziomie kształtują się raczej negatywne oceny dotyczące tej kwestii w obu grupach

badanych żołnierzy (odpowiednio: 13,5% odpowiedzi weteranów i 14,9% żołnierzy z grupy porównawczej).



Wykres 51. Poziom spostrzeganego dostępnego wsparcia społecznego przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Mimo realnie występujących potrzeb w zakresie udzielenia wsparcia społecznego uczestnikom wojskowych misji zagranicznych, nie dostrzega się zatem istotnych różnic w postrzeganiu dostępu wsparcia między tymi, którzy służyli w ekstremalnych warunkach (zagrożenia zdrowia i życia) a służącymi w warunkach pokojowych. Sądzić należy, że oferta, o ile występuje, jest mało spopularyzowana i indywidualnie sprofilowana do potrzeb poszczególnych żołnierzy.

Tabela 61. Poziom spostrzeganego dostępnego wsparcia społecznego przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom wsparcia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 20 pkt)	14	13,5	20	14,9	25,15	5,23	25,37	5,28	-0,320	0,750
Przeciętny (20–30 pkt)	70	67,3	86	64,2						
Wysoki (powyżej 30 pkt)	20	19,2	28	20,9						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi: wykształceniem cywilnym ($p < 0,015$), wiekiem ($p < 0,013$), stażem służby wojskowej ($p < 0,001$), stanem cywilnym ($p < 0,003$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,027$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,028$) a poziomem spostrzeganego dostępnego wsparcia. Osoby, które ukończyły studia

podyplomowe (77,8%), w wieku 40 lat i więcej (76,9%), ze stażem służby wojskowej 10–14 lat (72,0%), będący w związkach małżeńskich (69,9%), żołnierze zajmujący stanowiska sztabowe (100,0%) oraz służący w małych garnizonach (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny poziom spostrzegania dostępnego wsparcia.

Ze szczegółowej analizy ocen badanych żołnierzy składających się na postrzeganie dostępnego wsparcia społecznego uzyskano dane, które zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Weterani wojskowych misji zagranicznych są raczej przekonani, iż w ich zasięgu znajdują się osoby, które ich lubią i wiedzą, na kogo mogą liczyć w potrzebie i które same zaoferują im pomoc. Zawsze bowiem jest ktoś, kto ich pocieszy, kiedy tego potrzebują. Ilekroć są smutni, zawsze znajdują się osoby, które ich podnoszą na duchu. W sytuacjach trudnych, gdy się źle czują lub sobie nie radzą ze wszystkim, spotykają się na ogół z sympatią i znajdują się takie osoby, którzy udzielają im pomocy.

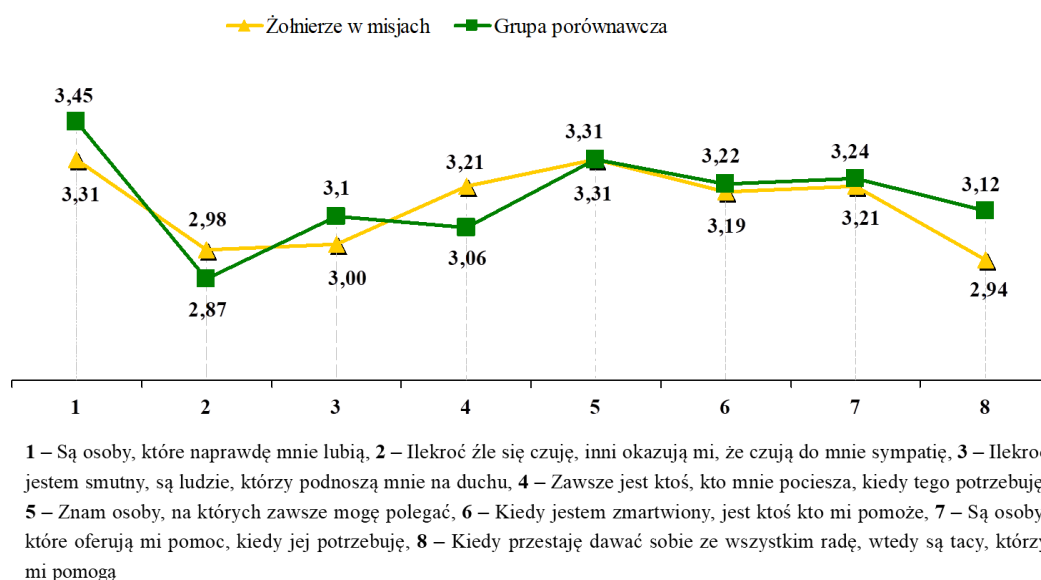
Tabela 62. Spostrzeganie dostępnego wsparcia przez badanych – porównanie grup

Stwierdzenia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t ^e	P
Są osoby, które naprawdę mnie lubią	3,31	0,87	3,45	0,80	-1,270	0,204
Ilekroć źle się czuję, inni okazują mi, że czują do mnie sympatię	2,98	0,80	2,87	0,90	1,040	0,298
Ilekroć jestem smutny, są ludzie, którzy podnoszą mnie na duchu	3,00	0,86	3,10	0,89	-0,920	0,360
Zawsze jest ktoś, kto mnie pociesza, kiedy tego potrzebuję	3,21	0,80	3,06	0,96	1,330	0,185
Znam osoby, na których zawsze mogę polegać	3,31	0,85	3,31	0,85	-0,050	0,959
Kiedy jestem zmartwiony, jest ktoś, kto mi pomoże	3,19	0,84	3,22	0,91	-0,280	0,782
Są osoby, które oferują mi pomoc, kiedy jej potrzebuję	3,21	0,91	3,24	0,80	-0,240	0,809
Kiedy przestaję dawać sobie ze wszystkim radę, wtedy są tacy, którzy mi pomogą	2,94	0,85	3,12	0,89	-1,560	0,119

W przypadku żołnierzy niesłużących w wojskowych misjach zagranicznych również występuje wyraźna identyfikacja spostrzeganego dostępnego wsparcia społecznego. Wyrażają oni na ogół przekonanie, iż są lubiani przez innych. Znajdują się bowiem w ich środowisku pracy osoby, które oferują im pomoc, kiedy potrzeba, zwłaszcza w sytuacjach, gdy martwią się, jak rozwiązać określony problem lub przestają sobie dawać radę. Mogą więc liczyć na innych. W sytuacji przygnębienia, smutku znajdują się więc tacy, którzy podnoszą ich na duchu i potrafią pocieszyć.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej podobnie oceniają stwierdzenia określające spostrzeganie dostępnego wsparcia: są osoby, które naprawdę mnie lubią – wartość t empirycznego wynosi |1,270| przy p=0,204, ilekroć źle się czuję, inni okazują mi, że czują do mnie sympatię – wartość

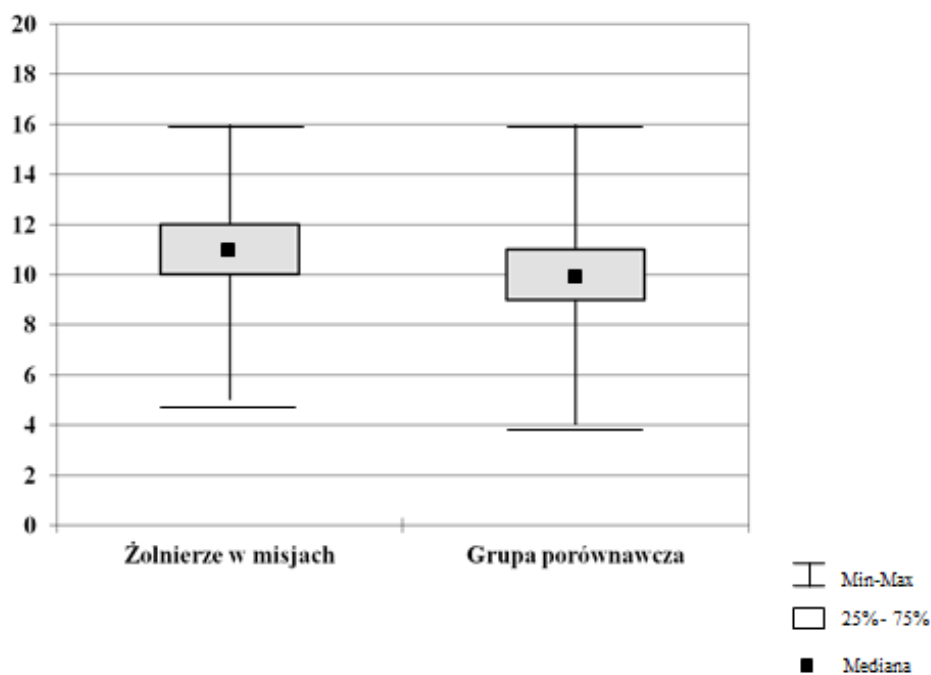
t empirycznego wynosi $|1,040|$ przy $p=0,298$, ilekroć jestem smutny, są ludzie, którzy podnoszą mnie na duchu – wartość t empirycznego wynosi $|0,920|$ przy $p=0,360$, zawsze jest ktoś, kto mnie pociesza, kiedy tego potrzebuję – wartość t empirycznego wynosi $|1,330|$ przy $p=0,185$, znam osoby, na których zawsze mogę polegać – wartość t empirycznego wynosi $|0,050|$ przy $p=0,959$, kiedy jestem zmartwiony, jest ktoś, kto mi pomoże – wartość t empirycznego wynosi $|0,280|$ przy $p=0,782$, są osoby, które oferują mi pomoc, kiedy jej potrzebuję – wartość t empirycznego wynosi $|0,240|$ przy $p=0,809$ oraz kiedy przestaję dawać sobie ze wszystkim radę, wtedy są tacy, którzy mi pomogą – wartość t empirycznego wynosi $|1,560|$ przy $p=0,119$.



Wykres 52. Spostrzeganie dostępnego wsparcia przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Zapotrzebowanie na wsparcie badanych żołnierzy jest kolejnym elementem prowadzonych analiz. Jak wynika z uzyskanych danych, poziom zapotrzebowania na wsparcie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=10,71$, medianą 11,00, dominantą 10,00, odchyleniem standardowym $SD=2,28$, skośność 0,18 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,50 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 5,00 i maksimum 16,00. Natomiast poziom zapotrzebowania na wsparcie żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=9,78$, medianą 10,00, dominantą 10,00, odchyleniem standardowym $SD=2,26$, skośność -0,38 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,94 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 4,00 i maksimum 16,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają różny poziom zapotrzebowania na wsparcie – wartość t empirycznego wynosi $|3,160|$ przy $p=0,002$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (10,71) mają wyższy poziom zapotrzebowania na wsparcie niż żołnierze z grupy porównawczej (9,78).



Wykres 53. Poziom zapotrzebowania na wsparcie badanych żołnierzy – porównanie grup

Okazuje się, że wyraźnie częściej weterani wojskowych misji zagranicznych (15,4%) niż żołnierze służący w kraju (6,0%) potrzebują wsparcia społecznego. W grupie weteranów tylko pojedyncze osoby raczej w małym stopniu potrzebują wsparcia społecznego (1,9%). W grupie porównawczej jest to 7,4% badanych. Należy podkreślić, iż zarówno w grupie podstawowej (82,7%), jak i porównawczej (86,6%) zdecydowana większość respondentów jedynie w stopniu przeciętnym oczekuje wsparcia społecznego zarówno instytucjonalnego, jak i od innych osób.

Tabela 63. Poziom zapotrzebowania na wsparcie badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom wsparcia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	P
Niski (poniżej 7 pkt)	2	1,9	10	7,4	10,71	2,28	9,78	2,26	3,160	0,002
Przeciętny (7–12 pkt)	86	82,7	116	86,6						
Wysoki (powyżej 12 pkt)	16	15,4	8	6,0						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

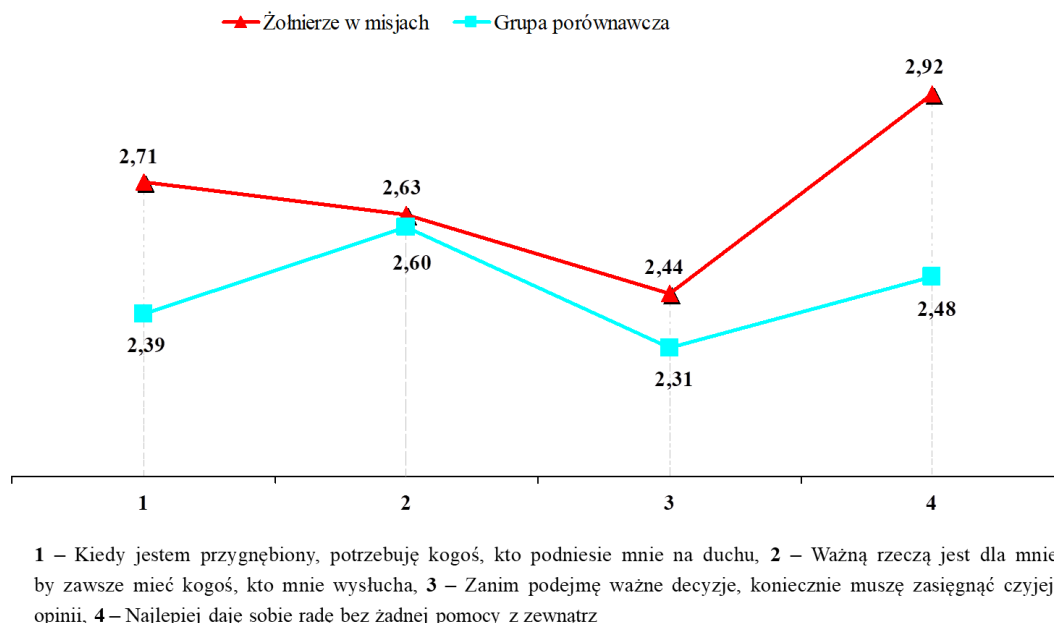
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi: wiekiem ($p < 0,049$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,011$) a poziomem zapotrzebowania na wsparcie. Żołnierze w wieku 40 lat i więcej (100,0%), żołnierze zajmujący stanowiska zabezpieczenia (91,3%) oraz żołnierze, którzy nie służyli w wojskowych misjach zagranicznych (86,6%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny poziom zapotrzebowania na wsparcie.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że badani weterani i żołnierze z grupy porównawczej podobnie oceniają takie stwierdzenia jak: ważną rzeczą jest dla mnie, by zawsze mieć kogoś, kto mnie wysłucha – wartość t empirycznego wynosi $|0,340|$ przy $p = 0,731$ oraz zanim podejmę ważne decyzje, koniecznie muszę zasięgnąć czyjejś opinii – wartość t empirycznego wynosi $|1,200|$ przy $p = 0,230$. W tym przypadku wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Tabela 64. Zapotrzebowanie na wsparcie społeczne w ocenie badanych żołnierzy – porównanie grup

Stwierdzenia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t ^e	P
Kiedy jestem przygnębiony, potrzebuję kogoś, kto podniesie mnie na duchu	2,71	0,75	2,39	0,83	3,160	0,002
Ważną rzeczą jest dla mnie, by zawsze mieć kogoś, kto mnie wysłucha	2,63	0,84	2,60	0,83	0,340	0,731
Zanim podejmę ważne decyzje, koniecznie muszę zasięgnąć czyjejś opinii	2,44	0,80	2,31	0,84	1,200	0,230
Najlepiej daję sobie radę bez żadnej pomocy z zewnątrz	2,92	0,78	2,48	0,87	4,130	0,000

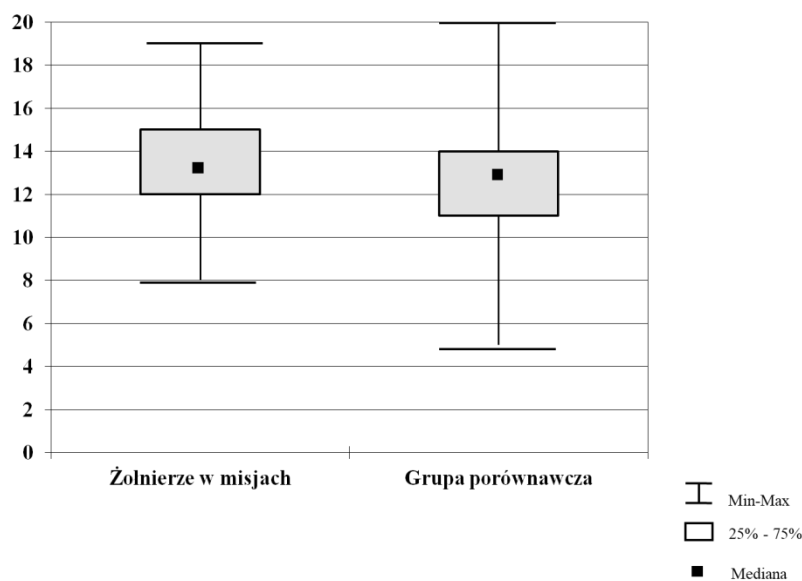
Natomiast żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej różnie oceniają następujące stwierdzenia określające zapotrzebowanie na wsparcie: kiedy jestem przygnębiony, potrzebuję kogoś, kto podniesie mnie na duchu – wartość t empirycznego wynosi $|3,160|$ przy $p = 0,002$ oraz najlepiej daję sobie radę bez żadnej pomocy z zewnątrz – wartość t empirycznego wynosi $|4,130|$ przy $p = 0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Częściej w sytuacjach przygnębienia i wsparcia na duchu oczekują weterani wojskowych misji zagranicznych niż żołnierze bez tego doświadczenia. Oni również stwierdzają, że najlepiej daję sobie radę bez żadnej pomocy z zewnątrz.



Wykres 54. Zapotrzebowanie na wsparcie badanych żołnierzy – porównanie grup

Poszukiwanie wsparcia to zachowanie żołnierzy w sytuacji, gdy sami nie radzą sobie z problemami. Poziom poszukiwania wsparcia żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=12,21$, medianą 13,00, dominantą 13,00, odchyleniem standardowym $SD=2,23$, skośność -0,11 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,12 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 8,00 i maksimum 19,00. Natomiast poziom poszukiwania wsparcia żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=12,43$, medianą 13,00, dominantą 14,00, odchyleniem standardowym $SD=2,62$, skośność -0,32 (rozkład lewoskośny), kurioza 1,45 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 5,00 i maksimum 20,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej mają różny poziom poszukiwania wsparcia – wartość t empirycznego wynosi $|2,470|$ przy $p=0,014$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Z analizy średnich wartości wynika, że żołnierze, którzy uczestniczyli w wojskowych misjach zagranicznych (13,21) mają wyższy poziom poszukiwania wsparcia niż żołnierze z grupy porównawczej (12,43).



Wykres 55. Poziom poszukiwania wsparcia przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Tabela 65. Poziom poszukiwania wsparcia przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom wsparcia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^o	p
Niski (poniżej 10 pkt)	8	7,7	16	11,9	13,21	2,23	12,43	2,62	2,470	0,014
Przeciętny (10–15 pkt)	82	78,8	114	85,1						
Wysoki (powyżej 15 pkt)	14	13,5	4	3,0						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

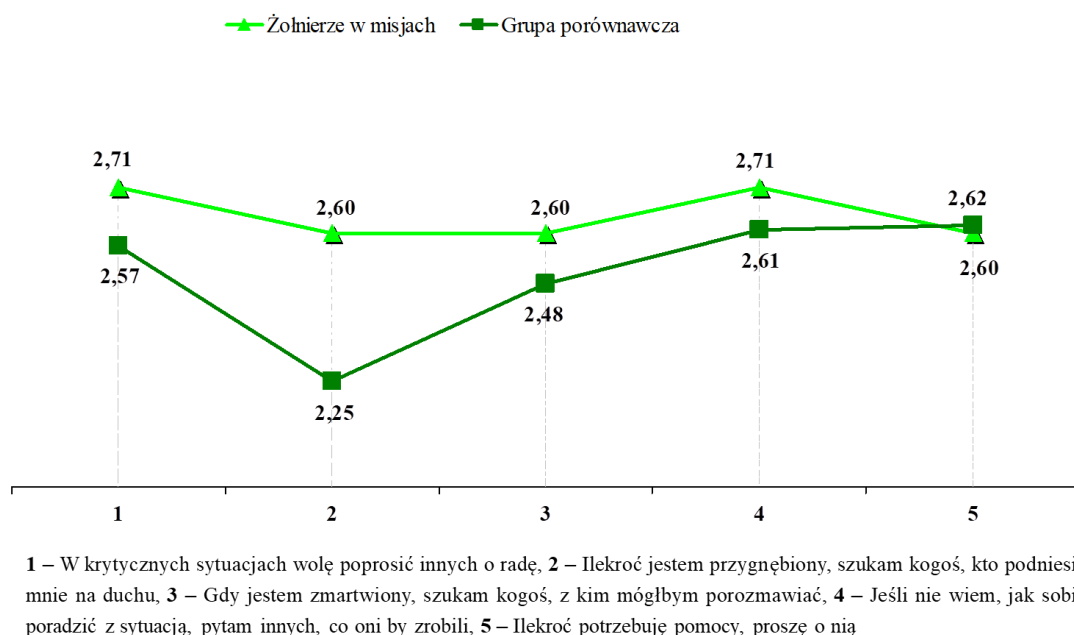
Uzyskane dane wskazują, że co szósty weteran (13,5%) w wysokim stopniu przejawia aktywność w poszukiwaniu wsparcia społecznego po powrocie z wojskowych misji zagranicznych. Natomiast jedynie pojedyncze osoby z grupy porównawczej (3,0%) wykazują w tym zakresie aktywność. Odpowiednio małą aktywność przejawia co czternasty weteran (7,7%) i co ósmy żołnierz służący w kraju (11,9%). Zdecydowana większość respondentów zarówno z grupy podstawowej (78,8%), jak i porównawczej (85,1%) nie poszukuje wsparcia społecznego, sami rozwiązują swoje problemy i radzą sobie z sytuacjami trudnymi, stanowiącymi określone obciążenie psychofizyczne.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi: stanem cywilnym ($p < 0,012$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,011$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby a poziomem poszukiwania wsparcia. Żołnierze będący w związkach małżeńskich (86,3%), zajmujący stanowiska sztabowe (85,7%), służący w bardzo dużych garnizonach (92,9%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny poziom poszukiwania wsparcia.

Tabela 66. Poszukiwanie wsparcia badanych żołnierzy – porównanie grup

Stwierdzenia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t°	p
W krytycznych sytuacjach wolę poprosić innych o radę	2,71	0,69	2,57	0,80	1,490	0,137
Ilekoć jestem przygnębiony, szukam kogoś, kto podniesie mnie na duchu	2,60	0,60	2,25	0,76	3,880	0,000
Gdy jestem zmartwiony, szukam kogoś, z kim mógłbym porozmawiać	2,60	0,77	2,48	0,72	1,210	0,228
Jeśli nie wiem, jak sobie poradzić z sytuacją, pytam innych, co oni by zrobili	2,71	0,75	2,61	0,71	1,040	0,299
Ilekoć potrzebuję pomocy, proszę o nią	2,60	0,82	2,52	0,80	0,700	0,487

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej różnie oceniają następujące stwierdzenie określające poszukiwanie wsparcia: ilekoć jestem przygnębiony, szukam kogoś, kto podniesie mnie na duchu – wartość t empirycznego wynosi |3,880| przy $p=0,000$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Okazuje się, że w takiej sytuacji częściej znajdują się weterani, niż żołnierze z grupy porównawczej.

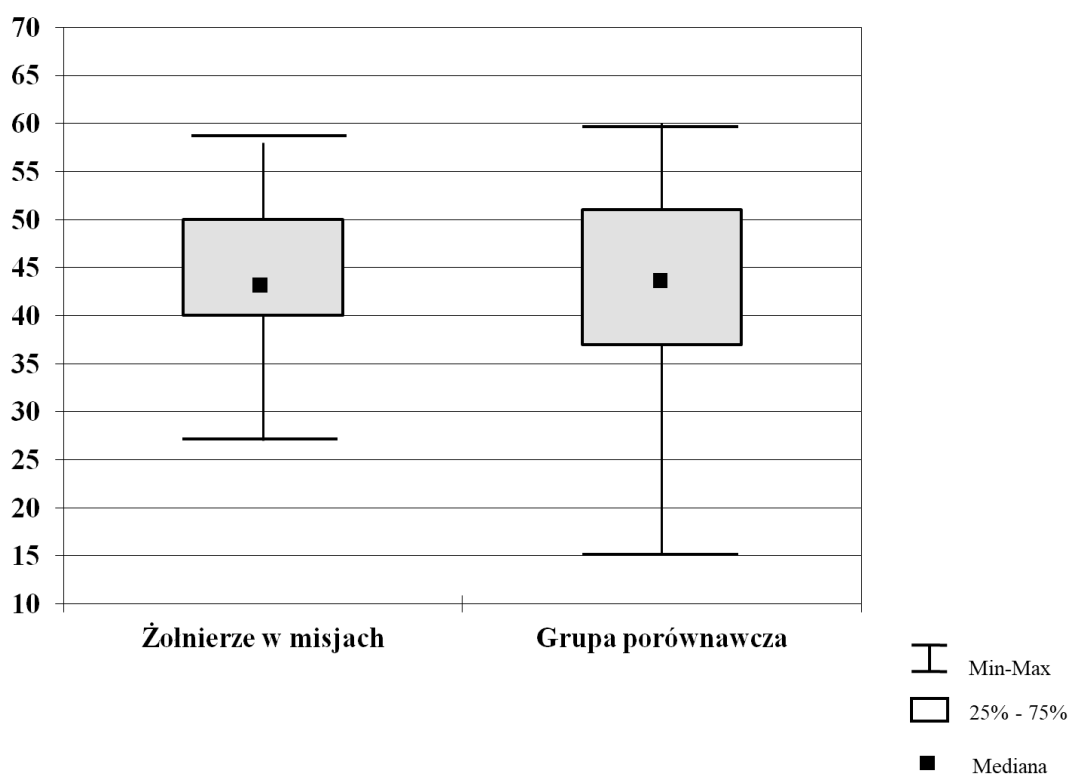


Wykres 56. Poszukiwanie wsparcia przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Natomiast podobne respondenci z obu grup badawczych oceniają takie stwierdzenia jak: w krytycznych sytuacjach wolę poprosić innych o radę – wartość t empirycznego wynosi |1,490| przy $p=0,137$, gdy jestem zmartwiony, szukam kogoś, z kim mógłbym porozmawiać – wartość t empirycznego wynosi |1,210| przy $p=0,228$, jeśli nie wiem, jak sobie poradzić z sytuacją, pytam innych, co oni by zrobili – wartość t empirycznego wynosi |1,040| przy

$p=0,299$, ilekroć potrzebuję pomocy, proszę o nią – wartość t empirycznego wynosi $|0,700|$ przy $p=0,487$. W tym przypadku wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Aktualnie otrzymywane wsparcie przez badanych żołnierzy to kolejny element prowadzonych badań. Stosując metodę odchyleń standardowych, obliczono poziom aktualnie otrzymywanego wsparcia przez respondentów w obu grupach badawczych. Poziom aktualnie otrzymywanego wsparcia żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych charakteryzuje się średnią $M=43,77$, medianą 43,00, dominantą 51,00, odchyleniem standardowym $SD=6,69$, skośność $-0,17$ (rozkład lewoskośny), kurioza $-0,20$ (rozkład spłaszczony) oraz minimum 27,00 i maksimum 58,00. Natomiast poziom aktualnie otrzymywanego wsparcia żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=43,09$ medianą 44,00, dominantą 51,00, odchyleniem standardowym $SD=8,44$, skośność $-0,71$ (rozkład lewoskośny), kurioza $0,47$ (rozkład wysmuklony) oraz minimum 15,00 i maksimum 60,00.



Wykres 57. Poziom aktualnie otrzymywanego wsparcia przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t -Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej deklarują podobny poziom aktualnie otrzymywanego wsparcia – wartość

t empirycznego wynosi $|0,690|$ przy $p=0,489$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Tabela 67. Poziom aktualnie otrzymywanego wsparcia przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom wsparcia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t ^e	p
Niski (poniżej 35 pkt)	8	7,7	20	14,9	43,77	6,69	43,09	8,44	0,690	0,489
Przeciętny (35–51 pkt)	88	84,6	104	77,6						
Wysoki (powyżej 51 pkt)	8	7,7	10	7,5						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

Na podstawie powyższych wyników można stwierdzić, że większość badanych weteranów (84,5%) i żołnierzy bez doświadczenia w służbie poza granicami kraju (77,6%) doświadcza przeciętnego aktualnie wsparcia społecznego w środowisku służby. Natomiast wysoki poziom aktualnie uzyskiwanego wsparcia społecznego uzyskuje zarówno co czternasty weteran (7,7%), jak i żołnierz bez doświadczenia w wojskowych misjach zagranicznych (7,5%). Dzieje się tak, mimo jakże odmiennych warunków, w jakich ci respondenci pełnili służbę w ostatnim czasie. Należy także zauważyć, iż w tym zakresie bardziej krytyczni w ocenie uzyskiwanego wsparcia społecznego są żołnierze z grupy porównawczej niż weterani (odpowiednio: 14,9 i 7,7%).

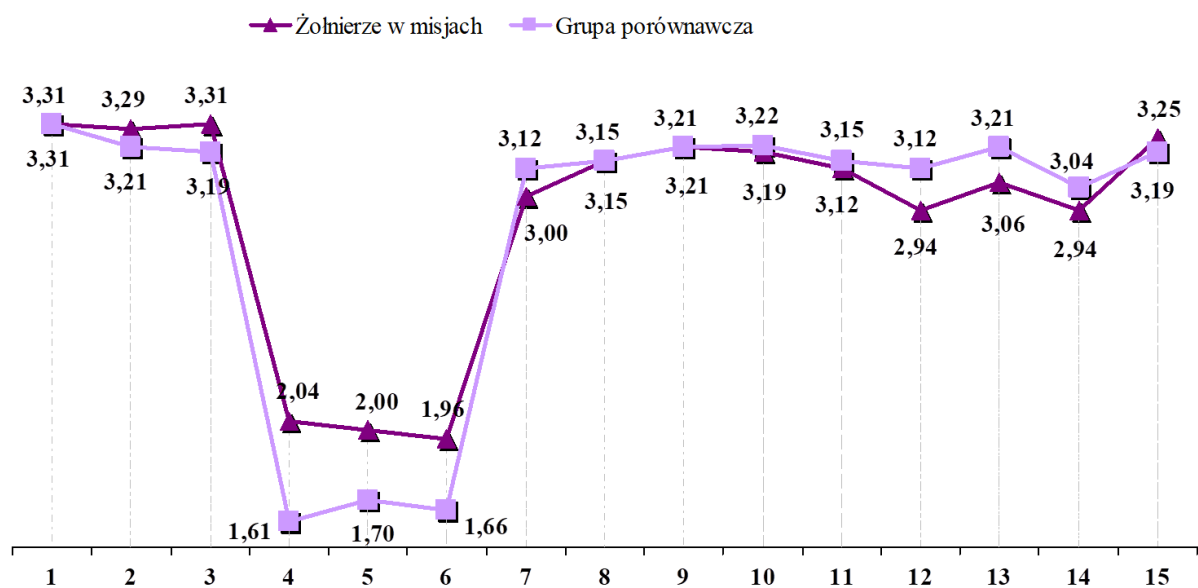
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi: wiekiem ($p<0,024$), stanem cywilnym ($p<0,006$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p<0,029$) a poziomem aktualnie otrzymywanego wsparcia. Żołnierze w wieku 20–24 lata (90,9%), żołnierze żonaci/zamężne (83,6%) oraz żołnierze służący w bardzo dużych garnizonach (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny poziom aktualnie otrzymywanego wsparcia.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej różnie oceniają następujące stwierdzenia określające aktualnie otrzymywane wsparcie: ta osoba pozostawiła mnie samego – wartość t empirycznego wynosi $|3,340|$ przy $p=0,001$, ta osoba nie okazała wiele zrozumienia dla mojej sytuacji – wartość t empirycznego wynosi $|2,330|$ przy $p=0,021$ oraz ta osoba narzekała na mnie – wartość t empirycznego wynosi $|2,410|$ przy $p=0,017$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960).

Okazuje się, że częściej weterani niż żołnierze z grupy porównawczej stwierdzili, że w obecnej ich sytuacji po powrocie z wojskowej misji zagranicznej nie uzyskali wsparcia od określonej osoby, zostali opuszczeni, nie okazano im zrozumienia bądź narzekano na nich.

Tabela 68. Aktualnie otrzymywane wsparcie badanych – porównanie grup

Stwierdzenia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t°	p
Ta osoba okazała, że kocha mnie i akceptuje	3,31	0,75	3,31	0,87	-0,050	0,957
Ta osoba była przy mnie, kiedy jej potrzebowałem	3,29	0,80	3,21	0,91	0,720	0,474
Ta osoba pocieszała mnie, kiedy czułem się źle	3,31	0,73	3,19	0,92	1,060	0,288
Ta osoba pozostawiła mnie samego	2,04	1,08	1,61	0,83	3,340	0,001
Ta osoba nie okazała wiele zrozumienia dla mojej sytuacji	2,00	1,04	1,70	0,92	2,330	0,021
Ta osoba narzekała na mnie	1,96	1,04	1,66	0,86	2,410	0,017
Ta osoba troszczyła się o wiele moich spraw	3,00	0,95	3,12	0,94	-0,970	0,334
Ta osoba sprawiła, że czułem się wartościowy i ważny	3,15	0,82	3,15	0,92	0,040	0,968
Ta osoba wyrażała troskę o mój stan	3,21	0,77	3,21	0,82	0,020	0,980
Ta osoba zapewniła mnie, że mogę na nim/niej całkowicie polegać	3,19	0,81	3,22	0,91	-0,280	0,779
Ta osoba pomogła mi znaleźć coś pozytywnego w mojej sytuacji	3,12	0,85	3,15	0,95	-0,290	0,773
Ta osoba proponowała, co mógłbym zrobić, by nie myśleć o mojej sytuacji	2,94	0,95	3,12	0,94	-1,430	0,155
Ta osoba zachęcała mnie, aby się nie poddawać	3,06	0,89	3,21	0,93	-1,280	0,203
Ta osoba dbała o sprawy, których nie mogłem dopilnować osobiście	2,94	0,91	3,04	1,02	-0,820	0,415
Ogólnie, jestem bardzo zadowolony z zachowania tej osoby	3,25	0,86	3,19	0,95	0,480	0,635



1 – Ta osoba okazała, że kocha mnie i akceptuje, 2 – Ta osoba była przy mnie, kiedy jej potrzebowałem, 3 – Ta osoba pocieszała mnie, kiedy czułem się źle, 4 – Ta osoba pozostawiła mnie samego, 5 – Ta osoba nie okazała wiele zrozumienia dla mojej sytuacji, 6 – Ta osoba narzekała na mnie, 7 – Ta osoba troszczyła się o wiele moich spraw, 8 – Ta osoba sprawiła, że czułem się wartościowy i ważny, 9 – Ta osoba wyrażała troskę o mój stan, 10 – Ta osoba zapewniła mnie, że mogę na nim/niej całkowicie polegać, 11 – Ta osoba pomogła mi znaleźć coś pozytywnego w mojej sytuacji, 12 – Ta osoba proponowała, co mógłbym zrobić, by nie myśleć o mojej sytuacji, 13 – Ta osoba zachęcała mnie, aby się nie poddawać, 14 – Ta osoba dbała o sprawy, których nie mogłem dopilnować osobiście, 15 – Ogólnie, jestem bardzo zadowolony z zachowania tej osoby

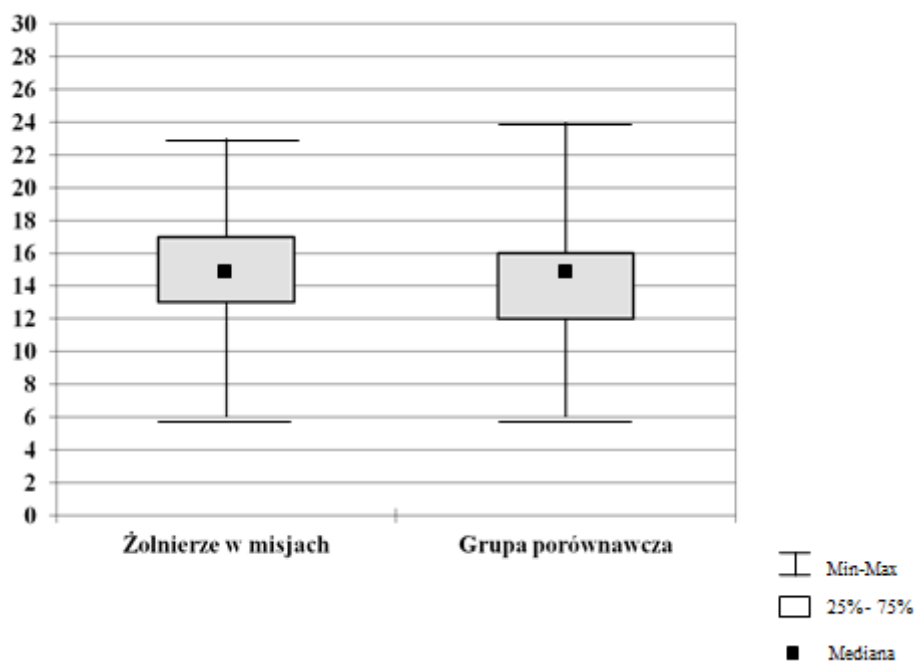
Wykres 58. Aktualnie otrzymywane wsparcie przez badanych żołnierzy – porównanie grup

Natomiast podobne oceniają takie stwierdzenia jak: ta osoba okazała, że kocha mnie i akceptuje – wartość t empirycznego wynosi $|0,050|$ przy $p=0,957$, ta osoba była przy mnie, kiedy jej potrzebowałem – wartość t empirycznego wynosi $|0,720|$ przy $p=0,474$, ta osoba pocieszała mnie, kiedy czułem się źle – wartość t empirycznego wynosi $|1,060|$ przy $p=0,288$, ta osoba troszczyła się o wiele moich spraw – wartość t empirycznego wynosi $|0,970|$ przy $p=0,334$, ta osoba sprawiła, że czułem się wartościowy i ważny – wartość t empirycznego wynosi $|0,040|$ przy $p=0,968$, ta osoba wyrażała troskę o mój stan – wartość t empirycznego wynosi $|0,020|$ przy $p=0,980$, ta osoba zapewniła mnie, że mogę na nim/niej całkowicie polegać – wartość t empirycznego wynosi $|0,280|$ przy $p=0,779$, ta osoba pomogła mi znaleźć coś pozytywnego w mojej sytuacji – wartość t empirycznego wynosi $|0,290|$ przy $p=0,773$, ta osoba proponowała, co mógłbym zrobić, by nie myśleć o mojej sytuacji – wartość t empirycznego wynosi $|1,430|$ przy $p=0,155$, ta osoba zachęcała mnie, aby się nie poddawać – wartość t empirycznego wynosi $|1,280|$ przy $p=0,203$, ta osoba dbała o sprawy, których nie mogłem dopilnować osobiście – wartość t empirycznego wynosi $|0,820|$ przy $p=0,415$ oraz ogólnie, jestem bardzo zadowolony z zachowania tej osoby – wartość t empirycznego wynosi $|0,480|$ przy $p=0,635$. W tym przypadku wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Wsparcie ochraniające jest ostatnim analizowanym elementem wsparcia badanych żołnierzy. Stosując metodę odchyłeń standardowych, obliczono poziom wsparcia ochraniającego w grupie żołnierzy służących w wojskowych misjach zagranicznych, który charakteryzuje się średnią $M=15,33$, medianą 15,00, dominantą 15,00, odchyleniem standardowym $SD=3,12$, skośność -0,11 (rozkład lewoskośny), kurioza 0,59 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 6,00 i maksimum 23,00. Natomiast poziom wsparcia ochraniającego żołnierzy z grupy porównawczej (niewyjeżdżających na misje) charakteryzuje się średnią $M=14,42$, medianą 15,00, dominantą 16,00, odchyleniem standardowym $SD=4,12$, skośność 0,06 (rozkład prawoskośny), kurioza 0,28 (rozkład wysmuklony) oraz minimum 6,00 i maksimum 24,00.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t -Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej deklarują podobny poziom wsparcia ochraniającego – wartość t empirycznego wynosi $|1,930|$ przy $p=0,055$. Wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Okazuje się, że zdecydowana większość badanych żołnierzy w stopniu jedynie przeciętnym doświadczał wsparcia ochraniającego w swoim środowisku (odpowiednio: 84,6% weteranów i 73,1% żołnierzy z grupy porównawczej).



Wykres 59. Poziom wsparcia ochraniającego badanych żołnierzy – porównanie grup

Natomiast w wysokim stopniu było ono udziałem średnio co siódmego weterana wojskowych misji zagranicznych (13,5%) i co ósmego żołnierza służącego w kraju (12,0%). W małym stopniu wsparcie ochraniające towarzyszyło co siódmemu żołnierzowi z grupy porównawczej i jedynie pojedynczym osobom powracającym z wojskowej misji zagranicznej (1,9%).

Tabela 69. Poziom wsparcia ochraniającego badanych żołnierzy – porównanie grup

Poziom wsparcia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent	M	SD	M	SD	t°	P
Niski (poniżej 11 pkt)	2	1,9	20	14,9	15,33	3,12	14,42	4,12	1,930	0,055
Przeciętny (11–18 pkt)	88	84,6	98	73,1						
Wysoki (powyżej 18 pkt)	14	13,5	16	12,0						
Ogółem	104	100,0	134	100,0						

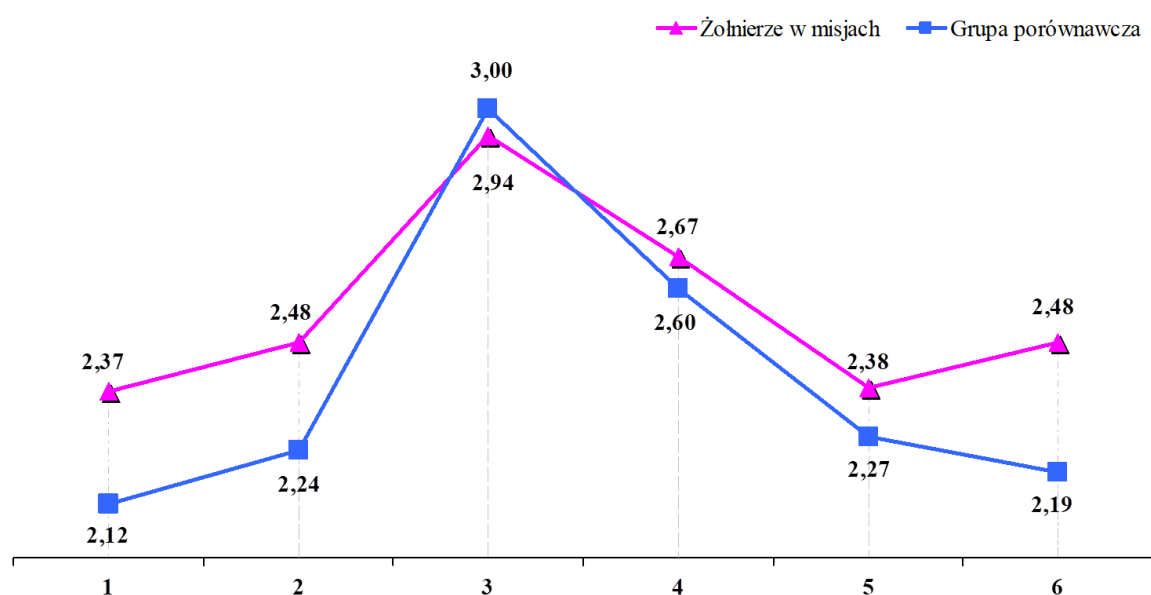
Stwierdzono istotne statystycznie zależności między następującymi czynnikami demograficzno-zawodowymi: wykształceniem cywilnym ($p < 0,024$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,046$) oraz wielkością garnizonu pełnienia służby ($p < 0,027$) a poziomem wsparcia ochraniającego. Żołnierze, którzy ukończyli studia podyplomowe (100,0%), żołnierze zajmujący stanowiska zabezpieczenia (91,3%) oraz służący w bardzo dużych garnizonach (92,9%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny poziom wsparcia ochraniającego.

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że żołnierze, którzy służyli w wojskowych misjach zagranicznych i żołnierze z grupy porównawczej różnie oceniają następujące stwierdzenia oceniające wsparcie ochraniające:

ukrywałem przed nim/nią wszystkie złe wiadomości – wartość t empirycznego wynosi $|1,980|$ przy $p=0,048$, unikałem wszystkiego, co mogłoby go/ją zaniepokoić – wartość t empirycznego wynosi $|1,970|$ przy $p=0,050$ oraz udawałem, że jestem bardzo silny, chociaż tak się nie czułem – wartość t empirycznego wynosi $|2,530|$ przy $p=0,012$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960). Okazuje się, że te zachowania zdecydowanie częściej przejawiali weterani wojskowych misji zagranicznych niż żołnierze służący cały czas w kraju.

Tabela 70. Wsparcie ochraniające badanych żołnierzy – porównanie grup

Stwierdzenia	Żołnierze w misjach		Grupa porównawcza		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t^o	P
Ukrywałem przed nim/nią wszystkie złe wiadomości	2,37	0,90	2,12	1,00	1,980	0,048
Unikałem wszystkiego, co mogłoby go/ją zaniepokoić	2,48	0,89	2,24	1,00	1,970	0,050
Okazałem w jego obecności, że jestem silny	2,94	0,80	3,00	0,87	-0,530	0,595
Nie dałem mu/jej poznać, jak naprawdę źle się czuję i jaki jestem przygnębiony	2,67	0,85	2,60	0,93	0,650	0,514
Unikałem jakiegokolwiek krytykowania	2,38	0,79	2,27	0,93	1,040	0,300
Udawałem, że jestem bardzo silny, chociaż tak się nie czułem	2,48	0,82	2,19	0,92	2,530	0,012



1 – Ukrywałem przed nim/nią wszystkie złe wiadomości, 2 – Unikałem wszystkiego, co mogłoby go/ją zaniepokoić, 3 – Okazałem w jego obecności, że jestem silny, 4 – Nie dałem mu/jej poznać jak naprawdę źle się czuję i jaki jestem przygnębiony, 5 – Unikałem jakiegokolwiek krytykowania, 6 – Udawałem, że jestem bardzo silny, chociaż tak się nie czułem

Wykres 60. Wsparcie ochraniające badanych żołnierzy – porównanie grup

Okazuje się, że podobne oceniają zarówno weterani, jak i żołnierze z grupy porównawczej takie stwierdzenia dotyczące wsparcia ochraniającego jak: okazałem w jego

obecności, że jestem silny – wartość t empirycznego wynosi $|0,530|$ przy $p=0,595$, nie dałem mu/jej poznać, jak naprawdę źle się czuję i jaki jestem przygnębiony – wartość t empirycznego wynosi $|0,650|$ przy $p=0,514$ oraz unikałem jakiegokolwiek krytykowania – wartość t empirycznego wynosi $|1,040|$ przy $p=0,300$. W tym przypadku wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

W podsumowaniu prowadzonych badań należy stwierdzić, że zarówno 3/4 weteranów, jak i żołnierzy z grupy porównawczej jedynie w stopniu przeciętnym w sposób zadowalający ocenia udzielane im wsparcie społeczne. Nie występują tu istotne różnice między grupą badawczą i grupą porównawczą. Weterani wojskowych misji zagranicznych dobrze oceniają i dostrzegają dostępne im wsparcie społeczne, mniej zaś pozytywnie postrzegają wsparcie realne jakiego doświadczają. Podobna ocena jest wśród żołnierzy z grupy porównawczej. Żołnierze powracający z wojskowych misji zagranicznych wyrażają większe zapotrzebowanie na wsparcie społeczne mające różnych charakter i zakres niż inni żołnierze służący w kraju, zwłaszcza gdy odczuwają przygnębienie i potrzebują kogoś, aby podniósł ich na duchu. Wielu spośród nich woli jednak w takich sytuacjach radzić sobie samemu. Weterani również częściej niż żołnierze, którzy nie służyli poza granicami kraju przejawiają aktywność w poszukiwaniu wsparcia społecznego. Jednak dość powszechnie stwierdzają respondenci z obydwu grup badawczych, że udzielane im wsparcie społeczne ma jedynie przeciętny wymiar i nie można uznać go za w pełni zadowalający. Respondenci nie różnią się też w ocenie poziomu wsparcia ochraniającego. Starają się nie angażować bliskich, gdy przeżywają różne negatywne emocje i niepokoje.

Podsumowanie

Udział Wojska Polskiego w wojskowych misjach zagranicznych stanowi trwały element ich funkcjonowania ze względu na podjęte przez nasz kraj zobowiązania sojusznicze. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że polski żołnierz sprawdzał się w sytuacjach trudnych, wykazując wysoki profesjonalizm, odpowiedzialność i determinację w realizacji przydzielonych zadań. Był więc niezawodnym ogniwem sojuszniczych działań często w warunkach zagrożenia zdrowia i życia. O powodzeniu misji decydowały przede wszystkim zasoby osobiste uczestników tych misji, jakość dowodzenia i współdziałania z sojusznikami, wyposażenie techniczne i zabezpieczenie logistyczne (por. m. in. Budziński, 1995; Kozaczuk, 1978; Dęga, 1993; Piątkowski, 1997; Kupiecki, 1998; Kuczyński i in., 2000; Zauer, Predel, 2013). Jednak kluczową rolę pełnił w nich zawsze człowiek, jego wiedza i umiejętności, poczucie koherencji pozwalające realnie oceniać sytuację i występujące zagrożenia, wiara we własne możliwości, wysoka motywacja służby i poczucie sprawstwa oraz umiejętności radzenia sobie z problemami, a także poczucie uzyskiwanego wsparcia społecznego. Problem wojskowych misji zagranicznych był przedmiotem licznych badań i analiz, jednak tylko wycinkowe badania dotyczyły zasobów osobistych żołnierzy (por. m.in. Iwanek, 2011; Czuba, 2018; Molesztak, 2019). Dlatego przedmiotem niniejszych badań było określenie zasobów osobistych uczestników wojskowych misji zagranicznych i porównanie ich z zasobami żołnierzy bez tego doświadczenia wojennego. Tym samym dążono do określenia roli warunków pełnienia służby w kształtowaniu tych zasobów.

Przeprowadzone badania empiryczne w paradygmacie ilościowym obejmowały analizy porównawcze wyodrębnionych zasobów badanych żołnierzy weteranów wojskowych misji zagranicznych (grupa podstawowa) i żołnierzy mających doświadczenie jedynie w służbie w warunkach pokojowych (grupa porównawcza). W polu zainteresowań badawczych znalazły się kompetencje zawodowe, poczucie koherencji, samoocena badanych, ich motywacja osiągnięć zawodowych, poczucie kontroli w sytuacji służby, style radzenia sobie ze stresem i wsparcie społeczne. Przyjęta strategia badawcza pozwoliła rozwiązać główny problem badawczy i zweryfikować ogólną hipotezę roboczą oraz uzyskać odpowiedzi na pytania szczegółowe. Rozwiązując postawione problemy badawcze, najpierw dokonywano porównania wyników ogólnych dotyczących analizowanych zmiennych, by następnie porównywać zmienne szczegółowe. Ponadto zmienne dotyczące weteranów wojskowych misji zagranicznych korelowano przez czynniki demograficzno-społeczne.

Należy podkreślić, że zdania opisowe i wnioski formułowane w pracy są udokumentowane przez wyniki badań. Jednakże właściwości materiału empirycznego zebranego przy zastosowaniu metody sondażu diagnostycznego nie przesądzają o ich bezsporności, tym bardziej, że zawierają wiele subiektywnych opinii i ocen respondentów. Tym niemniej stanowią interesujące źródło wiedzy dotyczące zasobów osobistych żołnierzy zarówno uczestników wojskowych misji zagranicznych, jak i żołnierzy bez tego doświadczenia wojennego i mogą mieć nie tylko wartość poznawczą ale i aplikacyjną.

Rozwiązując główny problem badawczy i weryfikując ogólną hipotezę roboczą, okazało się, że przyjęte założenia potwierdziły się jedynie w znikomym stopniu. Generalnie dominują przeciętne oceny żołnierzy dotyczące analizowanych zasobów osobistych. Wyżej te zasoby częściej oceniali żołnierze, którzy nie skonfrontowali swojej wiedzy, umiejętności i ukształtowanych dyspozycji z wojennymi warunkami służby, funkcjonowaniem w warunkach ekstremalnych, w sytuacjach częstego zagrożenia zdrowia i życia. A zatem dopiero realne warunki służby w warunkach wojennych są sprawdzianem przygotowania żołnierzy do wojskowych misji zagranicznych, a zdobyte doświadczenie pozwala racjonalnie oceniać posiadane zasoby osobiste. Okazało się bowiem, że występują istotne różnice w ogólnej ocenie takich zasobów osobistych, jak: samoocena, motywacja osiągnięć zawodowych, style radzenia sobie ze stresem i niektóre aspekty wsparcia społecznego. Wyższy poziom samooceny ogólnej prezentują żołnierze, którzy nie służyli poza granicami kraju, a w sytuacjach stresowych częściej poszukują kontaktów towarzyskich niż weterani. Wyniki badań wskazują, że mają oni także większe niż weterani misji zagranicznych zapotrzebowanie na aprobatę społeczną. Zdecydowanie wyższy poziom motywacji zawodowej jest natomiast udziałem żołnierzy, którzy służyli w warunkach wojennych z narażeniem zdrowia i życia. Oni również częściej niż żołnierze służący w kraju w sytuacjach trudnych, stresowych stosują styl skoncentrowany na emocjach lub unikaniu poprzez wykonywanie czynności zastępczych. Przejawiają również większe zapotrzebowanie na wsparcie społeczne i częściej też poszukują tego wsparcia niż żołnierze z grupy porównawczej. Wyniki badań wskazują, że nie występują istotne różnice między weteranami a żołnierzami, którzy nie służyli w wojskowych misjach zagranicznych w zakresie samooceny kompetencji zawodowych, poczucia koherencji, poczucia kontroli w sytuacji pracy, w zakresie koncentracji na zadaniu w sytuacji stresowej oraz ogólnym wsparciu społecznym. Analizowane zmienne w obu grupach żołnierzy kształtują się głównie na poziomie przeciętnym. Zgodnie z przeprowadzoną analizą korelacyjną badanych zmiennych odnoszących się do weteranów misji zagranicznych z czynnikami demograficzno-społecznymi

okazało się, że głównie wiek, staż służby wojskowej, zajmowane stanowisko służbowe, wielkość garnizonu w istotnym stopniu różnicują badane zasoby osobiste żołnierzy.

Rozwiązując pierwszy szczegółowy problem badawczy, należy stwierdzić, iż nie występują istotne różnice w ogólnym poziomie kompetencji zawodowych weteranów wojskowych misji zagranicznych i żołnierzy służących w kraju. Zarówno w grupie podstawowej, jak i porównawczej dominuje przeciętny poziom deklarowanej wiedzy i umiejętności profesjonalnych. Żołnierze, którzy mieli możliwość skonfrontowania posiadanych kompetencji z realnymi wymaganiami współczesnego pola walki są bardziej powściągliwi w ich ocenie. Wyżej od żołnierzy z grupy porównawczej oceniają jedynie swoje działania w misjach zagranicznych jako faktyczny sprawdzian przygotowania profesjonalnego. Natomiast żołnierze bez doświadczenia misyjnego najczęściej wskazują lepsze swoje przygotowanie niż weterani w zakresie szkolenia w warunkach pokoju, umiejętności pracy w zespole, przejawianej dyspozycyjności, poziomu intelektualnego, zdyscyplinowania, staranności i zaangażowania etyki zawodowej i bardzo dobrego stanu zdrowia. Między porównywanymi grupami respondentów nie występują istotne różnice w zakresie samooceny ich przygotowania do działania na współczesnym polu walki, umiejętności praktycznych w wykonywaniu zadań i obowiązków służbowych, odporności na stres i radzenie sobie z problemami, odpowiedzialności zawodowej, organizacji pracy własnej, inicjatywy i pomysłowości w działaniu, samodzielności w pracy, umiejętności podejmowania decyzji na zajmowanym stanowisku służbowym, znajomości języka obcego czy formalnych kwalifikacji potwierdzonych dyplomami lub certyfikatami. W grupie żołnierzy, którzy służyli poza granicami kraju analizowane zmienne różnicują czynniki demograficzno-społeczne.

Oceniając poziom poczucia koherencji badanych oraz różnic między grupą podstawową i porównawczą, ustalono, że zarówno weterani wojskowych misji zagranicznych, jak i żołnierze mający jedynie doświadczenie ze służby w warunkach pokojowych w zdecydowanej większości w stopniu przeciętnym charakteryzują się zasobami odpornościowymi oraz możliwościami adaptacyjnymi, jeśli znajdą się w nowej sytuacji życiowej lub zawodowej i poszukiwać będą zasobów, aby poradzić sobie z problemami, wybrać najbardziej adekwatną strategię zaradczą. Brak jest więc istotnych różnic w zakresie postrzegania bodźców, z jakimi się stykają, traktując je jako informacje uporządkowane, spójne i transparentne, nie zaś jako szum informacyjny. Postrzegany świat jest dla nich zatem raczej przewidywalny, a pojawiające się bodźce traktują jako wyzwanie nie zaś jedynie zagrożenie, dlatego potrafią w miarę możliwości funkcjonować efektywnie. Z poczuciem

zrozumiałości występuje w stopniu najczęściej umiarkowanym także poczucie sensowności, które stanowi istotny czynnik emocjonalno-motywacyjny wyrażający się w dążeniu do realizacji postawionych zadań bez względu na okoliczności i występujące trudności i bariery. Występujące problemy dadzą się więc racjonalnie przewidzieć, wytłumaczyć i rozwiązać. Na ten aspekt zwracają uwagę głównie wojskowi pełniący stanowiska dowódcze, mający już określone doświadczenie w zawodowej służbie wojskowej. Badania wykazały, że żołnierze, którzy nie służyli poza granicami kraju częściej niż weterani misji zagranicznych wykazują poczucie zaradności. Lepiej więc dostrzegają dostępne środki jako wystarczające dla sprostania wymaganiom. Nie czują się więc ofiarą losu ani nie mają poczucia, że życie obchodzi się z nimi niesprawiedliwie. Zaradność oznacza więc subiektywne poczucie przez żołnierzy dysponowania możliwościami radzenia sobie wymaganiami służby i dysponowania niezbędnymi w tym zakresie środkami. Należy zauważyć, iż wszystkie komponenty poczucia koherencji pozostają ze sobą we wzajemnych dynamicznych związkach i zależnościach (por. Antonovsky, 2005). Kluczową rolę w tych zależnościach pełni poczucie sensowności.

Rozwiązując kolejny problem badawczy dotyczący samooceny badanych żołnierzy, ustalono, że wyraźnie wyższy jej poziom wykazują żołnierze, którzy nigdy nie służyli poza granicami kraju niż weterani misji zagranicznych. Większość jednak żołnierzy zarówno z grupy podstawowej, jak i porównawczej wyraża umiarkowane zdanie na temat swoich cech i posiadanych zalet, pewności siebie. Tym samym posiadanych mocnych stronach osobowości, możliwościach działania w różnych zakresach, przeświadczenia o własnej podmiotowości. Elementy te pełnią rolę kluczową w ochronie przed stresem i niepowodzeniami. Mniej odporni są tu zatem weterani niż żołnierze nieprzeżywający traumy wojennej. Należy stwierdzić, że wystąpiły też istotne różnice między porównywanymi grupami żołnierzy w zakresie samoocen częściowych dotyczących różnych aspektów osobowości badanych. Żołnierze służący poza granicami kraju wydają się bardziej krytyczni w odniesieniu do własnej osoby i możliwości własnego działania w różnych sytuacjach zadaniowo normalnych i trudnych. Mają za sobą bogate doświadczenie wojenne. Natomiast żołnierze bez tego doświadczenia zdecydowanie wyżej niż weterani oceniają swoje kompetencje rozumiane jako zdolności do efektywnego wykonywania różnorodnych zadań, umiejętności w zakresie bliskich relacji z innymi osobami, jak również poczucia, że jest się akceptowanym przez otoczenie czy też popularności mierzonej poczuciem, że jest się lubianym przez innych, zwłaszcza we własnym środowisku służby. Ta wyższa samoocena towarzyszy również żołnierzom z grupy porównawczej w odniesieniu do posiadanych przez nich zdolności przywódczych wiążących się z ich samooceną dotyczącą umiejętności

kierowania ludźmi i wywierania na nich wpływu w różnych sytuacjach społecznych i zawodowych, samokontroli jako przejawu wytrwałości, zdyscyplinowania oraz umiejętności panowania nad sobą zarówno w wymiarze fizycznym, jak i emocjonalnym, atrakcyjnością fizyczną i witalnością oraz samoakceptacją moralną mierzoną zgodnością między wyznawanymi przez nich wartościami a postępowaniem. Należy podkreślić, iż niższy jest poziom integracji osobowości żołnierzy z doświadczeniem wojennym niż ich kolegów bez tego doświadczenia. Przeżycia traumatyczne spowodowały, jak można sądzić, zachwianie ich długoterminowymi planami, mają więc trudność wyobrazić sobie własną przyszłość w realiach służby w warunkach pokojowych, często doświadczając wewnętrznych konfliktów, tracąc pewność związaną z tym, czego tak naprawdę pragną jeszcze od życia. Nie oczekują też znaczącej aprobaty społecznej w takim stopniu, jak żołnierze niemający za sobą służby poza granicami kraju. Analizowane zmienne w istotnym stopniu różnicuje czynniki demograficzno-społeczne weteranów: wiek, staż służby, wykształcenie oraz wielkość garnizonu, w którym na stałe pełnią służbę wojskową.

Porównując motywację osiągnięć zawodowych badanych żołnierzy, okazało się, że weterani wojskowych misji zagranicznych w sposób istotny wykazują wyższy poziom motywacji do „rywalizacji ze standardami doskonałości” niż żołnierze z grupy porównawczej służący jedynie w kraju. Tym samym należy skonstatować, że żołnierze służący poza granicami kraju, u których występuje wysokie natężenie motywacji osiągnięć, preferują zadania trudne, a unikają zbyt łatwych, ale też i zbyt trudnych, tzn. takich, w których prawdopodobieństwo sukcesu jest małe. Co szósty badany wyróżnia się szczególnie wysokim dążeniem do „rywalizacji ze standardami doskonałości”. Ich motyw osiągnięć zawodowych obejmuje: pragnienie osiągnięć zawodowych, podejmowanie działań zmierzających do osiągnięć, antycypowanie sukcesu lub niepowodzenia, uświadamianie sobie przeszkód zarówno podmiotowych, jak i zewnętrznych utrudniających osiągnięcie sukcesu oraz zwracanie uwagi na ludzi pod kątem ich przydatności do osiągnięcia sukcesu (por. Widerszal-Bazyl, 1979, s. 15). Stwierdzono, że wykształcenie weteranów, wiek, staż służby, zajmowane stanowisko służbowe w istotnym stopniu różnicuje przeciętny poziom motywacji osiągnięć. Motywację osiągnięć zawodowych weteranów w najwyższym stopniu współokreśla: planowanie przyszłości uwzględniające perspektywę czasową, samozaufanie, poziom aspiracji, dążenie do uznania społecznego, wytrwałość w działaniu.

Stwierdzone istotne różnice między badanymi grupami żołnierzy dotyczą znaczenia nadawanego poszczególnym wskaźnikom motywacji osiągnięć zawodowych. Jak ustalono, weterani wojskowych misji zagranicznych wykazują wyższy poziom niż żołnierze służący

w kraju w zakresie dążenia do i przewyższania porażki, spostrzegania wartości czasu i koncentracji na zadaniu. Natomiast na porównywalnym poziomie kształtują się w obu grupach badawczych aspiracje żołnierzy, wytrwałość w działaniu, planowanie przyszłości, odraczanie gratyfikacji, samozaufanie. Jedynie brak konformizmu w wyższym stopniu cechuje żołnierzy z grupy porównawczej niż weteranów wojskowych misji zagranicznych.

Z porównania poczucia umiejscowienia kontroli między weteranami i żołnierzami z grupy porównawczej wynika, że nie występuje istotna różnica w poziomie poczucia kontroli między weteranami wojskowych misji zagranicznych a żołnierzami służącymi jedynie w kraju. Zarówno weterani, jak i żołnierze z grupy porównawczej w stopniu najczęściej przeciętnym wykazują przekonanie o sterowaniu rzeczywistością, dostrzegając w stopniu umiarkowanym związek między własnym zachowaniem a następującymi po nich zdarzeniami i są przekonani, że warto podejmować wysiłki i działania, aby osiągnąć zamierzony cel. Nie różnią się zatem w zakresie kontroli osobistej nad sytuacją, w której się znajdują, przekonaniem, że mają wpływ na realną rzeczywistość i bieg różnych spraw, które ich dotyczą, w zakresie zależności od losu i poczucia braku skuteczności. Należy odnotować, iż żołnierze, którzy nigdy nie służyli w warunkach wojennych wykazują wyższą zależność od innych osób niż weterani wojskowych misji zagranicznych. Sądzą bowiem, że zarówno za ich sukcesami, jak i porażkami stoją inni ludzie. Uważają, że mniej ważna jest ich praca i osiągnięte rezultaty zawodowe, a bardziej istotne są relacje z przełożonymi i sposób, w jaki oni ich postrzegają. Większość badanych żołnierzy zarówno z grupy podstawowej, jak i porównawczej uzyskała przeciętne wyniki na skali kontroli. Są to najbardziej pożądane wyniki, świadczące o wyważonej potrzebie aprobaty społecznej, która nie zakłóca funkcjonowania społecznego, a zarazem nie prowadzi do zniekształcenia odbioru własnej osoby. Można zatem przypuszczać, że osoby uzyskujące przeciętne wyniki w tej skali szczerze odpowiadały na pytania w skali Poczucia Umiejscowienia Kontroli. Wyraźnie częściej wysoki wyniki uzyskali żołnierze służący w kraju niż weterani misji. Wysokie wyniki świadczą o dużym nasileniu potrzeby aprobaty społecznej. Osoby z takimi wynikami starają się przedstawić siebie w lepszym świetle, są wrażliwe na opinie innych ludzi. Natomiast niskie wyniki uzyskali częściej weterani niż żołnierze służący w kraju. Tym samym weterani wykazują małą wrażliwość na aprobatę społeczną. Wojskowi ci prezentują się zatem jako osoby nieskłonne do podporządkowania się normom społecznym, gotowe urazić lub nawet skrzywdzić innych ludzi. Prawdopodobnie chcą być postrzegane jako osoby niestandardowe, inne niż wszyscy, nonkonformistyczne. Zarówno osoby pragnące akceptacji społecznej, jak i osoby niewrażliwe na aprobatę społeczną mogą zniekształcać wyniki w skali Poczucia Umiejscowienia Kontroli i jej podskalach.

Na podstawie porównania stylów radzenia sobie ze stresem preferowanych przez badanych żołnierzy można stwierdzić, że w podobnym umiarkowanym stopniu zarówno weterani wojskowych misji zagranicznych, jak i żołnierze służący w kraju w sytuacjach odczuwanego stresu preferują styl polegający na rozwiązywaniu problemu poprzez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji na łatwiejszą do rozwiązania. Tym samym na ogół konstruktywnie podchodzą do problemu i zaistniałej sytuacji, koncentrując swoją uwagę nad tym, jak rozwiązać powstały problem, aby usunąć występujące obciążenie psychiczne. Należy jednak zauważyć, że część respondentów w sytuacji stresu nie potrafi adekwatnie reagować, wyzwalają się u nich negatywne emocje, towarzyszą przeżycia osłabiające działanie adekwatne, a co zatem idzie, skuteczne. Jak ustalono, częściej ten stan towarzyszy żołnierzom, którzy przeszli traumę wojenną, służąc w wojskowych misjach zagranicznych niż wojskowym bez tego doświadczenia. Tym samym występuje u nich najczęściej poczucie winy, złość, napięcie, myślenie życzeniowe (por. Edler i Parker, 1990; Czuba, 2018). Wyraźnie rzadziej żołnierze wybierali styl polegający na unikaniu. Nie wystąpiły tu istotne różnice między grupą podstawową badanych wojskowych i grupą porównawczą. Jednak w przypadku tych żołnierzy, którzy w sytuacji stresu stosowali styl unikowy wystąpiły istotne różnice. Weterani wojskowych misji zagranicznych będąc w takiej sytuacji, częściej pozostawali w samotności, podejmując się wykonywania czynności zastępczych (Internet, telewizja, sport, czytanie książek, zajęcie się swoim hobby) niż żołnierze z grupy porównawczej, którzy w sytuacji nieradzenia sobie z obciążeniem psychicznym poszukiwali kontaktów towarzyskich z kimś bliskim (rodziną, przyjaciółmi).

Rozwiązując ostatni szczegółowy problem badawczy, ustalono, że również porównując ocenę wsparcia społecznego, jakiego doświadczają w środowisku służby badani żołnierze, nie występują istotne różnice między weteranami i respondentami z grupy porównawczej. Aż 3/4 badanych zarówno weteranów, jak i żołnierzy bez tego doświadczenia ocenia ogólny poziom wsparcia społecznego jako przeciętny. Natomiast co czwarty badany weteran pozytywnie ocenia dostępne wsparcie oraz wsparcie realnie otrzymywane. Jednak sami rzadziej poszukują wsparcia, zwłaszcza wsparcia ochraniającego. Weterani częściej niż żołnierze z grupy porównawczej wykazują zarówno zapotrzebowanie na wsparcie, jak i poszukują tego wsparcia. Ci, którzy wyrażają taką potrzebę, ujawniają, że rodzi się ona najczęściej w sytuacji przygnębienia i potrzebują kogoś, kto podniesie ich na duchu. Odrzucający wsparcie społeczne twierdzą natomiast, że najlepiej dają sobie radę bez pomocy z zewnątrz, oczekują od najbliższych osób pozostawienia ich samych sobie, zwłaszcza gdy nie okazuje się im zrozumienia lub narzeka na nich. Sami stosują wsparcie ochraniające,

ukrywając przed bliskimi złe wiadomości, unikają wszystkiego, co mogłoby ich zaniepokoić, udając, że są bardzo silni, chociaż tego tak nie odczuwają.

Przeprowadzone badania upoważniają do sformułowania bardziej ogólnych konstatacji dotyczących rekrutacji i przygotowania żołnierzy do wojskowych misji zagranicznych:

1. Poziom realizowanych zadań w czasie wojskowych misji zagranicznych przez żołnierzy Wojska Polskiego wskazuje na ogólnie poprawnie prowadzoną rekrutację, jak również właściwy tok przygotowań do realizacji zadań poza granicami, zwłaszcza do działania w warunkach wojennych.
2. Realizacja zadań w warunkach trudnych, zagrożenia zdrowia i życia, zdobywane doświadczenie powoduje, że urealniona zostaje wśród żołnierzy służących w kontyngentach wojskowych samoocena dotycząca osobistych zasobów, a zwłaszcza nabytej wiedzy i umiejętności działania w warunkach ekstremalnych, oceny własnych możliwości (słabych i mocnych stron osobowości), adekwatnej oceny sytuacji i poczucia umiejscowienia kontroli, radzenia sobie z problemami czy też, po powrocie, realnego zapotrzebowania na wsparcie społeczne, zarówno instytucjonalne, jak i najbliższych osób.
3. W rekrutacji do pełnienia misji zagranicznych należy w większym stopniu wykorzystać badania psychologiczne, zwłaszcza w odniesieniu do rozpoznania cech niezbędnych do funkcjonowania w ekstremalnych warunkach służby, a szczególnie w zakresie zdolności adaptacyjnych do dynamicznych i trudnych warunków służby, kontroli nad sytuacją, funkcjonowania w warunkach odosobnienia, radzenia sobie ze stresem czy otwartości na nowe doświadczenia.
4. W procesie przygotowania przed wojskową misją zagraniczną więcej uwagi powinno poświęcić się w szkoleniu żołnierzy z radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, wzmocnienia ich odporności na zagrożenia w rejonie przyszłych działań, traumą wojenną, rozłąką z bliskimi. Do prowadzenia zajęć należy angażować weteranów misji zagranicznych jako ekspertów zajęć. Ponadto wskazane jest zapoznanie szkolonych z systemem opieki nad rodziną żołnierzy służących poza granicami oraz instytucjonalnym wsparciem społecznym weteranów po zakończeniu misji i przysługującymi im uprawnieniami.

Biorąc pod uwagę złożoność podjętej problematyki badawczej, zasadnym wydaje się kontynuowanie badań wśród weteranów, zwłaszcza w kontekście rozpoznawania ich doświadczeń, jakie wynoszą z wojskowych misji zagranicznych pełnionych w różnych

regionach i często diametralnie odmiennych warunkach, aby pełniej wykorzystać je w procesie szkoleniowo-wychowawczego w jednostkach Wojska Polskiego. W ten sposób szkolenie w warunkach pokojowych stanie się bardziej zbliżone do funkcjonowania żołnierzy w realnych warunkach współczesnego pola walki.

Bibliografia

- Antonovsky A. (1983), *The structure and properties of the Sense of Coherence Scale*, Social Science & Medicine, vol. 36.
- Antonovsky A. (1987), *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Antonovsky A. (1995), *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem*, Fundacja IPN, Warszawa.
- Antonovsky A. (1996), *The sense of coherence: an historical and future perspective*, Israeli Journal of Medical Science, vol. 32.
- Babbie E. (2009), *Podstawy badań społecznych*, Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa.
- Baraniak B. (2008), *Edukacyjne wymiary pedagogiki pracy*, [w:] Kwiatkowski S. M. (red.) *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Ibe-ITiE, Warszawa-Radom.
- Baraniak B. (2009), *Metody badania pracy*, Oficyna Wydawnicza ŁOŚGRAF, Warszawa.
- Bartkowiak G. (2000), *Wybrane determinanty sukcesu zawodowego* [w:] Witkowski S. A. (red.) *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, Poznań.
- Bera R. (2003), *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych*, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa,
- Bera R. (2011), *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Wydaw. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
- Bera R. (2011), *Motywacja osiągnięć zawodowych w karierze międzynarodowej osób migrujących zarobkowo* [w:] Plewka Cz., Bednarczyk H. (red.) *Człowiek – obywatel – pracownik na rynku pracy*, Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP, Szczecin.
- Borucka A. (2012), *Koncepcja resilience* [w:] Junik W. (red.) *Resilience*, Wydaw. Parpamedica Wydaw. Edukacyjne, Warszawa.
- Borucka A., Ostaszewski K. (2008), *Koncepcja resilience. Kluczowe pojęcia i wybrane zagadnienia*, Medycyna Wieku Rozwojowego, nr 12.
- Boyatzis R. E. (2008), *Competencies in the 21st century*, Journal of Management Development, no. 1.
- Boyatzis R. E. (1982), *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, John Wiley and Sons, New York.
- Budziński J. (1975), *W błękitnym hełmie na Synaju i pod Hermonem: zapiski korespondenta*, Wydaw. Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa.

- Buszman K., Przybyła-Basista H. (2017), *Polska adaptacja wielowymiarowej skali spostrzeganego wsparcia społecznego*, Polskie Forum Psychologiczne, t. 22, nr 4, s. 581–599.
- Brzeziński J. (1978), *Elementy metodologii badań psychologicznych*, Warszawa.
- Ciupiński A., Pawłowski J. (2001), (red.) *Umiędzynarodowiony konflikt wewnętrzny*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
- Costa P. T., Sommerfield M. R., McCrae R. R. (1996), *Personality and coping: A reconceptualization*, [w:] M. Zeidner, N. S. Endler (red.) *Handbook of Coping. Theory, research, application*, Wiley, New York.
- Czerepaniak-Walczak M. (1994), *Między dostosowaniem a zmianą. Elementy emancypacyjnej teorii edukacji*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
- Czuba B. (2018), *Świat utracony, świat przeżywany... Zasoby wykorzystywane przez weteranów w radzeniu sobie z traumą wojenną*, Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa.
- Dęga Cz. (1993), *Udział Wojska Polskiego w misjach pokojowych Organizacji Narodów Zjednoczonych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
- Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, wyd. 4.
- Drwal R. (1995), *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*, Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa.
- Dzwonkowska I., Lachowicz-Tabaczek K., Łaguna M. (2007), *Skala samooceny SES Morrisa Rosenberga – polska adaptacja metody*, Psychologia Społeczna, t. 2, nr 4, s. 164–176.
- Dzwonkowska I., Lachowicz-Tabaczek K., Łaguna M. (2008), *Samoocena i jej pomiar. Polska adaptacja skali SES M. Rosenberga*, Warszawa.
- Ehrlich M. i in. (2010), *Loss of Resources and Hurricane Experience as Predictors of Postpartum Depression Among Women in South Louisiana*, Journal of Women's Health, 19 (5).
- Elak L. (2010), *Funkcjonowanie polskich kontyngentów wojskowych poza granicami kraju*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
- Europejskie ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (ERK)*, Luksemburg.
- Fecenec D. (2008), *Wielowymiarowy Kwestionariusz Samooceny MSEI. Polska adaptacja*, PTP, Warszawa.
- Figley Ch. R., Nash W.P. (2010) (red.), *Stres bojowy. Teorie, badania, profilaktyka i terapia*, Wydaw. Naukowe PWN, Wojskowy Instytut Medyczny, Warszawa.
- Filipowicz G. (2004), *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Wydaw. PWE, Warszawa.

- Filipowicz G. (2014), *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Frankl V. E. (2017), *Człowiek w poszukiwaniu sensu*, Wydaw. Czarna Owca, Warszawa.
- Gałdowa A. (1999), *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*, WUJ, Kraków.
- Gągor F., Paszkowski K. (1999) *Międzynarodowe operacje pokojowe w doktrynie obronnej RP*, Toruń.
- Gąsecki K. (2008), *Motywacja do pracy jako element funkcjonowania zarządzania zasobami ludzkimi w rozwoju zawodowym* [w:] Kwiatkowski S. M. (red.) *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Ibe-ITiE, Warszawa-Radom.
- Gierowski J. K., Lew-Starowicz Z., Mellibruda J. (2000), *Psychopatologia zjawisk społecznych* [w:] Strelau J. (red.) *Psychologia podręcznik akademicki, Tom 3, Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, GWP, Gdańsk.
- Gliszczyńska X. (1981), *Motywacja do pracy*, Wydaw. Książka i Wiedza, Warszawa.
- Gliszczyńska X. (1990), *Konkretność i ogólność poczucia kontroli*, Przegląd Psychologiczny, t. 31, nr 1.
- Gronek K. A. (2016), *Wsparcie społeczne żołnierzy powracających z misji poza granicami państwa oraz udzielana im pomoc psychologiczna i psychiatryczna*, Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych, Kwartalnik, nr 2, s. 5–36.
- Grossman D. (2010), *O zabijaniu*, Mayfly, Warszawa.
- Góralski A., (1987), *Metody opisu i wnioskowania statystycznego w psychologii i pedagogice*, Warszawa.
- Hałas E. (2006), *Interakcjonizm symboliczny. Społeczny kontekst znaczeń*, Wydaw. PWN, Warszawa.
- Heszen I. (2013), *Psychologia stresu. Korzystne i niekorzystne skutki stresu życiowego*, Wydaw. PWN, Warszawa.
- Heszen-Niejodek I. (2000), *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak, [w:] *Człowiek w sytuacji stresu*, Wydaw. UŚ, Katowice.
- Heszen-Niejodek I. (2000), *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie*, [w:] J. Strelau (red.) *Psychologia. Podręcznik akademicki*, GWP, Gdańsk.
- Hobfoll S. E. (1989), *Conservation and resources. A new attempt at conceptualizing stress*, *American Psychologist*, 44/(3).
- Hobfoll S. E. (2003), *Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84/(3).
- Hobfoll S. E. (2006), *Stres, kultura, społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, GWP, Sopot.

- Holahan Ch. J., Moos R. H., Schaefer J. A. (1996) *Coping, Stress Resistance, and Growth: Conceptualizing Adaptive Functioning*. [w:] Zeidner M., Norman S. E. (red.) *Handbook of Coping: Theory, Research, Applications*, New York-Chichester-Brisbane-Toronto-Singapore.
- Hudyma P. (2011), *Udział wojsk polskich w misjach zagranicznych o charakterze pokojowym i stabilizacyjnym, w latach 1953 – 2008* (niepublikowana praca doktorska), Poznań.
- Iwanek M. (2011), *Readaptacja żołnierzy powracających z misji wojskowych poza granicami kraju* (sprawozdanie z badań), Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej – Wojskowe Biuro Badań Społecznych, Warszawa.
- Jaworowska A., Matczak A. (2000), *Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej INTE*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.
- Jelonkiewicz I., Kosińska-Dec K. (2001), *Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem: empiryczna analiza kierunku zależności*, Przegląd Psychologiczny, t. 44, nr 3, s. 337–347.
- Juchnowicz M., Rostkowski T., Sienkiewicz Ł. (2003), *Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydaw. Poltext, Warszawa.
- Jureńczyk Ł. (2013), *Wojna z Talibami i Al-Kaidą. Afganistan w latach 1994–2012*, Wydaw. Naukowe Grado, Toruń.
- Jureńczyk B. (2012), *Wysyłanie polskich żołnierzy na misje poza granicami kraju w świetle krajowego ustawodawstwa i doktryny obronnej*, [w:] *Rocznik Bezpieczeństwa Narodowego 2011–2012*, s. 133–152.
- Kaczmarek J., Łepkowski W., Zdrodowski B. (2008), (red.) *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, Wydaw. Akademii Obrony Narodowej, Warszawa.
- Karney J.E. (2007), *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Warszawa.
- Kasperczyk A. (2006), *Wsparcie społeczne w instytucjach opieki paliatywnej i hospicyjnej*, Wydaw. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kiedrowska M. (2016), *Radzenie sobie ze stresem społecznie nieprzystosowanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych*, UMCS, Lublin.
- Kirenko J., Byra S. (2011), *Zasoby osobiste w chorobach psychosomatycznych*, UMCS, Lublin.
- Kloczkowski M., Kiciński Ł. (2010), *Zdrowotne i psychospołeczne skutki udziału żołnierzy w misjach* (sprawozdanie z badań), Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej – Wojskowe Biuro Badań Społecznych, Warszawa.

- Kmiecik-Baran K. (1995), *Skala wsparcia społecznego. Teoria i właściwości psychometryczne*, Przegląd Psychologiczny, 38/(1).
- Kmiecik-Baran K. (1996), *Podmiotowe wyznaczniki samosteroowności zawodowej*, Studia Psychologiczne, t. 34.
- Kobasa S. C. (1979), *Stressfull life events, personality and health: An injury into hardiness*, Journal of Personality and Social Psychology, 37/(1).
- Kobasa S. C. (1982), *The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health*, [w:] G. S. Sanders, J. Suls (red.) Social psychology of health and illness, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kopaliński W. (1994), *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Oficyna Wydawnicza RYTM, Warszawa.
- Korzeniewski K. (2011), *Problemy zdrowotne uczestników operacji wojskowych oraz działania medycyny prewencyjnej za współczesnym teatrze działań*, Wojskowy Instytut Medyczny, Warszawa.
- Kossowska M., Sołtysińska T. (2002), *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Warszawa.
- Kozaczuk W. (1978), *Misje pokojowe Wojska Polskiego 1953–1978*, Wydaw. Ministerstwa Obrony Narodowej, Warszawa.
- Kozerawski D. J. (2003), (red.) *Międzynarodowe operacje pokojowe: planowanie, zadania, warunki i sposoby realizacji*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
- Kozerawski D. J. (2004), (red.) *Udział jednostek Wojska Polskiego w międzynarodowych operacjach pokojowych w latach 1973–2003. Wybrane problemy*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
- Kozerawski D. S. (2005), *Polskie Kontyngenty wojskowe w operacjach pokojowych (1973–1999)*, Przegląd Historyczno-Wojskowy, Warszawa, nr 1, s. 92.
- Kozerawski D. S. (2012), *Kontyngenty Wojska Polskiego w międzynarodowych operacjach pokojowych w latach 1973–1999. Konflikty – interwencje – bezpieczeństwo*, Wydaw. Adam Marszałek, Toruń.
- Kryteria udziału Rzeczypospolitej Polskiej w sojuszniczych operacjach wspierania pokoju* (2003), Myśl Wojskowa, Warszawa, nr 2, s. 46–47.
- Kuczyński M., Ray-Ciemiega M. (2000), *Balkański syndrom: konflikty zbrojne w byłej Jugosławii 1991–99 i wojna w Kosowie, udział wielonarodowych sił pokojowych NATO w utrzymaniu pokoju na Bałkanach 1993–2000*, Ministerstwo Obrony

- Narodowej. Departament Społeczno-Wychowawczy, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- Kumaniecki K. (1997), *Słownik łacińsko-polski*, Wydaw. Szkolne PWN, Warszawa.
- Kupiecki R. (1998), *NATO a operacje pokojowe: studium sojuszu w transformacji*, Wydaw. Adam Marszałek, Warszawa-Toruń.
- Kurek P. (2005), *Regulacyjna rola poczucia kontroli*, Przegląd Psychologiczny, t. 48, nr 3.
- Kwiatkowski S. M. (2006), *Standardy kwalifikacji zawodowych: rynkowe i szkolne*, [w:] A. Bogaj, S. M. Kwiatkowski (2006), (red.) *Szkoła a rynek pracy*. Warszawa.
- Kwiatkowski S. M. (2002), (red.) *Standardy kwalifikacji zawodowych – problemy transformacji na standardy edukacyjne*, [w:] *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne: relacje, modele, aplikacje*.
- Lachowicz-Tabaczek K., Śniecińska J. (2013), *Samoocena jako monitor zdolności do działania i radzenia sobie – nowe spojrzenie na źródła i funkcje samooceny* [w:] Straś-Romanowska M. (red.) *Drogi rozwoju psychologii wrocławskiej. Tom jubileuszowy z okazji 45-lecia studiów psychologicznych w Uniwersytecie Wrocławskim*, Prace Psychologiczne LXII, Wrocław.
- Laskowski S. (2016), *Modele kształcenia a przystosowanie zawodowe młodych oficerów Wojska Polskiego*, Warszawa.
- Lazarus R. S. (1986), *Paradygmat stresu i radzenia sobie*. Nowiny Psychologiczne, 3–4, s. 2–39.
- Lazarus R. S., Folkman S. (1984), *Stress, appraisal and coping*, Springer, New York.
- Leśniewski Z. (2012), *Doskonalenie kadr w organizacjach wojskowych. Wybrane zagadnienia dydaktyki obronnej*, Wydaw. AON, Warszawa.
- Linton R. (1936), *The study of man*, Appleton-Century-Crofts, New York.
- McClelland D. (1998), *Identifying competencies with behavioral event interviews*, Psychological Science, 9 (5), s. 331–339.
- Merecz, D. (2005), *Jak zwiększyć swój potencjał, by lepiej radzić sobie ze stresem?*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź.
- Molesztak M. A. (2019), *Doświadczenia życiowe żołnierzy zawodowych na misjach stabilizacyjnych*, Bydgoszcz.
- Moos R. H., Schaefer J. A. (1993) *Coping Resources and Processes: Current Concepts and Measures*. [w:] Goldberger, L. Breznitz, S., *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*, The Free Press, New York.

- Murphy L. B. (1987), *Further reflections on resilience*, [w:] Anthony E. J., Cohler B. J. (red.) *The invulnerable child*, Guilford Press, New York.
- Nems A. (2016), *Metody leczenia zespołu stresu pourazowego u weteranów*, praca licencjacka, Wojskowa Akademia Techniczna (materiał niepublikowany), Warszawa.
- Nowacki T. (1976), *Dydaktyka doskonalenia zawodowego*, Wydaw. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
- Nowacki T. W. (1983), *Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki*, PWN, Warszawa.
- Nowacki T. W. (1999), *Zawodoznawstwo*, Wydaw. Instytut Technologii Eksploatacji, Radom.
- Nowacki T. W. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*, Wydaw. Instytut Technologii Eksploatacji, Radom.
- Nowakowski M. (2004), *Pojęcie wsparcia społecznego i problemy jego pomiaru ze szczególnym uwzględnieniem populacji seniorów*, Wydaw. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Obuchowski K. (1965), *Psychologia dążeń ludzkich*, PWN, Warszawa.
- Ogińska-Bulik N. (2014), *Prężność psychiczna a zadowolenie z życia osób uzależnionych od alkoholu*, *Alkoholizm i Narkomania*, nr 27.
- Ogińska-Bulik N., Juczyński Z. (2008), *Osobowość stres a zdrowie*, Difin, Warszawa.
- Ogińska-Bulik N., Juczyński Z. (2008), *Skala pomiaru prężności – SPP-25*, *Nowiny Psychologiczne*, nr 3.
- Ogińska-Bulik N., Langer I. (2007), *Osobowość typu D i strategie radzenia sobie ze stresem a nasilenie objawów PTSD w grupie strażaków*, *Medycyna Pracy*, 58 (4), s. 307–316.
- Okońska-Walkowicz A., Plebańska M., Szaleniec H. (2009), *O kompetencjach kluczowych, e-learningu i metodzie projektów*, WSiP, Warszawa.
- Oleksyn T. (2006), *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Wydaw. Walters Kluwer, Warszawa.
- Olszak, K. (2011), *Uwarunkowania Geostrategiczne zaangażowania społeczności międzynarodowej w operacje stabilizacyjne*, [w:] Kozerawski, D. S. (red.) *Działania stabilizacyjne – aspekty strategiczne. Konflikty, interwencje, bezpieczeństwo*, Wydaw. AON, Warszawa.
- Orczyk J. (2009), *Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji*, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3–4, s. 19–32.
- Park R.E. (1995), *Society*, Free Press, New York.
- Parzęcki R. (2008), *Kształtowanie kompetencji podmiotowych przez edukację*, Warszawa.

- Piątkowski P. (1997), *Międzynarodowe siły szybkiego reagowania ONZ*, Departament Bezpieczeństwa Międzynarodowego. Ministerstwo Obrony Narodowej, Wyd. Adam Marszałek, Warszawa – Toruń.
- Pimenow M. (2012), *Kontekst metakompetencji w Założeniach do Systemu przydzielania punktów ECVET* [w:] *Materiały z Międzynarodowej Konferencji – System wsparcia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego dla osób o niskich kwalifikacjach*, Radom (prezentacja multimedialna).
- Piórkowski K. (2008), *Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem dowódców – żołnierzy zawodowych*, Polskie Forum Psychologiczne, t. 13, nr 1, s. 50–60.
- Piskorz A. (2011), *Rozwój zawodowy pilotów wojskowych*, Warszawa.
- Polacy w misjach pokojowych ONZ*, Ośrodek Informacji ONZ w Warszawie.
- Pommersbach J. (1988), *Wsparcie społeczne a choroba*, Przegląd Psychologiczny, t. 31, nr 2, s. 503–523.
- Popielski K., Mamcarz P. (2015), *Trauma egzystencjalna a wartości*, Wydaw. Difin, Warszawa.
- Pszczołowski T. (1978), *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Warszawa.
- Ratajczak Z. (2000), *Stres – radzenie sobie – koszty psychologiczne*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.) *Człowiek w sytuacji stresu*, Wydaw. UŚ, Katowice.
- Rawski A. Z. (2008), *Wyścig bez mety* [w:] *Armia*, nr 7–8, s. 34.
- Rawski A. Z. (2012), *Misje serc*, Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa.
- Reykowski J. (1977), *Z zagadnień psychologii pracy*, Warszawa.
- Rigamonti M., Rigamonti M. (2015), *Straty. Żołnierze z Afganistanu*. Dom Wydawniczy PWN, Warszawa.
- Robbins S. P. (1998), *Zachowania w organizacji*, Warszawa.
- Rotter J. (1966), *Generalized expectancies for internat versus extrema control of reinforcement*, Psychological Monographs, vol. 80.
- Różański A. (2013), *Motywacja osiągnięć edukacyjno-zawodowych słuchaczy podyplomowych studiów menedżerskich*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Lublin – Polonia, Sectio J, nr 26, 1–2, s. 195–211.
- Różycka J., Skrzypińska J. (2011), *Perspektywa neotyczna w psychologicznym funkcjonowaniu człowieka*, Roczniki Psychologiczne, nr 2.
- Rutter M. (1985), *Resilience in the face of adversity, Protective factors and resistace for psychiatric disorder*, British Journal of Psychiatry, vol. 147.

- Scheridan Ch. L, Radmacher S. (1998), *Psychologia zdrowia. Wyzwanie dla biomedycznego modelu zdrowia*, IPZ, Warszawa.
- Schutz A. (2012), *O wielości światów. Szkice z socjologii fenomenologicznej*, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków.
- Schwarzgruber M. (2013), *Polscy żołnierze od 60 lat na misjach*, Warszawa.
- Sęk H. (2001), *Salutogeneza i funkcjonowanie właściwości poczucia koherencji*, (w:) H. Sęk, T. Pasikowski (red.) *Zdrowie, stres, zasoby: o znaczeniu poczucia koherencji dla zdrowia*, Wydaw. Fundacji Humaniora, Poznań.
- Sęk H. (2006), *Rola wsparcia społecznego w sytuacji kryzysu*, [w:] D. Kubacka-Jasiecka, T.M. Ostrowski (red.) *Psychologiczny wymiar zdrowia, kryzysu i choroby*, Wydaw. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Sęk H., Cieślak R. (2004), (red.) *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa.
- Shteyn M. i in. (2003), *The impact of the Russian transition on psychosocial resources and psychological distress*, *Journal of Community Psychology*, 31/(2).
- Siekańska M. (2004), *Psychologiczne uwarunkowania sukcesów zawodowych*, *Przegląd Psychologiczny*, t. 42, nr 3.
- Sikora K. (2016), *Kompetencje społeczne dowódców pododdziałów wojskowych*, Warszawa.
- Sińczuk M., Zauer J., Gronek K. A. (2014), *Doświadczenia i konsekwencje udziału w misjach poza granicami kraju w opinii uczestników*, *Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej – Wojskowe Biuro Badań Społecznych*, Warszawa.
- Skrzypczak J. (1999), *Tak zwane kompetencje kluczowe, ich charakter i potrzeba kształtowania w toku edukacji ustawicznej*.
- Sorokosz, R. (2006), *Przygotowanie oddziałów i pododdziałów do realizacji zadań w ramach misji stabilizacyjnej w Iraku* [w:] *Wojska lądowe w działaniach stabilizacyjnych poza granicami kraju na przykładzie doświadczeń misji w Iraku*, *Zeszyty Naukowe WSOWL*, nr 1.
- Stelter Ż. (2004), *Style radzenia sobie ze stresem a ocena własnej sytuacji życiowej przez matki dzieci z niedorozwojem umysłowym*, *Repozytorium Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, Instytut Psychologii, UAM Poznań*.
- Strelau J. (2000) (red.) *Psychologia. Podręcznik akademicki*, GWP, Gdańsk.
- Strelau J. (2002), *Psychologia różnic indywidualnych*, Wydaw. Naukowe Scholar, Warszawa.
- Strelau J., Jaworowska A., Wrześniewski K., Szczepaniak P. (2005), *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych. Podręcznik*, Warszawa.

- Symela K. (1995), *Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego*, [w:] Pedagogika Pracy, nr 26–27.
- Szaban J. M. (2007), *Zachowania organizacyjne. Aspekt międzykulturowy*, Toruń.
- Szlosek F. (2001), *Kompetencje czy kwalifikacje zawodowe nauczycieli akademickich?* [w:] Sałata E. (2001), (red.) *Kompetencje zawodowe nauczycieli a problemy reformy edukacyjnej*, Radom, s. 36–41.
- Szpitalak M. (2012) *Motywacyjne mechanizmy efektu dezinformacji*, WUJ, Kraków.
- Szpitalak M., Polczyk R. (2015), *Samooceńca: geneza, struktura, funkcje i metody pomiaru*, Wyd. UJ, Kraków.
- Sztumski J. (1997), *Opiniowanie pracowników*. Radom.
- Szwajca K. (2014), *Dyskurs na temat resilience – konteksty i aspekty praktyczne*, Psychoterapia 1/(168).
- Terelak J. F. (2001), *Psychologia stresu*, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz.
- Toffler A., Toffler H. (2007), *Wojna i antywojna*, Wydaw. Kurpisz, Poznań.
- Tokarski J. (1980), *Słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa.
- Tokarski J. (1980), *Słownik wyrazów obcych*, PWN, Warszawa.
- Tomaszewski T. (1965), *O porównywalności zawodów*, [w:] A. Sarapata (red.) *Socjologia zawodów*, Warszawa.
- Tomaszewski T. (1975), *Wstęp do psychologii*, PWN, Warszawa.
- Tomczak K. (2009), *Style radzenia sobie w sytuacji stresowej, przekonanie o własnej skuteczności, nadzieja na sukces u studentów rozpoczynających i kończących studia*, Psychoterapia, 2 (149), s. 67–79.
- Trembecki, J. (2003), *Pojęcie misji pokojowej, operacji pokojowej i operacji wsparcia pokoju* [w:] Kozerański D. S., (red.) *Międzynarodowe operacje pokojowe. Planowanie, zadania, warunki i sposoby realizacji*, Warszawa.
- Turner R.H. (1976), *The real self: From institution to impulse*, American Journal of Sociology, 81(5).
- Wiatrowski Z. (1994), *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz.
- Wiatrowski Z. (2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz.
- Woźniak I. (2002), *Standard kwalifikacji zawodowych jako łącznik między wymaganiami kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji*, Radom.
- Wyłupek, J. (2015), *Przygotowanie komponentu wojsk lądowych do udziału w operacjach reagowania kryzysowego poza granicami kraju*, Wydaw. AON, Warszawa.

- Zauer J., Predel G. (2013), *Spoleczne aspekty służby poza granicami kraju (na przykładzie XI zmiany PKW w Afganistanie)*, Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej – Wojskowe Biuro Badań Społecznych, Warszawa.
- Zawadzki Z., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M. (2010), *Inwentarz osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.
- Żuralska R., Majkiewicz M., Gaworska-Krzemińska A. (2012), *Psychologiczna ocena stylów radzenia sobie ze stresem a cechy osobowości studentów Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego*, [w:] *Problemy Pielęgniarstwa*, Viamedica, t. 20, nr 2, s. 240–246.

Spis stron internetowych

Wojsko Polskie, Siły Powietrzne, www.wojsko-polskie.pl/pl/pages/siy-powietrzne-2016-04-18-k/ (pobrano: 31.01.2017 r.).

Wojsko Polskie, Wojska Lądowe, www.wojsko-polskie.pl/pl/pages/wojska-ladowe-2016-04-18-t/ (pobrano: 31.01.2017 r.).

centrum-weterana.com.gov.pl (pobrano: 19.12.2016 r.)

koziej.pl/wp-content/uploads/2017/09/Teoria_i_historia_bezpieczenstwa.pdf (pobrano: 17.04.2020 r.)

polska-zbrojna.pl/home/articleshow/9501?t=Polscy-zolnierze-od-60-lat-na-misjach (pobrano: 03.10.2016 r.).

wojskaspecjalne.wp.mil.pl/pl/41.html (pobrano: 31.01.2017 r.).

www.do.wp.mil.pl/info/pkw-kosowo/ (pobrano: 19.12.2016 r.).

www.dorastajznami.org (pobrano: 19.12.2016 r.)

www.fundacha-sprzymierzeni.pl (pobrano: 19.12.2016 r.)

www.legia.com (pobrano: 19.12.2016 r.)

www.mfa.gov.pl/pl/polityka_zagraniczna/szczyt_nato_2016/polska_w_nato/polska_droga_do_nato/ (pobrano: 03.10.2016 i 11.10.2016 r.).

www.mg13.com.pl (pobrano: 19.12.2016 r.)

www.niktniezostaje.net.pl (pobrano: 19.12.2016 r.)

www.pamiecpzyszlosc.pl (pobrano: 19.12.2016 r.)

www.skmponz.pl (pobrano: 19.12.2016 r.)

www.spinka.org.pl (pobrano: 19.12.2016 r.)

www.stowarzyszenierannych.pl/ (pobrano: 19.12.2016 r.)

www.unic.un.org.pl/misje_pokojowe/polacy.php (pobrano: 03.10.2016 r.).

Spis dokumentów

Decyzja Nr 420/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 września 2008 roku w sprawie wprowadzenia w Siłach Zbrojnych RP systemu doskonalenia zawodowego żołnierzy zawodowych (Dz. U. MON 2008 r. Nr 18 poz. 241 z późn. zm.).

Decyzja Nr 445/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 30 grudnia 2013 r. w sprawie wprowadzenia do użytku Regulaminu Ogólnego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483).

Strategia Obronności Rzeczypospolitej Polskiej, Ministerstwo Obrony Narodowej 2009.

Strategia rozwoju systemu bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022 z dnia 9 kwietnia 2013 r.

Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. 2003 nr 179 poz. 1750 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. 1967 nr 44 poz. 220 z późn. zm.).

Spis tabel

Tabela 1. Charakter misji i liczba żołnierzy i pracowników wojska z poszczególnych zmian PKW w Iraku.....	36
Tabela 2. Płeć	119
Tabela 3. Wiek badanych osób	119
Tabela 4. Stan cywilny	119
Tabela 5. Wykształcenie cywilne	120
Tabela 6. Wykształcenie wojskowe	121
Tabela 7. Staż służby wojskowej	121
Tabela 8. Zajmowane stanowisko służbowe	122
Tabela 9. Wielkość garnizonu pełnienia służby	122
Tabela 10. Udział w misjach	122
Tabela 11. Ilość misji poza granicami kraju	122
Tabela 12. Łączny czas przebywania na misjach poza granicami kraju	123
Tabela 13. Uszczerbek na zdrowiu w trakcie pełnienia służby poza granicami kraju	123
Tabela 14. Ogólny poziom przygotowania zawodowego badanych żołnierzy – porównanie grup.....	126
Tabela 15. Poziom przygotowania zawodowego badanych żołnierzy - porównanie grup	131
Tabela 16. Poziom ogólnego poczucia koherencji badanych żołnierzy – porównanie grup .	136
Tabela 17. Komponenty poczucia koherencji badanych żołnierzy – porównanie grup.....	137
Tabela 18. Poziom poczucia zrozumiałości badanych żołnierzy- porównanie grup	139
Tabela 19. Poziom poczucia zaradności badanych żołnierzy – porównanie grup	141
Tabela 20. Poziom poczucia sensowności badanych żołnierzy – porównanie grup	143
Tabela 21. Ogólna samoocena badanych żołnierzy - porównanie grup	147
Tabela 22. Struktura samoocen cząstkowych stanowiących wskaźniki samooceny ogólnej badanych żołnierzy– porównanie (średnia jednostkowa)	147
Tabela 23. Samoocena kompetencji badanych żołnierzy - porównanie grup	150
Tabela 24. Samoocena badanych żołnierzy bycia kochanym - porównanie grup.....	152
Tabela 25. Samoocena popularności badanych żołnierzy - porównanie grup	153
Tabela 26. Zdolności przywódcze badanych żołnierzy - porównanie grup	155
Tabela 27. Samokontrola w ocenie badanych żołnierzy - porównanie grup.....	157
Tabela 28. Samoakceptacja moralna badanych żołnierzy - porównanie grup	159
Tabela 29. Samoocena atrakcyjność fizyczna badanych żołnierzy - porównanie	161
Tabela 30. Samoocena witalności badanych żołnierzy - porównanie grup	163
Tabela 31. Samoocena integracja tożsamości badanych żołnierzy - porównanie grup	165
Tabela 32. Obronne wzmacnianie samooceny badanych żołnierzy - porównanie grup	166
Tabela 33. Ogólny poziom motywacji osiągnięć badanych żołnierzy – porównanie grup....	169
Tabela 34. Poziom aspiracji badanych żołnierzy – porównanie grup	172
Tabela 35. Wytrwałość w działaniu badanych żołnierzy – porównanie grup.....	174
Tabela 36. Efekt Zeigarnik (dążenie do przezwyciężania porażki) badanych żołnierzy- porównanie grup.....	176
Tabela 37. Planowanie przyszłości przez badanych żołnierzy- porównanie grup	178

Tabela 38. Akceptacja odraczania gratyfikacji przez badanych żołnierzy - porównanie grup	180
Tabela 39. Spostrzeganie wartości czasu przez badanych żołnierzy – porównanie grup	182
Tabela 40. Samozaufanie badanych żołnierzy – porównanie grup	184
Tabela 41. Koncentracja na zadaniu badanych żołnierzy – porównanie grup	187
Tabela 42. Brak konformizmu badanych żołnierzy- porównanie	189
Tabela 43. Dążenie do uznania społecznego badanych żołnierzy – porównanie grup	192
Tabela 44. Poczucie umiejscowienia kontroli badanych żołnierzy - porównanie grup	195
Tabela 45. Poczucie braku skuteczności badanych żołnierzy - porównanie grup	198
Tabela 46. Poczucie zależności od losu badanych żołnierzy - porównanie grup.....	199
Tabela 47. Poczucie zależności od innych badanych żołnierzy - porównanie grup	201
Tabela 48. Kontrola osobista w ocenie badanych żołnierzy - porównanie grup.....	203
Tabela 49. Ideologia kontroli badanych żołnierzy - porównanie grup	204
Tabela 50. Sukcesy zawodowe badanych żołnierzy - porównanie grup.....	205
Tabela 51. Porażki badanych żołnierzy - porównanie grup	207
Tabela 52. Skala Kontrolna badanych żołnierzy- porównanie grup	208
Tabela 53. Style radzenia sobie ze stresem badanych żołnierzy – porównanie grup.....	211
Tabela 54. Styl skoncentrowany na zadaniu preferowany przez badanych żołnierzy – porównanie grup.....	212
Tabela 55. Styl Skoncentrowany na Emocjach - porównanie.....	216
Tabela 56. Styl Skoncentrowany na unikaniu badanych żołnierzy – porównanie grup.....	218
Tabela 57. Angażowanie się w czynności zastępcze badanych żołnierzy – porównanie grup.....	219
Tabela 58. Poszukiwanie Kontaktów Towarzyskich - porównanie	221
Tabela 59. Ogólny poziom wsparcia społecznego badanych żołnierzy - porównanie grup ..	224
Tabela 60. Wyniki na skalach wsparcia społecznego badanych żołnierzy– porównanie grup	224
Tabela 61. Poziom spostrzeganego dostępnego wsparcia społecznego przez badanych żołnierzy- porównanie grup	226
Tabela 62. Spostrzeganie dostępnego wsparcia przez badanych - porównanie grup.....	227
Tabela 63. Poziom zapotrzebowania na wsparcie badanych żołnierzy - porównanie grup ...	229
Tabela 64. Zapotrzebowanie na wsparcie społeczne w ocenie badanych żołnierzy - porównanie grup.....	230
Tabela 65. Poziom poszukiwania wsparcia przez badanych żołnierzy - porównanie grup ...	232
Tabela 66. Poszukiwanie wsparcia badanych żołnierzy - porównanie grup.....	233
Tabela 67. Poziom aktualnie otrzymywanego wsparcia przez badanych żołnierzy - porównanie grup.....	235
Tabela 68. Aktualnie otrzymywane wsparcie badanych - porównanie grup	236
Tabela 69. Poziom wsparcia ochraniającego badanych żołnierzy - porównanie grup.....	238
Tabela 70. Wsparcie ochraniające badanych żołnierzy - porównanie grup	239

Spis wykresów

Wykres 1. Wykształcenie cywilne	120
Wykres 2. Wykształcenie wojskowe.....	121
Wykres 3. Ogólny poziom przygotowania zawodowego badanych żołnierzy– porównanie grup.....	125
Wykres 4. Poziom przygotowania zawodowego badanych żołnierzy- porównanie grup (średnie wartości)	127
Wykres 5. Poziom ogólnego poczucia koherencji badanych żołnierzy – porównanie grup..	135
Wykres 6. Struktura komponentów poczucia koherencji badanych żołnierzy – porównanie grup.....	138
Wykres 7. Poziom poczucia zrozumiałości badanych żołnierzy– porównanie grup	139
Wykres 8. Poziom poczucia zaradności badanych żołnierzy – porównanie grup.....	141
Wykres 9. Poziom poczucia sensowności badanych żołnierzy – porównanie grup	143
Wykres 10. Ogólna samoocena badanych żołnierzy - porównanie grup	146
Wykres 11. Struktura samoocen cząstkowych badanych żołnierzy – porównanie grup.....	148
Wykres 12. Samoocena kompetencji badanych żołnierzy - porównanie grup	149
Wykres 13. Samoocena Bycie Kochanym - porównanie grup.....	151
Wykres 14. Samoocena popularności badanych żołnierzy porównanie grup	153
Wykres 15. Zdolności przywódcze badanych żołnierzy- porównanie grup	155
Wykres 16. Samokontrola w ocenie badanych żołnierzy - porównanie grup	157
Wykres 17. Samoakceptacja moralna badanych żołnierzy - porównanie grup.....	159
Wykres 18. Samoocena atrakcyjności fizycznej badanych żołnierzy - porównanie grup	161
Wykres 19. Samoocena witalność przez badanych żołnierzy - porównanie grup	162
Wykres 20. Samoocena integracja tożsamości przez badanych żołnierzy - porównanie grup	164
Wykres 21. Obronne wzmacnianie samooceny przez badanych żołnierzy - porównanie grup	166
Wykres 22. Ogólny poziom motywacji osiągnięć zawodowych badanych żołnierzy – porównanie grup.....	169
Wykres 23. Struktura wskaźników motywacji osiągnięć badanych żołnierzy– porównanie grup (średnia jednostkowa)	171
Wykres 24. Poziom aspiracji badanych żołnierzy – porównanie grup	172
Wykres 25. Wytrwałość w działaniu badanych żołnierzy – porównanie grup	173
Wykres 26. Efekt Zeigernik (dążenie do przewyższania porażki) badanych żołnierzy– porównanie grup.....	175
Wykres 27. Planowanie przyszłości przez badanych żołnierzy – porównanie grup.....	178
Wykres 28. Akceptacja odraczania gratyfikacji przez badanych żołnierzy – porównanie grup	180
Wykres 29. Spostrzeganie wartości czasu przez badanych żołnierzy – porównanie grup.....	182
Wykres 30. Samozaufanie badanych żołnierzy- porównanie grup	184
Wykres 31. Brak konformizmu badanych żołnierzy – porównanie grup	189
Wykres 32. Dążenie do uznania społecznego badanych żołnierzy - porównanie grup	192

Wykres 33. Poczucie umiejscowienia kontroli badanych żołnierzy - porównanie grup	195
Wykres 34. Struktura wskaźników częściowych poczucia umiejscowienia kontroli – porównanie grup.....	197
Wykres 35. Poczucie braku skuteczności badanych żołnierzy - porównanie grup.....	197
Wykres 36. Poczucie zależności od losu badanych żołnierzy - porównanie grup	199
Wykres 37. Poczucie zależności od innych badanych żołnierzy - porównanie grup.....	200
Wykres 38. Kontrola osobista w ocenie badanych żołnierzy - porównanie grup	202
Wykres 39. Ideologia kontroli badanych żołnierzy - porównanie grup	203
Wykres 40. Sukcesy zawodowe badanych żołnierzy - porównanie grup	205
Wykres 41. Porażki badanych żołnierzy - porównanie grup.....	207
Wykres 42. Skala Kontrolna badanych żołnierzy- porównanie grup.....	208
Wykres 43. Struktura stylów radzenia sobie ze stresem – porównanie grup	210
Wykres 44. Styl skoncentrowany na zadaniu badanych żołnierzy – porównanie grup	211
Wykres 45. Styl skoncentrowany na mocjach preferowany przez badanych żołnierzy- porównanie grup.....	214
Wykres 46. Styl Skoncentrowany na unikaniu badanych żołnierzy – porównanie grup	217
Wykres 47. Angażowanie się w czynności zastępcze badanych żołnierzy – porównanie grup	219
Wykres 48. Poszukiwanie kontaktów towarzyskich – porównanie	221
Wykres 49. Ogólny poziom wsparcia społecznego badanych żołnierzy - porównanie grup.	223
Wykres 50. Różne aspekty wsparcia społecznego badanych żołnierzy – porównanie grup..	225
Wykres 51. Poziom spostrzeganego dostępnego wsparcia społecznego przez badanych żołnierzy- porównanie grup	226
Wykres 52. Spostrzeganie dostępnego wsparcia przez badanych żołnierzy - porównanie grup	228
Wykres 53. Poziom zapotrzebowania na wsparcie badanych żołnierzy - porównanie grup .	229
Wykres 54. Zapotrzebowanie na wsparcie badanych żołnierzy – porównanie grup	231
Wykres 55. Poziom poszukiwania wsparcia przez badanych żołnierzy - porównanie grup..	232
Wykres 56. Poszukiwanie wsparcia przez badanych żołnierzy - porównanie grup.....	233
Wykres 57. Poziom aktualnie otrzymywanego wsparcia przez badanych żołnierzy - porównanie grup.....	234
Wykres 58. Aktualnie otrzymywane wsparcie przez badanych żołnierzy - porównanie grup	236
Wykres 59. Poziom wsparcia ochraniającego badanych żołnierzy - porównanie grup	238
Wykres 60. Wsparcie ochraniające badanych żołnierzy - porównanie grup	239

Spis rysunków

Rysunek 1. Składniki kompetencji zawodowych	58
Rysunek 2. Model zależności między badanymi zmiennymi	113

Aneks

Wydział Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Szanowni Państwo!

O efektywnym funkcjonowaniu żołnierzy Wojska Polskiego w pełnieniu różnych odpowiedzialnych ról zawodowych zarówno w kraju, jak i w wojskowych misjach zagranicznych decydują ich zasoby osobiste, które stanowią zarówno cechy indywidualne, jak i cechy społeczne środowiska służby. Są to przede wszystkim wszelkiego rodzaju umiejętności i predyspozycje obejmujące cechy społeczno-zawodowe takie jak m.in. poziom wykształcenia znajdujący potwierdzenie w kompetencjach zawodowych, motywację osiągnięć, odporność na stres i wiarę we własne siły, samoocenę, poczucie koherencji oraz poczucie kontroli i uzyskiwane wsparcie społeczne. Niezwykle istotnym zagadnieniem jest stała ocena tych zasobów. Obecne badanie naukowe również służy temu celowi. Państwa pomoc jest nam niezbędna. Dlatego zwracam się z prośbą o udzielenie nam pomocy. Bardzo proszę Panią/Pana o wypełnienie tego Kwestionariusza Ankiety.

Prowadzone badania są anonimowe dlatego proszę nie podpisywać Kwestionariusza. Zebrany tą drogą materiał badawczy służyć będzie zarówno celom naukowym jak również działalności szkoleniowo-wychowawczej związanej z procesem przygotowania kadry do pełnienia różnych ról zawodowych w kraju i w wojskowych misjach zagranicznych.

Z góry dziękuję za wypełnienie kwestionariusza

Z poważaniem

Justyna Jagiełło

1. Kwestionariusz samooceny jest podzielony na dwie części, które zawierają stwierdzenia lub pytania dotyczące tego, jak ludzie widzą samych siebie. Oceń, jak dobrze każde z nich opisuje Ciebie. Jeśli będziesz chciał/a zmienić swój wybór, przekreśl wyraźnie kółko z niewłaściwą odpowiedzią i zaznacz tę, którą ostatecznie uznałaś/eś za prawdziwą. Pracuj tak szybko, jak to możliwe. Bądź uważny/na i nie popełniaj błędów. Wybierając odpowiedź, najlepiej polegać na swoim pierwszym wrażeniu. Przy każdym stwierdzeniu lub pytaniu zaznacz tylko jedną wybraną odpowiedź. Upewnij się, że odpowiedziałas/eś na wszystkie pozycje testu.

CZĘŚĆ PIERWSZA

Instrukcja: Odpowiadając na stwierdzenia zawarte w kwestionariuszu, wskaż, na ile każde z tych stwierdzeń jest prawdziwe lub nieprawdziwe w stosunku do Ciebie. Posłuż się następującą skalą:

- 1 – *całkiem nieprawdziwe*
 2 – *raczej nieprawdziwe*
 3 – *częściowo nieprawdziwe, częściowo prawdziwe*
 4 – *raczej prawdziwe*
 5 – *całkiem prawdziwe*

Przykład: Jeśli uważasz, że stwierdzenie nr 1 jest *raczej prawdziwe* w stosunku do Ciebie, zaznacz w teście kółeczko z numerem 4.

1. ① ② ③ ● ⑤

① *Całkiem nieprawdziwe* ② *Raczej nieprawdziwe* ③ *Częściowo nieprawdziwe, częściowo prawdziwe* ④ *Raczej prawdziwe* ⑤ *Całkiem prawdziwe*

1.	Często nie udaje mi się być w zgodzie z własnymi zasadami moralnymi.	① ② ③ ④ ⑤
2.	Prawie zawsze czuję się atrakcyjna/y fizycznie.	① ② ③ ④ ⑤
3.	Czasami mam wątpliwości, czy powiedzie mi się w życiu.	① ② ③ ④ ⑤
4.	Z trudem przychodzi mi pokazanie innym, jak bardzo mi na nich zależy i jak ich kocham.	① ② ③ ④ ⑤
5.	Nikt nie jest w stanie zmusić mnie do wyrządzenia krzywdy drugiemu człowiekowi.	① ② ③ ④ ⑤
6.	Jestem powszechnie lubiana/y i popularna/y.	① ② ③ ④ ⑤
7.	Zdarza się, że próbuję znaleźć jakiś sposób na uniknięcie nieprzyjemnych obowiązków.	① ② ③ ④ ⑤
8.	Czasami martwię się, że w przyszłości mogę mieć problemy z panowaniem nad tym, ile jem i piję.	① ② ③ ④ ⑤
9.	Często trudno mi się na coś zdecydować, ponieważ nie do końca wiem, czego chcę.	① ② ③ ④ ⑤
10.	Niełatwo mnie zastraszyć.	① ② ③ ④ ⑤
11.	Gdy jestem oceniana/y, zazwyczaj potrafię pokazać swoje umiejętności.	① ② ③ ④ ⑤
12.	Nie bardzo wiem, jak będzie wyglądało moje życie za pięć lat.	① ② ③ ④ ⑤
13.	Prawie zawsze czuję się zdrowa/y i w dobrej formie fizycznej.	① ② ③ ④ ⑤
14.	Zazwyczaj zachowuję się przyzwoicie, nawet jeśli kusi mnie, by postąpić inaczej.	① ② ③ ④ ⑤
15.	Są chwile, kiedy powątpiewam w swoją atrakcyjność seksualną.	① ② ③ ④ ⑤
16.	Czasami mam o sobie nienajlepsze zdanie.	① ② ③ ④ ⑤
17.	Są chwile, gdy wątpię, czy potrafię wytrwać w bliskim związku emocjonalnym z drugą osobą.	① ② ③ ④ ⑤

18.	Myśl, by ukraść coś w sklepie, nigdy nawet nie przemknęła mi przez głowę.	①②③④⑤
19.	Czasami czuję się zawiedziona/y lub odrzucona/y, ponieważ moi przyjaciele nie uwzględnili mnie w swoich planach.	①②③④⑤
20.	Bywa, że mam ochotę policzyć się z kimś za to, co mi zrobił.	①②③④⑤
21.	Czuję, że brakuje mi samodyscypliny.	①②③④⑤
22.	Na ogół wiem, kim jestem i do czego dążę.	①②③④⑤
23.	Zazwyczaj dużo lepiej czuję się w sytuacjach, w których ktoś mną kieruje, niż wtedy, kiedy to ja mam kogoś kierować.	①②③④⑤
24.	Większość znających mnie osób uważa, że jestem bardzo zdolna/y i kompetentna/y.	①②③④⑤
25.	Często czuję, że brak w moim życiu określonego kierunku, że nie mam żadnych długoterminowych celów czy planów.	①②③④⑤

1. ① ② ③ ● ⑤

① *Calkiem nieprawdziwe* ② *Raczej nieprawdziwe* ③ *Częściowo nieprawdziwe, częściowo prawdziwe* ④ *Raczej prawdziwe* ⑤ *Calkiem prawdziwe*

26.	Na ogół mam lepszą kondycję ruchową niż większość ludzi w tym samym wieku i tej samej płci, co ja.	①②③④⑤
27.	Na ogół mam czyste sumienie co do swoich zachowań seksualnych.	①②③④⑤
28.	Zdarza się, że czuję się zakłopotana/y swoim wyglądem.	①②③④⑤
29.	Za bardzo umniejszam swoją wartość.	①②③④⑤
30.	W chwilach niepewności i niewiary w siebie zawsze mogłam/em zwrócić się do swojej rodziny o wsparcie i zachętę.	①②③④⑤
31.	Nigdy nie miałam/em poczucia, że zostałam/em niesłusznie ukarana/y.	①②③④⑤
32.	Moi przyjaciele prawie zawsze starają się uwzględnić mnie w swoich planach.	①②③④⑤
33.	Zdarza się, że odczuwam wobec kogoś bardzo silną niechęć.	①②③④⑤
34.	Czasami martwi mnie mój brak samokontroli.	①②③④⑤
35.	Gdy już starannie rozważę jakiś ważny problem, nie mam trudności z podjęciem decyzji.	①②③④⑤
36.	Potrafię sprawić, by inni mieli do mnie szacunek.	①②③④⑤
37.	Nie ma takich dziedzin, w których jestem naprawdę świetna/y.	①②③④⑤
38.	Czasami aż trudno mi uwierzyć, że różne moje cechy składają się na tę samą osobę.	①②③④⑤
39.	Większość znanych mi ludzi jest w lepszej kondycji fizycznej niż ja.	①②③④⑤
40.	Często mam poczucie winy z powodu moich zachowań seksualnych.	①②③④⑤
41.	Zazwyczaj jestem przekonana/y, że wyglądam lepiej niż większość ludzi.	①②③④⑤
42.	Ogólnie rzecz biorąc, mogę na obecnym etapie swojego życia uznać siebie za osobę, której się powiodło.	①②③④⑤
43.	Bywa, że czuję się odrzucona/y przez swoją rodzinę.	①②③④⑤
44.	Zwycięstwo czy przegrana w grze nie mają dla mnie większego znaczenia.	①②③④⑤
45.	Zdarza się, że unikam umawiania się na randki w obawie przed odrzuceniem.	①②③④⑤
46.	Bywa, że kłamię, by się z czegoś wyplątać.	①②③④⑤

47.	Często odwołuję moment, kiedy muszę się zabrać za trudne zadanie.	① ② ③ ④ ⑤
48.	Rzadko odczuwam konflikt między różnymi cechami mojej osobowości.	① ② ③ ④ ⑤
49.	Czuję, że mam dobre zadatki na lidera.	① ② ③ ④ ⑤
50.	Zazwyczaj jestem w stanie bardzo szybko nauczyć się nowych rzeczy.	① ② ③ ④ ⑤
51.	Często czuję się rozdarta/y pomiędzy różnymi możliwościami i niezdolna/y do zdecydowania, którą z nich wybrać.	① ② ③ ④ ⑤
52.	Czasami mam wrażenie, że schodzę na manowce, prowadzę grzeszne czy niemoralne życie.	① ② ③ ④ ⑤
53.	Czasami wydaje mi się, że moja powierzchowność odpycha lub zniechęca do mnie innych ludzi.	① ② ③ ④ ⑤
54.	Na ogół mam o sobie bardzo pozytywne zdanie.	① ② ③ ④ ⑤
55.	Czasami czuję, że nikt mnie naprawdę nie kocha i nie akceptuje mnie taką/im, jaką/im jestem.	① ② ③ ④ ⑤
56.	Prawie nigdy nie odczuwam chęci zwinienia kogoś.	① ② ③ ④ ⑤
57.	Ludzie na ogół lubią spędzać ze mną czas.	① ② ③ ④ ⑤
58.	Zdarza mi się kogoś wykorzystywać.	① ② ③ ④ ⑤
59.	W sytuacjach stresowych trudno mi panować nad sobą.	① ② ③ ④ ⑤
60.	Często robię rzeczy, które są niezgodne z moimi zasadami moralnymi.	① ② ③ ④ ⑤
61.	Jestem zazwyczaj bardzo zadowolona/y ze swojego wyglądu.	① ② ③ ④ ⑤

CZĘŚĆ DRUGA

Instrukcja: Odpowiadając na pytania zawarte w części drugiej testu, wskaż, jak często czujesz lub myślisz w sposób opisany w każdym z tych pytań. Posłuż się następującą skalą:

- 1 – *prawie nigdy*
2 – *rzadko*
3 – *czasami*
4 – *dość często*
5 – *bardzo często*

Przykład: Jeśli rzadko czujesz lub myślisz w sposób opisany w pytaniu nr 62, zaznacz w teście kółeczko z numerem 2.

62. ① ● ③ ④ ⑤

① Prawie nigdy ② Rzadko ③ Czasami ④ Dość często ⑤ Bardzo często

62.	Jak często oczekujesz, że poradzisz sobie w sytuacjach wymagających dużych umiejętności?	① ② ③ ④ ⑤
63.	Jak często wychodzisz pokonana/y z kłótni lub sporów z innymi ludźmi?	① ② ③ ④ ⑤
64.	Czy kiedykolwiek „naciągasz prawdę” i mówisz rzeczy nie do końca z nią zgodne?	① ② ③ ④ ⑤
65.	Jak często masz przeświadczenie, że znalazłaś/eś lub pewnego dnia znajdziesz miłość swojego życia?	① ② ③ ④ ⑤
66.	Kiedy po raz pierwszy spotykasz jakąś osobę, czy zdarza ci się myśleć, że	① ② ③ ④ ⑤

	może cię ona nie lubić?	
67.	Jak często jesteś dumna/y z tego, że zmagasz się z jakimś zadaniem dopóty, dopóki go nie skończysz?	① ② ③ ④ ⑤
68.	Jak często czujesz się niezadowolona/y z siebie?	① ② ③ ④ ⑤
69.	Jak często czujesz, że twój wygląd podoba się innym?	① ② ③ ④ ⑤
70.	Jak często czujesz przyjemność i pełnię sił życiowych w trakcie aktywności fizycznej?	① ② ③ ④ ⑤
71.	Jak często czujesz się niepewna/y swoich zasad moralnych?	① ② ③ ④ ⑤
72.	Jak często czujesz się skrępowana/y lub niezdarna/y w trakcie jakiejś aktywności fizycznej?	① ② ③ ④ ⑤
73.	Jak często jesteś bardzo pewna/y tego, że wiesz, czego chcesz od życia?	① ② ③ ④ ⑤
74.	Jak często miewasz trudności z nauczeniem się nowych, trudnych rzeczy?	① ② ③ ④ ⑤
75.	Jak często masz wrażenie, że kiedy bierzesz udział w dyskusji, twoje poglądy wywierają duży wpływ na innych?	① ② ③ ④ ⑤
76.	Czy zdarza ci się plotkować?	① ② ③ ④ ⑤
77.	Jak często członkom twojej rodziny trudno jest wyrazić swoją miłość do ciebie?	① ② ③ ④ ⑤
78.	Jak często jesteś pewna/pewien, że ludzie, których spotykasz, polubią cię?	① ② ③ ④ ⑤
79.	Jak często jesteś zadowolona/y ze swojej samodyscypliny i siły ducha?	① ② ③ ④ ⑤
80.	Jak często czujesz, że jesteś osobą bardzo ważną i wiele znaczącą?	① ② ③ ④ ⑤
81.	Jak często myślisz, że nie jesteś atrakcyjna/y fizycznie?	① ② ③ ④ ⑤
82.	Jak często twoje ciało wyjątkowo dobrze funkcjonuje w czasie aktywności fizycznej, takiej jak taniec lub sport?	① ② ③ ④ ⑤
83.	Jak często twoje zachowanie stanowi dobry przykład moralnego postępowania dla młodszych od ciebie?	① ② ③ ④ ⑤
84.	Jak często w trakcie aktywności fizycznej czujesz się niezdarna/y	① ② ③ ④ ⑤
85.	Jak często twoje plany zawodowe są dla ciebie źródłem niepewności i wewnętrznych konfliktów?	① ② ③ ④ ⑤
86.	Jak często wydaje ci się, że mogłabyś/mógłbyś robić dobrze wszystko, czego byś spróbowała/spróbował?	① ② ③ ④ ⑤
87.	Jak często potrafisz być stanowcza/y i silna/y w sytuacjach, kiedy inni próbują cię wykorzystać?	① ② ③ ④ ⑤
88.	Czy zdarza ci się odczuwać irytację, gdy ktoś poprosi cię o przysługę?	① ② ③ ④ ⑤
89.	Jak często czujesz się zdolna/y do otwartego okazywania innym ludziom ciepła i miłości?	① ② ③ ④ ⑤
90.	Czy wydaje ci się czasem, że niektórzy ludzie bardzo cię nie lubią, nie mogą cię znieść?	① ② ③ ④ ⑤
91.	Jak często wydaje ci się, że lepiej niż inni ludzie panujesz nad tym, ile jesz i pijesz?	① ② ③ ④ ⑤
92.	Jak często czujesz się naprawdę zadowolona/y z siebie?	① ② ③ ④ ⑤
93.	Jak często zdarza ci się słyszeć komplementy na temat twojego wyglądu?	① ② ③ ④ ⑤
94.	Jak często czujesz się w doskonałej formie fizycznej?	① ② ③ ④ ⑤
95.	Jak często jesteś zadowolona/y ze swojego systemu wartości?	① ② ③ ④ ⑤
96.	Jak często czujesz, że twoje ciało jest ospałe lub „nieswoje”?	① ② ③ ④ ⑤

97.	Czy zdarzyło ci się myśleć, że brakuje ci inteligencji potrzebnej, żeby dobrze sobie radzić przy wykonywaniu takich czy innych interesujących prac?	① ② ③ ④ ⑤
98.	Czy lubisz być na pozycji lidera?	① ② ③ ④ ⑤
99.	Czy zdarza ci się zazdrościć powodzenia innym ludziom?	① ② ③ ④ ⑤
100.	Czy zdarza się, że czujesz się niekochana/y i samotna/y?	① ② ③ ④ ⑤
101.	Kiedy spotykasz się z kimś po raz pierwszy, jak często czujesz, że jesteś lubiana/y?	① ② ③ ④ ⑤
102.	Jak często udaje ci się panować nad sobą lepiej niż większości znanych ci ludzi?	① ② ③ ④ ⑤
103.	Jak często czujesz się zadowolona/y, myśląc o swojej przyszłość?	① ② ③ ④ ⑤
104.	Jak często czujesz się nieatrakcyjna/y, gdy widzisz siebie nago?	① ② ③ ④ ⑤
105.	Czy lubisz, kiedy inni obserwują cię w trakcie aktywności fizycznej, takiej jak taniec lub sport?	① ② ③ ④ ⑤
106.	Jak często czujesz się bardzo zadowolona/y z tego, że żyjesz w zgodzie ze swoimi zasadami moralnymi?	① ② ③ ④ ⑤
107.	Jak często czujesz, że nie jesteś tak inteligentna/y, jakbyś chciała/chciał?	① ② ③ ④ ⑤
108.	Jak często czujesz się zaniepokojona/y, kiedy przewodziś innym?	① ② ③ ④ ⑤
109.	Jak często jest ci trudno przyznać się do popełnionego błędu?	① ② ③ ④ ⑤
110.	Jak często ludzie, których kochasz, dokładają wszelkich starań, żeby pokazać ci, jak bardzo im na tobie zależy?	① ② ③ ④ ⑤
111.	Jak często odnosisz wrażenie, że jesteś jedną z najpopularniejszych i najbardziej lubianych osób w twoim środowisku?	① ② ③ ④ ⑤
112.	Jak często jesteś w stanie opierać się pokusom i nie odrywać się od zadania, nad którym pracujesz, dopóki go nie skończysz?	① ② ③ ④ ⑤
113.	Jak często czujesz, że brakuje ci pewności siebie?	① ② ③ ④ ⑤
114.	Jak często podchodzisz do nowych zadań z dużą dozą ufności we własne zdolności?	① ② ③ ④ ⑤
115.	Jak często miewasz duży wpływ na postawy i opinie innych ludzi?	① ② ③ ④ ⑤
116.	Jak często chętnie przyjmujesz zasłużoną krytykę?	① ② ③ ④ ⑤

2. Poniższy zestaw pytań odnosi się do różnych aspektów naszego życia. Przy każdym pytaniu podano siedem możliwych odpowiedzi. Proszę otoczyć kółkiem tę cyfrę, która wyraża Twoją odpowiedź, przy czym cyfry 1 i 7 oznaczają odpowiedzi skrajne. Jeśli określenie umieszczone pod 1 uważasz za właściwe otocz kółkiem 1; jeśli odpowiada ci określenie umieszczone pod 7, otocz kółkiem 7. Jeśli masz inne odczucia, otocz kółkiem tę cyfrę, która najlepiej wyraża to, co czujesz. Przy każdym pytaniu proszę zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.

1. Gdy rozmawiasz z ludźmi, czy masz poczucie, że nie rozumieją Cię?

1	2	3	4	5	6	7
nigdy nie mam						zawsze mam takie
takiego poczucia						poczucie

2. W przeszłości, kiedy musiałeś zrobić coś, co zależało od współpracy z innymi ludźmi, czy miałeś poczucie, że to:

1	2	3	4	5	6	7
na pewno nie						na pewno zostanie
będzie zrobione						zrobione

3. Pomyśl o ludziach, z którymi kontaktujesz się na co dzień, przy czym nie chodzi o Twoich najbliższych. Jak dobrze znasz większość z nich?

1	2	3	4	5	6	7
czujesz, że to obcy ludzie						znasz ich bardzo dobrze

4. Czy masz poczucie, że tak naprawdę nie obchodzi Cię to, co się dzieje wokół Ciebie?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo rzadko lub nigdy						bardzo często

5. Czy zdarzyło się w przeszłości, że byłeś zaskoczony zachowaniem ludzi, których – jak sądziłeś dobrze znasz?

1	2	3	4	5	6	7
nigdy się tak nie zdarzyło						zawsze tak było

6. Czy zdarzyło się, że zawiedli Cię ludzie, na których liczyłeś?

1	2	3	4	5	6	7
nigdy się tak nie zdarzyło						zawsze tak było

7. Życie jest:

1	2	3	4	5	6	7
bardzo ciekawe						zupełnie jednostajne

8. Do tej pory w Twoim życiu:

1	2	3	4	5	6	7
nie było żadnych wyraźnych celów czy dążeń						były bardzo wyraźne cele i dążenia

9. Czy masz poczucie, że jesteś traktowany niesprawiedliwie?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często						bardzo rzadko lub nigdy

10. W ciągu ostatnich dziesięciu lat Twoje życie było:

1	2	3	4	5	6	7
pełne zmian i nie wiedziałeś, co się za chwilę przydarzy						całkowicie uporządkowane i jasne

11. Większość tego, co będziesz robił w przeszłości, będzie prawdopodobnie:

1	2	3	4	5	6	7
niezwykle fascynująca						śmiertelnie nudna

12. Czy miewasz wrażenie, że jesteś w nieznanej Ci sytuacji i nie wiesz, co robić?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często						bardzo rzadko lub nigdy

13. Co najlepiej opisuje Twój sposób patrzenia na życie?

1	2	3	4	5	6	7
zawsze można znaleźć wyjście z przykrych sytuacji życiowych						nie ma wyjścia z przykrych sytuacji życiowych

14. Kiedy myślisz o swoim życiu, bardzo często:

1	2	3	4	5	6	7
czujesz, jak dobrze jest żyć						zadajesz sobie pytanie, po co w ogóle żyjesz

15. Kiedy stajesz przed trudnym problemem, wybór rozwiązania jest:

1 2 3 4 5 6
zawsze zagmatwany
i trudno go dokonać

7
zawsze zupełnie
jasny

16. Wykonywanie codziennych zajęć jest dla Ciebie źródłem:

1 2 3 4 5 6
dużej przyjemności
i zadowolenia

7
przykrości i nudy

17. Twoje życie w przyszłości będzie prawdopodobnie:

1 2 3 4 5 6
pełne zmian i nie
będziesz wiedział
co się za chwilę
wydarzy

7
całkowicie
uporządkowane
i jasne

18. Kiedy coś nieprzyjemnego zdarzyło się w przeszłości, byłeś skłonny:

1 2 3 4 5 6
gryźć się tym
i martwić

7
mówić sobie:
„w porządku, muszę
z tym jakoś żyć
i dalej robić swoje

19. Czy miewasz mieszane uczucia i myśli?

1 2 3 4 5 6
bardzo często

7
bardzo rzadko
lub nigdy

20. Kiedy robisz coś, co wprawia Cię w dobry nastrój:

1 2 3 4 5 6
z pewnością
pozostaniesz
w dobrym nastroju

7
z pewnością zdarzy
się coś, co zepsuje
Ci dobry nastrój

21. Czy zdarza ci się, że masz w sobie uczucia, których wolałbyś nie mieć?

1 2 3 4 5 6
bardzo często

7
bardzo rzadko
lub nigdy

22. Przewidujesz, że Twoje życie osobiste będzie w przyszłości:

1 2 3 4 5 6
zupełnie bez sensu
czy celu

7
w pełni sensowne
i celowe

23. Czy myślisz, że w przyszłości zawsze będą ludzie, na których będziesz mógł liczyć?

1 2 3 4 5 6
jesteś pewien, że
będą

7
wątpisz, że będą

24. Czy miewasz wrażenie, że nie wiesz, co dokładnie się wydarzy?

1 2 3 4 5 6
bardzo często

7
bardzo rzadko
lub nigdy

25. Ludzie – nawet o silnym charakterze – czasami czują się przegrani w pewnych sytuacjach. Jak często czuleś się tak w przeszłości?

1 2 3 4 5 6
Nigdy

7
bardzo często

26. Kiedy coś się zdarzyło, czy zwykle stwierdzałeś, że:

1 2 3 4 5 6
przeceniałeś
znaczenie tego
wydarzenia lub go
nie doceniałeś

7
widziałeś sprawy
we właściwych
proporcjach

27. Kiedy myślisz o trudnościach, które możesz napotkać w ważnych dziedzinach swego życia, czy masz poczucie, że:

1	2	3	4	5	6	7
zawsze uda ci się pokonać te trudności						nie uda ci się pokonać tych trudności

28. Jak często masz wrażenie, że to, co robisz na co dzień, jest niezbyt sensowne?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często						bardzo rzadko lub nigdy

29. Jak często doznajesz uczuć, nad którymi nie wiesz, czy potrafisz zapanować?

1	2	3	4	5	6	7
bardzo często						bardzo rzadko lub nigdy

3. Proszę ocenić swoje przygotowanie zawodowe (proszę wstawić „X” do wybranej rubryki)

Lp.	Rodzaj wiedzy, umiejętności lub cechy	Bardzo dobra	Dobra	Średnia	Jest jeszcze niewystarczająca	Nie potrafię ocenić
1.	Szkolenie w warunkach pokoju					
	Współczesne pole walki					
	Działania w misjach zagranicznych					
2.	Umiejętności praktyczne w wykonywaniu zadań i obowiązków pracowniczych					
3.	Odporność na stresy i radzenie sobie z problemami					
4.	Umiejętność pracy w zespole					
5.	Odpowiedzialność zawodowa					
6.	Dyspozycyjność					
7.	Organizacja własnej pracy					
8.	Wysoki poziom intelektualny					
9.	Inicjatywa i pomysłowość w działaniu					
10.	Samodzielność w pracy					
11.	Zdyscyplinowanie					
12.	Staranność i zaangażowanie					
13.	Umiejętność podejmowania decyzji na stanowisku					
14.	Bardzo dobry stan zdrowia					
15.	Etyka zawodowa					
16.	Znajomość języka obecnego kraju pobytu					
17.	Formalne kwalifikacje (dyplomy, świadectwa itp.)					

4. Poniżej znajduje się szereg zdań opisujących różne poglądy i zachowania ludzi. Przy każdym z tych zdań oceń stopień, w jakim zgadzasz się z danym poglądem lub sądzisz, że charakteryzuje Cię dany sposób postępowania. Za każdym razem wybierz jedną z następujących odpowiedzi stawiając krzyżyk w odpowiedniej rubryce: „Zdecydowanie nie”, „Raczej nie”, „Raczej tak”, „Zdecydowanie tak”.

Lp.		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
1.	Awans w pracy zależy głównie od sympatii szefa.				
2.	Utrata stanowiska często jest związana z decyzjami przełożonych, a nie z rzetelną oceną poszczególnych pracowników.				
3.	Kiedy nie chcę przyjść na umówione spotkanie, nie stosuję wymówek, lecz mówię o tym wprost.				
4.	Ludzie zwalniani z pracy po prostu mają pecha.				
5.	Kiedy upierałem się przy czymś, a później okazywało się, że nie mam racji, potrafiłem otwarcie przyznać się do błędu.				
6.	Kariera zawodowa człowieka zależy głównie od innych.				
7.	Gdy ktoś mnie obrazi, nie wybaczam mu od razu, żeby miał nauczkę.				
8.	Pochwały, jakie czasem otrzymuję od przełożonego, są raczej kwestią przypadku niż rzeczywistych moich zasług.				
9.	Bez znajomości trudno o dobrą pracę.				
10.	Zawsze robię to, do czego się zobowiązałem, nawet jeśli nie mam na to ochoty.				
11.	Brak satysfakcji z pracy jest zwykle spowodowany postawą samego pracownika.				
12.	Inwestowanie w kształcenie i podnoszenie kwalifikacji to najlepsza droga do kariery zawodowej.				
13.	Nigdy nie zdradziłem żadnej powierzonej mi tajemnicy.				
14.	Otrzymanie premii jest wynikiem sympatii przełożonych, a nie rzeczywistych starań pracowników.				
15.	Czasami nie dotrzymuję tajemnic danych innym ludziom.				
16.	Wiele naszych osiągnięć jest w gruncie rzeczy dziełem przypadku.				
17.	Moja dalsza kariera zawodowa zależy głównie od tego, czy będę mieć pecha, czy szczęście.				
18.	Zdarzyło mi się świadomie obarczyć winą kogoś, kto nie zawinił.				
19.	Mam poczucie, że moi przełożeni właściwie oceniają moje zdolności i kwalifikacje.				
20.	Ludzie tracą pracę najczęściej z własnej winy.				
21.	Jestem przekonany, że to od moich starań zależy moje powodzenie w pracy.				
22.	Prawie nigdy nie mówię o innych ludziach niczego złśliwego.				

Lp.		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
23.	Szanse na awans zawodowy zależą od samego pracownika.				
24.	Nie potrafiłbym nikogo celowo obrazić.				
25.	Znalezienie dobrej pracy jest rzeczą przypadku.				
26.	Jeśli przełożony mnie nie lubi, nigdy nie doceni moich starań.				
27.	Czasami mam ochotę kogoś uderzyć.				
28.	Jeśli nie ma się szczęścia, łatwo stracić pracę.				
29.	Pozytywne myślenie pomaga osiągnąć sukces zawodowy.				
30.	Jeśli ktoś ma pecha, to dostaje najgorsze zadania do wykonania.				
31.	Jestem wierny swoim zasadom i zawsze zgodnie z nimi postępuję.				
32.	Możliwości rozwoju zawodowego uzależnione są od dobrych relacji z przełożonym.				
33.	Zdarza mi się odczuwać zazdrość, kiedy widzę, że innym dobrze się powodzi.				
34.	Zazwyczaj tracą pracę ci, którzy starają się mniej niż pozostali.				
35.	Gdy ktoś wytyka mi błędy, ja wytykam mu jego.				
36.	Skrupulatnie wypełniając swoje obowiązki, znajduję uznanie w pracy.				
37.	Moje sukcesy w pracy są efektem moich umiejętności.				
38.	Niekiedy mijam się z prawdą, żeby uzyskać coś ważnego.				
39.	Awansują ci, którzy mają szczęście.				
40.	To czy odniosę sukces w pracy, zależy od opinii moich przełożonych, a nie od moich kompetencji.				
41.	Opinia, jaką mamy w pracy, zależy głównie od naszej motywacji i pracowitości.				
42.	Zdarzało mi się udawać bardzo zajętego, żeby uniknąć jakiegoś obowiązku.				
43.	Powodzenie w pracy zawdzięczam swoim zdolnościom.				
44.	Człowiek nie robi kariery zawodowej, jeżeli nie angażuje się w swoją pracę wystarczająco mocno.				
45.	Czasami się przechwalam.				
46.	Ludzie, którzy mocno wierzą, że im się uda, osiągają sukcesy.				
47.	Gdy w pracy coś mi się nie udaje, główną tego przyczyną jest zwykły pech.				
48.	Mam poczucie, że ode mnie zależy to, czy będzie mi się dobrze wiodło w pracy.				
49.	W przypadku zwolnień pracę tracą ludzie mniej kompetentni.				
50.	Niektórzy z moich znajomych wzbudzają we mnie niechęć.				

Lp.		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
51.	Ludzie naprawdę kompetentni nie muszą bać się bezrobocia.				
52.	Kiedy zaczynam coś robić, zawsze doprowadzam to do końca.				
53.	Moja dalsza droga zawodowa zależy wyłącznie ode mnie.				
54.	W pracy szczególnie dobrze sprawdza się powiedzenie, że każdy jest kowalem swojego losu.				
55.	O ty, kto w pracy awansuje, decyduje czysty przypadek, a nie rzeczywiste osiągnięcia.				
56.	Umiem znieść zasłużoną krytykę pod swoim adresem.				
57.	To zły los sprawia, że niektórzy są systematycznie pomijani przy awansach.				
58.	Za moimi niepowodzeniami często kryła się ludzka zawiść.				
59.	O tym, jak układa się człowiekowi w życiu zawodowym, decyduje ślepy los.				
60.	Moje sukcesy zawodowe są głównie dziełem przypadku i splotu korzystnych okoliczności.				

5. Poniższe zdania opisują różne reakcje ludzi na trudne, przykre, stresujące sytuacje. Zakreśl kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu. Określ w ten sposób, jak bardzo angażujesz się w te czynności, gdy znajdziesz się w trudnej, przykrej, stresującej sytuacji.

1 – nigdy; 2 – bardzo rzadko; 3 – czasami; 4 – często; 5 – bardzo często

1.	Lepiej planuję swój czas.	1 2 3 4 5
2.	Koncentruję się na problemie i zastanawiam się, jak mogę go rozwiązać.	1 2 3 4 5
3.	Myślę o czasach, gdy było mi lepiej.	1 2 3 4 5
4.	Staram się przebywać z innymi ludźmi.	1 2 3 4 5
5.	Oskarżam się o zwleknięcie.	1 2 3 4 5
6.	Robię to, co uważam za najlepsze.	1 2 3 4 5
7.	Jestem skupiony(a) na swoich dolegliwościach fizycznych.	1 2 3 4 5
8.	Winię siebie, że wpadłem(am) w taką sytuację.	1 2 3 4 5
9.	Włóczę się po sklepach.	1 2 3 4 5
10.	Ustalam, co w danej sytuacji jest najważniejsze.	1 2 3 4 5
11.	Staram się zasnąć.	1 2 3 4 5
12.	Objadam się ulubioną potrawą.	1 2 3 4 5
13.	Niepokoję się, że sobie nie poradzę.	1 2 3 4 5
14.	Staję się bardzo napięty(a).	1 2 3 4 5
15.	Myślę o tym, jak rozwiązywałem(am) podobne problemy w przeszłości.	1 2 3 4 5
16.	Wmawiam sobie, że to w rzeczywistości mnie nie dotyczy.	1 2 3 4 5
17.	Winię siebie, że zbyt się tym przejmuję.	1 2 3 4 5
18.	Idę coś zjeść.	1 2 3 4 5
19.	Staję się bardzo przygnębiony(a).	1 2 3 4 5

20.	Kupuję sobie coś.	1 2 3 4 5
21.	Wyznaczam sobie kierunek działania i postępuję zgodnie z nim.	1 2 3 4 5
22.	Obwiniam siebie za to, że nie wiem, co zrobić.	1 2 3 4 5
23.	Idę się zabawić.	1 2 3 4 5
24.	Staram się zrozumieć sytuację.	1 2 3 4 5
25.	„Zastygam w bezruchu” i nie wiem, co zrobić.	1 2 3 4 5
26.	Podejmuję natychmiast właściwe działania.	1 2 3 4 5
27.	Analizuję sytuację i uczę się na własnych błędach.	1 2 3 4 5
28.	Żałuję, że nie mogę zmienić tego, co się stało.	1 2 3 4 5
29.	Odwiedzam przyjaciela.	1 2 3 4 5
30.	Martwię się, jak sobie z tym poradzę.	1 2 3 4 5
31.	Spędzam czas z bliską osobą.	1 2 3 4 5
32.	Wychodzę na spacer.	1 2 3 4 5
33.	Wmawiam sobie, że to się nigdy więcej nie powtórzy.	1 2 3 4 5
34.	Skupiam się na swoich wadach.	1 2 3 4 5
35.	Rozmawiam z kimś, kogo rady bardzo sobie cenię.	1 2 3 4 5
36.	Analizuję problem, zanim zacznę działać.	1 2 3 4 5
37.	Dzwonię do kolegi lub koleżanki.	1 2 3 4 5
38.	Wpadam w złość.	1 2 3 4 5
39.	Zmieniam kolejność spraw do załatwienia.	1 2 3 4 5
40.	Oglądam film.	1 2 3 4 5
41.	Staram się kontrolować sytuację.	1 2 3 4 5
42.	Podejmuję dodatkowy wysiłek, aby załatwić sprawę.	1 2 3 4 5
43.	Podchodzę do problemu z różnych stron.	1 2 3 4 5
44.	„Robię sobie wolne”, by uciec od problemu.	1 2 3 4 5
45.	Wyładowuję się na innych.	1 2 3 4 5
46.	Wykorzystuję sytuację, aby udowodnić, że potrafię tego dokonać.	1 2 3 4 5
47.	Staram się tak zorganizować sprawy, aby zapanować nad sytuacją.	1 2 3 4 5
48.	Oglądam telewizję.	1 2 3 4 5

6. Proszę ocenić własną motywację pracy? (Proszę wstawić „x” do odpowiedniej rubryki)

Lp.	Twierdzenie	Lp.	Ocena	Odpowiedź
1.	W pracy zawodowej uważam się za osobę	A	Bardzo ambitną	
		B	Ambitną	
		C	Przeciętnie ambitną	
		D	Mało ambitną	
		E	Raczej ambitną	
2.	Gdy chcę osiągnąć cel, który uważam za łatwy, ale w trakcie dążenia do niego odnoszę niepowodzenia, to moje zaangażowanie w osiągnięcie tego celu:	A	Wzrasta	
		B	Maleje	
		C	Utrzymuje się na tym samym poziomie	
3.	Gdy z jakiś powodów muszę zaniechać realizacji swoich pragnień czy planów, to zazwyczaj:	A	Bardzo długo o nich pamiętam	
		B	Długo pamiętam	
		C	Przez pewien czas pamiętam	
		D	Krótko pamiętam	
		E	Bardzo krótko pamiętam	

4.	Każde przedsięwzięcie, które dla mnie ma duże znaczenie	A	Planuję na długo przed jego realizacją	
		B	Planuję na pewien czas naprzód	
		C	W ogóle nie planuję, lubię robić wszystko od razu	
5.	Gdybym brał/a udział w jakimś konkursie to wołał/wolałabym taki konkurs, w którym:	A	Przewidziane są niewielkie nagrody, ale perspektywa ich otrzymania jest bliska	
		B	Przewidziane są wysokie nagrody, ale perspektywa ich otrzymania jest odległa w czasie	
6.	Uczucie przykrego niepokoju, że nie dość intensywnie wykorzystuję czas przeznaczony na sprawy zawodowe, miewam	A	Bardzo często	
		B	Często	
		C	Od czasu do czasu	
		D	Rzadko	
		E	Nigdy	
7.	Gdy stoi przede mną jakieś nowe zadanie zawodowe, towarzyszy mi niepokój często nieuzasadniony, że nie wykonam go jak należy:	A	Bardzo często	
		B	Często	
		C	Od czasu do czasu	
		D	Rzadko	
		E	Nigdy	
8.	Gdybym miał/a możliwości wyboru, wołał/wolałabym jako najbliższych współpracowników:	A	Osoby sympatyczne, choć o niezbyt wysokich kwalifikacjach	
		B	Osoby o wysokich kwalifikacjach, choć niesympatyczne	
		C	Wszystko mi jedno	
9.	Gdy realizowanie moich osobistych celów staje się sprzeczne z interesami bliskich mi ludzi to:	A	Zawsze rezygnuję z realizacji moich własnych celów	
		B	Przeważnie rezygnuję	
		C	W połowie przypadków rezygnuję	
		D	Dość rzadko rezygnuję	
		E	Nigdy nie rezygnuję	
10.	W pracy lubię realizować zadania:	A	Bardzo trudne	
		B	Trudne	
		C	Przeciętne	
		D	Łatwe	
		E	Bardzo łatwe	
11.	W pracy najbardziej interesują mnie problemy, co do których:	A	Istnieje duże prawdopodobieństwo znalezienia rozwiązania	
		B	Szanse znalezienia rozwiązania są ograniczone	
12.	Gdy mi się coś nie wiedzie w pracy, to:	A	Bardzo łatwo rezygnuję	
		B	Łatwo rezygnuję	
		C	Czasem rezygnuję	
		D	Trudno rezygnuję	
		E	Nigdy nie rezygnuję	
13.	O swoich niepowodzeniach w pracy zawodowej:	A	Zapominam łatwo	
		B	Zapominam dość łatwo	
		C	Pamiętam przez pewien czas	
		D	Dość długo pamiętam	
		E	Bardzo długo pamiętam	

14.	O swojej przyszłości myślę	A	Bardzo często	
		B	Często	
		C	Od czasu do czasu	
		D	Rzadko	
		E	Bardzo rzadko	
15.	Obowiązki, lub zadania, które uważam za nudne, mimo że są ważne, odkładam na później i biorę się do przyjemniejszych zajęć:	A	Bardzo często	
		B	Często	
		C	Od czasu do czasu	
		D	Rzadko	
		E	Bardzo rzadko	
16.	Na różne przyjemności i rozrywki:	A	Zwykle nie mam czasu	
		B	Przeważnie nie mam czasu	
		C	Niekiedy mam zbyt mało czasu	
		D	Zazwyczaj mam dostatecznie dużo czasu	
		E	Zazwyczaj mam dużo czasu	
17.	W porównaniu z innymi ludźmi, z którymi stykam się w pracy zawodowej, uważam się za osobę:	A	Niepewną	
		B	Bardzo pewną siebie	
		C	Raczej pewną siebie	
		D	Przeciętnie pewną siebie	
		E	Pewną siebie	
18.	Gdybym miał/a możliwość wyboru, wolał/abym pracować z dowódcą:	A	Kontaktowym i koleżeńskim	
		B	Dużo wymagającym i sumiennym	
		C	Wszystko mi jedno	
19.	Lubię współpracować z ludźmi, którzy:	A	W zupełnie inny sposób podchodzą do zagadnień zawodowych niż ja	
		B	Różnią się w pewnym stopniu w podejściu do zagadnień zawodowych	
		C	W taki sam sposób podchodzą do zagadnień zawodowych, jak ja	
20.	Sukcesy w pracy zawodowej zależą tylko ode mnie, a nie od splotu wydarzeń:	A	Zawsze	
		B	Często	
		C	Czasami	
		D	Rzadko	
		E	Nigdy	
21.	Wymagania, jakie sobie stawiam, są:	A	Bardzo wysokie	
		B	Wysokie	
		C	Przeciętne	
		D	Raczej niskie	
		E	niskie	
22.	Gdy nie mogę rozwiązać jakiegoś zadania, mój zapał do jego wykonania:	A	Wzrasta	
		B	Maleje	
		C	Utrzymuje się na tym samym poziomie	
23.	Powracam do realizacji planów zawodowych, których dawniej nie mogłam/em realizować:	A	Bardzo rzadko	
		B	Rzadko	
		C	Czasami	
		D	Często	
		E	Bardzo często	

24.	Lubię realizować cele zawodowe:	A	Długodystansowe	
		B	Średniodystansowe	
		C	Krótkodystansowe	
25.	Wolę przełożonego, który:	A	Zawsze daje przeciętnie ciekawe zadania	
		B	Czasami daje zadania wyjątkowo ciekawe, ale czasem wyraźnie nudne	
		C	Wszystko mi jedno	
26.	Jeśli nie mam pilnych lub ważnych obowiązków do wykonania, to czas dłuży mi się:	A	Nigdy	
		B	Rzadko	
		C	Często	
		D	Bardzo często	
		E	Zawsze	
27.	To, do czego dążę w pracy:	A	Zawsze udaje mi się prędej czy później osiągnąć	
		B	Przeważnie udaje mi się osiągnąć	
		C	Od czasu do czasu udaje mi się osiągnąć	
		D	Czasami nie udaje mi się osiągnąć (czasami z przyczyn zewnętrznych)	
		E	Mam wyraźnego pecha w realizacji własnych dążeń	
28.	Lepiej mi się pracuje z kolegą, który:	A	Jest zdyscyplinowany, uprzejmy, ale przeciętnie wywiązuje się z zadań służbowych	
		B	Nie zawsze jest zdyscyplinowany, ale bardzo dobrze wykonuje zadania służbowe	
		C	Wszystko mi jedno	
29.	Moje kłopoty osobiste mają wpływ na stosunek do kolegów:	A	Bardzo duży	
		B	Duży	
		C	Przeciętny	
		D	Mały	
		E	Wcale nie mają	
30.	Poczucie, że inni cenią mnie w pracy zawodowej	A	Jest mi bardzo potrzebne	
		B	Raczej jest mi potrzebne	
		C	Nie przywiązuje do tego większej uwagi	

7. Poniższy kwestionariusz składa się ze stwierdzeń opisujących aktualne i postrzegane wsparcie społeczne, jakie możemy otrzymać od innych ludzi. Proszę o ustosunkowanie się do poniższych stwierdzeń poprzez zaznaczenie „x” przy jednej z następujących możliwych odpowiedzi: „Całkowicie nieprawdziwe”, „W małym stopniu prawdziwe”, „W umiarkowanym stopniu prawdziwe”, „Całkowicie prawdziwe”.

Spostrzegane dostępne wsparcie	Całkowicie nieprawdziwe	W małym stopniu prawdziwe	W umiarkowanym stopniu prawdziwe	Całkowicie prawdziwe
1.Są osoby, które naprawdę mnie lubią				
2.Ilekoć źle się czuję, inni okazują mi, że czują do mnie sympatię				
3.Ilekoć jestem smutny, są ludzie, którzy podnoszą mnie na duchu				
4.Zawsze jest ktoś, kto mnie pociesza, kiedy tego potrzebuję				
5.Znam osoby, na których zawsze mogę polegać				
6.Kiedy jestem zmartwiony, jest ktoś kto mi pomoże				
7.Są osoby, które oferują mi pomoc, kiedy jej potrzebuję				
8.Kiedy przestaję dawać sobie ze wszystkim radę, wtedy są tacy, którzy mi pomogą				
Zapotrzebowanie na wsparcie				
1.Kiedy jestem przygnębiony, potrzebuję kogoś, kto podniesie mnie na duchu				
2.Ważną rzeczą jest dla mnie, by zawsze mieć kogoś, kto mnie wysłucha				
3.Zanim podejmę ważne decyzje, koniecznie muszę zasięgnąć czyjejs opinii				
4.Najlepiej daję sobie radę bez żadnej pomocy z zewnątrz (-)				
Poszukiwanie wsparcia				
1.W krytycznych sytuacjach wolę poprosić innych o radę				
2.Ilekoć jestem przygnębiony, szukam kogoś, kto podniesie mnie na duchu				
3.Gdy jestem zmartwiony, szukam kogoś, z kim mógłbym porozmawiać				
4.Jeśli nie wiem, jak sobie poradzić z sytuacją, pytam innych, co oni by zrobili				
5.Ilekoć potrzebuję pomocy, proszę o nią				
Aktualnie otrzymywane wsparcie Proszę pomyśleć o osobie, która jest Panu najbliższa. Jak ta osoba zachowywała się wobec Pana w ostatnim tygodniu?				
1.Ta osoba okazała, że kocha mnie i akceptuje				

2.Ta osoba była przy mnie, kiedy jej potrzebowałem				
3.Ta osoba pocieszała mnie, kiedy czułem się źle				
4.Ta osoba pozostawiła mnie samego (-)				
5.Ta osoba nie okazała wiele zrozumienia dla mojej sytuacji (-)				
6.Ta osoba narzekała na mnie (-)				
7.Ta osoba troszczyła się o wiele moich spraw				
8.Ta osoba sprawiła, że czułem się wartościowy i ważny				
9. Ta osoba wyrażała troskę o mój stan				
10.Ta osoba zapewniła mnie, że mogę na nim/niej całkowicie polegać				
11.Ta osoba pomogła mi znaleźć coś pozytywnego w mojej sytuacji				
12.Ta osoba proponowała, co mógłbym zrobić, by nie myśleć o mojej sytuacji				
13.Ta osoba zachęcała mnie, aby się nie poddawać				
14.Ta osoba dbała o sprawy, których nie mogłem dopilnować osobiście				
15.Ogólnie, jestem bardzo zadowolony z zachowania tej osoby				
Wsparcie ochraniające				
1.Ukrywałem przed nim/nią wszystkie złe wiadomości				
2.Unikałem wszystkiego, co mogłoby go/ją zaniepokoić				
3.Okazałem w jego obecności, że jestem silny				
4.Nie dałem mu/jej poznać jak naprawdę źle się czuję i jaki jestem przygnębiony				
5.Unikałem jakiegokolwiek krytykowania				
6.Udawałem, że jestem bardzo silny, chociaż tak się nie czułem				

Proszę o podanie kilku danych o sobie:

1. Wykształcenie wojskowe:

1. Podoficerska Szkoła Zawodowa
2. Szkoła Chorążych
3. Kurs oficerski
4. Wyższa Szkoła Oficerska
5. Akademia wojskowa
6. Studia podyplomowe
7. Inne (jakie?)

.....

2. Wykształcenie cywilne:

1. Zawodowe
2. Średnie
3. Wyższe licencyjne
4. Wyższe magisterskie
5. Studia podyplomowe
6. Doktorat (z jakiej dziedziny?)
.....

7. Inne (jakie?)
.....

3. Wiek: lat(a)

4. Staż służby wojskowej: lat(a)

5. Płeć:

1. Kobieta
2. Mężczyzna

6. Stan cywilny:

1. Wolny/Wolna
2. Żonaty/Zamężna

7. Zajmowane stanowisko służbowe:

1. Dowódcze
2. Sztabowe
3. Zabezpieczenia
4. Specjalne
5. Inne (jakie?)
.....

8. Wielkość garnizonu pełnienia służby:

1. Mały (do 20 tys.)
2. Średni (21–50 tys.)
3. Duży (51–200 tys.)
4. Bardzo duży (ponad 200 tys.)

9. Czy brał Pan/Pani udział w wojskowych misjach zagranicznych?

1. Tak
Jeśli tak, to ile razy.....
2. Nie

10. Jak długo był/a Pan/Pani na misji poza granicami kraju? (proszę podać w miesiącach)
.....

11. Czy doznał/a Pan/Pani uszczerbku na zdrowiu w trakcie pełnienia służby poza granicami kraju?

1. Tak
2. Nie