

STRESZCZENIE

Głównym celem rozprawy doktorskiej było określenie psychospołecznych uwarunkowań dobrostanu zawodowego u żołnierzy w służbie wojskowej. Fundamentem teoretycznym niniejszych badań była teoria wymagań i zasobów pracy. Przebadano grupę żołnierzy z korpusu podoficerów i szeregowych zawodowych. W projekcie badawczym określono zasoby personalne w postaci odporności psychicznej, inteligencji emocjonalnej oraz kompetencji społecznych, których wysoki poziom miał stanowić warunek pojawienia się większego dobrostanu zawodowego u żołnierzy. Co więcej, zaangażowanie w pracę miało odgrywać szczególnie ważną rolę (mediacyjną), w związku pomiędzy zasobami personalnymi a dobrostanem zawodowym. Założono również, iż będą istniały różnice w poziomie zasobów personalnych, zaangażowania w pracę oraz dobrostanu w miejscu pracy wśród badanych żołnierzy. Do zweryfikowania postawionych hipotez posłużono się następującymi metodami: Kwestionariusz Dobrostanu w Miejscu Pracy (KDMP), Skala Struktury Psychoimmunologicznej (SSP), Kwestionariusz kompetencji społecznych (KKS), Zaangażowanie w pracę (UWES-9) oraz Kwestionariusz inteligencji emocjonalnej (INTE). Analizy wyników badań potwierdzają, że bardzo istotnym elementem dla dobrostanu w miejscu pracy wśród żołnierzy zawodowych okazało się zaangażowanie w pracę. To ono powodowało, że osoba jest w stanie poświęcić wysiłek, energię, aby sprostać wymaganiom stawianym w trakcie służby. Uzyskane wyniki wpisują się do puli tych, które potwierdzają mediacyjną rolę zaangażowania w pracę pomiędzy zasobami personalnymi a dobrostanem zawodowym. Co więcej, wykazano również znaczenie zasobów personalnych, które w bezpośredni sposób wiązały się z dobrostanem zawodowym. Na szczególną uwagę zasługują wymiary odporności psychicznej siła i wola sensownego życia oraz wsparcie społeczne. Nadawanie sensu i wola sprostania trudnościom to dla dobrostanu w ujęciu eudajmonistycznym fundamentalna kwestia. Żołnierz mając poczucie sensu i ważności obowiązków, wzmacnia własną motywację wewnętrzną, wytrwale dąży do sprostania wymaganiom pracy i własnego rozwoju.

Z wyższym poziomem dobrostanu zawodowego wśród badanych żołnierzy wiązało się również doświadczanie wsparcia społecznego oraz kompetencje społeczne, szczególnie te związane z radzeniem sobie z ekspozycją społeczną. Okazuje się, że ci którzy spostrzegają, iż są częścią społeczności, że mogą uzyskać wsparcie w razie trudności od przełożonych czy kolegów, odczuwają większe dopasowanie do roli zawodowej, utożsamiają się z własną organizacją, dostrzegają jej silne strony, są zadowoleni z jakości relacji ze współpracownikami

oraz mają poczucie, że ich wkład w organizację jest dostrzegany przez przełożonych i doceniany.

W zakresie posiadanych zasobów personalnych (świadomość wsparcia społecznego) odnotowano niewielkie, ale istotne różnice pomiędzy podoficerami a szeregowymi zawodowymi. Jak wykazały wyniki otrzymanych różnic, zaangażowanie w pracę nie różnicowało grup, ale już poziom dobrostanu zawodowego tak. Jak sugerują badacze i praktycy jasno wytyczone ścieżki kariery oraz szkolenia podnoszące kwalifikacje i kompetencje, kształtujące zasoby personalne podwładnych mogłyby sprzyjać rozwojowi zaangażowania w pracę oraz zwiększać poziom ich dobrostanu zawodowego. Świadomość celu, drogi rozwoju, ważność i sensowność zadań będą korespondować z lepszą oceną własnego funkcjonowania w organizacji. Jak podkreślają autorzy modelu (JD-R) stresory pracy nie obniżają zaangażowania i dobrostanu pracowników, jeśli są równoważone przez zasoby pracy i osobiste.