

Joanna Kubicka-Jakuczun

Reaktywność emocjonalna a efektywność działania u osób pracujących w służbach interwencyjnych

Problemy Profesjologii nr 1, 173-183

2010

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Joanna Kubicka- Jakuczun

REAKTYWNOŚĆ EMOCJONALNA A EFEKTYWNOŚĆ DZIAŁANIA U OSÓB PRACUJĄCYCH W SŁUŻBACH INTERWENCYJNYCH

Streszczenie

Doradcy zawodowi i pedagodzy starają się poprzez przeprowadzanie określonych testów pomóc jednostce dokonać wyboru ścieżki związanej z zawodem. Konsultanci firm doradczych, czy psychologowie pracujący w działach kadrowych różnych placówek, w tym również w wojsku, weryfikują potencjalnych kandydatów na dane stanowiska. W niniejszym artykule poruszana jest kwestia jednego z wymiarów temperamentu – reaktywności emocjonalnej (RE) – jako wskaźnika adekwatności wyboru militarnej ścieżki zawodowej. Zarówno rekrut jak i konsultant, mogą wykorzystać zawarte tu informacje w celu opisanie funkcjonowania człowieka w sytuacjach trudnych w zależności od poziomu RE, czy też przewidzieć w jaki sposób zdiagnozowane osoby będą oceniać efektywność swojej pracy. Docelowo, zdobyte dane mogą być użyteczne w celu działań profilaktycznych, na przykład przy zapobieganiu wypalenia zawodowego.

Słowa kluczowe: reaktywność emocjonalna, temperament, satysfakcja z pracy, ocena efektywności pracy

EMOTIONAL REACTIVITY IN THE ASPECT OF THE EFFECTIVENESS OF ACTIONS TAKEN BY PEOPLE WORKING IN INTERVENTION SERVICES

Abstract

Professional consultants and pedagogues help people to choose their career style by making surveys. Job advisors or psychologists working as human resources managers, also in the army, verify potential candidates to some positions. The aim of this article is to present an emotional reactivity (a temper dimension ER) as well as possible phenomena following it, as far as military profession is concerned. Both, a recruit and a consultant may use knowledge (relevant to ER) contained in this article to describe human acting in challenging situations. They can also predict how diagnosed people will estimate their job satisfaction. Received information may be used to preventive practices, for example to avert burnout.

Key words: an emotional reactivity, a temper, a job satisfaction, a job effectiveness estimation

Wstęp

W psychologii dość często pojawiają się stwierdzenia, że w życiu człowieka przypadki nie istnieją. Wybór towarzysza życia, kierunku studiów, czy zawodu związany jest z doświadczeniem, uwarunkowaniami genetycznymi ale też i psychicznymi. Ludzie codziennie poszukują czegoś, co zapewni im poczucie spełnienia, integralności Ja, samowiedzy o istotności własnych działań. Osoby znajdujące się w pewnych miejscach, spotykające się z określonymi ludźmi i wykonujące konkretne czynności mają poczucie samorealizacji, mogą osiągać zadowolenie z życia.

Kształcenie się w związku z wykonywanym zawodem trwa nawet i całe życie poprzez profilowanie i poszerzanie edukacji, wzbudzanie konkretnych zainteresowań, po to aby w końcu rozpocząć jedną z najdłuższych, oprócz szeroko rozumianego życia rodzinnego, aktywności życiowych. Codzienne obowiązki związane z zawodem, który został świadomie wybrany, z jednej strony sprawiają, że ludzie działają angażując się w pracę. Bywa i tak, że praca nie daje im, tego czego oczekiwali. Wybór spójny z osobowością, temperamentem i innymi czynnikami jednostkowymi będzie istotnym elementem wskazującym na jakość życia związaną, z wykonywanym zawodem oraz na zarówno subiektywną i obiektywną oceną efektywności pracy własnej. Praca, która będzie w pewien sposób zaspakajać nasze potrzeby związane, na przykład z określonym poziomem pobudzenia, który trzeba osiągnąć w celu uzyskania dobrego samopoczucia, będzie zbawienna jako czynnik utrzymujący jednostkę w dobrostanie psychicznym.

W niniejszym artykule chciałabym rozpatrzyć problem tego, czy osoby pracujące w służbach wojskowych poprzez codzienną aktywność zawodową odnajdują w niej źródło radości pojętej jako efektywność pracy w ocenie zarówno subiektywnej, jak i obiektywnej. Codzienne obowiązki, rozwiązywanie problemów lub podejmowanie decyzji zazwyczaj jest skuteczne, gdy człowiek osiąga charakterystyczny dla jego temperamentu próg pobudzenia. Czy w takim razie ludzie pracujący w służbach interwencyjnych, na przykład żołnierze, będą przejawiać niski poziom wrażliwości na bodźce i w swoim zawodzie będą starali odszukać źródła silnych czynników zewnętrznych powodujących optymalny poziom funkcjonowania?

1. Reaktywność emocjonalna

W badaniach nad zależnością pomiędzy intensywnością samowolnego uczestniczenia w sytuacjach przemocowych lub niebezpiecznych a cechą, którą jest poszukiwanie doznań zostało dowiedzione, że związek istnieje¹. Zachowania ludzkie o wysoko zanotowanej cesze poszukiwania doznań, według powyższych danych, będą zdeterminowane wyborami stałych i względnie ryzykownych aktywności. Można zatem wnioskować o tym, iż właśnie funkcjonariusze służb interwencyjnych będą wykazywali podobne uwarunkowania osobowościowe.

¹ Por. V.V. Ruchkin, (2002), za: A.C. McFarlane, *Związek między osobowością a zespołem stresu pourazowego*, [w:] J. Strleau, *Osobowość a ekstremalny stres*, Gdańsk 2004, s. 8

Interesujący z punktu widzenia powyższych badań jest tutaj jeden z wymiarów temperamentu- reaktywność, wyjaśniany przez Skinnera jako: „dynamika zachowań będących prostą odpowiedzią na bodźce”² i jak później opisuje Eliaz: „reaktywność wiąże się z wrażliwością na bardzo słabe bodźce oraz z odpornością na bodźce silne. Ludzie wysokoreaktywni są bardzo wrażliwi na słabe bodźce, ale zarazem ich próg odporności na silne bodźce jest niski, (...) osoby niskoreaktywne są mniej wrażliwe na słabe bodźce, reagują dopiero na znacznie silniejsze niż te, które wywołują reakcję wysokoreaktywnych osób, ale za to utrzymują proporcjonalną reakcję przy bardzo mocnych bodźcach”³. Biorąc pod uwagę obserwowaną grupę żołnierzy, można stwierdzić, że prawdopodobnie podczas działań w konflikcie, wojskowi, których można opisać na wymiarze niskoreaktywności, będą czuli optymalny stopień pobudzenia, a nawet mogą funkcjonować wysoko racjonalnie i tym samym osiągać optimum efektywności swojego działania.

Strleau określał reaktywność jako cechę, na którą składają się „dwie własności energetyczne zachowania, takie jak: wrażliwość i odporność (wydolność), pozostające w stałej ujemnej relacji”⁴. Interesujący, z punktu widzenia badania grupy funkcjonariuszy służb interwencyjnych, jest element odporności określanej w ramach radzenia sobie w adekwatny sposób w sytuacjach długotrwałego doświadczania intensywnych bodźców zewnętrznych, przy jednoczesnym silnym pobudzeniu emocjonalnym i pojawiającym się zmęczeniu⁵. Zakładając, że jest to cecha pożądana w grupie zawodowej żołnierzy, którzy mogą na co dzień funkcjonować w warunkach ekstremalnych, reaktywność będzie jak najbardziej czynnikiem właściwym dla stawianych hipotez badawczych w odniesieniu do efektywności ich pracy.

2. Efektywność działania i jej ocena w wymiarze satysfakcji zawodowej

Ludzie w sytuacji pracy będą dążyć do realizacji zadań zaplanowanych i wyznaczonych przez siebie lub innych. Dzieje się tak, ponieważ wykonanie danego zadania wiąże się poczuciem zadowolenia, podniesieniem własnej wartości. Zrealizowany cel jest sprzężony z czynnikiem materialnej gratyfikacji w formie wynagrodzenia lub premii. Jeśli ktoś konstruktywnie analizuje swoje zachowanie, uważnie słucha i rozpatruje treść informacji zwrotnych od swoich przełożonych, może spostrzegać siebie jako osobę posiadającą siłę sprawczą, czy mającą kompetencje w konkretnej dziedzinie. Lawler twierdzi, że subiektywną ocenę efektywności własnej pracy możemy odnieść do rezultatu wynikającego z porównania przewidywań i efektu dotyczącego określonego zadania. W odniesieniu do satysfakcji z pracy, wynik będzie tu zadawalający jeśli różnica pomiędzy wymienionymi czynnikami nie będzie istniała lub będzie

² B.F. Skinner, za: A. Eliaz, *Temperament zmienny jest*, [w:] D. Krzemionka, J. Siuta, B. Białek, *Czym jest psychologia*, Kielce 2006, Charaktery, s. 43

³ Ibidem, s. 43.

⁴ B. Zawadzki, J. Strleau, Formalna charakterystyka zachowania- kwestionariusz temperamentu (FCZ-KT). Podręcznik, Warszawa 1997, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, s. 17.

⁵ Por. ibidem s. 17-18.

nieznaczna⁶. Szczególnym, jest tutaj stwierdzenie, że: „(...) zadowolenie z nagród jest funkcją zarówno tego, jak wiele jednostka otrzymała, jak i tego, jak wiele sądziła, że powinna otrzymać. Zadowolenie pozostaje także pod wpływem porównania tego, co zdarzyło się innym pracownikom”⁷. Z wymienionych wskaźników może korzystać zarówno pracownik, jak i pracodawca. Podwładny może w sposób subiektywny oceniać swoją efektywność, czy satysfakcję z pracy niezależnie od istniejących lub nie, czynników zewnętrznych na to wskazujących. Pracodawca natomiast, opierając się na różnego rodzaju przesłankach, ocenia okresowo pracownika, nagradzając go w obiektywny sposób (podwyżka, awans) poprzez proces porównywania do współpracowników. Można spekulować, że osoby w grupie zawodowej żołnierzy będą subiektywnie oceniać swoją efektywność w zależności od ilości uczestnictwa w misjach, konsekwencji w zadaniach ćwiczeniowych, czy innych nieznanach czynnikach (w odniesieniu do bodźców zewnętrznych). Szczególnymi czynnikami wpływającymi na ocenę subiektywną będą mimo wszystko warunki osobowościowe, temperamentalne, czy po prostu własne kompetencje i doświadczenie życiowe. Według Coopera i Payna najistotniejszym obszarem jest adekwatność obciążenia obowiązkami zawodowymi, które powinno analizować się w oparciu o tło kompetencji i osobowości jednostki. Poziom obciążenia dla każdego człowieka będzie odmienny i jeśli będzie go za dużo lub w niewystarczającej ilości, może być rezultatem patologicznym⁸. Z kolei o ocenie obiektywnej będziemy mogli mówić dopiero, gdy efektywność będzie nagradzana awansem, czynnikiem materialnym, czy też odznaczeniem.

3. Problematyka badań własnych

Funkcjonariusze wojskowi wykonują szczególny rodzaj obowiązków. Jak i inni pracownicy służb interwencyjnych pracują w trudnych i stresogennych warunkach. Co zatem skłania ludzi do pracy w instytucjach, gdzie możliwość wypalenia zawodowego (burnout) jest szczególnie wysoka?

W oparciu o koncepcję Coopera i Payna⁹ można założyć, że znaczącym czynnikiem wyboru zawodu będą określone predyspozycje jednostkowe związane z funkcjonowaniem człowieka w sferze psychicznej, fizjologicznej, czy też społecznej, rozumianej jako zbiór doświadczeń. Szczególnie interesującym składnikiem temperamentu jest reaktywność emocjonalna (RE). Jako problem badawczy wysuwa się zatem pytanie, czy żołnierze będą osiągać niskie wyniki w skalach RE, ponieważ biorąc pod uwagę, badania Coopera i Payna można założyć, że żołnierze powinni wykazywać właśnie niskie wyniki w skalach RE, oznaczające adekwatne reakcje w warunkach kryzysowych oraz chęć uzyskiwania silnych bodźców ze-

⁶ Por. E. Lawler, za: T. Rostowska, *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, Kraków 2008, Wydawnictwo Impuls, s. 155.

⁷ Ibidem, s. 155.

⁸ C.L. Cooper, R. Payne, za: M. Siekańska, *Wybrane aspekty osobowości a zadowolenie z pracy zawodowej osób wybitnie zdolnych*, [w:] A.E. Sękowski, *Psychologia zdolności. Współczesne kierunki badań*, Warszawa 2005, Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 147.

⁹ Ibidem, s. 147.

wewnętrznych pozwalających na zaspakajanie potrzeby uzyskania optymalnego stanu pobudzenia emocjonalnego. W przypadku świadomego wyboru pracy w służbach interwencyjnych można również zadać pytanie o istnienie związku pomiędzy wynikami w skalach RE a oceną efektywności i satysfakcji z własnej pracy.

W badaniu wzięło udział trzydziestu jeden żołnierzy w wieku od 25 do 34 roku życia. Respondentów badano za pomocą kwestionariusza Formalnej Charakterystyki Zachowania-Kwestionariusza Temperamentu (FCZ-KT) autorstwa Bogdana Zawadzkiego i Jana Strelau oraz ankietą zawierającą pytania dotyczące oceny efektywności i satysfakcji własnej pracy. Do potrzeb badania zostały użyte cztery zmienne ciągłe. Jako pierwsza występuje tu reaktywność emocjonalna (X1), której natężenie określa suma punktów uzyskanych po podaniu odpowiednich odpowiedzi na pytania w Kwestionariuszu Temperamentu (FCZ_KT). Satysfakcja z pracy (X2) i subiektywna ocena efektywności pracy (X3), których natężenie określa suma punktów uzyskanych po zaznaczeniu odpowiednich wartości dotyczących pytań o (X2) i (X3) w skali od 1 do 5. Bierze się również pod uwagę obiektywną ocenę pracy żołnierza (X4) z podziałem na awans (X4.1) i podwyżkę (X4.2) i ich ocenę punktowaną jako: 0-1 (0 – nie, 1 – tak). We wszystkich podsumowaniach punktowych dotyczących badania kwestionariuszowego zakłada się, że im wyższą sumę punktów osiągnie osoba badana, tym wyżej uplasuje się we wskaźnikach RE, satysfakcji z pracy, czy też obiektywnej i subiektywnej oceny efektywności swojego działania.

Tabela 1. Statystyki opisowe dotyczące danych ilościowych z przeprowadzonych badań

Dane ilościowe	N	Min	Max	Średnia	SD	Skośność	Kurtoza
X1 – reaktywność emocjonalna (RE)	31	1	16	7,06	4,15	0,35	-0,69
X2 – satysfakcja z pracy (SZP)	31	2	5	3,39	0,72	-0,16	-0,21
X3 – subiektywna ocena efektywności pracy (SOEP)	31	2	5	3,84	0,69	-0,44	0,71

Źródło: badania własne

W tabeli 1 zostały przedstawione informacje o liczebności osób biorących udział w badaniu, minimalne i maksymalne wyniki, które otrzymywały poszczególne osoby badane biorąc pod uwagę reaktywność emocjonalną, satysfakcję z pracy oraz jej subiektywną ocenę.

Tabela 2. Częstości zmiennej X4 – obiektywnej oceny efektywności pracy (OOEP) odnoszące się do podwyżki (X4.1)

Częstości OOEP X4		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	nie	29	93,5	93,5	93,5
	tak	2	6,5	6,5	100,0
	Ogółem	31	100,0	100,0	

Źródło: badania własne

Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że 29 osób badanych nie otrzymało podwyżki, natomiast dwie zostały wynagrodzone, co stanowi tylko 6,5% całości grupy badanej.

Tabela 3. Częstości zmiennej X4 – obiektywnej oceny efektywności pracy (OOEP) odnoszące się do awansu (X4.2)

Częstości OOEP X4		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	nie	16	51,6	51,6	51,6
	tak	15	48,4	48,4	100,0
	Ogółem	31	100,0	100,0	

Źródło: badania własne

W odniesieniu do danych związanych z awansem można zaobserwować inny rozkład niż przypadku zmiennej X4.1 (podwyżka). Wyniki częstości dla zmiennej X4.2 są zdecydowanie uśrednione, ponieważ 16 osób w grupie badawczej nie awansowało, natomiast 15 osób, czyli 48% badanych promocję zawodową otrzymało.

W celu znalezienia odpowiedzi na pytania o związki pomiędzy reaktywnością emocjonalną a wymienionymi czynnikami oraz o wysokość wskaźnika RE wśród żołnierzy, sformułowano następujące hipotezy:

1. Istnieje związek pomiędzy reaktywnością emocjonalną (RE) a satysfakcją z pracy u osób z grupy zawodowej – żołnierzy.
 - 1.1. Reaktywność emocjonalna ma odwrotnie proporcjonalny związek z satysfakcją zawodową żołnierzy (im niższy poziom RE, tym wyższy poziom satysfakcji z pracy; im wyższy poziom RE, tym niższy poziom satysfakcji z pracy)
2. Istnieje związek pomiędzy RE a subiektywną oceną efektywności pracy (SOEP) u osób z grupy zawodowej – żołnierzy.
 - 2.1. RE ma dodatni związek z subiektywną oceną efektywności pracy (im niższa RE tym niższa SOEP; im wyższa RE, tym wyższa SOEP). Hipoteza wynika z rozumienia sytuacji pracy osoby o niskim poziomie RE w taki sposób, iż opisana jednostka musi intensywniej pracować i dostarczać sobie większej ilości silnych bodźców, aby czuć odpowiedni poziom pobudzenia, który mógłby być wskaźnikiem jej SOEP.
3. RE ma ujemny związek z OOEP (osoby z niskim poziomem RE uzyskały OOEP w formie podwyżki lub awansu; osoby z wysokim poziomem RE nie uzyskały OOEP w formie podwyżki lub awansu).

3.1. Weryfikacja hipotez badawczych

W wyniku przeprowadzonego badania uzyskano podział na dwie grupy osób wysokoreaktywne i niskoreaktywne (wyniki powyżej mediany, gdzie mediana zmiennej reaktywność w badanej grupie wynosi 7). Cztery osoby uzyskały wynik równy medianie – nie zostały przypisane do żadnej z grup.

Tabela 4. Podział osób badanych ze względu na poziom reaktywności emocjonalnej

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Niskoreaktywne	14	45,2	51,9	51,9
	Wysokoreaktywne	13	41,9	48,1	100,0
	Ogółem	27	87,1	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	4	12,9		
	Ogółem	31	100,0		

Źródło: badania własne

Uwzględniając wyniki badań z tabeli nr 4, można wskazać, że 14 osób badanych osiągnęło niskie wyniki na skali RE, natomiast 13 osób uzyskało wyniki wysokie. Cztery, z osób badanych nie osiągnęło wyników diagnostycznych, co oznacza, że ich rezultaty uzyskane podczas badania nie będą brane pod uwagę podczas obliczania korelacji.

Tabela 5. Przedstawienie poziomu korelacji pomiędzy RE a satysfakcją z pracy oraz SOEP

	Satysfakcja z pracy	Subiektywna ocena efektywności
Reaktywność emocjonalna	-,222	-,451**

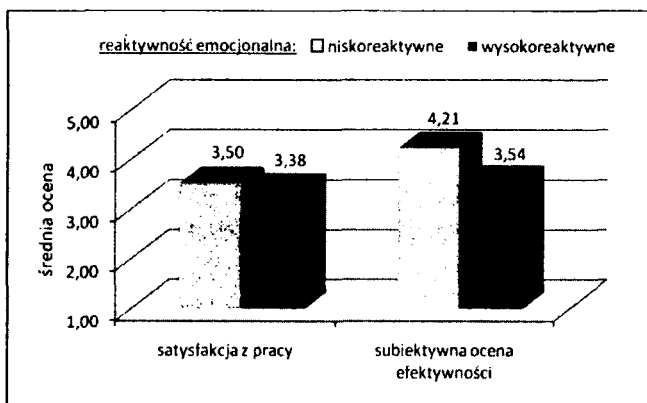
Źródło: badania własne * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Do weryfikacji hipotez zastosowano jednostronną korelację r Pearsona, na podstawie, której zaobserwowano ujemnie istotny związek RE z SOEP. Im wyższy poziom RE wykazali żołnierze tym niżej ocenili efektywność swojej pracy. Związek reaktywności z satysfakcją z pracy okazał się nieistotny. Hipoteza druga główna potwierdziła się, natomiast wyniki analiz nie potwierdziły hipotezy pierwszej.

Hipotezy zostały zweryfikowane również poprzez zastosowanie testu t -Studenta dla prób niezależnych. Osoby niskoreaktywne, jak jest to przedstawione na wykresie w tabeli nr 6, ($M = 4,21$; $SD = 0,43$) oceniły istotnie wyżej efektywność swojej pracy niż osoby wysokoreaktywne ($M = 3,54$; $SD = 0,78$), ($t(18,32) = 2,78$; $p < 0,05$). Różnice oceny satysfakcji z pracy między osobami niskoreaktywnymi ($M = 3,50$; $SD = 0,86$) a osobami wysokoreaktywnymi ($M = 3,39$; $SD = 0,51$) okazały się nieistotne ($t(25) = 0,42$; ni). Hipoteza pierwsza nie potwierdziła się, natomiast hipoteza druga potwierdziła się przy jednoczesnym wykluczeniu hipotezy szczegółowej, ponieważ wyniki badań wskazują na sytuację odwrotną zawartą w hipotezie 2.1, czyli RE ma odwrotnie proporcjonalny związek z SOEP (im niższa RE tym wyższa SOEP i im niższy poziom RE, tym wyższa SOEP). W odniesieniu do takiego obrazu badania można postawić pytanie: Czy osoby z niskim poziomem RE mają większą samoświadomość dotyczącą wykonywania swoich obowiązków? Jeśli zdają sobie sprawę ze swoich potrzeb i wymagań od świata zewnętrznego w celu uzyskania optymalnego stanu pobudzenia i jednocześnie dobrego samopoczucia, wtedy możemy na zadane pytanie odpowie-

dzień twierdząco. Nie należy jednak odrzucać i takiej ewentualności, iż osobom z niskim poziomem RE jest łatwiej szukać bodźców wpływających na oczekiwane pobudzenie organizmu, aniżeli osobom z wysokim poziomem RE unikać bodźców zagrażających.

Rysunek 1. Przedstawienie graficzne średniej ocen dotyczących satysfakcji z pracy oraz SOEP u osób wysoko i niskoreaktywnych



Źródło: badania własne

Odnosząc się do założenia, że to raczej funkcjonariusze wojskowi, u których notuje się niski poziom RE będą otrzymywać podwyżkę, czy awans, jako wyznacznik obiektywnej oceny efektywności pracy (OoEP), można przeprowadzić analizę wyników otrzymanych po przeprowadzeniu testu zgodności Chi kwadrat.

Tabela 6. Tabela krzyżowa przedstawiająca ilościowo wyniki uzyskanego awansu przez osoby nisko- i wysokoreaktywne

Awans		Reaktywność		Ogółem
		nisko (RE)	wysoko (RE)	
Nie	liczebność	6	7	13
	% z reaktywność	42,9%	53,8%	48,1%
Tak	liczebność	8	6	14
	% z reaktywność	57,1%	46,2%	51,9%
Ogółem	liczebność	14	13	27
	% z reaktywność	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: badania własne

Odsetek osób wysoko- i niskoreaktywnych, które dostały awans i tych które nie uzyskały awansu nie różni się istotnie ($Chi^2(1) = 0,33; ni$).

Tabela 7. Tabela krzyżowa przedstawiająca ilościowo wyniki uzyskanej podwyżki przez osoby nisko- i wysokoreaktywne

Podwyżka		Reaktywność		Ogółem
		nisko (RE)	wysoko (RE)	
Nie	liczebność	13	13	26
	% z reaktywność	92,9%	100,0%	96,3%
Tak	liczebność	1	0	1
	% z reaktywność	7,1%	,0%	3,7%
Ogółem	liczebność	14	13	27
	% z reaktywność	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: badania własne

Wyniki badań obrazują, że zarówno osoby nisko (92,9%) i wysokoreaktywne (100%) nie otrzymały podwyżki. Liczebności nie różnią się istotnie ($Chi^2(1) = 0,96$; ni), czyli nie można wnioskować o istnieniu związku pomiędzy nimi i jednocześnie nie można potwierdzić hipotezy trzeciej.

Korzystając z analiz opartych na jednostronnej korelacji r Pearsona, można dodatkowo uwzględnić korelacje RE oraz subiektywnych wskaźników (satisfakcji z pracy i SOEP) w grupie, która otrzymała awans i w grupie, która awansu nie dostała.

Tabela 8. Przedstawienie poziomu korelacji pomiędzy RE a satysfakcją z pracy oraz SOEP w grupach osób, które otrzymały lub nie otrzymały awansu zawodowego

Poziomy korelacji pomiędzy RE a SOEP	Satysfakcja z pracy			Subiektywna ocena efektywności		
	ogółem	brak awansu	awans	ogółem	brak awansu	awans
Reaktywność (RE)	-,222	,019	-,400	-,451**	-,288	-,608*

Źródło: badania własne * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Z rezultatów umieszczonych w tabeli nr 8 wynika, że w grupie, która nie została uhonorowana awansem zawodowym nie stwierdzono istotnego związku reaktywności z satysfakcją z pracy i z SOEP. W grupie osób badanych, która awans otrzymała, w sposób ujemnie istotny okazał się tylko związek SOEP z reaktywnością. Im wyższa jest SOEP, tym niższy poziom RE notuje się u osób badanych, czyli otrzymane wyniki nie potwierdzają założenia hipotezy trzeciej oraz jej hipotezy szczegółowej.

Hipoteza, którą postawiono, jako pierwszą dotyczyła związku pomiędzy satysfakcją z pracy i RE. W żadnej z analiz nie pojawił się istotny związek pomiędzy tymi czynnikami. Na obraz braku zależności pomiędzy RE i satysfakcją z pracy można spojrzeć przez pryzmat wyniku badań Herzberga, z których wyłania się wniosek, że: „zadowolenie z pracy wzrasta wraz z wiekiem. Przy podejmowaniu pierwszej w życiu pracy młodzi ludzie przejawiają duże zadowolenie, które obniża się aż do 30 roku życia, a następnie rośnie, czasem już do końca

kariery zawodowej”¹⁰. W przeprowadzonych badaniach do aktualnego artykułu wzięto udział 31 żołnierzy w wieku pomiędzy 25 a 34 rokiem życia. Jak wskazuje na to powyższy cytat, to właśnie ludzie w tym obszarze wiekowym będą najniżej oceniać zadowolenie z pracy. Jeśli grupę badawczą tworzyłyby osoby młodsze lub starsze, wyniki badań byłyby prawdopodobnie odmienne od otrzymanych.

Podsumowanie

Psychologowie, którzy przeprowadzają rozmowy oraz badania z ludźmi, mającymi stać na straży bezpieczeństwa narodowego skupiają się na cechach charakteru oraz doświadczeniach życiowych kandydatów. Szukają cech warunkujących optymalny poziom funkcjonowania jednostki w trudnych warunkach lub też decydują o wykluczeniu potencjalnego żołnierza z szeregów służb wojskowych ze względu na pojawienie się określonych cech osobowościowych, czy wydarzeń w toku życia. W niniejszym artykule znajdują się informacje, które mogą być przydatne nie tylko psychologom wojskowym, ale również doradcom zawodowym wspierającym ludzi w zakresie wyboru zawodu.

Analizy badawcze dotyczące struktury temperamentalnej, prowadzone przez Strleau, Zawadzkiego, czy Eliasza dowodzą o tym, że osoba u której notuje się wysokie wyniki w skali reaktywności emocjonalnej (RE) będzie raczej potrzebować silnych bodźców z zewnątrz, aby osiągnąć optymalny poziom pobudzenia. Ludzie, którzy dobrze funkcjonują w sytuacji stresu (o niskim poziomie RE) i wysoko oceniają własną efektywność, powinni być raczej zadowoleni ze swojej pracy, jednak wyniki badań przygotowane do tego artykułu nie wskazują na to, tym samym nie jest możliwe potwierdzenie dwóch z trzech postawionych hipotez w niniejszym artykule. Okazuje się, że nie można mówić o związku pomiędzy reaktywnością emocjonalną (RE) i satysfakcją z pracy żołnierzy, również trudne do wskazania są istotne powiązania pomiędzy RE a obiektywnymi wyznacznikami efektywności pracy jak awans, czy podwyżka. Potwierdzona została jedynie hipoteza druga główna, która zakłada istnienie istotnego statystycznie związku pomiędzy RE i SOEP. W analizie szczegółowej ujawnia się ujemny związek pomiędzy RE a SOEP, co oznacza, że im niższą reaktywność emocjonalną notuje się u danej jednostki, tym wyżej będzie oceniać efekty swojej pracy.

Bibliografia

Cooper C.L., Payne R., za: Siekańska M., *Wybrane aspekty osobowości a zadowolenie z pracy zawodowej osób wybitnie zdolnych*, [w:] Sękowski A.E., *Psychologia zdolności. Współczesne kierunki badań*, Warszawa 2005, Wydawnictwo Naukowe PWN.

¹⁰ F. Herzberg, za: M. Strykowska, 1992, s. 75, [w:] M. Siekańska, *Wybrane aspekty osobowości a zadowolenie z pracy zawodowej osób wybitnie zdolnych*, [w:] A.E. Sękowski, *Psychologia zdolności. Współczesne kierunki badań*, Warszawa 2005, Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 147.

- Herzberg F., 1957, za: Strykowska, M., 1992, s. 75; [w:] Siekańska, M., *Wybrane aspekty osobowości a zadowolenie z pracy zawodowej osób wybitnie zdolnych*, [w:] Sękowski A.E., *Psychologia zdolności. Współczesne kierunki badań*, Warszawa 2005, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lawler E., za: Rostowska, T., *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, Kraków 2008, Wydawnictwo Impuls.
- Ruchkin V.V., za: McFarlane A.C., *Związek między osobowością a zespołem stresu pourazowego*, [w:] Strleau J., *Osobowość a ekstremalny stres*, Gdańsk 2004, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Skinner B.F., za: Eliasz, A., *Temperament zmienny jest*, [w:] Krzemionka D., Siuta J., Białek B., *Czym jest psychologia*, Kielce 2006, Charaktery.
- Zawadzki B., Strleau J., „Formalna charakterystyka zachowania – kwestionariusz temperamentu (FCZ-KT). Podręcznik”, Warszawa 1997, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

Recenzent: Andrzej M. Michalski