

RECENZJA

rozprawy doktorskiej **mgra Dariusza Nowosad „Syndrom wypalenia zawodowego a bilans zasobów funkcjonariuszy Straży Granicznej”**

przygotowanej pod kierunkiem

dr hab. Doroty Turskiej, prof. UMCS

oraz promotora pomocniczego dr Małgorzaty Samujło

w Wydziale Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Przedstawiona do oceny praca składa się z części teoretycznej liczącej 40 stron (na jej skromne rozmiary składa się wstęp i 3 rozdziały), 20-tu stron części metodologicznej, dalej z analizy wyników badań własnych (79 stron), wyodrębnionej części z implikacjami praktycznymi badań (3 strony), bibliografii (znajduje się w niej 120 odniesień monograficznych oraz artykułów z czasopism), wykazu aktów prawnych (15 odniesień), spisu tabel oraz z aneksu z dwoma narzędziami badawczymi. Odnosząc się do opisanej struktury pracy należy ją ocenić jako poprawną z dwoma niewielkimi mankamentami. Dominujący standard w zakresie proporcji treści podpowiada potrzebę równowagi, jaka winna zachodzić pomiędzy częścią teoretyczną oraz empiryczną. Tymczasem pierwszej Doktorant poświęcił 40 stron, zaś drugiej 82 strony, stąd część teoretyczna jawi się jako nazbyt skromnie opracowana. Druga uwaga, również w obszarze teorii, dotyczy strukturyzacji treści. Kontrowersyjne jest dzielenie 40 stron na aż 3 rozdziały. Treści poświęcone zjawisku stresu oraz osobny rozdział omawiający teorię zachowania zasobów mogłyby stanowić jedną część, ponieważ w sumie stanowią 20 stron, co stanowi modelowy rozmiar rozdziału, a poza tym obie problematyki (stresu i teorii zachowania zasobów) spaja zjawisko wypalenia zawodowego, co mogłoby stanowić tytuł scalonych treści. Pierwszy rozdział powinien pozostać w niezmienionej formie.

Pierwsza część teorii (do podrozdziału 1.7) poświęcona jest opisowi Służby Granicznej (dalej SG) jako formacji mundurowej (historia, zadania, organizacja, wyzwania psychospołeczne zawodu). Jest to wywód klarowny i spójny, co stanowi prawdopodobnie

poходną aktywności zawodowej mgra Dariusza Nowosada, który jest pracownikiem tej formacji. Teorie stresu (rozdział 2) Doktorant omawia prawidłowo, aczkolwiek pozostawia pełen niedosyt wynikający z ogólnikowości (powierzchnowości, lapidarności) referowania poglądów Richarda S. Lazarusa i Susan Folkman z tekstów źródłowych, czy też odtwarzania poglądów Hansa Selye'go ze źródeł wtórnych (za Janem F. Terlakiem). Szerzej mgr Dariusz Nowosad omawia poglądy Stevena E. Hobfolla, co jest zrozumiałe, ponieważ jest to teoria kluczowa z punktu widzenia projektu badań własnych. W kolejnym rozdziale (trzecim) Doktorant odnosi właśnie teorię zachowania zasobów S.E. Hobfolla do zjawiska wypalenia zawodowego. Definiując wypalenie zawodowe Doktorant prawidłowo odnosi się do klasycznych ujęć tego syndromu, tj. do teorii Ayala M. Pines oraz Christiny Maslach.

W części metodologicznej Doktorant postawił dwa główne problemy badawcze:

1. Pierwszy z nich odnosi się do zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Przyjął on postać czterech uszczegółowionych pytań: 1.1. Jaka jest zależność między bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a wymiarami (depersonalizacja, wyczerpanie i obniżone poczucie osiągnięć) syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej? 1.2. Jakie są zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów a spostrzeganą skutecznością własną funkcjonariuszy Straży Granicznej? 1.3. Jakie są zależności pomiędzy spostrzeganą skutecznością własną a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej? 1.4. W jaki sposób spostrzegana skuteczność własna zmienia zależności pomiędzy bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów, a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej?
2. Drugi problem badawczy odnosi się do zjawiska ewentualnego zróżnicowania uzyskanych zależności ze względu na płeć funkcjonariusza. Przyjął on zatem następującą postać: 2.1 Jak płeć funkcjonariusza różnicuje znaczenie spostrzeganej skuteczności własnej na zależności pomiędzy bilansem zysków i strat zasobów a wymiarami syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy kobiet i funkcjonariuszy mężczyzn? oraz 2.2. Jak płeć funkcjonariusza różnicuje związki pomiędzy wymiarami syndromu wypalenia zawodowego a generalnym bilansem zysków i strat poszczególnych zasobów?

W kolejnych częściach rozprawy Doktorant wyprowadził z pytań badawczych zmienne (jedna zależna i cztery niezależne: główną, pośredniczącą, moderator oraz kontrolowaną). Wszystkim zmiennym przyporządkował odpowiednie wskaźniki, którymi uczynił wyniki badań pozyskanych za pomocą następujących narzędzi: *Maslach Burnout Inventory*, *Kwestionariusz Samooceny Zysków i Strat* oraz *Skala Spostrzeganej Skuteczności Własnej Funkcjonariusza SG*. Całość prowadzonej narracji metodologicznej cechuje się logicznością,

spójnością oraz znajomością warsztatu metodologicznego. Doktorant precyzyjnie opisał też własny model badawczy z określeniem badanych związków oraz hipotez dotyczących kierunku i siły tych związków (pomiędzy badanymi zmiennymi).

W obranej metodzie sondażu diagnostycznego użyto trzech narzędzi typu kwestionariuszowego (w tym jeden autorstwa własnego). Doktorant dokonał wyczerpującego opisu ich struktury oraz – w przypadku narzędzia własnego, tj. Skali Spostrzeganej Skuteczności Własnej Funkcjonariusza SG – proces tworzenia narzędzia, w który zaistniały etap określenia trafności treściowej (dzięki ocenie narzędzia przez 16 sędziów kompetentnych), etap ustalenia rzetelności narzędzia w badaniu pilotażowym (próba 49 funkcjonariuszy SG) oraz etap analizy czynnikowej.

Badania właściwe objęły 364 funkcjonariuszy SG i opisane zostały z użyciem licznych miar oraz wnioskowań statystycznych (na stronach 70-129). Część ta jest typowym raportem z badań ujawniającym najpierw ogólne wyniki dotyczące poziomu wypalenia zawodowego u badanych, potem wyniki dotyczące strat i zysków w poszczególnych zasobach w deklaracjach własnych osób badanych, a także wyniki z badania deklarowanej skuteczności własnej badanych w czterech obszarach (bezpośrednia ochrona granicy państwowej, skuteczność w relacjach interpersonalnych oraz w obszarze czynności administracyjno-prawnych). Podając wyniki w podziale na płeć Doktorant ujawnia ciekawe prawidłowości – dostrzeże to uważny Czytelnik – ale dyskurs Autora poprzestaje jedynie na ich „suchej” prezentacji. Również w kolejnej części ujawniającej zależności pomiędzy zmiennymi Autor rozprawy jedynie weryfikuje przyjęte hipotezy – realizując w ten sposób główny cel badawczy pracy – lecz nie opatruje tych danych żadnym dodatkowym komentarzem. Całość odbiera się dość mechanicznie. Próbę interpretacji wygenerowanych danych Doktorant podejmuje dopiero w rozdziale 6. Uważam to za słabość dysertacji, ponieważ Czytelnik w końcowej – najciekawszej części pracy – musi powracać do wcześniejszego raportu aby sprawdzić poprawność/ zasadność generowanych wniosków.

Prezentacja oraz analizy zależności przeprowadzone przez mgra Dariusza Nowosada znajdują jako poprawne lecz słabo obudowane interpretacyjnie. Szkoda, że Autor nie pokusił się o wprowadzenie aspektu porównawczego w swoich analizach. Przykładowo mógł przeprowadzić paralele do innych badań nad wypaleniem zawodowym różnych grup zawodowych, np. licznie opisanych w publikacji pod redakcją Ewy Bilskiej (nie ma tej pozycji w bibliografii ocenianej rozprawy, stąd wnioskuję, że kwerenda literatury, jaką

przeprowadził mgr Dariusz Nowosad mogłaby być lepsza). Oczywiście nie było celem pracy szacowanie rozmiarów wypalenia zawodowego wśród SG na tle innych grup zawodowych, ale takie odniesienie swoich badań do innych – podobnych - z pewnością nie zaszkodziłoby opracowaniu, lecz je wzbogaciło w warstwie interpretacyjnej. Przykładowo sam dokonałem sobie takiego porównania wyników dotyczących wypalenia zawodowego uzyskanych przez mgra Nowosada z rezultatami badań dotyczących kadry zakładów poprawczych¹ (dalej ZP). Trzeba zauważyć - czego nie czyni mgr Dariusz Nowosad w swoim komentarzu do wyników własnych otrzymanych przy użyciu MBI – że o wysokim poziomie wypalenia świadczą wysokie wyniki uzyskane w podskalach: emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji oraz niskie w podskali osobistego zaangażowania.

Porównując oba badania należy zauważyć, że choć zarówno kadra ZP, jak i kadra SG przejawia umiarkowany poziom wypalenia zawodowego, to – co zaskakujące – funkcjonariusze SG w poszczególnych podskalach wypadają gorzej niż kadra ZP - mimo, że wydawałoby się, to w obszarze pracy z przestępcami i nad ich resocjalizacją łatwiej o wypalenie zawodowe niż w pracy „na granicy”. Wprawdzie kadra ZP uzyskała wyniki nieco wyższe niż badani przez D. Nowosada funkcjonariusze SG w podskali wyczerpanie emocjonalne (śr. art. 16,54 wobec 15,15), ale już pod względem poczucia osiągnięć wychowawcy i nauczyciele z ZP prezentują się lepiej niż kadra SG (śr. art. 29,65 w badaniach Bernasiewicza i Czerkawskiego wobec 12,77 w badaniach Nowosada; wyniki niskie świadczą o wysokim poziomie wypalenia). Także w podskali depersonalizacja kadra ZP prezentuje się lepiej (śr. art. 4,33 wobec śr. art. 7,1 wśród funkcjonariuszy SG; wyniki wysokie świadczą o wypaleniu). Ten ostatni wynik można tłumaczyć tym, że we współczesnych zakładach poprawczych wychowanek to osoba dobrze znana kadrze, którą można darzyć albo sympatią albo niechęcią. Jednak także w tym drugim przypadku wychowawcy unikają okazywania negatywnych uczuć wychowankom, ponieważ zaburzałoby to istotnie bezpieczeństwo własne i wychowanków na terenie zakładu². Tymczasem dla funkcjonariuszy SG ich klient, to osoba najczęściej obca, którą łatwiej potraktować w sposób protekcyjny (depersonalizować). Takich analiz interpretacyjnych, które są istotą analiz PEDAGOGICZNYCH, brakuje mi w rozważaniach mgra Dariusza Nowosada.

¹ Zob. M. Bernasiewicz, A. Czerkawski, *Rozmiary wypalenia zawodowego kadry wybranych placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich oraz sposoby radzenia sobie ze stresem*, W: E. Bilska, red., *Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenia, wsparcie*, Warszawa 2010.

² Zob. M. Łukasiewicz, *Następstwa braku bezpieczeństwa w pracy resocjalizacyjnej z nieletnimi*, Warszawa 2020.

W swoich interpretacjach – poprawnie odpowiadających na postawione pytania badawcze – Doktorant miesza czasem porządek przyczynowo-skutkowy. Wypalenie zawodowe potraktował bowiem w badaniach własnych jako zmienną zależną. A pozostałe zmienne jako niezależne. Jednak miejscami dokonuje interpretacji sugerujących odwrotny kierunek przyczynowy, tj. wypalenie zawodowe traktuje jako zmienną niezależną, jak we fragmencie:

(...) działania zaradcze wobec wyczerpania polegają przede wszystkim na zubożeniu aktywności związanej z własnym rozwojem osobistym. Rozwój ten rozumiany jest – przykładowo – jako poszukiwanie wzorców do naśladowania, życie zgodne z indywidualnie zdefiniowanym pojęciem „czystego sumienia” lub/i z zasadami wyznawanej wiary, kierowanie się tolerancją w relacjach z innymi. Mówiąc inaczej - pierwszym krokiem w procesie przeciwdziałania wyczerpaniu funkcjonariusza Straży Granicznej jest wycofanie inwestycji w pracę nad sobą jako jednostką, która wykracza poza pełnienie roli zawodowej i dba o harmonijność różnych sfer życia. W przypadku wyczerpania funkcjonariusz sięga także po zasoby ekonomiczno - polityczne, aczkolwiek jest to słabiej wykorzystywany rezerwuar energetyczny (s. 133-134)

W ten sposób Autor sugeruje, że wypalenie zawodowe powoduje zubożenie zasobów (zmienna zależna) a przecież jego hipotezy dotyczą kierunku odwrotnego, tj. znaczenia zasobów (zmienna niezależna) dla procesu „wypalania się”. Wytlumaczeniem odwrócenia porządku przyczynowo-skutkowego, którego miejscami dopuszcza się Autor rozprawy, byłoby pewnie skonstatowanie zjawiska sprzężenia zwrotnego zachodzącego pomiędzy tymi zjawiskami, ale Doktorant takiego efektu nie odnotowuje *explicite* w swojej pracy.

Wskazane przeze mnie mankamenty nie wpływają jednak na moją holistyczną ocenę pracy, która jest pozytywna. Doktorant doprowadził swój projekt badawczy do etapu odpowiedzi na pytania badawcze dotyczące określonego obszaru niewiedzy i na bazie wygenerowanych wniosków przedstawił postulaty własne dotyczące profilaktyki wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy SG. Zubożały aspekt interpretacyjny badań własnych wobec aspektu typowo analitycznego, który jest wyraźnie lepiej rozbudowany, widać także w części postulatywnej. Postulaty owe, w końcowej części pracy, pan mgr D. Nowosad oparł bardziej o dotychczasową teorię wypalenia zawodowego niż interpretację badań własnych. Jedynie w postulatcie położenia pilniejszego nacisku na wspieranie zasobów funkcjonariuszek niż funkcjonariuszy widzę odwagę i sprawność Doktoranta w wyciąganiu wniosków z własnych rezultatów badawczych.

Dariusz Nowosad przedstawił rozprawę doktorską, która potwierdza posiadaną przez Niego wiedzę teoretyczną w dyscyplinie pedagogika oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Ponadto Doktorant przedstawił oryginalne rozwiązanie problemu naukowego.

Tym samym stwierdzam, że rozprawa doktorska Pana magistra Dariusza Nowosad spełnia warunki ustawowe stawiane takim rozprawom i w związku z tym wnioskuję o dopuszczenie Jej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

