



MARTA CZECHOWSKA-BIELUGA

Maria Curie-Skłodowska University in Lublin, Poland

Email: marta.czechowska-bieluga@mail.umcs.pl

ORCID: 0000-0003-3560-2629

ANDRZEJ RÓŻAŃSKI

Maria Curie-Skłodowska University in Lublin, Poland

Email: andrzej.rozanski@mail.umcs.pl

ORCID: 0000-0001-9354-037X

ANNA STACHYRA-SOKULSKA

Maria Curie-Skłodowska University in Lublin, Poland

Email: anna.stachyra-sokulska@mail.umcs.pl

ORCID: 0000-0002-4826-7869

EWA SARZYŃSKA-MAZUREK

Maria Curie-Skłodowska University in Lublin, Poland

Email: ewa.sarzyńska-mazurek@mail.umcs.pl

ORCID: 0000-0002-3464-6892

MALGORZATA CHOJAK

Maria Curie-Skłodowska University in Lublin, Poland

Email: malgorzata.chojak@mail.umcs.pl

ORCID: 0000-0002-7558-7630

SAMOSKUTECZNOŚĆ A PRĘŻNOŚĆ PSYCHICZNA OSÓB ZATRUDNIONYCH W ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ. KONTEKST PRACY ZDALNEJ

SELF-EFFICACY AND RESILIENCY IN PUBLIC ADMINISTRATION EMPLOYEES. THE CONTEXT OF REMOTE WORKING

ABSTRACT

The aim of the study was to explore the relationship between mental resiliency and the sense of self-efficacy of public administration employees and to determine the levels of both analysed variables. This study also focuses on employees' readiness for remote working.

The study used The General Self-Efficacy Scale (GSES) created by R. Schwarzer and M. Jerusalem, adapted by Z. Juczyński, which was developed on the basis of A. Bandura's concept of self-efficacy. The Resiliency Assessment Scale – SPP-25 by N. Ogińska-Bulik and Zygfryd Juczyński was administered to measure resiliency. The study also employed a self-constructed survey on remote working readiness. The sample consisted of 515 employees of public administration.

The results showed that there is a high correlation between the sense of general self-efficacy and mental resiliency and its five dimensions. The surveyed public administration employees are characterized by high levels of both mental resiliency and a sense of general self-efficacy. Employees, despite having short experience of remote work, exhibit great flexibility in adapting to changes in the mode of work (from remote to stationary and vice versa). They also show readiness to work in hybrid model, which is important in the context of dynamic changes in the labor market.

The study has both a theoretical and practical dimension. Self-efficacy is strongly related to mental resiliency and these are the resources that can be learned and developed. Fostering mental resiliency and a sense of self-efficacy can contribute to effective coping with changes in the professional context, especially in remote working conditions, and improve the quality of life and mental well-being of employees (Saini & Roulet, 2022, s. 5-6).

STRESZCZENIE

Celem badań była analiza związku prężności psychicznej z poczuciem samoskuteczności osób zatrudnionych w administracji publicznej oraz określenie poziomów obu analizowanych zmiennych, a także ustalenie ich gotowości do pracy zdalnej.

W badaniach zastosowano Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES), stworzoną przez R. Schwarzera i M. Jerusalema, w adaptacji Z. Juczyńskiego, która została opracowana w oparciu o koncepcję samoskuteczności A. Bandury. Do pomiaru prężności zastosowano Skalę Prężności Psychicznej – SPP-25 N. Ogińskiej-Bulik i Zygfryda Juczyńskiego. W badaniach posłużono się także ankietą własnego autorstwa, dotyczącą gotowości do pracy zdalnej. Zbadano 515 pracowników zatrudnionych w administracji publicznej.

Analiza wyników badań wskazuje na wysoki związek poczucia uogólnionej własnej skuteczności z prężnością psychiczną oraz jej pięcioma wymiarami. Badani pracownicy administracji publicznej cechują się wysokim poziomem zarówno prężności psychicznej, jak i poczucia uogólnionej własnej skuteczności. Pracownicy, pomimo krótkiego doświadczenia pracy zdalnej, wykazują także dużą elastyczność

w dostosowaniu się do zmian trybu pracy (zarówno ze zdalnego na stacjonarny, jak i odwrotnie), a także gotowość do pracy w trybie hybrydowym, co jest istotne w kontekście dynamicznych zmian na rynku pracy.

Praca ma wymiar teoretyczno-praktyczny. Poczucie własnej skuteczności jest silnie związane z prężnością psychiczną i są to zasoby o charakterze wyuczonym. Rozwijanie prężności psychicznej i poczucia samoskuteczności może przyczynić się do efektywnego radzenia sobie ze zmianami w kontekście zawodowym, zwłaszcza w odniesieniu do pracy zdalnej oraz do poprawy jakości życia i dobrostanu psychicznego pracowników (Saini i Roulet, 2022, s. 5-6).

WSTĘP

W dzisiejszej, dynamicznie zmieniającej się, często niepewnej rzeczywistości społecznej poczucie samoskuteczności wydaje się szczególnie ważne, zwłaszcza w kontekście dynamicznie zmieniających się warunków i możliwości pracy (Bańka, 2004, s. 16). Przekonanie o własnej skuteczności oznacza bowiem oczekiwanie poradzenia sobie w nieprzewidywalnych, nowych, czy też stresujących okolicznościach (Oleś, 2007, s. 210-212). Innym mechanizmem sprzyjającym radzeniu sobie w zmiennych i nierzadko złożonych realiach współczesnego świata jest prężność psychiczna. Prężność, ujmowana jako narzędzie samoregulacji, ma charakter uniwersalny, chroni przed negatywnymi następstwami doświadczeń dnia codziennego (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008, s. 39).

Prężność psychiczna i poczucie samoskuteczności są to zasoby osobiste ważne dla dobrostanu w miejscu pracy (Bańka, 2004, s. 18). Badacze akcentują weryfikowanie związków między nimi (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008, s. 39-56) i choć takie próby były czynione, dotyczyły wybranych grup osób zagrożonych marginalizacją społeczną: leczonych z powodu różnych typów nowotworów (Basińska i in., 2017, s. 101-103) czy też skazanych (Wojnarska, Osińska, 2020, s. 173-188). Prężność psychiczna pracowników i jej związki z wybranymi cechami były analizowane np. w kontekście psychologicznego zespołowego klimatu bezpieczeństwa (Paliga i in., 2019, s. 121-138), doświadczania wydarzeń traumatycznych w związku z wykonywanym zawodem (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2013, s. 194-200) oraz relacji praca – rodzina wśród pracujących mężczyzn (Siemiginowska i in., 2020). Okazuje się, że

osoby o wysokim poziomie prężności psychicznej częściej doświadczają pozytywnego afektu (Tugade, Fredrickson, 2004, s. 320-333), przejawiają większą energię życiową, ciekawość świata i otwartość na nowe doświadczenia oraz wyższy poziom optymizmu i wewnętrznego spokoju (Semmer, 2006 za: Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008, s. 39-50). Mają również wyższe poczucie własnej wartości i skuteczności oraz w większym stopniu angażują się w relacje z innymi (Connor, 2006 za: Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008, s. 40-45). Badania dotyczące związku prężności z postawami związanymi z pracą wskazują z kolei na wysoką dodatnią korelację z satysfakcją z pracy (Matos i in., 2010), ujemną korelację z wyczerpaniem emocjonalnym, a także wypaleniem zawodowym (Gito i in., 2013; Mróz, 2014).

Przekonanie o własnej skuteczności jest ważnym zagadnieniem podejmowanym w kontekście badań nad zdrowiem psychicznym w pracy (Guarnaccia i in., 2018, s. 488-498). Wyniki diagnoz potwierdzają jego główną rolę w kształtowaniu ogólnego stanu zdrowia, ale także wielu właściwości takich jak: zaangażowanie i satysfakcja z pracy (Guarnaccia i in., 2018), poczucie powołania do zawodu, wydajność pracy oraz zachowania obywatelskie (Park i in., 2016), tożsamość zawodowa, przekonanie o sensowności pracy, dopasowanie jednostki do zawodu (Hirschi, 2012, s. 1-12), wydajność w pracy oraz motywacja wewnętrzna (Çetin, Askun Celik, 2018, s. 200). Poczucie samoskuteczności było badane również u osób decydujących się na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (np. Boyd, Vozikis, 1994; Chen, Green, Crick, 1998; Bradley, Roberts, 2004), czy też wśród studentów (Krause, 2012, s. 105).

Poczucie samoskuteczności i jego związki z prężnością psychiczną są relatywnie rzadko analizowane w polskiej literaturze przedmiotu. Ta luka badawcza jest szczególnie widoczna, gdyby przyjrzeć się wynikom dotychczasowych diagnoz weryfikujących znaczenie poszczególnych źródeł samoskuteczności (Ziemiański, Zięba, 2012, s. 96). Akcentują one m.in. istotną rolę interwencji psychologicznych mających na celu umożliwienie zainteresowanym pracownikom wykorzystanie ich zasobów osobistych (Basińska i in., 2017, s. 34).

Wskazuje się, że wysoki poziom przekonań o własnej skuteczności jest korzystny nie tylko dla pracownika, ale dla całej organizacji (Bandura, 2001, s. 2-15). Specyficzną grupę pracowników stanowią zatrudnieni w administracji publicznej. Mają oni do spełnienia szczególną misję jako władza wykonawcza,

zdolna do określenia i wytyczenia polityki własnego działania, zadań i funkcji (Izdebski, Kulesza, 2004, s. 79). Administracja jest zespołem osób działających w administracji, którzy pracują zawodowo i stanowią fachowy personel. Jest ona postrzegana jako twór niereformowalny, nieudolny, o przerostach biurokratycznych, marnotrawiący środki publiczne, a urzędnicy – jako skorumpowani. Taka sytuacja powoduje negatywny odbiór społeczny państwa, jego dezorganizację, utrudnia proces rozwoju społecznego i hamuje wzrost gospodarczy (Itrich Drabarek, 2010, s. 84). Są wprawdzie prowadzone badania zasobów indywidualnych urzędników (Zarzecki, 2015, s. 119), aczkolwiek widać pewien niedostatek poszerzonych analiz psychopedagogicznych czynników sprzyjających ich funkcjonowaniu zawodowemu.

SAMOSKUTECZNOŚĆ A PRĘŻNOŚĆ PSYCHICZNA

Ego resilience jest to stale rozwijana zdolność do adekwatnego radzenia sobie w realizacji codziennych zadań, w tym w stresujących i zmiennych warunkach. Osoba prężna jest zdolna do przystosowywania się do otoczenia w sposób adekwatny, spójny i wytrwały. Jest to możliwe dzięki odpowiedniemu wykorzystaniu własnych zdolności, jak i czynników środowiskowych. Prężność może być uznawana za podstawową cechę osobowościowych procesów regulacyjnych. Prężność ego, zwaną także prężnością osobową, traktuje się w kategoriach właściwości osobowościowych, czyli typu a nie cechy. Podobne rozumienie terminu prezentuje B. Fredrickson (2001, s. 218), wskazując, że jest to trwały zasób jednostki, powstały głównie dzięki doświadczaniu przez nią poważnych trudności.

Prężność ujmowana jako mechanizm samoregulacji obejmuje zarówno elementy poznawcze, emocjonalne jak i behawioralne. Pierwsze z wymienionych przejawiające się poprzez przekonania i oczekiwania, obejmują m. in. spostrzeganie własnych kompetencji czy szerzej – rzeczywistości w kategoriach wyzwania. Z kolei elementy emocjonalne obejmują afekt pozytywny i stabilność emocjonalną. Ostatnie z wymienionych – behawioralne, wyrażają się w otwartości na nowe doświadczenia i w stosowaniu skutecznych, a zarazem różnorodnych strategii radzenia sobie z problemami. Zgodnie z modelem

Block i Kremen (1996, 350), prężność stanowi przeciwieństwo, zarówno braku kontroli (impulsywności), jak i jej nadmiaru (sztywności). Prężność stoi również w sprzeczności z osobowością stresową (Ogińska-Bulik, 2009, s.31). Prężne jednostki nie są uodpornione na stres, aczkolwiek nauczyły się skutecznie sobie z nim radzić. Prężność psychiczna nie chroni zatem bezpośrednio przed doświadczaniem stresujących sytuacji, które prowadzą do obniżenia zaangażowania w pracę lub wypalenia. Przyczynia się natomiast do wyboru adaptacyjnych strategii radzenia sobie ze stresem, co w konsekwencji zapewnia utrzymanie komfortu psychicznego (Derbis, Jasiński, 2018, s. 3-15).

Termin *samoskuteczność*, rozumiany jako spostrzegana własna skuteczność jest jednym z najistotniejszych mechanizmów własnej woli. Wiara w skuteczność stanowi podstawę działania i motywacji do samodzielnego kierowania własnym życiem (Benight, Bandura, 2004, s. 1130). W szerszym kontekście poczucie skuteczności sprzyja poczuciu kontroli motywacji do kształtowania siebie zarówno w rzeczywistości inter-, jak i intrapsychicznej (Bandura, 2001, s. 10-16; Benight, Bandura, 2004, s. 1129). Taka motywacja wewnętrzna przyczynia się do wyboru przez człowieka danej sytuacji jako wartej zaangażowania zależnie od siły i czasu (wytrwałość) zaangażowania w to działanie oraz przewidywanych zysków i strat (Wieland-Lenczkowska, 2008, 196-199). Poczucie własnej skuteczności to przekonanie, iż człowiek może osiągnąć pewien standard. Nie jest to równoznaczne z przekonaniem, że działanie to zakończy się jego osiągnięciem (Oleś, 2007, s. 85). Poczucie samoskuteczności, poprzedzone aktywizowaniem procesów poznawczych człowieka, polegającym na rozpoznaniu zasobów pozwala na przygotowanie planów działania, a w konsekwencji na właściwe ich wykorzystanie (Juczyński, 2000; Schwarzer, Fuchs, 1995, s. 163). Osoby stosujące zaangażowanie poznawcze, a także metapoznawcze strategie przetwarzania dysponują wysoką samoskutecznością, różniąc się pod względem jakości swojego wysiłku od osób o niższym poziomie samoskuteczności. Silne poczucie samoskuteczności koresponduje też z posiadanymi przez jednostkę umiejętnościami i osobistą pomyślnością w zakresie własnych działań (Bańka, 2004, s. 21). Można stwierdzić, że osoby o wysokim poczuciu samoskuteczności efektywniej wykorzystują swoje zasoby poznawcze, trafniej oceniają sytuację oraz skuteczniej poszukują sposobów radzenia sobie z trudnościami (Łuczynska, 2004; Sarzyńska-Mazurek,

Wosik-Kawala, 2020, s. 26). Postrzeganie własnej skuteczności pozwala określić, w jaki sposób ludzie wykorzystują własną wiedzę i umiejętności. Ma wpływ na to, czy ludzie zwracają uwagę na możliwości czy raczej na trudności, przy czym osoby z niższym poziomem przekonania o własnej skuteczności wykluczają wiele dostępnych im opcji. Kiedy mają wątpliwości, zaczynają myśleć nieanalitycznie i nielogicznie, co zmniejsza ich wydajność i jakość pracy (Bandura, 2007, s. 29).

Przekonania dotyczące samoskuteczności powstają na bazie doświadczeń, tworząc pewnego rodzaju bilans sukcesów i porażek. Jego efektem może być poczucie samoskuteczności doświadczane na dwóch poziomach: (1) konkretnym – dotyczącym rozpoznawania własnych możliwości w określonych zadaniach i sytuacjach; (2) globalnym, dotyczącym analizy możliwości w nowych, niejednoznacznych, nieprzewidywalnych, czy też stresujących warunkach (Oettingen, 2000, s. 101-120).

W badaniach przyjęto rozumienie samoskuteczności w oparciu o teorię społeczno-poznawczą A. Bandury (2007). Założono, że osoby o wysokiej skuteczności koncentrują się na możliwościach, które warto zrealizować, oraz dostrzegają trudności, z którymi mogą sobie poradzić. Z kolei osoby o niskiej samoskuteczności szybko przekonują się o braku pozytywnych efektów własnych działań oraz koncentrują się na przeciwnościach, postrzeganych jako znajdujące się poza ich kontrolą przeszkody. Osiągają zatem ograniczony sukces w działaniu, nawet w okolicznościach, które dają im wiele możliwości (Łaguna, 2006, s. 260) oraz w sytuacji, kiedy posiadają inne niezbędne kompetencje.

Zgodnie z teorią społecznego uczenia się Bandury (2007), poczucie samoskuteczności może wynikać z osiągnięć w wykonywaniu zadania, doświadczeń zastępczych polegających na obserwacji udanych działań innych, perswazji społecznej, czyli byciu przekonywanym o posiadaniu odpowiedniego poziomu umiejętności oraz z poziomu pobudzenia fizjologicznego.

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ WŁASNYCH

Celem badań była analiza związku prężności psychicznej z poczuciem samoskuteczności osób zatrudnionych w administracji publicznej oraz określenie poziomów obu analizowanych zmiennych.

W badaniach zastosowano GSES. Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności (*Generalized Self-Effency Scale*, GSES), stworzona przez R. Schwarzera i M. Jerusalem, została opracowana w oparciu o koncepcję samoskuteczności Bandury. Mierzy ona ogólne przekonania jednostki dotyczące jej skuteczności radzenia sobie z przeszkodami i trudnymi sytuacjami. Jest to narzędzie składające się z dziesięciu pytań, wchodzących w skład jednego czynnika, przeznaczone zarówno do badań indywidualnych jak i grupowych, a całkowity wynik określa wskaźnik ogólnego poczucia własnej skuteczności (PWS) danej jednostki. Współczynnik alfa Cronbacha wynosi 0,85 (Juczyński, 2001).

Do pomiaru prężności zastosowano Skalę – SPP-25 Niny Ogińskiej – Bulik i Zygryda Juczyńskiego. Skala jest przeznaczona dla osób dorosłych, zarówno zdrowych, jak i chorych. Zawiera 25 stwierdzeń dotyczących różnych właściwości osobowości składających się na prężność, utożsamianą także z odpornością psychiczną. Oceny dokonuje się na 5 stopniowej skali typu Likerta. Oprócz wyniku ogólnego skala mierzy 5 następujących czynników:

1. Wytwałość i determinacja w działaniu;
2. Otwartość na nowe doświadczenia i poczucie humoru;
3. Kompetencje osobiste do radzenia sobie i tolerancja negatywnych emocji;
4. Tolerancja na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwania;
5. Optymistyczne nastawienie do życia i zdolność mobilizowania się w trudnych sytuacjach. Wskaźniki zgodności wewnętrznej są zadowalające (alfa Cronbacha, wynosi 0,89 dla całej skali, zaś błąd standardowy pomiaru dla wyniku ogólnego 3,81). Rzetelność wyodrębnionych 5 podskal jest zbliżona i mieści się w granicach od 0,67 do 0,75 (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008, s. 44).

Zastosowano również ankietę dotyczącą gotowości do pracy zdalnej.

Zbadano 515 pracowników zatrudnionych w administracji publicznej. Badania prowadzone były w lipcu i sierpniu 2022 wśród pracowników

urzędów. Zastosowano celowy dobór próby badawczej. Badani to w większości kobiety (73,59%). Jedyne 26,41% stanowili mężczyźni. Ponad połowa badanych pozostaje w związku małżeńskim (64,66%). Najlicniejsza grupa badanych legitymowała się wiekiem mieszczącym się w przedziale 30-40 lat (36,12%), a nieco mniej liczna – 40-50 lat (30,68%). Powyżej 50 lat miał prawie co czwarty badany (23,30%), a poniżej 30 – prawie co dziesiąty (9,90%).

Badani to w większości osoby na stanowisku wykonawczym (75,92%), przy czym co piąty zajmował stanowisko kierownicze (24,08%). Staż pracy ponad połowy badanych (51,07%) wynosił ponad 15 lat. Z kolei stażem mieszczącym się w przedziale 10-15 legitymował się ponad co piąty badany (22,91%). Stosunkowo mniej liczne grupy badanych deklarowały następujące okresy zatrudnienia: do pół roku – 0,39%; pół roku do 2 lat – 3,11%; 2 do 5 lat – 6,02% i 5 do 10 lat – 16,50%.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Do analizy statystycznej zastosowano pakiet IBM SPSS Statistics 26. Normalność rozkładu zbadano testem Kołmogorowa-Smirnowa. Zależności między zmiennymi analizowano za pomocą współczynników korelacji Pearsona.

Badania przeprowadzono w 2022 roku, a więc w czasie kiedy w Polsce obowiązywał stan zagrożenia epidemicznego i związana z nim możliwość pracy zdalnej. Znaczna część respondentów przyznała, że przed pandemią w ogóle nie pracowała zdalnie (87,8%), tylko 12,2% takie doświadczenia posiadała.

Tabela 1. Doświadczenie w pracy zdalnej sprzed pandemii COVID-19.

tak/nie	doświadczenie w pracy zdalnej sprzed pandemii COVID-19	
	N	%
tak	63	12,2
nie	452	87,8

Badani pracownicy administracji publicznej posiadali dość krótkie doświadczenia w pracy zdalnej w okresie pandemii. Ponad połowa (54%) pracowała zdalnie krócej niż pół roku. Powyżej pół roku do 2 lat doświadczenia w pracy zdalnej

miało 25,2% respondentów, 2 lata i więcej pracowało zdalnie 3,1% badanych. Dość dużą grupę stanowili pracownicy, którzy nie pracowali w formie zdalnej (17,7%).

Tabela 2. Doświadczenie w pracy zdalnej.

czas	doświadczenie w pracy zdalnej staż	
	N	%
do pół roku	278	54,0
powyżej pół roku do 2 lat	130	25,2
powyżej 2 lat	16	3,1
nie pracowałem/am zdalnie	91	17,7

Mając wybór, co do formy pracy, 13,6 % pracowników wybrało formę zdalną. W przypadku 12,2% respondentów, była to decyzja pracodawcy, a 57,7 % uzgodniło wspólnie z pracodawcą taki system pracy.

Tabela 3. Decyzja o wykonywaniu pracy w formie zdalnej.

decyzja	decyzja o wykonywaniu pracy w formie zdalnej	
	N	%
była to wspólna decyzja (moja i pracodawcy)	297	57,7
pracodawca mi narzucił tę formę pracy	63	12,2
tak, to była moja decyzja	70	13,6
nie dotyczy	85	16,5

Mimo dość niewielkiego doświadczenia w pracy zdalnej, badani przyznali, że kształcą się online. Systematycznie kształcą się w formie zdalnej 13,4 % respondentów, natomiast sporadycznie z takiej formy zdobywania wiedzy korzysta 67,6% a 19 % badanych nie posiada doświadczenia w tej formie kształcenia.

Badani przyznają, że nie poszukiwali samodzielnie informacji dotyczących sposobów radzenia sobie w pracy zdalnej (55,1%), tylko co czwarty badany (24,5 %) zdecydował się na poszukiwania takich informacji. Co piąta osoba badana nie miała na ten temat zdania, co może wynikać z faktu, że nie miała okazji pracować zdalnie.

Tabela 4. *Doświadczenie w zdalnym kształceniu.*

doświadczenie	doświadczenie w zdalnym kształceniu	
	N	%
systematycznie się kształcę w tej formie	69	13,4
sporadyczne	348	67,6
nie	98	19,0

Tabela 5. *Samodzielne poszukiwanie informacji na temat sposobów radzenia sobie w pracy zdalnej.*

poszukiwanie informacji	samodzielne poszukiwanie informacji na temat sposobów radzenia sobie w pracy zdalnej	
	N	%
tak	126	24,5
nie	284	55,1
trudno powiedzieć	105	20,4

Badani, w większości (58,1% respondentów), rzadko wykonują pracę poza wyznaczonymi godzinami. Często zdarza się pracować ponadwymiarowo 16,1% ankietowanym, natomiast bardzo często pracuje 4,5% respondentów. 17,7 % badanych pracowników administracji publicznej nigdy nie pracuje poza wyznaczonymi godzinami pracy.

Tabela 6. *Wykonywanie pracy zawodowej poza godzinami pracy.*

odpowiedź	wykonywanie pracy zawodowej poza godzinami pracy	
	N	%
bardzo często	23	4,5
często	83	16,1
rzadko	299	58,1
nigdy	91	17,7
trudno powiedzieć	19	3,6

Badani pracownicy administracji publicznej deklarują dużą elastyczność w zakresie przejścia z pracy stacjonarnej do zdalnej – 56,1 % respondentów uważa, że nie potrzebuje czasu na zmianę trybu pracy i jest w stanie od razu osiągnąć pełną efektywność. W przypadku 32,1 % respondentów optymalny czas na zaadaptowanie się do pracy zdalnej to 1-2 dni. 8,7 % badanych pracowników deklaruje, że potrzebuje od 3 dni do tygodnia, a tylko 3,1% z nich uważa, że potrzebuje więcej niż tydzień.

Tabela 7. Czas potrzebny badanym na efektywne przejście z pracy stacjonarnej do zdalnej.

odpowiedź	czas potrzebny na efektywne przejście z pracy stacjonarnej do zdalnej	
	N	%
nie potrzebuję	289	56,1
1-2 dni	165	32,1
3 dni do tygodnia	45	8,7
więcej niż tydzień	16	3,1

W przypadku zmiany trybu pracy ze zdalnej na stacjonarną aż 69 % respondentów uważa, że są w stanie osiągnąć pełną efektywność pracy bez okresu przejściowego. Co czwarty badany pracownik (25,6%) deklaruje, że osiągnie normalną efektywność pracy w ciągu 1-2 dnia. Powyżej trzech dni do tygodnia potrzebuje tylko 4,8 % respondentów, a zaledwie 0,6% deklaruje, że jest to więcej niż tydzień.

Tabela 8. Czas potrzebny na efektywne przejście z pracy zdalnej do stacjonarnej.

odpowiedź	czas potrzebny na efektywne przejście z pracy zdalnej do stacjonarnej	
	N	%
nie potrzebuję	355	69,0
1-2 dni	132	25,6
3 dni do tygodnia	25	4,8
więcej niż tydzień	3	0,6

Ankietowani pracownicy za najbardziej optymalny uznali wariant pracy w trybie mieszanym – podobne proporcje zamiennie w biurze i zdalnie (42,5 % respondentów), 25,8 % badanych zadeklarowało, że preferuje tryb mieszany,

ale zdecydowanie więcej czasu zdalnie i jeden do kilku dni w biurze. Natomiast 23,5 % badanych wybrałoby tryb mieszany w formie czasu w biurze i jeden do kilku dni zdalnie. Formę hybrydową (praca w zespole mieszanym np. video-konferencje w trakcie, których część osób łączy się zdalnie, część zespołu jest obecna stacjonarnie) preferuje 7 % respondentów. 1,2 % badanych pracowników przyznaje, że nie ma możliwości pracy zdalnej na zajmowanym stanowisku.

Tabela 9. *Proporcje pracy stacjonarnej i zdalnej preferowane przez badanych pracowników.*

odpowiedź	proporcje pracy stacjonarnej i zdalnej preferowane przez badanych pracowników	
	N	%
tryb mieszany – proporcje praca zdalna/ stacjonarna, np. podobne proporcje zamiennie w biurze i zdalnie	219	42,5
tryb hybrydowy – praca w zespole mieszanym (np. video-konferencje w trakcie, których część osób łączy się zdalnie, część zespołu jest obecna stacjonarnie)	36	7,0
tryb mieszany proporcje praca zdalna/ stacjonarna, np. zdecydowanie więcej czasu w biurze i jeden do kilku dni zdalnie	121	23,5
tryb mieszany – proporcje praca zdalna/ stacjonarna, np. zdecydowanie więcej czasu zdalnie i jeden do kilku dni w biurze	133	25,8
brak możliwości pracy zdalnej	6	1,2

Rozpatrując poziom uogólnionego poczucia własnej skuteczności badanych, analiza wyników przeliczonych na steny wskazuje, że cechuje ich wysoki poziom samoskuteczności (74,6% respondentów), 22,3% badanych pracowników charakteryzuje się przeciętnym nasileniem analizowanej cechy, natomiast niski wynik osiągnęło jedynie 3,1% respondentów. Uzyskane wyniki mogą świadczyć o tym, że badani pracownicy administracji publicznej są przekonani, co do swoich możliwości poradzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami.

Tabela 10. Poziom uogólnionego poczucia własnej skuteczności badanych– wyniki przeliczone na steny.

sten	GSES_STEN		
	N	%	poziom
2	1	0,2	niski
3	3	0,6	niski
4	12	2,3	niski
5	36	7,0	przeciętny
6	79	15,3	przeciętny
7	185	35,9	wysoki
8	98	19,0	wysoki
9	48	9,3	wysoki
10	53	10,3	wysoki

W zakresie prężności psychicznej, badani pracownicy także przejawiają wysoki poziom (40,8% badanych). Przeciętny poziom prężności prezentuje 34,4% respondentów, natomiast niski 24,8% badanych. Uzyskane wyniki wskazują, że badani pracownicy administracji publicznej cechują się pewnością siebie, produktywnością oraz wytrwałością w działaniu. Ponadto, są to osoby, które zdają sobie sprawę z motywów własnego działania, a podjęte zadania doprowadzają do końca. Cechuje je także serdeczność i zdolność do bliskich relacji z innymi.

Analiza wartości średnich wskazuje, że osoby badane uzyskały najwyższe wyniki w skalach: otwartość na nowe doświadczenia i poczucie humoru ($M=16,16$; $SD=2,55$), wytrwałość i determinacja w działaniu ($M=15,15$, $SD=2,85$), tolerancja na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwania ($M=15,06$; $SD=2,81$), kompetencje osobiste do radzenia sobie i tolerancja negatywnych emocji ($M=14,63$; $SD=3,08$), a najniższy wynik badani uzyskali w skali optymistyczne nastawienie do życia i zdolność mobilizowania się w trudnych sytuacjach ($M=13,56$; $SD=3,33$).

Tabela 11. Poziom prężności psychicznej badanych– wyniki przeliczone na steny.

sten	SPP_25 STEN		
	N	%	poziom
1	6	1,2	niski
2	15	2,9	niski
3	43	8,3	niski
4	64	12,4	niski
5	58	11,3	przeciętny
6	119	23,1	przeciętny
7	62	12,0	wysoki
8	49	9,5	wysoki
9	35	6,8	wysoki
10	64	12,4	wysoki

Tabela 12. Podstawowe statystyki opisowe dla SPP 25 i jej wymiarów.

Zmienna	Statystyki opisowe				
	N	M	MIN.	MAKS.	SD
SPP25_SUMA	515	74,54	19	100	12,76
WYTRWAŁOŚĆ	515	15,15	5	20	2,85
OTWARTOŚĆ	515	16,16	6	20	2,55
KOMPETENCJE	515	14,63	1	20	3,08
TOLERANCJA	515	15,06	0	20	2,81
OPTYMIZM	515	13,56	0	20	3,33

Analiza korelacyjna ujawniła istotne statystycznie związki między poczuciem własnej skuteczności a ogólnym wynikiem prężności psychicznej oraz jej poszczególnymi wymiarami. Są to korelacje wysokie i bardzo wysokie. Wyższemu poczuciu samoskuteczności towarzyszy wyższe poczucie prężności psychicznej ($r=0,72$; $p<0,001$). Podobnie, wraz ze wzrostem samoskuteczności rosną kompetencje osobiste do radzenia sobie ($r=0,70$; $p<0,001$) i tolerancja oraz optymistyczne nastawienie do życia i zdolność mobilizowania się w trudnych sytuacjach ($r=0,64$; $p<0,001$), tolerancja na niepowodzenia i traktowanie życia

jako wyzwania, wytrwałość i determinacja w działaniu ($r=0,61$; $p<0,001$), oraz otwartość na nowe doświadczenia i poczucie humoru ($r=0,54$; $p<0,001$).

Tabela 13. Współczynniki korelacji *r*-Pearsona między prężnością psychiczną i jej wymiarami a poczuciem samoskuteczności.

Zmienna	SPP25 SUMA	WYTRWAŁOŚĆ	OTWARTOŚĆ	KOMPETENCJE	TOLERANCJA	OPTYZYMYZM
GSES_ SUMA	0,72	0,61	0,54	0,70	0,64	0,64
	$p<0,001$	$p<0,001$	$p<0,001$	$p<0,001$	$p<0,001$	$p<0,001$

DYSKUSJA WYNIKÓW

Celem badań było określenie poziomów prężności psychicznej i poczucia samoskuteczności oraz analiza związku obu zmiennych u osób zatrudnionych w administracji publicznej. Uzyskane wyniki wskazują, że badani pracownicy administracji publicznej cechują się wysokim poziomem samoskuteczności, co jest to zgodne z badaniami prowadzonymi w grupach zdrowych osób dorosłych (Baka, Grala, 2022, s. 328). Jak zauważa Bandura (2001, s. 30), przekonania o własnej skuteczności są w dużej mierze zależne od kontekstu, mogą odnosić się do konkretnej czynności bądź dziedziny i podlegają zmianom – nawet w stosunkowo krótkim czasie. Okres pandemii był niewątpliwie trudnym czasem dla wielu pracowników, wiążącym się ze zmianami w funkcjonowaniu prywatnym i zawodowym, a tym samym zagrażającym dobrostanowi psychicznemu. Poczucie własnej skuteczności jest uznawane za czynnik kluczowy dla dobrostanu jednostki, mający istotny związek z radzeniem sobie ze stresem i doбором adekwatnych strategii radzenia sobie z nim (Kondratowicz, Godlewska-Werner, 2023, s. 100). Zgodnie z wynikami badań uzyskanymi przez Lange i Kayser (2022), poczucie własnej skuteczności ma ogromne znaczenie w przypadku pracy zdalnej, gdyż stanowi bufor chroniący przed stresem związanym z pracą i konfliktem praca – życie prywatne. Wyniki uzyskane wśród ankietowanych pracowników administracji publicznej wydają się istotne w związku z faktem, iż, aż 58% wspólnie z pracodawcą wybrało tę formę pracy, a samodzielnie zdecydowało się na nią 14 % pracowników.

Uzyskane wyniki mogą także tłumaczyć fakt, że ponad połowa badanych pracowników nie poszukiwała samodzielnie informacji dotyczących sposobów radzenia sobie w pracy zdalnej – wypracowali satysfakcjonujące dla siebie strategie, które uznali za odpowiednie do zaistniałych Lokoliczności. Jest to zgodne z wynikami badań, wskazującymi na fakt trafnej oceny sytuacji i skuteczności w poszukiwaniu sposobów radzenia sobie z trudnościami przez osoby cechujące się wysoką samoskutecznością (Morales-Rodríguez, Pérez-Mármol, 2019). Może to być także związane i tłumaczyć tak dużą elastyczność pracowników w zmianie trybu pracy ze stacjonarnego na zdalny i odwrotnie, a także chęć pracy w trybie hybrydowym.

Również w zakresie prężności psychicznej, badani pracownicy w większości przejawiają wysoki poziom. Pracownicy administracji publicznej cechują się pewnością siebie, produktywnością oraz wytrwałością w działaniu. W zakresie komponentów prężności psychicznej, badani wykazują się dużą otwartością na nowe doświadczenia i poczuciem humoru, wytrwałością i determinacją w działaniu, tolerancją na niepowodzenia i traktowaniem życia jako wyzwania. Prężność psychiczna również podlega zmianom i modyfikacjom w zależności od sytuacji, doświadczeń czy też momentu życia (Sikorska, 2016, s.41-43). Wyniki uzyskane przez pracowników administracji publicznej, sugerują, że w sytuacji pandemii i pracy zdalnej (które były nowymi doświadczeniami dla respondentów) zachowali dobrostan psychiczny i zaadaptowali się do nowej sytuacji. Santilli i in. (2020, s. 195). także zauważają, że prężność psychiczna stanowi zbiór podmiotowych właściwości, które umożliwiają osobie elastyczną adaptację do zmiennych warunków i sytuacji, szczególnie w kontekście pracy i kariery. Respondenci nie posiadali dużego doświadczenia w pracy zdalnej, niewielu także kształciło się w tej formie, ale w czasie pandemii zarówno chętnie wybierali pracę zdalną, jak i deklarowali szybkie i efektywne zmiany formy trybu pracy. Może to być powiązane w faktem, że prężność jest niezbędna do przewyciężenia negatywnych doświadczeń życiowych (Pidgeon i in., 2014, s. 15) i przyczynia się do wyboru adaptacyjnych strategii radzenia sobie ze stresem, a to zapewnia utrzymanie komfortu psychicznego i właściwego działania (Derbis, Jasiński, 2018, s. 3-4). Prężność psychiczna jest dodatnio związana z jakością życia (Arslan, 2019, s. 2; Kaczmarek i in., 2011, s.32), a także zauważano, że jest mediatorem w relacji stres–satisfakcja z życia

(Liu i Wang, 2013, s. 851). Może to także tłumaczyć fakt, że badani pracownicy potrafią zadbać o równowagę życia prywatnego i zawodowego i nie pracują poza wyznaczonymi godzinami. Taka postawa związana jest również z poczuciem własnej skuteczności. Jak wskazują Ma i in., (2021, s. 3), pracownicy o wysokim poczuciu skuteczności wykazują większą tolerancję na stres związany z technologią w pracy, a także mniej myślą o pracy zawodowej w czasie wolnym, dzięki czemu łatwiej im oderwać się od obowiązków zawodowych i efektywnie wypocząć (Wen i in., 2016, s. 1756-1760).

Analiza korelacyjna ujawniła istotne statystycznie związki między poczuciem własnej skuteczności a ogólnym wynikiem prężności psychicznej oraz jej poszczególnymi wymiarami. Wyższemu poczuciu samoskuteczności towarzyszy wyższe poczucie prężności psychicznej. Dotychczas taki związek nie był analizowany w kontekście pracowników, zwłaszcza administracji publicznej. Jest to ważna obserwacja, gdyż obydwa analizowane zasoby podlegają rozwojowi i praca nad ich wzmacnianiem może przyczynić się do poprawy dobrostanu psychicznego pracowników, zmniejszenia stresu i poczucia wypalenia zawodowego, gdyż obydwa konstrukty są z nimi ujemnie skorelowane (Freitas i in., 2016, s. 46, Mikkelsen i Einarsen, 2002, s. 399). Jest to niezwykle istotne, z uwagi na fakt, że praca w administracji publicznej wiąże się z wyższym ryzykiem wypalenia zawodowego (Tabernacka, 2017, s. 404). Istotnym wnioskiem związanym z wymiarem praktycznym przeprowadzonych badań jest potrzeba wzmacniania prężności i samoskuteczności u pracowników, w postaci szkoleń, treningów czy też coachingu. Jest to ważne szczególnie w obecnych czasach, gdy coraz więcej pracowników samodzielnie wybiera, bądź też w wyniku decyzji pracodawcy pracuje zdalnie, a to z kolei wiąże się z nienormowanym czasem pracy, zaburzeniem work – life balance czy też wyższym poziomem stresu (Singh i in., 2022, s. 270).

PODSUMOWANIE

Odnosząc się do zaprezentowanych wyników, można stwierdzić, że poczucie własnej skuteczności wysoko koreluje prężnością psychiczną. Zarówno poczucie własnej skuteczności jak i prężność psychiczna są to zasoby o charakterze wyuczonym. W związku z tym, do ich wzmocnienia mogą się przyczynić różnego rodzaju działania o charakterze edukacyjnym i/lub terapeutycznym. Podjęte działania wobec osób o niskim poczuciu własnej skuteczności oraz prężności psychicznej powinny zmierzać do nabycia przez nich przeświadczenia, że potrafią i są w stanie osiągać pożądane wyniki w różnych okolicznościach (Sarzyńska-Mazurek, Wosik-Kawała, 2020, s. 26). Analiza wyników badań własnych odnoszących się do pracy zdalnej, w oparciu o odpowiedzi pracowników administracji publicznej, wskazuje, że prezentują gotowość do pracy poza biurem i chętnie decydują się na wykonywanie obowiązków zawodowych zdalnie, ale nie sprawia im trudności zmiana trybu pracy i w krótkim czasie są w stanie osiągnąć pełną efektywność. Elastyczność ta może być wynikiem posiadanych zasobów w postaci prężności psychicznej i poczucia własnej skuteczności, które są ze sobą powiązane, co tym bardziej podkreśla fakt jak są one istotne i dlatego warto je rozwijać i wzmacniać.

REFERENCES

- Arslan, G. (2019). Mediating role of the self-esteem and resilience in the association between social exclusion and life satisfaction among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 151, 109514. doi:10.1016/j.paid.2019.109514.
- Bandura, A. (2001). *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective*. Annual Review of Psychology (t. 52, s. 1–26). Palo Alto: Annual Reviews, Inc.
- Bandura, A. (2007). *Teoria społecznego uczenia się*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bańka, A. (2004). *Skale samooceny jakości procesu doradztwa zawodowego: konstrukcja, wstępna walidacja oraz możliwości zastosowania w szkoleniu i doskonaleniu doradców zawodowych*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Basińska, M. A., Sołtys, M., Peplińska, S., Kawiecka-Dziembowska, B., KwiatkoFwska, J., Borzyszkowska, A. (2017). Zasoby osobiste – prężność i nadzieja – a elastyczność, w radzeniu sobie: moderująca rola poczucia stresu, *Psychoonkologia*, 21 (3), 100–112 DOI: <https://doi.org/10.5114/pson.2017.77298>.
- Benight, C.C., Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42(10), 1129–1148.
- Beutel, M., Glaesmer, H., Decker, O., Fischbeck, S., Brahler, E. (2009). Life satisfaction, distress, and resiliency across the life span of women. *Menopause*, 16, 1132–1138.
- Block, J., Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349–361.
- Çetin, F, Askun Celik D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*. 41. DOI: <https://doi.org/10.1108/MRR – 03-2017-0062>.
- Derbis R., Jasiński A. M. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement, *Cogent Psychology*, 5, 1. DOI:10.1080/23311908.2018.1451610
- Dolińska-Zygmunt, G. (2000). *Podmiotowe uwarunkowania zachowań promujących zdrowie*, Warszawa , Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden and build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218 – 226.
- Freitas, C. P. P., Silva, C. S. C. D., Damásio, B. F., Koller, S. H., Teixeira, M. A. P. (2016). Impact of job-related well-being on the relationship of self-efficacy with burnout. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26, 45-52.
- Gemzøe Mikkelsen, E., Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397-405. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467 – 9450.00307>

- Guarnaccia, C, Scrima, F, Civillieri, A, Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology* 2018, 37 DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance and Counselling*. 40, 1–15. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>.
- Itrich-Drabarek, J. (2010), Transformacja administracji publicznej. *Studia Politologiczne*, 15, 80-103.
- Izdebski, H., Kulesza, M. (2004). *Administracja publiczna – zagadnienia ogólne*, Warszawa: Liber.
- Juczyński, Z. (2000). Poczucie własnej skuteczności teoria i pomiar. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica*, 4.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Kaczmarek, Ł., Sęk, H., Ziarko, Ł. (2011). Sprężystość psychiczna i zmienne pośredniczące w jej wpływie na zdrowie. *Przegląd Psychologiczny*, 54, 29–46.
- Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D. (2023). Growth mindset and life and job satisfaction: the mediatory role of stress and self-efficacy. *Health Psychology Report*, 11,2, 98-107.
- Krause, E. (2012). Poczucie samoskuteczności studentów w karierze (komunikat z badań). *Szkoła – Zawód – Praca*, 3, 85-107.
- Lange, M., Kayser, I. (2022). The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 9: 4955. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
- Liu, Y., Wang Z. (2013). Resilience and affect balance as mediators between trait emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 850–855.
- Łaguna, M. (2006). Ogólna samoocena czy przekonanie o skuteczności? Badania nad intencją przedsiębiorczą. *Przegląd Psychologiczny*, 49, 259–274.
- Łuczynska, A. (2004). *Zmiana zachowań zdrowotnych. Dlaczego dobre chęci nie wystarczają?* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Oettingen, G. (2000). Expectancy effectson behavior depend on self-regulatory-thought. *Social Cognition*, 18(2), 101–129.
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., Lu, C. (2021). The impact of techno-stressors on work–life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122, 106811. DOI:10.1016/j.chb.2021.106811, s. 3-10.

- Morales-Rodríguez, F. M., Pérez-Mármol, J. M. (2019). The role of anxiety, coping strategies, and emotional intelligence on general perceived self-efficacy in university students. *Frontiers in Psychology*, 10, 1689.
- Ogińska-Bulik N., Kaflik-Pieróg, M. (2013). Występowanie pozytywnych zmian u strażaków doświadczających wydarzeń traumatycznych w związku z wykonywanym zawodem – rola prężności psychicznej, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, t. 14, z. 5, cz. 1 *Zarządzanie stresem*, 193-205.
- Ogińska-Bulik, N. (2009). Osobowość typu D: teoria i badania. Łódź: Wyd. WSHE.
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2008), Skala pomiaru prężności – SPP25, *Nowiny Psychologiczne*, t. 3, 39-55.
- Oleś, P.K. (2005). *Wprowadzenie do psychologii osobowości* (wyd. 2). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Paliga, M., Chrupała-Pniak, M., Pollak A. (2019). Prężność psychiczna i orientacja pozytywna a wydajność pracowników. Rola psychologicznego zespołowego klimatu bezpieczeństwa, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3-4(128)
- Park, J., Sohn, Y.W., Ha, Y.J. (2016). South Korean salespersons' calling, job performance, and organizational citizenship behavior: The mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment*.24, 415–28. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072715599354>.
- Pidgeon, A. M., Coast, G., Coast, G., Coast, G., Coast, G. (2014). Examining characteristics of resilience among university students: An international study. *Open Journal of Social Sciences*, 2(11), 14 – 22. DOI: 10.4236/jss.2014.211003
- Saini, M., Roulet, T., (2022). Understanding the Relationship Between Remote-working Employees' Well-being and Job-effectiveness During the COVID-19 Pandemic. University of Cambridge, Judge Business School.
- Santilli, S., Grossen, S., Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68, 3, 194-207. DOI: <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>.
- Sarzyńska-Mazurek, E., Wosik-Kawala, D. (2020). Wybrane zasoby osobiste kandydatów przygotowujących się do pracy w zawodach pomocowych. Lublin: Wyd. UMCS.
- Schwarzer, R., Fuchs, R. (1995). Self-efficacy and health behaviours. W: M. Conner, P. Norman (red.), *Predicting health behaviours*. Buckingham–Philadelphia: Open University Press.
- Siemiginowska P., Sikorska I., Osikowska W., Iskra-Golec I. (2020). Relacja praca-rodzina i zdrowie a prężność psychiczna pracujących mężczyzn. W: T. Ostrowski (red.), *Blaski i cienie życia : perspektywa psychologiczna*, Kraków: OW AFM.
- Sikorska I., (2016), *Odporność psychiczna w okresie dzieciństwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269-286.
- Tabernacka, M. (2017). Syndrom wypalenia zawodowego w administracji publicznej. *Acta Universitatis Wratislaviensis. PRAWO*, 327, 403 – 419.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>.
- Wen Chan, X., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O., O'Driscoll M., Timms, C., (2016) Work-family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work-life balance, *The International Journal of Human Resource Management*, 27:15, 1755-1776, DOI: 10.1080/09585192.2015.1075574.
- Wieland-Lenczkowska, D. (2008). Samoskuteczność jako predyktor reakcji na traumę. *Psychologia Wychowawcza*, 13, 196–211.
- Wojnarska, A., Osińska, M. (2020). Poziom poczucia własnej skuteczności a zasoby osobiste i społeczne osób skazanych, *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, T. XXXIX, z. 4, doi: 10.17951/lrp.2020.39.4.173-192.
- Zarzecki, M. (2015). Etyki biurokracji: pracownicy administracji publicznej w diagnozie socjologicznej, *Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne*, 13(4), 119-127.
- Ziemiański, P., Zięba, K. (2014). Znaczenie źródeł poczucia samoskuteczności u początkujących przedsiębiorców – raport z badań, *Przedsiębiorstwo we współczesnej gospodarce – teoria i praktyka*, 9(2), 91-97.