



Psychologiczne i pedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej Relacja z badań

REDAKCJA NAUKOWA
ZBIGNIEW NOWACKI
MARIUSZ KURYŁOWICZ



INSTYTUT
PENITENCJARYSTYKI STOSOWANEJ

2 0 2 3

Psychologiczne
i pedagogiczne aspekty
pełnienia służby przez
funkcjonariuszy działu ochrony
polskiej Służby Więziennej
Relacja z badań



Psychologiczne
i pedagogiczne aspekty
pełnienia służby przez
funkcjonariuszy działu ochrony
polskiej Służby Więziennej
Relacja z badań

REDAKCJA NAUKOWA

ZBIGNIEW NOWACKI
MARIUSZ KURYŁOWICZ

IN STYT UT
PENITENCJARYSTYKI STOSOWANEJ

2 0 2 3



Projekt pn. „Pilotażowe kompleksy penitencjarne” realizowany w ramach Programu Operacyjnego pn. „Sprawiedliwość” finansowany ze środków funduszy norweskich i środków krajowych

RECENZENCI

dr hab. Jacek Bil, prof. WAT

dr hab. Dorota Siemieniecka, prof. UMK

REDAKCJA Halina Kosienkowska-Ciota [Studio Format]

SKŁAD Szymon Strużyński [Studio Format]

PROJEKT OKŁADKI Marta Turska [Studio Format]

DRUK elpil.com.pl

Copyright by swws, Warszawa 2023

ISBN 978-83-66454-73-6

| Spis treści

ZBIGNIEW NOWACKI, MARIUSZ KURYŁOWICZ

Wprowadzenie 7

ZBIGNIEW NOWACKI

1. Aspekty motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy
działu ochrony Służby Więziennej 13

ZBIGNIEW NOWACKI

2. Kompetencje społeczne a bezpieczeństwo funkcjonariuszy
działu ochrony Służby Więziennej 29

MATEUSZ LEWANDOWSKI

3. Systemowe uwarunkowania realizacji aspiracji
edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu
ochrony Służby Więziennej 61

MATEUSZ LEWANDOWSKI

4. Uwarunkowania poczucia kontroli funkcjonariuszy
działu ochrony Służby Więziennej 81

MARCIN MAZUREK

5. Uwarunkowania wypalenia zawodowego 99

ZBIGNIEW NOWACKI

6. Psychologiczne i pedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej – wyniki badań 121

Wnioski i rekomendacje 175

Podsumowanie 181

Bibliografia 187

Aneks 203

Noty o autorach. 209

Przedstawione opracowanie wpisuje się w szerszy dyskurs prac poświęconych prawnym i psychospołecznym aspektom pełnienia służby w formacjach mundurowych, do których należy także Służba Więzienna. Punktem wyjścia przeprowadzonych analiz jest projekt badawczy: *Prawne i psychopedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej*¹, który poświęcono wyodrębnionej grupie personelu jednostek podstawowych Służby Więziennej (dalej także SW) – funkcjonariuszom działów ochrony. Dociekliwość badawczą uzasadnia wiele czynników, jak choćby: specyfika służby tychże funkcjonariuszy oraz znaczenie ich działania dla bezpieczeństwa zakładów karnych i aresztów śledczych. Osobną kwestią jest znaczący procentowy udział funkcjonariuszy działów ochrony w populacji funkcjonariuszy jednostek podstawowych². Zazwyczaj liczba funkcjonariuszy zatrudnionych w dziale ochrony jest większa niż ogół funkcjonariuszy zatrudnionych

[¹] Projekt: *Prawne i psychopedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej*, opracował zespół w składzie: dr Zbigniew Nowacki, dr Mateusz Lewandowski, dr Marcin Mazurek, Instytut Penitencjarystyki Stosowanej Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości; mgr Daniel Mielnik, Warszawa 2022. Podziękowania dla psycholog mgr M. Zawadzkiej za konsultacje w sprawie doboru narzędzi badawczych: LMI, LBQ i PROKOS oraz digitalizacji materiału badawczego uzyskanego w wyniku ich zastosowania.

[²] <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> [dostęp: 22.09.2022], według stanu na dzień 31.12.2021 r. we wszystkich pionach krajowej Służby Więziennej było zatrudnionych 26 892 funkcjonariuszy.

w innych działach typowej jednostki podstawowej. Według danych na dzień 15 września 2022 roku w pionie ochrony polskich zakładów karnych i aresztów śledczych pełniło służbę 14 948 funkcjonariuszy, w tym 971 kobiet³. Wydaje się zatem, iż każda formacja, przez wzgląd na swój rozwój, nie powinna bagatelizować potencjału tkwiącego w większej części zasobów ludzkich.

Przedłożone opracowanie to efekt pracy zespołowej kilku osób wchodzących w skład Pracowni Penitencjarystyki oraz Pracowni Prawa i Porządku Publicznego Instytutu Penitencjarystyki Stosowanej Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości. Respektując prawa autorskie członków zespołu, we wprowadzeniu przedstawiono udział poszczególnych uczestników projektu badawczego. Zaś strukturę opracowania podporządkowano przyjętym problemom badawczym projektu.

Rozdział pierwszy Zbigniew Nowacki poświęca problematyce motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony SW. Stosowne miejsce znajduje tu analiza dotychczasowych ustaleń badaczy motywacji osiągnięć ludzi. W tym kształtowanie się i implikacje negatywnego i pozytywnego wzorca motywacji osiągnięć u człowieka. Rozdział wzbogaca analiza SWOT w przedmiocie badań. Rozpatruje się aspekty złożonego kontekstu sytuacyjnego, w jakim funkcjonariusz działu ochrony realizuje obowiązki. Rozważa się również skomplikowaną społeczną przestrzeń więzienia. Całość spajają przemyślenia słabych stron i zalet uwarunkowań motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony. Refleksje uwzględniają zmiany penitencjarnej rzeczywistości.

Kolejny, drugi rozdział, także autorstwa Zbigniewa Nowackiego, zawiera analizę zagadnienia kompetencji społecznych funkcjonariuszy działu ochrony w kontekście ich bezpieczeństwa. Pogłębione rozważania uwzględniają wielopłaszczyznowe wpływy społeczne w środowisku

[3] Pismo BKS.101.85.2022.AB z dnia 19 września 2022 Zastępcy Dyrektora Generalnego Służby Więziennej gen. A. Leńczuka w odpowiedzi na pismo SWWS.7152.2022 z dnia 29 sierpnia 2022 r. Rektora-Komendanta Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości gen. M. Strzelca.

więzienia, wywierane przez zbiorowość osób pozbawionych wolności oraz grupę własną – funkcjonariuszy. Autor uzasadnia konieczność posiadania (i rozwijania) kompetencji społecznych wymaganymi dotyczącymi działania funkcjonariuszy – odpowiedzialnego oraz adekwatnego do wymogów sytuacji, a czasami determinowanego dynamiką zdarzeń mogących wystąpić w służbie. Działania pozostającego w związku z bezpieczeństwem jednostek penitencjarnych i samych funkcjonariuszy. Rozdział zawiera analizę SWOT w przedmiocie badań. A zatem, przedmiotem rozważań uczyniono także wady i zalety krajowych rozwiązań. Ważną częścią analizy jest refleksja nad szansami i zagrożeniami mogącymi powstawać w związku z adaptacją rozwiązań funkcjonujących w innych systemach penitencjarnych. Dociekania uwzględniają także aktualne trendy penitencjarnej rzeczywistości, jak choćby kwestię ochrony dynamicznej.

Rozdział trzeci, którego autorem jest Mateusz Lewandowski, zawiera informacje dotyczące systemowych uwarunkowań realizacji aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony SW. Przeprowadzona analiza komparatystyczna systemów szkolenia w wybranych państwach Europy, ujawniając znaczące różnicowanie w zakresie szkolenia służb penitencjarnych, stanowi punkt odniesienia do krajowych rozwiązań. W trakcie opracowania rozdziału autor podejmuje próbę oceny istniejących rozwiązań w przedmiotowym zakresie w obszarze polskiej praktyki penitencjarnej. Także w trakcie opracowania tegoż rozdziału przeprowadza się analizę SWOT.

Rozdział czwarty Mateusz Lewandowski poświęca problematyce uwarunkowań poczucia kontroli funkcjonariuszy działu ochrony SW. Również ten rozdział zawiera analizę SWOT. Autor opisuje zalety i wady współczesnych uwarunkowań poczucia kontroli funkcjonariuszy działów ochrony. Wskazuje także wynikające z nich szanse oraz zagrożenia. Rozważania wspierają się na obiektywnych argumentach i wskaźnikach. Autor, podnosząc kwestię problemów kadrowych SW, powołuje się na jakże istotny dla podejmowanej problematyki i w pełni obiektywny wskaźnik, jakim jest stosunek liczby osadzonych do liczby

funkcjonariuszy. Wyjąwszy Białoruś, systemy penitencjarne sąsiadujących z Polską krajów znajdują się w korzystniejszej sytuacji.

W piątym rozdziale Marcin Mazurek odnosi się do zagadnienia wypalenia zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony SW. Zagadnienie wypalenia zawodowego jest przedstawione w szerszym kontekście służb mundurowych jako takich. Ukazuje się potencjalne zagrożenia implikowane specyfiką zadań realizowanych przez funkcjonariuszy działu ochrony. Uargumentowuje się ryzyko wystąpienia wypalenia zawodowego na różnych etapach życia aktywnych zawodowo jednostek ludzkich.

Rozdział piąty kończy część teoretyczną przedstawionego opracowania. I jest to właściwe miejsce, aby zaakcentować znaczenie etapu, jakim jest uzyskanie, gromadzenie oraz uporządkowanie materiału badawczego. Realizacja badań terenowych oraz digitalizacja danych jest wspólnym dziełem Zbigniewa Nowackiego oraz Mateusza Lewandowskiego.

Rozdział szósty, którego autorem jest Zbigniew Nowacki, w sposób komplementarny przedstawia realizację procesu badawczego. Autor przedkłada kolejne etapy tegoż procesu, a mianowicie: wskazanie przedmiotu oraz celu badań; doprecyzowanie problemów i hipotez badawczych; opisanie formuły realizacji badań terenowych oraz digitalizacji materiału badawczego uzyskanego w wyniku zastosowania narzędzi badawczych; podejście badawcze, opis narzędzi badawczych oraz weryfikacja autorskiego narzędzia badawczego – Kwestionariusza Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego; analiza statystyczna zgromadzonego materiału badawczego, weryfikacja hipotez badawczych. Autor rozdziału podejmuje próbę wyjaśnienia oraz interpretacji rezultatów badawczych.

Podsumowanie, będące wynikiem pracy Zbigniewa Nowackiego oraz Mariusza Kuryłowicza, ze względu na złożoność podejmowanej problematyki, w szczególności odnosi się do psychologicznych i pedagogicznych aspektów pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Niemniej jednak, a może tym bardziej, może stanowić asumpt do aktywności innych badaczy. Wydaje się natomiast,

że może przyczynić się do twórczego spożytkowania potencjału (nie-
wątpliwie) tkwiącego w funkcjonariuszach działów ochrony jednostek
podstawowych SW.

Całokształt projektu zwieńczają wnioski oraz rekomendacje Zbi-
gniewa Nowackiego i Mateusza Lewandowskiego. Są zaprezentowane
zgodnie z porządkiem przyjętym w części teoretycznej przedstawionego
projektu.

Stan prawny pracy przyjęto na dzień 31 stycznia 2023 roku.

1. Aspekty motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Wprowadzenie

Zagadnienie ludzkiej motywacji, a precyzyjniej, jak owa motywacja może oddziaływać na zachowanie konkretnego człowieka, stanowi przedmiot zainteresowania wielu dyscyplin naukowych. Owo zainteresowanie po części wyjaśniają aspekty, jakimi kierowali się psychologowie – badacze istoty motywacji. Jak podaje Robert Sternberg, psychologowie badając naturę motywacji, koncentrowali się na wybranych jej aspektach, a mianowicie: „Jakie są kierunki działań ludzi?”, „Co pobudza ludzi do podejmowania działań ukierunkowanych na jakiś cel?”, „Z jaką intensywnością ludzie realizują określone przez siebie cele?” oraz „Dlaczego jedni trwają dłużej przy swoich celach niż inni?”⁴. Zdaniem autora opracowania, wyrażenie aspektów motywacji w prostszej postaci, i ujęcie ich w terminach: przejawów, przyczyn, celów oraz postaci (motywacji), jeszcze bardziej przekonuje o słuszności zainteresowania motywacją nie tylko teologów, filozofów, psychologów, socjologów oraz ekonomistów. Pozwala bowiem zrozumieć również istotę koncentracji uwagi na motywacji osiągnięć (rodzaju motywacji) podmiotów zorientowanych na efektywne organizowanie ludzkiej pracy, w tym – racjonalne spożytkowanie potencjału osób.

Motywacja osiągnięć funkcjonariuszy działu ochrony zakładu karnego i aresztu śledczego jest przedmiotem niniejszych rozważań. Należy

[⁴] Zob. R.J. Sternberg, *Wprowadzenie do psychologii*, WSiP, Warszawa 1999.

przewidywać, iż ustalenia dotyczące motywacji osiągnięć osób wchodzących w skład tak zdefiniowanej podgrupy zawodowej mogą być niejednoznaczne. Wszak to grupa zdecydowanie niejednorodna, i to pod wieloma względami. Zróżnicowanie w obrębie grupy ujawnia się pod względem miejsca pełnienia służby, ale także płci, wykształcenia, stażu w służbie, stopnia służbowego oraz umiejscowienia w hierarchii służbowej. I w konsekwencji, kompetencji zawodowych i społecznych poszczególnych funkcjonariuszy. Są to ważne, choć nie wszystkie kryteria zróżnicowania funkcjonariuszy działu ochrony.

Pytanie o sens podejmowanej problematyki wydaje się należeć do czysto retorycznych. Wystarczy bowiem wspomnieć o stale rosnącym zakresie i poziomie oczekiwań formułowanych wobec funkcjonariuszy działu ochrony, a w szczególności wobec kadry dowódczej i kierowniczej. Rozwój technologii, dynamiczne przemiany społeczne współczesnej Europy pozostają w związku ze społeczną i fizyczną rzeczywistością także krajowych więzień. Rzetelne wykonywanie obowiązków, a w wielu sytuacjach twórcze rozwiązywanie problemów, wymaga stałego aktualizowania wiedzy oraz umiejętności – ustawicznego aktualizowania kompetencji społecznych. Aby uruchomić i podtrzymać ów proces nabywania szeroko rozumianych kompetencji zawodowych, niezbędny jest optymalny poziom motywacji. A zwłaszcza szczególnego jej rodzaju – motywacji osiągnięć.

1.1. Przedmiot badań

Badania problematyki motywacji ludzkich osiągnięć zapoczątkował Henry Murray⁵. Rezultaty badań eksperymentalnych i klinicznych umożliwiły ich autorowi zdefiniowanie potrzeby osiągnięć oraz opracowanie koncepcji motywacji⁶. Murray przedstawia motywację osiągnięć w sposób następujący:

[⁵] H.A. Murray, *The Thematic Apperception Test Manual*, Western Psychological Services, Los Angeles 1938.

[⁶] *Ibidem*, s. 71.

Dokonać czegoś trudnego. Panować nad obiektami fizycznymi, istotami ludzkimi lub ideami. Manipulować nimi lub organizować je. Robić to jak najsprawniej i w sposób jak najbardziej niezależny. Przewyciężyć przeszkody i osiągnąć najwyższy poziom. Rywalizować z innymi i górować nad nimi. Zwiększać szacunek dla samego siebie przez skuteczne wykorzystanie swojego talentu⁷.

Do rozwoju teorii motywacji znacząco przyczynił się Dawid McClelland⁸. W badaniach motywacji spożytkował uproszczoną wersję Testu Apercepcji Tematycznej Murraya⁹. Dawid McClelland definiuje motywacje osiągnięć

jako dążenie do osiągnięcia możliwie wysokiego rezultatu czynności, wobec którego istnieje standard doskonałości i w związku z tym wykonanie tej czynności może zakończyć się sukcesem lub niepowodzeniem¹⁰.

Wartość poznawczą ma także szerokie ujęcie motywacji. Jak podaje Wiesław Łukaszewski:

Termin «motywacja» stosowany jest w psychologii do opisu wszelkich mechanizmów odpowiedzialnych za uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymanie i zakończenie zachowania. Dotyczy on zarówno mechanizmów zachowań prostych, jak

[⁷] Ibidem, s. 164, podają za: C.S. Hall, G. Lindzey, *Teorie osobowości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, wyd. II, Warszawa 1994, s. 208.

[⁸] D.C. McClelland, J.W. Atkinson, R.A. Clark, E.L. Lowell, *The achievement motive*, Apleton-Century-Crofts, New York 1953.

[⁹] H.A. Murray, op. cit.

[¹⁰] D.C. McClelland, J.W. Atkinson, R.A. Clark, E.L. Lowell, op. cit., podają za: A. Bańka, *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*, Studio P'TINT-B, Instytut Rozwoju Kariery, Poznań 2005, s. 20.

i zachowań złożonych, zarówno mechanizmów wewnętrznych, jak i zewnętrznych, afektywnych i poznawczych¹¹.

Motywację osiągnięć, jako rodzaj szeroko rozumianej motywacji, można zdefiniować jako

tendencję do osiągnięcia i przekraczania standardów doskonałości, związaną z odczuwaniem pozytywnych emocji w sytuacjach zadaniowych, spostrzeganych jako zadanie¹².

Motywacja osiągnięć, podobnie jak wiele pojęć w psychologii, jest różnorodnie definiowana. Zaletą powyższej definicji jest to, że niejako „godzi” różne stanowiska. Ponadto, wspiera się na tezach czterech najbardziej wpływowych badaczy¹³, tj.: J.W. Atkinsona i N.T. Feathera¹⁴, D.C. McClelland¹⁵ (1995) oraz H. Heckhausena¹⁶.

1.2. Badanie motywacji

Jak już wspomniano, wczesne badanie motywacji osiągnięć należy łączyć z nazwiskiem Henry’ego Muraya, autora Testu Apercepcji Tematycznej¹⁷. Znaczenie testu potwierdza jego naukowa użyteczność. Przez lata test był stosowany przez wielu badaczy (McClelland, Maslow,

[¹¹] W. Łukaszewski, *Motywacje w najważniejszych systemach teoretycznych*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 427.

[¹²] W. Łukaszewski, D. Doliński, *Motywacje w najważniejszych systemach teoretycznych*, [w:] J. Strelau (red.), op. cit., s. 461.

[¹³] Ibidem.

[¹⁴] Zob. J.W. Atkinson, N.T. Feather, *A theory of achievement motivation*, Wiley, New York 1966.

[¹⁵] Zob. D.C. McClelland, *Human motivation*, Scot Foresman, Glenview, IL, 1995.

[¹⁶] Zob. H. Heckhausen, *The anatomy of achievement motivation*, Academic Press, London 1967.

[¹⁷] H.A. Murray, op. cit.

Atkinson i Litwin i in.) w celu wykrycia nieświadomych procesów reprezentujących motywację osiągnięć „jako tendencję do osiągnięcia sukcesu i unikania porażki”¹⁸. Wydaje się, iż te ambiwalentne tendencje mogą pojawiać się równocześnie w myśleniu ludzi. Zaś postrzeganie ludzkich zachowań przez pryzmat współwystępowania tych dążeń może odpowiadać pozytywnemu i negatywnemu wzorcowi motywacji osiągnięć. Natomiast prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu można wyrazić jako swego rodzaju wypadkową podmiotowej oceny szansy powodzenia i wartości tegoż sukcesu¹⁹.

W następnych latach badacze podejmowali wysiłek intelektualny ukierunkowany na opracowanie testów do badania motywacji osiągnięć. Skonstruowane narzędzia, takie jak Test Wglądu²⁰ i Skala Uzupelniania Zdań²¹, nie spełniały pokładanych oczekiwań ze względu na niską rzetelność i brak trafności prognostycznej. Motywację osiągnięć próbowano oszacować, posiłkując się metodami samoopisu, a także wykorzystując Schemat Preferencji Osobistych²² oraz Test Analizy Motywacji²³. Nie wszystkie te metody przetrwały próbę czasu z powodu trudności z konceptualizacją oraz niezadowalającymi wskaźnikami psychometrycznymi. Pojawiły się jednak propozycje spełniające

[18] Zob. H. Schuler, G.C. Thornton, A. Frintrup, R. Mueller-Hanson, *Achievement Motivation Inventory. Manual*, Hogrefe&Huber Publisher, Oxford 2004.

[19] J.W. Atkinson, N.T. Feather, op. cit., podają za: W. Łukaszewski, D. Doliński, op. cit., s. 461-463.

[20] E.G. French, *Development of a measure of complex motivation*, [w:] J.W. Atkinson (red.), *Motives of fantasy action and society*, NJ: D. Van Nostrand Company, Inc., Princeton 1958, s. 242-248.

[21] J.B. Minner, *Scoring guide for the Miner sentence completion scale* (Form T), GA, Organizational Measurement systems Prees, Atlanta 1986.

[22] A.L. Edwards, *Edwards Personality Preferences Schedule*, The Psychological Corporation, New York 1953.

[23] R.B. Cattell, J.L. Horn, A.B. Sweney, J.A. Radcliffe, *Handbook for the motivation analysis test*, Institute for Personality and Ability Testing, Champaign 1964.

oczekiwania, jak choćby Inwentarz Oceny Pracy²⁴, Schemat Preferencji Środowiska Pracy²⁵.

A zatem, już na etapie konstrukcji narzędzi dostrzega się niedogodności oraz istotne ograniczenia badawcze. Przedstawione działania badaczy ukazują, iż za sprawą narzędzia odwołującego się do jednolitej teorii motywacji osiągnięć otrzymuje się jeden wynik ogólny²⁶. Natomiast testy, które wspierają się na kilku teoriach motywacji osiągnięć, w efekcie umożliwiają uzyskanie kilku wyników (pozostających w związku z motywacją osiągnięć). Na przykład trzech – Leistungsmotivationsinventar (LMI)²⁷.

Pomimo upływu lat nadal są aktualne dyskusje uczonych dotyczące badania motywacji osiągnięć, wciąż występują różnice poglądów. Natomiast panuje zgoda w istotnej kwestii – motywacja osiągnięć stanowi konstrukt względnie niezależnych komponent²⁸.

Jak podaje Waldemar Klinkosz i Andrzej Sękowski, konceptualizacja motywacji opracowana na Uniwersytecie Hohenheim w Stuttgarcie wspiera się na motywacji osiągnięć odnoszącej się do pracy zawodowej²⁹. Znaczące dokonania Schulera i Prochaski w zakresie badania motywacji osiągnięć niejednokrotnie łączy się z testem Hohenheim Test

[²⁴] D.E. Super, *Work Values Inventory Manuall*, Houghton Mafflin, Boston 1970.

[²⁵] L.V. Gordon, *Work Environment Preference Schedule Manual*, The Psychological Corporation, New York 1973.

[²⁶] Zob. A. Mehrabian, *Measures of achieving tendency*, „Educational and Psychologicach Measurement” 1969, 29, s. 445-451.

[²⁷] H. Schuler, M. Prochaska, *Leistungsmotivationsinventar (LMI)*, Hogrefe, Göttingen 2000.

[²⁸] A. Sagie, D. Elizur, H. Yamauchi, *The structure and strength of achievement motivation: A cross cultural comparsion*, „Journal of Organizational Behavior” 1996, 17, s. 431-444, za: Frintrup 1999, *Development and testing of the US-American version of the „Hohenheim Test of Achievement Motivation (HLMT)”* (praca dyplomowa napisana na Uniwersytecie Hohenheim, s. 90, Stuttgart 1999).

[²⁹] W. Klinkosz, A. Sękowski, *H. Schulera i M. Prochaski polska wersja Inwentarza Motywacji Osiągnięć – Leistungsmotovationsinventar (LMI)*, „Czasopismo Psychologiczne” 2006, t. 12, nr 2, s. 253-264.

of Achievement Motivation (HLT^M)³⁰. Powstanie testu poprzedziła systematyczna analiza ówczesnych narzędzi badawczych (motywacji osiągnięć) oraz kluczowych aspektów teorii psychologicznych motywacji osiągnięć. W konsekwencji test HLT^M integruje najistotniejsze aspekty teorii psychologicznych³¹. Kolejne wersje testów autorstwa Schuler i Prochaska to: Leistungsmotivationstest – LMI (2001) i Achievement Motivation Inventory – AMI (2004). Konstruktorzy tych testów uważają, iż LMI może być traktowany jako nadrzędna struktura, która integruje inne konceptualizacje motywacji osiągnięć³². Wskazują także na istotne powiązania konstrukcji testu LMI z obszarem pracy jako takiej. Trzeba zaznaczyć, iż uniwersalność testu wyraża się w możliwości stosowania w obszarze tak nauki, jak i ludzkiej motywacji dnia powszedniego. Powyższe unaocznienia przekonują o przydatności tegoż testu do badania motywacji funkcjonariuszy działu ochrony – odnoszą się bowiem ewidentnie do motywacji pozostającej w związku z miejscem zatrudnienia.

1.3. Refleksja nad motywacją rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Badanie motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej, a tym bardziej wydzielonej podgrupy – osób pełniących służbę w dziale ochrony – nie jest zjawiskiem powszechnym, żeby nie powiedzieć wyjątkowo rzadkim. Istniejący stan rzeczy uzasadniają przyczyny obiektywne, jak choćby specyfika grupy badawczej, czy dostępność do osób badanych oraz utrudnienia w realizacji procesu badawczego. Uzasadnienie przyczyn istniejącego stanu rzeczy nie zmienia jednak faktu,

[³⁰] H. Schuler, *Berufsbezogene Leistungsmotivation*, [w:] L. von Rosenstiel&Schuler (red.), *Person-Arbeit-Gesellschaft: Festschrift für Hermann Brandstätter*, Wisner, Augstburg 1998.

[³¹] Zob. W. Klinkosz, A. Sękowski, op. cit., s. 256.

[³²] Zob. ibidem, s. 256.

że ważny obszar badawczy, jakim jest najliczniejszy dział w jednostkach podstawowych Służby Więziennej, nadal wymaga rzetelnych badań.

W Tabeli 1 zawarto dane dotyczące stażu w Służbie Więziennej funkcjonariuszy zatrudnionych w pionie ochrony zakładów karnych i aresztów śledczych w Polsce.

Tabela 1. Staż funkcjonariuszy pionu ochrony zakładów karnych i aresztów śledczych

Staż w Służbie Więziennej	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Udział procentowy ogółem
Ważne Staż krótszy niż 5	629	4106	4735	32,0
Staż od 5 do 15 lat	257	6668	6925	46,0
Staż 15 lat i dłuższy	85	3203	3288	22,0
Ogółem	971	13977	14948	100

Źródło: *Pismo BKS.101.85.2022.AB z dnia 19 września 2022 r.* Zastępcy Dyrektora Generalnego Służby Więziennej gen. A. Leńczuka w odpowiedzi na *pismo SWWS.7152.2022 z dnia 29 sierpnia 2022 r.* Rektora-Komendanta Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości gen. M. Strzelca.

W Tabeli 2 zawarto dane dotyczące wieku funkcjonariuszy zatrudnionych w pionie ochrony zakładów karnych i aresztów śledczych w Polsce na dzień 15 września 2022 r.

Tabela 2. Wiek funkcjonariuszy pionu ochrony zakładów karnych i aresztów śledczych na dzień 15 września 2022 r.

Faza życia	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Udział procentowy ogółem
Ważne Wczesna dorosłość	374	2791	3165	21,194
Średnia dorosłość	597	11185	11782	78,8
Późna dorosłość	-	1	1	0,0066
Ogółem	971	13977	14948	100

Źródło: *Pismo BKS.101.85.2022.AB z dnia 19 września 2022 r.* Zastępcy Dyrektora Generalnego Służby Więziennej gen. A. Leńczuka w odpowiedzi na *pismo SWWS.7152.2022 z dnia 29 sierpnia 2022 r.* Rektora-Komendanta Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości gen. M. Strzelca.

W Tabeli 3 zawarto ramy czasowe wyznaczające przynależność do pokoleń na rynku pracy.

Tabela 3. Pokolenia na rynku pracy – ramy czasowe

Pokolenia	Rok urodzenia	Wiek w dniu 15 września 2022 r.
Baby boomers	1946-1964	76 lat i 8 miesięcy-57 lat i 8 miesięcy
Generacja X	1965-1979	57 lat i 7 miesięcy-42 lata i 8 miesięcy
Generacja Y	1980-1989	42 lata i 7 miesięcy-32 lata i 8 miesięcy
Generacja C	1990-	Mniej niż 32 lata i 8 miesięcy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Wiktorowicz, I. Warwas, *Pokolenia na rynku pracy*, [w:] J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna, *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wolters Kluwers, Warszawa 2016, s. 22³³.

Analiza pokoleń na polskim rynku pracy nie stanowiła przedmiotu badań. Niemniej jednak, interpretując wyniki badawcze, niejednokrotnie odwołano się do implikacji przynależności pokoleniowej. A zatem uznano za przydatne przytoczenie powyższych danych.

Osoby zaangażowane w opracowanie materiału badawczego uzyskanego w ramach realizacji przedmiotowego projektu badawczego postawiły sobie za cel twórcze uzupełnienie tego niedostatku. Wymienione powody sprawiły również, iż na tym etapie opracowania (przedstawionego rozdziału) nie przewidziano prezentacji wyników badania motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony. Uczyniono to w dalszej części opracowania, a mianowicie w rozdziale 6 (*Psychopedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej – wyniki badań*). Nie jest to zatem pominięcie, lecz zamierzony wybór.

[³³] J. Wiktorowicz, I. Warwas, *Pokolenia na rynku pracy*, [w:] J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna, *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wolters Kluwers, Warszawa 2016, s. 22. W krajowych uwarunkowaniach nieznacznie modyfikuje się ogólnie przyjęty przedział czasowy odnoszący się do pokolenia Baby boomers. Polscy demografowie wskazują dwa przedziały, a mianowicie lata 1945-1960 albo lata 1946-1961.

1.4. Analiza SWOT w przedmiocie badań

Na okoliczność przygotowania niniejszego rozdziału przeprowadzono analizę SWOT. Poruszono kwestię wad i zalet aktualnych aspektów motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej oraz rozważono potencjalne szanse i możliwe zagrożenia.

1.4.1. Wady aktualnych uwarunkowań motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Jak już wcześniej nadmieniono, ludzkim zachowaniom może odpowiadać pozytywny (tendencja do osiągnięcia sukcesu) i negatywny (do unikania porażki) wzorzec motywacji osiągnięć. Wskazane tendencje mogą także występować równocześnie. Wydaje się, że kwestią kluczową dla rozwoju motywacji osiągnięć zawodowych jest wzorzec motywacji określający zachowanie funkcjonariusza. Kontekst sytuacyjny służby w dziale ochrony (specyfika służby) może sprawić, że wzorcem dominującym może być ten negatywny – czyli koncentracja na unikaniu porażek. Funkcjonariusze działu ochrony działają w złożonej sytuacji społecznej. Ich praca wymaga współdziałania z członkami zróżnicowanej grupy własnej (m.in. z przełożonymi, podwładnymi, równymi stopniem i stanowiskiem oraz funkcjonariuszami innych działów Służby Więziennej)³⁴. Do ich zadań należy także występowanie w roli przełożonego wobec przedstawicieli grupy obcej – osób pozbawionych wolności³⁵, a zatem mocno zróżnicowanej zbiorowości. Owo zróżnicowanie przejawia się między

[³⁴] Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 stycznia 2023 r. *w sprawie stanowisk służbowych oraz stopni funkcjonariuszy Służby Więziennej* (Dz.U. z 2023 r. poz. 138).

[³⁵] Ustawa z dnia 24 maja 2013 r. *o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej* (Dz.U. z 2023 r. poz. 202 z późn. zm.); Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2022 r. *w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności* (Dz.U. z 2022 r. poz. 2847); Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2022 r. *w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania tymczasowego aresztowania* (Dz.U. z 2022 r.

innymi w postawach wobec funkcjonariuszy i pracowników SW³⁶, ale także wobec innych osadzonych. Wchodzenie w rolę przełożonego (tu wobec osadzonych) pozostaje w związku z wydawaniem poleceń oraz egzekwowaniem ich wykonania [...]. Trzeba też uwzględnić obciążenie obowiązkami poszczególnych funkcjonariuszy³⁷, nadal aktualne są problemy kadrowe. Funkcjonariusze działu ochrony muszą uwzględniać ryzyko wystąpienia zdarzeń w służbie³⁸. W krajowym więziennictwie utrzymuje się niekorzystny stosunek liczby osadzonych do liczby funkcjonariuszy³⁹. Funkcjonariusz działu ochrony, a w szczególności wchodzący w skład zmiany ochronnej, każdego dnia wykonuje wiele czynności. Realizacja przynajmniej części spośród nich wiąże się z ryzykiem popełnienia błędu. Popełnienie znaczącego błędu może skutkować poważnymi konsekwencjami (ryzykiem porażki). Funkcjonariusze ponoszą odpowiedzialność za skutki prawne podejmowanych decyzji.

Zarysowany kontekst sytuacyjny, choć jest zaledwie uproszczonym opisem usytuowania funkcjonariusza działu ochrony w społecznej przestrzeni więzienia, może sprawić, że pojawi się u niego tendencja do unikania porażki (błędów) jako racjonalna reakcja na potencjalne zagrożenia.

Z czasem tendencja może się utrwalić. Trzeba bowiem wiedzieć, iż jest mało prawdopodobne, aby przełożeni funkcjonariusza mogli

poz. 2848); Zarządzenie Nr 29/15 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 1 lipca 2015 r. w sprawie transportowania skazanych.

[36] Zob. Z. Nowacki, *Skłonność skazanych do ingracji*, „Resocjalizacja Polska” 2017, nr 13.

[37] Zob. idem, *Wypadki nadzwyczajne w warunkach izolacji więziennej w świetle teorii uczenia się*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 70.

[38] Idem, *Wpływy użycia środków przymusu bezpośredniego na zachowanie osób pozbawionych wolności. Rozważania w kontekście zdarzeń mających miejsce w polskich jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej w latach 2010–2019*, [w:] T. Kośmider (red.), *Środki przymusu bezpośredniego. Zakres i sposoby użycia na przykładzie wybranych podmiotów bezpieczeństwa*, Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, Warszawa 2020.

[39] <https://dataunodc.un.org/data/Prison/Prison%20staff> [dostęp: 28.08.2022].

dostrzegać (i premiować) wszystkie pozytywne działania funkcjonariusza. Rzetelna praca jest normą, jest wymogiem, jest swego rodzaju oczekiwanym standardem. Natomiast jest niemalże pewne, iż błąd funkcjonariusza zostanie dostrzeżony.

Proces warunkowania może sprawić⁴⁰, że utrwali się negatywny wzorzec motywacji osiągnięć – tendencja do unikania porażek, co dla rozwoju motywacji osiągnięć nie jest korzystnym rozwiązaniem. Wszak znaczące osiągnięcia jednostek pozostają w związku z motywacją osiągnięć rozumianą jako tendencja do osiągnięcia sukcesu.

1.4.2. Zalety aktualnych uwarunkowań motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Przedsięwzięciem, które może pozytywnie wpłynąć na uwarunkowania motywacji rozwoju zawodowego oraz aspiracji edukacyjnych, jest utworzenie uczelni zawodowej służb państwowych⁴¹ i działanie Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości (dalej także SWWS) (w latach 2018-2021 uczelnia funkcjonowała pod nazwą Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie). Implikacje działalności ośrodka akademickiego mogą ujawniać się w wielu obszarach. Z prawdopodobieństwem bliskim pewności należy oczekiwać, że realizacja posłannictwa znajdzie odzwierciedlenie w poszerzeniu perspektyw rozwoju zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej, a zatem także funkcjonariuszy działu ochrony.

Funkcjonowanie uczelni wyższej obejmuje, co ważne, także działalność badawczą, która może pozytywnie oddziaływać w kompleksowy sposób. Większa niż dotychczas skala profesjonalnie realizowanych

[⁴⁰] Zob. E.L. Thorndike, *Animal intelligence*, New York 1911, podają za: A. Malewski, *O nowy kształt nauk społecznych. Pisma zebrane*, PWN, Warszawa 1975, s. 373, 377 i nast.

[⁴¹] Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 lipca 2018 r. w sprawie utworzenia Wyższej Szkoły Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie (Dz.U. 2018 r. poz. 1461).

badań społecznej i fizycznej przestrzeni więzienia stwarza szansę gruntownego rozpoznania złożonej rzeczywistości więziennej. Diagnoza stanowi podstawę poznania potrzeb i problemów współczesnego więziennictwa oraz wyzwań przyszłości. Uzyskane w wyniku badań informacje mogą być spożytkowane chociażby do udoskonalenia systemu szkoleń funkcjonariuszy, ale także do usprawnienia działania organizacji, tu działów ochrony.

Trudno nie docenić implikacji działalności publikacyjnej Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości. Od czasu powołania do życia tej uczelni wydano wiele monografii oraz artykułów naukowych bezpośrednio dotyczących problematyki więziennictwa. Lektura publikacji może stanowić asumpt do pobudzenia rozwoju intelektualnego, rozbudzenia aspiracji edukacyjnych oraz rozwoju zawodowego funkcjonariuszy.

1.4.3. Szanse implikowane korzystnymi uwarunkowaniami motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Umieszczenie Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości w szeroko rozumianej przestrzeni polskiego więziennictwa może ujawniać się w wielu zakresach. Niewątpliwie jest to nowa wartość w sferze kształcenia funkcjonariuszy Służby Więziennej, która ma realną szansę przyczynić się do wzrostu poziomu ich kwalifikacji zawodowych.

Wartością dodaną funkcjonowania tejże instytucji może być wpływ na wzrost motywacji funkcjonariuszy do rozwoju intelektualnego i zawodowego. Należy oczekiwać, że w świadomości niektórych funkcjonariuszy SW pojawi się zamiśl związania swojego rozwoju zawodowego z SWWS, co może stanowić próbę twórczego pokierowania osobistym rozwojem zawodowym. Ów zamiśl może determinować motywację tychże funkcjonariuszy.

Trzeba także zauważyć, iż w związku z istnieniem SWWS pojawiło się „zapotrzebowanie” na funkcjonariusza wykształconego

i przygotowanego praktycznie do pełnienia służby. Zaistniał fenomen, który raczej nie był synonimem minionych lat.

1.4.4. Zagrożenie implikowane niekorzystnymi uwarunkowaniami motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Wydaje się, że motywacja rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej może pozostawać w związku ze sposobem postrzegania siebie oraz z implikacjami tegoż postrzegania. Psychologia wyodrębnia dwa „odbicia własnego ja”. Pierwszym odbiciem jest jaźń subiektywna, która powstaje w wyniku osobistych społecznych doświadczeń człowieka. Jako zespół pozytywnych wyobrażeń o własnej osobie pozwala utrzymać równowagę nawet w nieprzychylnych okolicznościach. Drugim odbiciem jest jej jaźń odzwierciedlona – stanowi zespół nagromadzonych i później przywołanych opinii innych (o niej właśnie). Kształtowanie się jaźni odzwierciedlonej człowieka pozostaje w związku z jego oczekiwaniami dotyczącymi postrzegania przez innych. System wartości oraz jaźń subiektywna konstruuje indywidualny system aspiracji, który stymuluje jednostkę do działania⁴².

Nie bez powodu zostało użyte słowo „działania”. Sens jego użycia zdają się uzasadniać implikacje sposobu postrzegania siebie przez funkcjonariuszy działu ochrony. Jak podaje Barbara Szacka,

[d]ziałanie różni się od zachowania tym, że składają się nań nie tylko dające się obserwować jego przejawy, ale także niedostępna bezpośredniej obserwacji świadomość działającego osobnika: to, w jaki sposób interpretuje daną sytuację i zachowania innych, jakie znaczenie nadaje

[⁴²] K. Bułat i in., *Kryminologia. Repetytorium*, wyd. III, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2013, s. 31.

swojemu zachowaniu, a także jakie ma zamiary i jak widzi cel, którego realizacji określone działanie ma służyć⁴³.

Ocena uwarunkowań rozwoju zawodowego jest wewnętrznym indywidualnym faktem. Niekorzystna może prowadzić do zaniechania aktywności rozwojowej, przyjęcia biernej postawy – niskimi aspiracjami rozwoju zawodowego oraz mierną realizacją zleconych zadań. Skutki bliskie niekoniecznie będą ujawniać się w zachowaniu. Natomiast dalsze skutki (odsunięte w czasie) będą jak najbardziej wymierne. Mierni pracownicy, bo tak trzeba ich nazwać, nie przejawiają inicjatywy, raczej słabo organizują swoje działania. To sprawia, że wymagają stałego nadzoru, kontroli oraz mobilizowania przez przełożonych.

Z perspektywy organizacji, tu działu ochrony Służby Więziennej, mierni pracownicy mogą stanowić problem. Wiele zadań realizowanych przez funkcjonariuszy działu ochrony wymaga jednak inicjatywy, oczekiwanego zaangażowania, określonego poziomu kompetencji (społecznych i zawodowych), a już na pewno umiejętności zorganizowania swojego (i innych) działania. Niedomagania funkcjonariusza w którymkolwiek z podniesionych obszarów mogą generować sytuacje trudne (np. zdarzenia w służbie).

Z perspektywy instytucji, tu Służby Więziennej, mierny pracownik nie przyczynia się do jej rozwoju. Zważywszy na to, że funkcjonariusze działów ochrony stanowią więcej niż 50% ogółu funkcjonariuszy jednostek podstawowych, pojawia się niewypowiedziane pytanie: Jakie działania warto podjąć, aby spożytkować do swojego rozwoju potencjał (niewątpliwie) istniejący w funkcjonariuszach działu ochrony?

[⁴³] B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2003, s. 122.

2. Kompetencje społeczne a bezpieczeństwo funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Wprowadzenie

Spółeczna przestrzeń więzienia podlega dynamicznym zmianom. Owe zmiany pozostają w pewnym związku z przeobrażeniami współczesnego świata. Ze znacznym prawdopodobieństwem należy przewidywać rosnącą liczbę obcokrajowców w polskich jednostkach penitencjarnych (w 2020 roku przebywało ich 1218, a w 2021 już 1440)⁴⁴. Jak dotąd udział procentowy cudzoziemców w krajowej populacji więziennej jest nieznaczący. Trudno jednak nie uwzględnić bagażu doświadczeń funkcjonariuszy więziennych innych systemów, który wskazuje na znaczący już udział procentowy obywateli innych krajów w populacji więziennej. Od 2016 roku w niemieckich krajach związkowych odnotowano znaczący wzrost cudzoziemców w więzieniach, i tak:

w Dolnej Saksonii z 29 do 33%, w Nadrenii-Palatynacie z 26 do 30%, w Badenii-Wirtembergii z 44 do 48%, w Bremie z 35 do 41%, w Szlezwiku-Holsztynie z 28 do 34%, natomiast w kraju Saary z 24 do 27% populacji więziennej⁴⁵.

[⁴⁴] <https://www.sw.gov.pl/assets/19/51/61/a542f3464c6b93a4771c38e-ac7813b2b3aaee79c.pdf> [dostęp: 20.04.2022].

[⁴⁵] <https://www.dw.com/pl/szokuj%C4%85ce-dane-z-rfn-chodzi-o-cudzoziemc%C3%B3w-w-wi%C4%99zieniach/a-47357462> [dostęp: 21.05.2022]; zob. też: D. Schmidt, *Polityka kryminalna w państwach niemieckojęzycznych*

W związku ze wzrostem liczby osadzonych obcokrajowców potencjalnie wzrasta ryzyko radykalizacji religijnej osób pozbawionych wolności⁴⁶.

W Hesji w lutym 2019 we wszystkich zakładach karnych przybywało 1280 więźniów będących wyznawcami religii islamskiej, co odpowiada 27,4 procentom. W niektórych więzieniach prawie 40 proc. więźniów uczestniczy w piątkowych muzułmańskich nabożeństwach⁴⁷.

Sytuację może ponadto komplikować obecność więźniów pochodzących z odmiennych kulturowo regionów świata oraz wynikające stąd problemy komunikacji językowej i niewerbalnej. Natomiast istotę więziennej rzeczywistości wyraża mnogość kontaktów pomiędzy funkcjonariuszami a więźniami. Z niewielkim ryzykiem błędu można przyjąć, że w przypadku funkcjonariuszy działu ochrony owe kontakty i relacje mają charakter nieustający. Pora nocna je ogranicza, ale ich nie eliminuje. Zaś mniejsze nasilenie kontaktów w porze nocnej nie umniejsza ich znaczenia dla bezpieczeństwa jednostki penitencjarnej. Chociażby ze względu na liczbę funkcjonariuszy na terenie zakładu karnego (zdecydowanie mniejszą niż w godzinach pracy administracji). W takich okolicznościach znaczenia nabiera świadomość implikacji własnego postępowania dla zarządzania społeczną przestrzenią więzienia. Zarówno w wymiarze indywidualnym – osobistego bezpieczeństwa i ponoszonych kosztów psychologicznych, jak i instytucjonalnym – minimalizowania prawdopodobieństwa zdarzeń mogących wystąpić w służbie. W wielu sytuacjach

w perspektywie karnej i penitencjarnej. Wybrane zagadnienia, https://www.researchgate.net/publication/321314306_Polityka_kryminalna_w_panstwach_niemieckojezycznych_w_perspektywie_karnej_i_penitencjarnej_Wybrane_zagadnienia/link/5a1codfdof7e9be37f9c29e9/download [dostęp: 21.05.2022].

[⁴⁶] <https://www.dw.com/pl/niemcy-personel-wi%C4%99zienny-zaniepokojony-ro%C5%9Bnie-liczba-islamskich-ekstremist%C3%B3w/a-42673267> [dostęp: 21.05.2022].

[⁴⁷] <https://www.dw.com/pl/szokuj%C4%85ce-dane-z-rfn-chodzi-o-cudzoziemc%C3%B3w-w-wi%C4%99zieniach/a-47357462> [dostęp: 21.05.2022].

funkcjonariusz Służby Więziennej występuje indywidualnie, a osadzeni – jako grupa. Często liczna grupa, która niekoniecznie jest przychylnie nastawiona do misji realizowanej przez funkcjonariuszy. To tylko niektóre, choć ważne argumenty skłaniające do pochylenia się nad zagadnieniem znaczenia kompetencji społecznych dla bezpieczeństwa osób przebywających na terenie jednostek penitencjarnych.

2.1. Pojęcie kompetencji

Pojęcie „kompetencje” do psychologii wprowadził w 1959 roku Robert W. White, postrzegając je jako specyficzną umiejętność, która przyczynia się do efektywnej interakcji z otoczeniem; łączył kompetencje z umiejętnościami społecznymi⁴⁸. Pomimo upływu czasu pojęcie kompetencji nie doczekało się powszechnie przyjętej definicji, co oznacza, że jest różnorodnie rozumiane. Po części wynika to z trudności zdefiniowania tegoż pojęcia. W konsekwencji w literaturze przedmiotu badacze posiłkują się zamiennie wieloma terminami, jak choćby: „umiejętności społeczne”⁴⁹, „umiejętności komunikacyjne”⁵⁰, ale także „kompetencje do efektywnego działania”⁵¹ czy „kompetencja relacyjna”⁵² i inne.

Włodzimierz Heller, pisząc o kompetencjach społecznych (albo inaczej społecznych umiejętnościach miękkich), wskazuje, że coraz częściej są one traktowane jako kluczowy „budulec” instytucji społecznych w mikro- i makroskali. I dalej, eksponuje te, które służą budowaniu pozytywnych relacji międzyludzkich, a mianowicie:

[48] R. White, *Motivation reconsidered: The concept of competence*, „Psychological Review” 1959, nr 66, s. 297-333.

[49] M. Argyle, *Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa 2002.

[50] B. Wojciszke, R. Pieńkowski, *Q-sort Funkcjonowania Społecznego (QFS) – prezentacja narzędzia i przykłady jego zastosowań*, „Przegląd Psychologiczny” 1985, nr 28, s. 527-545.

[51] J. Raven, *Competence in modern society: Its identification, development and release*, Oxford 1984.

[52] R.H. Spitzberg, W.R. Cupach, *Handbook of interpersonal competence research*, New York 1989.

kompetencje i umiejętności komunikacyjne, umiejętności budowania bliskich relacji z innymi ludźmi, sferę tzw. roztropności emocjonalnej, czyli zdolność postrzegania, oceniania i wyrażania emocji, sprawność w rozumieniu i analizowania informacji emocjonalnej, a wreszcie – sztukę regulowania przestrzeni emocjonalności⁵³.

Pojęcie kompetencji społecznych jest powszechnie stosowane w psychologii społecznej⁵⁴. Kompetencje są przedmiotem zainteresowania także socjologów, pedagogów, ekonomistów, a nawet filozofów. Natomiast według Krystyny Skarżyńskiej, kompetencje społeczne stanowią umiejętność osiągnięcia celów społecznych i jednostkowych z jednoczesnym zachowaniem dobrych stosunków z partnerami interakcji⁵⁵. W psychologii pojęcie kompetencji społecznych jest utożsamiane między innymi z inteligencją emocjonalną oraz inteligencją społeczną.

Niewątpliwie rangę kompetencji społecznych jako takich podnoszą ustalenia Komisji Europejskiej oraz umiejscowienie ich wśród ośmiu kluczowych dla rozwoju współczesnego człowieka. W dokumencie znalazła się także dyrektywa, iż zmieniające się otoczenie powinno implikować zmiany w obrębie kompetencji kluczowych, aby jednostka ludzka mogła w sposób nieprzerwany uczestniczyć w rozwoju cywilizacyjnym⁵⁶.

[⁵³] A.M. Janiak, K. Jankowska, W. Heller (red.), *Kompetencje społeczne w edukacji, pracy socjalnej i relacjach zawodowych*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Pedagogiczno-Artystyczny, Poznań-Kalisz 2012, s. 5.

[⁵⁴] H. Sęk, *Społeczna psychologia kliniczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

[⁵⁵] K. Skarżyńska, *Spostrzeganie ludzi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1981, s. 48-56.

[⁵⁶] Zalecenia Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Tekst mający znaczenie dla EOG) (2018/C 189/01) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=en) [dostęp: 26.04.2022].

2.1.1. Stan prawny w Polsce

Służba Więzienna realizuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 roku – *Kodeks karny wykonawczy* – zadania w zakresie wykonywania tymczasowego aresztowania oraz kar pozbawienia wolności i środków przymusu skutkujących pozbawieniem wolności⁵⁷.

Znaczenie kompetencji społecznych funkcjonariuszy ujawnia się już w trakcie pierwszych kontaktów funkcjonariuszy z osadzonymi. W przejściowym okresie odbywania kary pozbawienia wolności szczególne znaczenie mają rozmowy z osadzonymi, a wśród nich: informacyjna, wstępna oraz w związku z istotną zmianą sytuacji osobistej, prawnej lub rodzinnej osadzonego⁵⁸. O istocie tych rozmów przekonuje dyspozycja dokumentowania w systemie informatycznym faktu przeprowadzenia wymienionych rozmów, ich przebiegu i ustaleń dokonanych w trakcie tych rozmów⁵⁹. Rozmowę informacyjną przeprowadza wychowawca po doprowadzeniu osadzonego do oddziału, ale przed umieszczeniem w celi. W sytuacji przyjęcia osadzonego poza godzinami pracy administracji rozmowę informacyjną przeprowadza wychowawca pełniący dyżur. Natomiast brak wychowawcy dyżurnego sprawia, że rozmowę przeprowadza właściwy oddziałowy (funkcjonariusz działu ochrony). Osoba przeprowadzająca rozmowę przekazuje niezwłocznie właściwemu przełożonemu istotne informacje pozyskane od osadzonego⁶⁰. W trakcie

[57] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej* (Dz.U. 2022 r. poz. 2470, art. 2 ust 1).

[58] Zarządzenie nr 19/16 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 14 kwietnia 2016 r. *w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia i organizacji pracy penitencjarnej oraz zakresów czynności funkcjonariuszy i pracowników działów penitencjarnych i terapeutycznych oraz oddziałów penitencjarnych*, § 37 ust. 1 pkt 1-3.

[59] Zarządzenie nr 19/16 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 14 kwietnia 2016 r. *w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia i organizacji pracy penitencjarnej oraz zakresów czynności funkcjonariuszy i pracowników działów penitencjarnych i terapeutycznych oraz oddziałów penitencjarnych*, § 37 ust. 2.

[60] Zarządzenie nr 19/16 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 14 kwietnia 2016 r. *w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia*

dalszej pracy z osobą pozbawioną wolności informacje uzyskane podczas rozmowy wstępnej podlegają ustawicznej analizie i weryfikacji⁶¹.

Praca z osadzonymi to w znaczącej części bezpośrednie kontakty twarzą w twarz, komunikacja werbalna oraz obserwacja i analiza ich zachowania. Od funkcjonariusza SW oczekuje się stosownego zachowania oraz wymaga, aby ten nie naruszał zasad dyscypliny służbowej⁶². Uwłaczające godności traktowanie osób pozbawionych wolności jest naruszeniem tejże dyscypliny⁶³. Ustawodawca precyzuje zadania SW, w tym: humanitarne traktowanie osób pozbawionych wolności; zapewnienie osobom skazanym na karę pozbawienia wolności lub tymczasowo aresztowanym, a także osobom, wobec których są wykonywane kary pozbawienia wolności i środki przymusu skutkujące pozbawieniem wolności, przestrzegania ich praw, a zwłaszcza humanitarnych warunków bytowych, poszanowania godności, opieki zdrowotnej i religijnej; zapewnienie w zakładach karnych i aresztach śledczych porządku i bezpieczeństwa⁶⁴.

Funkcjonariusze i pracownicy w postępowaniu z osadzonymi powinni zachować ostrożność, mając na uwadze możliwość agresji z ich strony, a także postępowania naruszającego porządek lub bezpieczeństwo. Funkcjonariusze i pracownicy mają także obowiązek przeciwdziałania postępowaniu naruszającemu ustalony porządek lub bezpieczeństwo

i organizacji pracy penitencjarnej oraz zakresów czynności funkcjonariuszy i pracowników działów penitencjarnych i terapeutycznych oraz oddziałów penitencjarnych, § 38 ust. 1-3.

[61] Zarządzenie nr 19/16 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 14 kwietnia 2016 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia i organizacji pracy penitencjarnej oraz zakresów czynności funkcjonariuszy i pracowników działów penitencjarnych i terapeutycznych oraz oddziałów penitencjarnych, § 39 ust. 1-3.

[62] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2022 r. poz. 2470, art. 230).

[63] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2022 r. poz. 2470, art. 230 ust 3 pkt 3).

[64] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2022 r. poz. 2470, art. 2 ust 2 pkt 4,3,6).

jednostki organizacyjnej oraz niezwłocznego meldowania o takich zdarzeniach właściwemu przełożonemu lub dowódcy zmiany⁶⁵.

Zgodnie z intencją ustawodawcy, funkcjonariusze i pracownicy nie mogą uczestniczyć w takiej działalności, która podważa autorytet SW lub w której wykorzystuje się informacje o charakterze służbowym do celów pozasłużbowych. Funkcjonariuszom i pracownikom zabrania się utrzymywania innych niż wynikające z obowiązków służbowych kontaktów z osobami pozbawionymi wolności oraz udzielania osobom nieupoważnionym informacji dotyczących osób pozbawionych wolności, także do ich zwolnieniu⁶⁶.

Ochronę jednostki organizacyjnej wykonują funkcjonariusze i pracownicy, realizując ustalony sposób ochrony, stosując przedsięwzięcia ochronne, czynności profilaktyczne oraz działania ochronne⁶⁷.

W jednostkach organizacyjnych funkcjonariusze i pracownicy realizują czynności profilaktyczne zmierzające do rozpoznania środowiska osadzonych oraz ich zamiarów godzących w porządek i bezpieczeństwo, w szczególności przez: 1) obserwowanie zachowań i relacji w środowisku osadzonych; 2) rozpoznawanie struktur podkultury przestępczej; 3) rozpoznawanie atmosfery i nastrojów wśród osadzonych oraz ich zamiarów godzących w bezpieczeństwo jednostki⁶⁸.

[65] Zarządzenie Nr 2/23 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 9 stycznia 2023 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, sposobów ochrony i konwojowania skazanych i tymczasowo aresztowanych i zadań ochronnych funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej oraz pracowników przywieziennych zakładów pracy, § 58. 1-3.

[66] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2022 r. poz. 2470, art. 28. 1 i 2).

[67] Zarządzenie Nr 2/23 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 9 stycznia 2023 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, sposobów ochrony i konwojowania skazanych i tymczasowo aresztowanych i zadań ochronnych funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej oraz pracowników przywieziennych zakładów pracy.

[68] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2022 r. poz. 2470, art. 19a).

Kompetencje społeczne mogą ujawniać się w wielu obszarach aktywności funkcjonariuszy działu ochrony. Z niewielkim ryzykiem błędu można przyjąć, iż przebieg każdego personalnego kontaktu pozostaje w związku z kompetencjami społecznymi uczestników. Wgląd w czynności funkcjonariuszy działu ochrony wskazuje, że znaczenie kompetencji społecznych dla bezpieczeństwa ujawni się szczególnie w trakcie realizacji czynności profilaktycznych. Trzeba też zauważyć, że funkcjonariusze działu ochrony stanowią mocno zróżnicowaną grupę. Zróżnicowanie pozostaje w związku z realizacją obowiązków przez poszczególnych funkcjonariuszy.

Istotę społecznego funkcjonowania, w tym stosownego postępowania z osobami pozbawionymi wolności (jak choćby: obiektywnego oceniania, zachowania koniecznego dystansu) oraz kształtowania relacji w obrębie grupy własnej (między innymi w oparciu o rozwagę w wygłaszanych opiniach, sądach i poglądach oraz tolerancji), ujawniają wytyczne Dyrektora Generalnego Służby Więziennej zawarte w regulaminie Nr 1/2010 *w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej*⁶⁹.

Spoleczne aspekty funkcjonowania wyrażają także wytyczne Dyrektora Generalnego Służby Więziennej zawarte w Regulaminie Nr 2/2010 z dnia 18 października 2010 r. *w sprawie sposobu pełnienia służby przez funkcjonariuszy Służby Więziennej*⁷⁰. Znajdujące się tu dyspozycje precyzyjnie określają postępowanie funkcjonariuszy w konkretnych sytuacjach. Unormowania przyczyniają się do zapewnienia bezpieczeństwa osób przebywających na terenie jednostek penitencjarnych.

Role społecznych kontaktów w więzieniu dostrzega Parlament Europejski, który

[⁶⁹] Regulamin Nr 1/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. *w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej*.

[⁷⁰] Regulamin Nr 2/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. *w sprawie sposobu pełnienia służby przez funkcjonariuszy Służby Więziennej*.

wzywa państwa członkowskie do zapewnienia regularnego dialogu między więźniami a personelem więziennym, ponieważ dobre relacje między nimi stanowią zasadniczy element dynamicznego bezpieczeństwa przy łagodzeniu potencjalnych incydentów lub przywracaniu porządku przez proces dialogu⁷¹.

2.1.2. Społeczny kontekst służby funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Pełnienie służby przez funkcjonariuszy działu ochrony na posterunkach i stanowiskach o znacząco zróżnicowanych obowiązkach pozostaje w związku z charakterem ich kontaktów społecznych. Zróżnicowanie ujawnia się w intensywności, zakresie oraz charakterze kontaktów. Funkcjonariusze działu ochrony, podobnie jak funkcjonariusze innych działów jednostki podstawowej Służby Więziennej, działają w wielowymiarowej strukturze społecznej.

Po części złożoność przybliża przynależność do Służby Więziennej – formacji podległej Ministrowi Sprawiedliwości, posiadającej własną strukturę organizacyjną⁷². Umieszczenie w tej strukturze jednoznacznie definiuje każdemu funkcjonariuszowi przełożonych. Zespołowi funkcjonariuszy określa podwładnych. Ponadto w sieci relacji społecznych funkcjonariusz jest młodszy, równy lub starszy stopniem, co w określonych okolicznościach precyzuje, kto i kiedy ma prawo do wydawania poleceń. Zobowiązuje też funkcjonariuszy do stosownego

[71] Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 5 października 2017 r. *w sprawie systemów penitencjarnych i warunków panujących w zakładach karnych* (2015/2062(INI), pkt 54, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0385_PL.pdf [dostęp: 14.05.2022]).

[72] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej* (Dz.U. 2022 r. poz. 2470, art.1).

postępowania⁷³. W końcu, funkcjonariusz może mieć kolegów, znajomych oraz przyjaciół.

W trakcie wykonywania obowiązków służbowych funkcjonariusz działu ochrony jest przełożonym osób pozbawionych wolności. Kategorie rozstrzygnięcie formalnie definiuje relacje z osadzonymi oraz zobowiązuje funkcjonariusza do określonego zachowania⁷⁴. W ten oto sposób funkcjonariusz zyskuje dyspozycję wpływania na zachowanie osadzonego. Z tej dyspozycji wynika obowiązek wyegzekwowania przewidzianego prawem zachowania osoby pozbawionej wolności.

Analiza społecznej rzeczywistości więzienia zyska na wartości, kiedy uwzględni się odniesienia do osób pozbawionych wolności. Założenie uzasadnia chociażby liczebność tej populacji oraz skłonności, zachowanie i postawy niektórych osadzonych. Przynajmniej część więźniów utylitarnie traktuje funkcjonariuszy. Skazani uwzględniają jednak przewidziane prawem możliwości poszczególnych funkcjonariuszy (na przykład uprawnienie do stosowania środków przymusu bezpośredniego). W swoich „przedsięwzięciach” szacują też własne (nieformalne) możliwości oraz kalkulują (i przewidują) zachowanie funkcjonariuszy.

W postępowaniu funkcjonariuszy SW, podobnie jak w zachowaniu pracowników i funkcjonariuszy innych organizacji, należy uwzględniać tzw. czynnik ludzki – nie zawsze wyeksponowany w sposób oczekiwany przez instytucję⁷⁵. Powszechnie akceptowany podział społeczności więzienia na funkcjonariuszy i osoby pozbawione wolności, choć kluczowy dla postępowania osób, nie jest bezwyjątkowym prognostykiem zachowania. Po części za sprawą ludzkiej natury – niejednokrotnie wyjątkowo

[⁷³] Regulamin Nr 1/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej, §12-19.

[⁷⁴] Regulamin Nr 1/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej, §9-11.

[⁷⁵] <https://www.prawo.pl/kadry/wydalenie-ze-sluzby-wieziennej-za-prywatne-kontakty-z-osadzonym,507204.html> [dostęp: 08.05.2022].

skomplikowanej. Natomiast więzienie to skupisko ludzi o znacząco zróżnicowanych dążeniach oraz postawach.

Przytoczone argumenty zdają się przekonywać, iż kategorię przetrwania odnoszącą się do rzeczywistości więziennej mogą być obciążone błędem. Sytuację komplikuje już sama zbiorowość osadzonych, która na przestrzeni lat wypracowała normy podkulturowe implikujące nierówność oraz wewnątrzgrupowe podziały. Dostrzega się również zróżnicowanie kompetencji społecznych oraz nieformalne wpływy pozostające w związku z nieformalną pozycją społeczną osób pozbawionych wolności. Na jednym krańcu kontinuum znajdują się wpływowe osoby o wysokim statusie (podkulturowi przywódcy, niektórzy uczestnicy zorganizowanych grup przestępczych, dobrze sytuowani), a na drugim osoby odrzucone przez społeczność więzienną (zdegradowani, poszkodowani). Orientacji w społecznym środowisku więzienia nie ułatwia ani rotacja osadzonych (przyjęcia/zwolnienia), ani względna zmienność w hierarchii więziennej, ani trudność rozpoznawania personalnych dążeń poszczególnych osadzonych. Nie należy również zapominać, iż niektórzy więźniowie „perfekcyjnie dostosowali się” do warunków panujących w więzieniach.

Zarysowana złożoność oraz zmienność społecznego środowiska wymaga od funkcjonariuszy ustawicznego monitorowania zachowania osadzonych oraz opartego na wiedzy i rozumieniu sytuacji społecznych kompetentnego wnioskowania. Poznawcza synteza powinna stanowić podstawę odpowiedzialnego postępowania. Działania wspierające się na empatii, samoświadomości, krytycznej ocenie własnych możliwości oraz wiedzy o tym, jak jest się postrzeganym. Są to ważne, choć nie wszystkie konteksty relacji społecznych. Niemniej jednak, nawet te wymienione, ujawniają zakres pożądanych kompetencji.

2.1.3. Społeczna przestrzeń zakładu karnego i aresztu śledczego a społeczne kompetencje funkcjonariuszy działu ochrony. Doniesienia z badań

Jak słusznie pisze Pieczywok, bezpieczeństwo człowieka pozostaje zależne nie tylko od złożonych uwarunkowań otoczenia, ale także od odczuć oraz umiejętności oceny i stopnia rozumienia tychże zachodzących w otaczającym świecie przemian oraz zdolności pokonywania odczuwanych trudności⁷⁶. Wiele sytuacji, jakich doświadcza człowiek, to po prostu wyzwania (zawierające komponent trudności lub niepewności), które można uczynić bezpiecznymi, mobilizując siły oraz wzmagając rozważne działania⁷⁷. Badacze dopatrują się poczucia bezpieczeństwa ontologicznego w relacjach międzyludzkich, podkreślając rolę wspólnoty umożliwiającej realizację bezpieczeństwa poprzez międzyosobnicze powiązania⁷⁸. Nawiązanie do relacji jako takich przenosi uwagę na związek pomiędzy bezpieczeństwem a codziennymi kontaktami funkcjonariuszy z osadzonymi – w tym rolę humoru. Jak wykazano, humorystyczne wymiany zdań umożliwiają funkcjonariuszom i osobom pozbawionym wolności czasowe odejście od ich pełnionych ról i spotkanie się w przestrzeni, w której w społecznie akceptowany sposób mogą nieoficjalnie przedstawić siebie jako niepowtarzalne jednostki ludzkie. W przestrzeni, w której na krótko mogą spotkać się jako równe sobie osoby. Badania wskazują, że umiejętne posługiwanie się humorem sprzyja kształtowaniu relacji, w tym unikaniu konfliktów oraz usprawnia codzienne interakcje pomiędzy przedstawicielami krańcowo różnych

[⁷⁶] A. Pieczywok, *Kulturowo-społeczne uwarunkowania edukacji dla bezpieczeństwa*, [w:] B. Wiśniewski (red.), *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, wyd. II uzup. i uaktualn., Szczytno 2018, s. 232-244.

[⁷⁷] W. Fehler, *Percepcja zagrożeń*, [w:] ibidem (uzup. i uaktualn., s. 30-38).

[⁷⁸] A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa 2002.

grup⁷⁹. Istota z pozoru mało ważnego humoru w sposób szczególny może ujawniać się w przypadku funkcjonariuszy, których pracę charakteryzuje mnogość powierzchownych kontaktów z osadzonymi (np.: doprowadzających, spacerowych, w pewnym stopniu oddziaływych). Ale także w sytuacjach konfliktowych, trudnych, kiedy „trafiony i błyskotliwy komunikat werbalny” sprowadza zagrożenie do bezpiecznej postaci. Niektórzy funkcjonariusze wypracowali sobie właściwy sposób komunikowania się z więźniami – kompilacja żartu, żargonu oraz pewnego luzu wpasowanego w klimat kontekstu sytuacyjnego, który im właśnie pozwala na formułowanie komunikatów, jakie w wykonaniu innych byłyby nieakceptowane przez skazanych.

Powyższe rozważania nie oznaczają akceptacji dla posługiwania się slangiem więziennym⁸⁰, wskazują jednak na istotny aspekt komunikacji werbalnej w więzieniu. Posługiwanie się językiem powinno służyć teź komunikacji, a nie zakłócać jej ani jej zrywać, ani teź narażać na śmieszność funkcjonariusza (ukazując zakres niekompetencji), ani prowokować osadzonego (tym samym narażać na niebezpieczeństwo funkcjonariusza) przez posługiwanie się słownictwem nie do zaakceptowania w danej sytuacji – zwłaszcza w obecności osadzonych.

W złożonym zagadnieniu komunikacji werbalnej skrywa się kwestia wiedzy, jaką powinien dysponować funkcjonariusz. Wiedza nabiera znaczenia, jeśli uwzględnimy skłonności oraz strategie osadzonych i implikacje wpływu społecznego. Niejako naturalnie nasuwa się pytanie o zakres przydatnej wiedzy o zachowaniu osadzonych.

Wydaje się, że niekwestionowane walory może mieć wiedza o skłonności osób pozbawionych wolności do ingracjacji – obserwowanej w codziennych relacjach z personelem jednostek i potwierdzonej

[⁷⁹] M.M. Nielsen, *On humour in prison*, *European Journal of Criminology*, 2011, 8 (6), s. 500-514. Retrieved from: https://www.academia.edu/17785522/On_Humour_in_Prison [dostęp: 16.05.2022].

[⁸⁰] <https://www.zpzdrowieniem.pl/blog/gamzac-grypsem-sloownik-gwary-wieziennej> [dostęp: 17.05.2022].

w badaniach⁸¹. Społeczność więzienia nie posługuje się tym określeniem (z niewielkim ryzykiem błędu można stwierdzić, iż sam termin jest jej raczej obcy), natomiast bez skrupułów posługuje się strategią skrywającą się pod tym pojęciem.

Czym zatem jest ingrაცja? Istotne ustalenia dotyczące ingrაცji poczynił Edward E. Jones, zwracając uwagę na zachowania podmiotu ukierunkowane na zwiększenie swojej atrakcyjności wobec drugiego człowieka⁸². Jones wprowadził do literatury przedmiotu termin „ingraticiation”, odnosząc go do

klasy zachowań strategicznych, które w sposób nieuprawniony (zakazany, nielegalny – illicitly) skierowane są na wywarcie wpływu na drugą osobę, w celu podniesienia atrakcyjności cech podmiotu⁸³.

Czy jednak rozpatrywanie ingrაცji jedynie w kategoriach nieprawości w pełni odzwierciedla istotę zjawiska? Zdaniem Zdzisława Chlewińskiego, zachowanie ingrაცyjne to niewątpliwa manipulacja, sprowadzająca się do przedmiotowego traktowania drugiego człowieka. Ingrაცjator wykorzystuje partnera interakcji do realizacji osobistych celów. Zdaniem Chlewińskiego, ta „inżynieria fasadowa” jest adresowana do osób znaczących, w jakiś sposób wpływowych, których decyzje mogą mieć poważne implikacje dla ingrაცjatora. Ingrაცjator jest reżyserem sprzedawanego wizerunku, często zafałszowanego, obliczonego na uzyskanie określonego efektu. Jakże często działania efektywnego⁸⁴. Skuteczność ingrაცji zwiększa spryt oraz wykorzystywanie kłamstwa

[⁸¹] Z. Nowacki, *Skłonność skazanych...*, op. cit., s. 123-145.

[⁸²] E.E. Jones, *Ingraticiation: A social psychological analysis*, Appelton-CenturyCrofts, New York 1964.

[⁸³] A. Olszewska-Kondratowicz, *Ingrაცja, czyli zachowania ukierunkowane na zwiększanie własnej atrakcyjności*, „Psychologia Wychowawcza” 1974, nr 5, s. 617-618.

[⁸⁴] Z. Chlewiński, *Ingrაცja, czyli „dobrowolny przymus”*. *Szkic psychologiczno-etyczny*, „Ethos” 1992, nr 2/3 (18/19), s. 207.

przez ingraccjatora. Kłamać można nie tylko słowem. Kłamstwo może ujawnić się w zachowaniu, w sposobie bycia, ale także w zaniechaniu działania. Stąd trudność jego rozszyfrowania⁸⁵.

Wyniki badań autora tego rozdziału ujawniają skłonność skazanych do ingraccji, a konkretnie do „wkradania się w łaski” oddziałowych (oraz wychowawców). Oddziałowi mają bezpośredni wpływ na realizację codziennych potrzeb, dysponują znaczącymi możliwościami w zakresie obserwacji ich zachowania i nasłuchu rozmów. Nie dziwi więc, że osoby pozbawione wolności wykazują znaczną gotowość do wykorzystywania niemoralnych strategii do zakłócenia obiektywnego postrzegania własnej osoby. W dążeniu do celu nie stawiają sobie żadnych moralnych ograniczeń. Liczy się tylko skuteczność. Więziennemu ingraccjatorowi sprzyja wiele okoliczności, jak choćby bezpośredni charakter ingraccji oraz niepoahamowana chęć uzyskania *czegoś*, ale także charakter relacji w instytucjach ingraccjogennych (jednostki penitencjarne do nich należą). Sprzyja również czas, którym dysponuje ingraccjator i który ułatwia wyszukiwanie podatnych na ingraccję funkcjonariuszy. Natomiast zbiorowość więzienna, nie dostrzegając zła w tej strategii, w pełni akceptuje jej stosowanie. Osoby pozbawione wolności najczęściej stosują kombinację dwu technik – „Podwyższanie Wartości Partnera i Własnej”, która wyjaśnia 29,05% wariacji. Wykorzystują także „Konformizm” – wyjaśniający 7,53% zmienności. Z powodzeniem posługują się również trzecim czynnikiem – „Manipulacją Własnym Wizerunkiem”, który jest kombinacją dwu technik, tj. konformizmu oraz podwyższania wartości własnej. Czynniki ten wyjaśnia 6,99% zmienności. Wyniki wskazują także na brak związku pomiędzy stosowaniem strategii ingraccji a przynależnością do podkultury gryperskiej⁸⁶. Dowiedziony brak związku zdaje się uzmysławiać brak jakichkolwiek skrupułów odnośnie do stosowania ingraccji.

[⁸⁵] Ibidem, s. 213.

[⁸⁶] Z. Nowacki, *Skłonność ...*, op. cit., s. 141-142.

Dążenie do odpowiedzi na postawione pytanie: O czym jeszcze powinien wiedzieć funkcjonariusz?, skłania do wskazania implikacji wpływu społecznego. Spośród wielu definicji wpływu społecznego niekwestionowane walory wydaje się posiadać definicja zaproponowana przez Bibba Latane (1981), zgodnie z którą „wpływ społeczny to jakakolwiek zmiana wywołana rzeczywistą bądź wyobrażoną obecnością innych ludzi”⁸⁷. Zgodnie z teorią B. Latané i jego współpracowników, niezależnie od mechanizmu, wpływ społeczny można charakteryzować liczbowo. Wpływ grupy na pojedynczego człowieka można wyrazić jako funkcję iloczynu: siły, z jaką grupa przekonuje tę osobę; bliskości wobec osoby i liczby osób wywierających wpływ⁸⁸.

Wzajemne wpływy społeczne w obrębie zbiorowości więziennej w postaci subkulturowej są faktem niezaprzeczalnym i pozostają w związku z poczuciem bezpieczeństwa oraz bezpieczeństwem osadzonych⁸⁹. Analiza zachowania osadzonych niejako wymusza uwzględnianie wpływów w obrębie samej zbiorowości osadzonych.

Natomiast osobliwość tegoż wpływu – uwikłanie w wiele zjawisk społecznych występujących w więzieniu, nie wykluczając relacji funkcjonariuszy działu ochrony SW z osobami pozbawionymi wolności – potwierdza potrzebę uwzględniania tegoż zjawiska w analizach dotyczących zachowania podmiotów relacji społecznych.

Okolicznością wręcz wymagającą uwzględnienia wpływu społecznego jest zaś koncepcja tzw. „ochrony dynamicznej”. Koncepcja opiera się na odmiennej od tradycyjnie pojmowanej relacji funkcjonariusza z osobą pozbawioną wolności. Skłonności niektórych osadzonych do ingracjacji i ich manipulacyjne tendencje inspirują do refleksji nad potencjalnością ulegania wpływom społeczności więziennej. Owa koncepcja, zdaniem

[⁸⁷] Podaję za: J. Grzelak, A. Nowak, *Wpływ społeczny*, [w:] J. Strelau (red.), op. cit., s. 187.

[⁸⁸] Podaję za: ibidem, s. 194.

[⁸⁹] Zob. Z. Nowacki, *Sense of security among inmates in polish prisoners and detention facilities*, „Journal of Security and Sustainability Issues” 2021, vol. 11.

autora tej części przedmiotowego raportu, stawia wysokie wymagania w zakresie społecznych kompetencji funkcjonariuszy.

Badając wpływ społeczny na skazanych i tymczasowo aresztowanych, wykazano, że wyszczególnione kategorie osób pozbawionych wolności w sposób zróżnicowany ulegają temuż wpływowi⁹⁰. Istotne ustalenia dotyczą działania reguł wpływu społecznego, tj.: Zaangażowania i Konsekwencji; Wzajemności; Autorytetu oraz Lubienia. Analizowano czas pobytu w izolacji więziennej oraz liczbę pobytów w tejże izolacji, a także zaangażowanie w realizację indywidualnych programów. Prezentując wyniki, uwzględniono przynależność do podkultury grypserskiej oraz zmienną – grupa własna. Rezultat zdaje się także przekonywać, że zachowaniami osób pozbawionych wolności rządzi zasada Maksymalizacji Interesu Własnego⁹¹.

Reasumując – powszechnie przyjmuje się, że wpływ społeczny jest zazwyczaj intencjonalny⁹². Ustalono również, że może być on także zupełnie nieoczekiwany⁹³, a nawet niepożądany⁹⁴. Eksperymenty, jak choćby te przeprowadzone przez S. Milgrama⁹⁵ oraz P.G. Zimbardo⁹⁶, znacząco wzbogaciły wiedzę o ludzkiej uległości. Dowiedziono, że ulegamy innym ludziom w stopniu znacznie większym, niż to wynikało

[⁹⁰] Zob. idem, *Wywieranie wpływu społecznego w warunkach izolacji więziennej*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010.

[⁹¹] Zob. ibidem, s. 86-89.

[⁹²] Zob. M. Kamińska-Feldman, *Indokryncja jako technika zmiany osobowości*, „Problemy” 1980, 420, s. 23-33.

[⁹³] Zob. F.H. Allport, *Social Psychology*, Houghton-Mifflin, Boston 1924.

[⁹⁴] Zob. R.B. Cialdini, *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001.

[⁹⁵] S. Milgram, *Behavioural study of obedience*, „Journal of Abnormal and Social Psychology” 1963, 67, 371-378, <https://www.demenzemedicina-generale.net/pdf/MilgramOriginalWork.pdf> [dostęp: 17.05.2022].

[⁹⁶] P.G. Zimbardo, *On the ethics of intervention in human psychological research: With special reference to the Stanford prison experiment*, „Cognition” 1973, nr 2, s. 243-256.

z pierwotnych założeń. Okazało się również, że przeżywane emocje mogą pozostawać w związku z ludzką uległością⁹⁷.

Potrzebę omówienia istotnych aspektów zjawiska wpływu społecznego oraz ingracjacji uzasadnia rola i specyficzny charakter kontaktów społecznych funkcjonariuszy działu ochrony. Tym bardziej że niejednokrotnie funkcjonariusz występuje samodzielnie, a skazani jako grupa. Świadomość, że istnieje realne ryzyko stania się obiektem wpływu społecznego, oraz umiejętność dostrzegania i rozpoznawania sygnałów inicjujących manipulację mogą uchronić funkcjonariusza przed skutkami bezpodstawnej uległości.

2.2. Zróżnicowanie w zakresie społecznej rzeczywistości więziennej

2.2.1. Zalety krajowych rozwiązań

Wśród zalet krajowych rozwiązań dotyczących systemu penitencjarnego należy wymienić ich jednolity ogólnokrajowy charakter. Obowiązuje jeden *Kodeks karny* oraz jeden *Kodeks karny wykonawczy*⁹⁸ (w niektórych systemach penitencjarnych nie jest to oczywiste). Standardy postępowania z osobami pozbawionymi wolności są jednolite w całym kraju i obowiązują wszystkich bez wyjątku funkcjonariuszy⁹⁹. Wykonywanie kary pozbawienia wolności i tymczasowy areszt, a zatem i funkcjonowanie jednostek penitencjarnych jest kontrolowane¹⁰⁰. Jakakolwiek

[⁹⁷] D. Doliński, *Psychologia wpływu społecznego*, Towarzystwo Przyjaciół Ossolineum, Wrocław 2000, s. 97-107.

[⁹⁸] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny* (Dz.U. 2022 r. poz. 1138 z późn. zm.); Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. z 2023 r. poz. 127).

[⁹⁹] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej* (Dz.U. 2022 r. poz. 2470).

[¹⁰⁰] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej* (Dz.U. 2022 r. poz. 2470, art.1, art.1a).

niechęć poddania się kontroli byłaby ewenementem na skalę kraju. Osoby pozbawione wolności mają przewidzianą prawem możliwość

składania wniosków, skarg i prośb organowi właściwemu do ich rozpatrzenia oraz przedstawiania ich, w nieobecności innych osób, administracji zakładu karnego, kierownikom jednostek organizacyjnych SW, sędziemu penitencjarnemu, prokuratorowi i Rzecznikowi Praw Obywatelskich¹⁰¹.

2.2.2. Wgląd w uwarunkowania i rozwiązania penitencjarne wybranych krajów Europy

Analiza postępowania z osadzonymi w zakładach karnych i aresztach śledczych Europy ujawnia różnicowanie w poszczególnych krajach. Natomiast w przypadku kilku krajów, jak chociażby Niemiec i Szwajcarii, zauważalny jest brak jednolitej krajowej strategii postępowania z osobami pozbawionymi wolności¹⁰².

W Niemczech, pomimo iż obowiązuje federalny *Kodeks karny wykonawczy*¹⁰³, istnieje możliwość jego zastępowania aktami prawnymi rangi ustawy (landowymi)¹⁰⁴. Przykładem klasycznego (tradycyjnego) podej-

[¹⁰¹] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. z 2023 r. poz. 127, art. 102 pkt 10).

[¹⁰²] D. Schmidt, *Polityka kryminalna w państwach niemieckojęzycznych w perspektywie karnej i penitencjarnej. Wybrane zagadnienia*, s. 412, https://www.researchgate.net/publication/321314306_Polityka_kryminalna_w_panstwach_niemieckojezycznych_w_perspektywie_karnej_i_penitencjarnej_Wybrane_zagadnienia/link/5a1codfdof7e9be37f9c29e9/download [dostęp: 21.05.2022].

[¹⁰³] Strafvollzugsgesetz vom 16. März 1976 (BGBl. I S. 581, 2088; 1977 I S. 436), das zuletzt durch Artikel 27 des Gesetzes vom 5. Oktober 2021 (BGBl. I S. 4607) geändert worden ist, <https://www.gesetze-im-internet.de/stvollzg/BJNR005810976.html> [dostęp: 19.03.2022].

[¹⁰⁴] *Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und der Jugendstrafe (Bayerisches Strafvollzugsgesetz – BayStVollzG)* Vom 10. Dezember 2007 (GVBl. S. 866) BayRS 312-2-1-J, https://www.gesetze--bayern-de.translate.google.com/Content/Document/BayStVollzG-10?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=pl&_x_tr_hl=pl&_x_tr_pto=op,sc [dostęp: 19.03.2022].

ścia do osób pozbawionych wolności są rozwiązania stosowane w Bawarii¹⁰⁵. Na przeciwległym biegunie niemieckiej polityki penitencjarnej znajdują się rozwiązania wypracowane w Hesji. To właśnie w tym landzie najczęściej obserwuje się próby modernizacji systemu penitencjarnego. Zgodnie z § 3 heskiego *Kodeksu karnego wykonawczego*, życie w więzieniu powinno być jak najbardziej zbliżone do ogólnych warunków. Należy jednak mieć na uwadze bezpieczeństwo i porządek instytucji. Podejmowane są czynności ukierunkowane na przeciwdziałanie szkodliwym skutkom pozbawienia wolności. Od samego początku pobytu w więzieniu osoba pozbawiona wolności ma być wspierana w dążeniu do życia na wolności bez przestępstw. Przy sporządzaniu Planu Wykonywania Kary uwzględnia się wymagania w zakresie opieki i traktowania więźniów, w szczególności w odniesieniu do wieku; niepełnosprawności, w tym upośledzenia umysłowego i psychicznego; płci i pochodzenia¹⁰⁶. Więźniowie powinni uczestniczyć w działaniach na rzecz ich integracji ze społeczeństwem. Należy zachęcać więźniów do współpracy¹⁰⁷. Na nowatorskie podejście do zagadnienia wykonywania kary pozbawienia wolności wskazuje także zdecydowanie szerszy niż w Bawarii zakres środków oddziaływania penitencjarnego wobec osób dorosłych¹⁰⁸.

W Szwajcarii podział kompetencji w kwestii penitencjarnej jest jeszcze bardziej złożony niż w Niemczech. Ów podział pozostaje w związku ze zróżnicowaniem historycznym, kulturowym oraz językowym poszczególnych regionów. Ze znacznym uproszczeniem można przyjąć, że pod względem administracyjnym szwajcarskie kantony mają znaczenie podobne do niemieckich landów. Tak jak w Niemczech landy,

[¹⁰⁵] *Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und der Jugendstrafe (Bayerisches Strafvollzugsgesetz – BayStVollzG)* Vom 10. Dezember 2007 (GVBl. S. 866) BayRS 312-2-1-J, art. 7, pkt 1-3, https://www-gesetze--bayern-de.translate.googleusercontent.com/Content/Document/BayStVollzG-10?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=pl&_x_tr_hl=pl&_x_tr_pto=op,sc [dostęp: 19.03.2022].

[¹⁰⁶] <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-StVollzGHE-V6IVZ>, § 3 pkt 1-4, [dostęp: 27.03.2022].

[¹⁰⁷] <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-StVollzGHE-V6IVZ>, § 4, [dostęp: 27.03.2022].

[¹⁰⁸] D. Schmidt, op. cit., s. 446.

tak w Szwajcarii kantony dysponują odrębnymi regulacjami wykonywania kary pozbawienia wolności¹⁰⁹. Co istotne, w szwajcarskim systemie prawnym brak jest aktu prawnego w rozumieniu *Kodeksu karnego wykonawczego*. Wykonywanie kary pozbawienia wolności reguluje szwajcarski *Kodeks karny* (art. 74-92; art. 372-380)¹¹⁰. Ustawodawca wyznacza filozofię wykonywania kary pozbawienia wolności. Na poszczególnych kantonach spoczywa obowiązek wykonywania orzeczonych kar i środków karnych¹¹¹, a ponieważ w Szwajcarii jest 26 autonomicznych kantonów – należy zakładać potencjalną możliwość funkcjonowania tyłuż systemów penitencjarnych. Na uwagę zasługuje też nastawienie władz kantonów, które cenią swoją niezależność – i niechętnie poddają się kontroli. Ani jeden kanton nie wprowadził systemu kontroli więzień, co ujawnia powszechny problem szwajcarskiego więziennictwa. Zróżnicowanie w rzeczywistości penitencjarnej poszczególnych kantonów nasilają ich możliwości finansowe oraz sytuacja gospodarcza¹¹².

Austriackim systemem karnym administruje Federalne Ministerstwo Sprawiedliwości, w którym wyodrębniono Dyрекcję Generalną ds. wykonywania wyroków i wykonywania środków związanych z pozbawieniem wolności. Dyрекcja Generalna odpowiada za zarządzanie strategiczne i operacyjne oraz administracyjny i techniczny organ nadzorczy w najwyższej instancji nad systemem karnym. W przypadku austriackiego więziennictwa, osoba przekraczająca mury więzienia podlega sztywno uregulowanemu rozkładowi dnia, jest zobowiązana do pracy i ma określone prawa i obowiązki wynikające z ustawy o więziennictwie. Celem systemu karnego jest osiągnięcie przez skazanego społecznie właściwej postawy życiowej. System więziennictwa ma zapobiegać powrotowi do

[¹⁰⁹] Ibidem, s. 417.

[¹¹⁰] Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (Stand am 1. September 2017), Schweizerische Eidgenossenschaft, Bundeskanzlei, Bern 2017, SR 311.0. [dostęp: 28.03.2022].

[¹¹¹] Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (Stand am 1. September 2017), Schweizerische Eidgenossenschaft, Bundeskanzlei, Bern 2017, SR 311.0., art. 372 [dostęp: 28.03.2022].

[¹¹²] D. Schmidt, op. cit., s. 419-420.

przestępstwa i wspierać więźnia w uznaniu jego przewinienia. Personel więzienny zwraca się do osadzonych w formie „Sie” („Pan”, „Pani”)¹¹³.

Na potrzeby obcokrajowców osadzonych w więzieniach w Danii opracowano w języku angielskim ogólne zasady pobytu w izolacji. Osadzeni mogą komunikować się z personelem w językach angielskim i niemieckim. W sytuacji braku kompetencji językowych więźnia dopuszcza się pomoc współosadzonego lub tłumacza spoza więzienia. Co do zasady, na decyzje duńskiej Służby Więziennictwa i Probacji nie można wnosić skarg do Duńskiego Departamentu Więziennictwa i Probacji. Możliwe jest jednak wnoszenie skarg dotyczących decyzji m.in. w kwestiach: umieszczenia w danym zakładzie karnym i przeniesienia; obliczenia okresu odbywania kary; kontroli osobistej osadzonego; cel karnych i cel przesłuchań; umieszczenia w celi bezpieczeństwa, użycia kajdanek i innych środków ochronnych; użycia siły; przepustek; potrąceń; konfiskaty oraz zwolnienia warunkowego¹¹⁴.

Nawet pobieżny (ze względu na rozmiar opracowania) wgląd w funkcjonowanie systemów penitencjarnych innych państw Europy wskazuje na odmienność wobec krajowych rozwiązań. Czasami owe odrębności są na tyle istotne, że prawdopodobnie przełożą się na wymagania w zakresie kompetencji społecznych funkcjonariuszy więzień. Należy również przewidywać, iż charakter populacji więziennej (obecność obcokrajowców z obcych kulturowo rejonów, np. Azji i Afryki) będzie modyfikował zakres kompetencji społecznych funkcjonariuszy działu ochrony. Nie chodzi tu jedynie o kompetencje językowe. Niezwykle istotna może być także umiejętność odczytywania oraz interpretacji sygnałów pozawerbalnych i mowy ciała osadzonych – zwłaszcza w sytuacji utrudnionej komunikacji językowej. Niezwykle pożądana może być wiedza

[¹¹³] https://www-oesterreich-gv-at.translate.google/themen/dokumente_und_recht/strafrecht/7/1/Seite.2460313.html?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=pl&_x_tr_hl=pl&_x_tr_pto=sc [dostęp: 30.03.2022].

[¹¹⁴] Informacja o odbywaniu kary pozbawienia wolności, <https://www.kriminalforsorgen.dk/wp-content/uploads/2018/10/afsoning-polsk.pdf> [dostęp: 19.05.2022].

o zachowaniach oraz gestach nieakceptowanych przez obcokrajowców, które mogą zaburzać komunikację lub wywoływać agresję. Świadomość odmienności kulturowej oraz implikacje tejże odmienności powinny znaleźć odzwierciedlenie w bezpośrednich relacjach społecznych.

Wydaje się jednak, że obecność obcokrajowców w więzieniach nabiera wyjątkowego charakteru, kiedy mocno eksponując komponent odmienności kulturowej, ujawnia się w postaci radykalizacji postaw religijnych. Zjawisko istniejące już w wielu więzieniach Europy – radykalizacja postaw religijnych wyznawców islamu. Problemy implikowane radykalizacją osób pozbawionych wolności już obecnie stanowią wyzwanie dla funkcjonariuszy wielu więzień w Wielkiej Brytanii¹¹⁵ oraz Francji¹¹⁶ i Niemiec¹¹⁷. Dlatego też nie można z całą pewnością wykluczyć, że w przyszłości także krajowe więzienia staną się obiektem zainteresowania islamistów.

Podniesienie kwestii obcokrajowców w więzieniach przenosi uwagę na kompetencje, które są przydatne w niemal każdej relacji interpersonalnej, a których posiadanie w przypadku kontaktów z osobami z odmiennych kulturowo regionów może być wręcz nieodzowne, a mianowicie umiejętność rozpoznawania emocji oraz nastroju innych.

[¹¹⁵] <https://www.piotrskarga.pl/strach-i-wygoda---glowne-przyczyny-konwersji-na-islam-w-brytyjskich-wiezieniach-5352,i.html> [dostęp: 21.05.2022].

[¹¹⁶] <http://www.elaph.com/Web/Politics/2008/9/370124.htm> [dostęp: 02.04.2014], podaję za: J. Guź, *Muzułmanie i neofici muzułmańscy – zagrożenie dla Europy Zachodniej czy szansa na pokojowe współżycie? Wprowadzenie do zagadnienia*, [w:] M. Sadowski, A. Spychalska, K. Sadowa (red.), *Acta Erasmiiana VI. Ze studiów nad prawem, administracją i ekonomią*, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014, s. 257-258.

[¹¹⁷] <https://www.dw.com/pl/niemcy-personel-wi%C4%99zienny-zaniepokojony-ro%C5%9Bnie-liczba-islamskich-ekstremist%C3%B3w/a-42673267> [dostęp: 21.05.2022].

O znaczeniu nastroju¹¹⁸ jako cennym źródle informacji o osobie przesądza łatwa obserwowalność, niezależność od postawy (osadzonego) wobec administracji zakładu karnego oraz jego gotowości i woli współdziałania w oddziaływaniu wychowawczym. Potencjalna obiektywność nastroju jako nośnika informacji o stanie psychicznym osoby pozbawionej wolności utwierdza w przekonaniu o jego poznawczej wartości. Obniżony nastrój może sygnalizować problemy, niezaspokojenie potrzeb, przeżywane emocje oraz zmianę pozycji społecznej w więziennej społeczności.

Wyniki badań własnych ujawniły, że im wyższe jest wykształcenie, tym gorszy jest „Nastrój” przebywających po raz kolejny w izolacji więziennej uczestników podkultury grypserskiej ($N=48$, $r_{\text{rho Spearmana}} = -0,314$, $p < 0,01$). Rezultat może oznaczać, że wyższy poziom wykształcenia umożliwia osadzonym bardziej świadome postrzeganie kontekstu sytuacyjnego izolacji więziennej oraz implikacji więziennego bytu, co raczej nie wzbudza dobrego nastroju. Na uwagę zasługuje także wynik wskazujący, że im bardziej liczna jest cęła mieszkalna, tym gorszy jest „Nastrój” przebywających po raz kolejny w izolacji więziennej uczestników podkultury grypserskiej ($N=48$, $\tau\text{-}b$ Kendalla $= -0,229$, $p < 0,05$)¹¹⁹. Wymowny jest też wynik wskazujący, że osadzeni po raz pierwszy w celi przejściowej i przebywający w niej kolejny raz nie różnią się wynikiem w odniesieniu do czynnika „Nastrój”. Analiza różnic nieparametrycznym testem rangowym U Manna–Withneya wykazała, że osadzeni po raz pierwszy ($N=195$) i kolejny ($N=188$) w celi przejściowej uzyskali podobne

[¹¹⁸] Jak podaje R.J. Larsen, nastrój stanowi jeden z podstawowych wyznaczników dobrostanu psychicznego jednostki i warunkuje jej zdrowie psychiczne, R.J. Larsen, *Toward a Science of Mood Regulation*, „Psychological Inquiry” 11 (3), s. 129–141.

[¹¹⁹] Z. Nowacki, *Nastrój osób pozbawionych wolności. Refleksja w kontekście oddziaływania wychowawczego*, [w:] S. Grzesiak (red.), *Psychopedagogiczne konteksty wykonywania kary pozbawienia wolności*, Wydawnictwo DiG. Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, Warszawa 2020, s. 166–171.

wyniki ($U=18022,500$, $Z=-0,289$)¹²⁰. Dopełnieniem prezentowanych wyników jest rezultat porównania międzygrupowego w skali „Nastroj” pomiędzy osadzonymi w celi przejściowej a osadzonymi w „typowej” celi mieszkalnej. W tym celu wykorzystano wyniki badania „Nastroju” osadzonych w ramach pracy badawczej dotyczącej skłonności skazanych do ingracjacji¹²¹. Przebywający w celi przejściowej ($N=383$, $M=-0,6057$, $SD=1,96665$) uzyskali gorsze wyniki w skali „Nastroj” niż osadzeni w celi mieszkalnej ($N=501$, $M=0,3593$, $SD=1,72124$)¹²². Wartość uzyskanego rezultatu badawczego ujawnia zestawienie go z wynikiem wskazującym, że osadzeni po raz pierwszy i kolejny w celi przejściowej nie różnią się wynikami w analizowanej skali „Nastroj”. Badania własne, zaświadcza-
jąc o obniżonym „Nastroju” w okresie przejściowym kary pozbawienia wolności, wskazują, że nawet doświadczenie uprzedniego pobytu w wię-
zieniu nie powstrzymuje obniżenia nastroju człowieka.

Refleksję odnoszącą się do nastroju (osadzonych w krajowych więzie-
niach) w tym miejscu opracowania uzasadnia jego szczególne znaczenie dla przebiegu relacji społecznych (a zatem posiadania kompetencji spo-
łecznych) w niektórych więzieniach innych krajów (z racji znacznej obec-
ności cudzoziemców). To jest takich, które z powodu barier językowych
nie wykorzystują w pełni komunikacji językowej. A zatem, zachodzi
konieczność poszukiwania informacji innymi dostępnymi kanałami.

2.3. Słabe strony krajowych rozwiązań

Czynnikiem mogącym pozostawać w związku z bezpieczeństwem osób
przebywających na terenie jednostek penitencjarnych może być nie-
wystarczająca liczba funkcjonariuszy. W Służbie Więziennej brakuje

[¹²⁰] Z. Nowacki, *A sense of safety prisoners detained in holding cells of peniten-
taries and remand centers*, „Journal of Security and Sustainability Issues”
2021, vol. 11, s. 417.

[¹²¹] Zob. idem, *Skłonność...*, op. cit.

[¹²²] Idem, *A sense of safety...*, op. cit., s. 417.

przede wszystkim funkcjonariuszy w pionie ochronnym¹²³, co wiąże się z nadmiernym obciążeniem tych wykonujących powierzone obowiązki. Natomiast czynnik ludzki jest niezwykle wrażliwym elementem systemów bezpieczeństwa.

Niedobór funkcjonariuszy może mieć wpływ na bezpieczeństwo w jednostce nie tylko w trakcie jego występowania (przemęczenie, stres zmniejszają sprawność działania człowieka oraz zwiększają ryzyko popełnienia błędu). Ale także po jego uzupełnieniu – w jednostce pojawia się większa, niż wynikałoby to z naturalnej wymiany, liczba funkcjonariuszy, którzy z oczywistych powodów przez pewien czas nie mają wystarczających kompetencji społecznych. „Zakłócona pokoleniowa” wymiana funkcjonariuszy może wiązać się z procesem ich socjalizacji oraz nabywania kompetencji oczekiwanych w służbie. Ale także czasowo przekładać się na bezpieczeństwo osób przebywających na terenie jednostki penitencjarnej. Brak kompetencji społecznych u funkcjonariuszy dopiero rozpoczynających swój rozwój zawodowy może pozostawać w związku z: niewłaściwą oceną faktów oraz interpretacją zachowania osadzonych, nieadekwatnym do sytuacji działaniem lub zaniechaniem działania oraz nieprofesjonalnym udziałem w obiegu informacji.

Kompetencje społeczne funkcjonariuszy działu ochrony mogą łączyć się z bezpieczeństwem funkcjonariuszy innych działów, ale pozostających w kontakcie z osobami pozbawionymi wolności. Przenikliwość w zakresie osobistego bezpieczeństwa predestynuje do dostrzegania postępowania innych, które może stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa osób przebywających na terenie jednostki penitencjarnej.

[¹²³] <https://sw.gov.pl/praca-oferta/zaklad-karny-w-goleniowie-oferta-zatrudnienia-w-jednostkach-podstawowych-okregu-koszalinskiego> [dostęp: 11.03.2022]; <https://sw.gov.pl/praca-oferta/areszt-sledczy-w-gdansk-straznik-dzialu-ochrony-as-gdansk> [dostęp: 11.03.2022]; <https://www.sw.gov.pl/assets/96/56/23/ec5f1a5065051224d4d67bbd6a876b5f76cc4314.pdf> [dostęp: 11.03.2022]; <https://sw.gov.pl/praca-oferty/okregowy-inspektorat-sluzby-wieziennej-w-warszawie> [dostęp: 11.03.2022].

Spoleczna dojrzałość powinna umożliwić funkcjonariuszowi działu ochrony wskazanie niedociągnięcia w sposób możliwy do przyjęcia przez starszego, a może nawet przełożonego. Sposób przyjęcia wskazania „niedociągnięcia” przez innego funkcjonariusza ujawnia w jakimś stopniu zakres jego kompetencji społecznych.

2.4. Szanse adaptacyjno-implikacyjne rozwiązań stosowanych w innych systemach penitencjarnych

2.4.1. Ochrona dynamiczna

Koncepcja ochrony dynamicznej¹²⁴ wspiera się na inaczej niż obecnie zdefiniowanej w Polsce relacji funkcjonariusz–osoba pozbawiona wolności. A zatem punktem wyjścia koncepcji jest relacja z drugim człowiekiem¹²⁵. Należy milcząco zakładać, niepowierzchowna relacja, co stawia przed podmiotami relacji określone wymagania. Funkcjonariusz, aby „wejść w relację” z osobą pozbawioną wolności, powinien dysponować wystarczającymi możliwościami organizacyjnymi oraz stosownymi kompetencjami społecznymi. Natomiast osoba pozbawiona wolności powinna „odpowiedzieć” gotowością wejścia w oczekiwaną relację oraz być skłonna do wprowadzenia zmian w obrębie osobistego systemu postaw. Wysokie wymagania dotyczą subtelnej sfery natury człowieka. Trzeba zaś wiedzieć, że zachowanie człowieka nie zawsze pozostaje w związku z jego postawami. Powyższa konstatacja przybliży

[¹²⁴] Zob. *Minimum standards for dynamic security training*, European Penitentiary Training Academies, Hague 2021, https://www.epta.info/wp-content/uploads/2021/03/EPTA_04_SIG2-Minimum_Standards_EN_def.pdf [dostęp: 28.05.2022]; A.K. Kvernvik, E. Bagreeva, *How to transform a static security prison into a dynamic organism for change and growth*, [w:] F. Focquaert, E. Shaw, B.N. Waller (red.), *The Routledge handbook of the philosophy and science of punishment*, Routledge Taylor & Francis Group, London 2020, s. 377-387.

[¹²⁵] Zob. <https://www.epta.info/topics/dynamic-security/> [dostęp: 25.05.2022].

funkcjonariuszowi zadanie o fundamentalnym znaczeniu – odczytanie rzeczywistych intencji osadzonego.

Prawidłowe wdrożenie, i dalej, funkcjonowanie tej koncepcji do zapewnienia bezpieczeństwa zależne jest od postaw funkcjonariuszy wobec samej koncepcji oraz stopnia ich wykszolenia i wiedzy. Wiedzy nie tylko dotyczącej ochrony dynamicznej, ale także ochrony pasywnej oraz znajomości prawa. Funkcjonariusze realizujący koncepcję ochrony dynamicznej powinni być bardzo dobrze wykszoleni – nie może też być ich zbyt mało¹²⁶.

2.5. Zagrożenia adaptacyjno-implikacyjne stosowanych rozwiązań

2.5.1. Obszar zasobów materialnych

Kształtowanie i utrzymywanie relacji z osobami pozbawionymi wolności w zakresie i na poziomie gwarantującym realizację założeń koncepcji ochrony dynamicznej wymaga spełnienia szerokiego zakresu wymagań. Owe wymagania dotyczą także fizycznej przestrzeni więzienia. Krajowa norma minimalnej powierzchni celi mieszkalnej przypadającej na jednego osadzonego, należąca do najniższych w Europie, jest raczej zbyt mała. Natomiast zatłoczenie i zagęszczenie cel mieszkalnych nie jest okolicznością sprzyjającą realizacji założeń ochrony dynamicznej.

Kluczową kwestią jest również adekwatna do potrzeb infrastruktura (pomieszczenia, obiekty). Baza lokalowa powinna umożliwić na właściwym poziomie realizację potrzeb osób pozbawionych wolności oraz prowadzenie specjalistycznych oddziaływań¹²⁷. Czy owa baza jest możliwa do urzeczywistnienia w każdym typie zakładu karnego w Polsce? Wątpliwości pojawiają się zwłaszcza w przypadku zakładów typu

[¹²⁶] *Minimum standards for dynamic security training...*, op. cit.

[¹²⁷] *Ibidem*.

zamkniętego oraz jednostek penitencjarnych oddanych do eksploatacji przed wieloma latami. Ponadto, liczba jednostek penitencjarnych w kraju posiadających zadowalającą infrastrukturę, jak np. Areszt Śledczy w Piotrkowie Trybunalskim, jest ograniczona. Natomiast infrastruktura obejmująca halę sportową, boisko na świeżym powietrzu, bibliotekę, nowoczesną salę komputerową oraz stosowną do potrzeb liczbę świetlic zdaje się wyznaczać postulowany standard kompleksu przeznaczonego do realizacji założeń ochrony dynamicznej.

2.5.2. Zagrożenia implikowane czynnikiem ludzkim

Występowanie czynnika ludzkiego oznacza, że osoby oraz grupy ludzi funkcjonujące w organizacji, oprócz realizacji statutowych zadań i obowiązków, realizują własne prywatne cele oraz dążenia. Działanie tegoż czynnika może ujawnić się w postaci zachowania niezgodnego z intencją ustawodawcy oraz oczekiwaniami instytucji wobec funkcjonariusza. Ale także zaniechania wymaganego działania. Kontrola tak pojmowanego czynnika ludzkiego jest niełatwa.

Wydaje się, że powodzenie koncepcji ochrony dynamicznej w znaczącym stopniu będzie zależało od rzeczywistych możliwości zaangażowanych w przedmiotowe relacje funkcjonariuszy oraz ich kompetencji społecznych. A zatem już na wstępie dostrzega się, że idei nowej koncepcji nie sprzyja liczba wakatów w działach ochrony SW. Czynniki obiektywnie dostrzegany i dokładnie mierzalny. Trudniej zdiagnozować kompetencje społeczne funkcjonariuszy. Stąd większa przydatność rozważań nad oczekiwaniami w zakresie: wiedzy, praktycznych umiejętności, podatności na wpływy innych, umiejętności wpływania na postawy i zachowania innych oraz osobowościowych właściwości funkcjonariuszy) niż nad stanem obiektywnym. W opracowaniu podniesiono kwestię wpływów społecznych, ingracji, manipulacji, podatności na wpływy innych. Znaczenie tych czynników, ważne w przypadku tradycyjnego definiowania relacji funkcjonariusz–osadzony, jest zdecydowanie większe w sytuacji relacji kształtowanej w oparciu o wartości, które

niekoniecznie są cenione przez osobę pozbawioną wolności (otwartość, zaufanie, etyczne zachowanie).

2.5.3. Procesy o charakterze globalnym

Zagrożenia mogą być także implikowane pojawieniem się w więzieniach osób pochodzących z diametralnie odmiennych kręgów cywilizacyjnych. Odmienności społeczno-kulturowe i etniczne oraz językowe mogą sprawiać, że dotychczasowo stosowane strategie rozpoznawania osób, atmosfery i nastroju mogą okazać się niewystarczające.

W przyszłości źródłem potencjalnych zagrożeń w krajowych jednostkach penitencjarnych może być radykalizacja postaw religijnych wyznawców islamu. W niektórych więzieniach Francji, Niemiec i Wielkiej Brytanii zagrożenia ze strony islamistów ujawniły się już w przeszłości i nadal są doświadczane.

Przeprowadzona analiza nie wyczerpuje złożonej problematyki znaczenia kompetencji społecznych dla bezpieczeństwa funkcjonariuszy działu ochrony SW. Potrzebę wysokich kompetencji uzasadnia zjawisko wpływu społecznego, pochodzącego od osób i grup funkcjonujących w społecznej przestrzeni więzienia. Na funkcjonariuszy działu ochrony mogą wpływać także osoby przybywające na widzenia oraz byli więźniowie. Niejednokrotnie wpływy są wielopłaszczyznowe oraz mogą być niezwykle złożone i skomplikowane. W opracowaniu zasygnalizowano możliwość wpływów nieformalnych oraz wymowę tak zwanego czynnika ludzkiego. Całość zespalają indywidualne cechy człowieka, w tym jego podatność na wpływy innych.

Kompetencje społeczne funkcjonariusza działu ochrony ujawniają się we współdziałaniu z osobami należącymi do tak zwanej grupy własnej. Starszymi, równymi stopniem, młodszymi, podwładnymi oraz pełniącymi służbę w innych działach. Motywowana wewnętrznie potrzeba podnoszenia kompetencji może być inspirowana percepcją własnego rozwoju zawodowego. Dotychczasowego, ale i oczekiwanego. Indywidualnego systemu postaw, ale też aktywowanych emocji. Dostrzega się,

że zachowanie człowieka jest wypadkową wielu zmiennych. Zmiennych, które mogą zwrotnie na siebie oddziaływać.

Potrzebę posiadania wysokich kompetencji społecznych uzasadnia także dynamika zdarzeń, które mogą wystąpić w Służbie Więziennej, oraz konieczność odpowiedzialnego podejmowania decyzji i adekwatnego działania. Stawiane wymagania mogą implikować koszty psychologiczne. Podniesione argumenty przekonują, że kompetencje społeczne mogą się przekładać na bezpieczeństwo funkcjonariuszy działu ochrony SW.

3. Systemowe uwarunkowania realizacji aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Wprowadzenie

Służba Więzienna jest jednym z filarów wewnętrznego bezpieczeństwa państwa. Realizuje szereg istotnych zadań, m.in. chroni społeczeństwo przed sprawcami przestępstw osadzonymi w jednostkach penitencjarnych. Podstawą funkcjonowania tej nowoczesnej formacji – co wielokrotnie podkreślano przy okazji obchodów 100 rocznicy jej powołania – jest kompetentna i wykształcona kadra, stawiająca na swój samorozwój. Kadra, która w sposób profesjonalny, praworządny i zgodny z trendami obowiązującymi we współczesnej myśli nauk społecznych realizuje kodeksowe cele kary pozbawienia wolności.

Służba Więzienna aktualnie jest w przełomowym momencie istnienia, przechodzi kompleksową modernizację, która w znacznym stopniu zmienia środowisko pracy funkcjonariuszy oraz pracowników formacji. Determinuje to konieczność podnoszenia kwalifikacji i dostosowywania posiadanych przez personel umiejętności do nowych warunków. Znaczenie edukacji w więziennictwie permanentnie wzrasta, ponieważ realizuje ono coraz to nowe zadania¹²⁸. Współcześnie Służba Więzienna nie spełnia w społeczeństwie wyłącznie – jak to miało miejsce w przeszłości – funkcji izolacyjnej, ale również funkcje: socjalno-bytową, ekonomiczną,

[¹²⁸] M. Lewandowski, *Zadania Służby Więziennej na rzecz bezpieczeństwa państwa – kierunki zmian*, „Wiedza Obronna” 2019, nr 1-2 (266-267).

gospodarczą i resocjalizacyjną¹²⁹. Szczególnie dużego znaczenia nabiera to w kontekście szkolenia i doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony, którzy realizując zadania ochronne, muszą patrzeć szerzej, uwzględniając interdyscyplinarność penitencjarystyki.

Należy w tym kontekście zadać pytanie: Czy Służba Więzienna posiada potencjał umożliwiający zaspokojenie aspiracji edukacyjno-zawodowych swych członków? W niniejszym podrozdziale podjęto próbę diagnozy możliwości wewnętrznego systemu szkolenia formacji oraz oceny rozwiązań umożliwiających zdobywanie wiedzy, umiejętności i nowych kompetencji przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej poza służbą.

3.1. Przedmiot podrozdziału – diagnoza stanu

Aspiracje determinują wysiłek podejmowany w różnych obszarach życia (m.in. edukacji) do osiągnięcia określonych celów. Są rezultatem przyjętej hierarchii wartości oraz tego, w jaki sposób postrzega się otaczający świat i zjawiska w nim zachodzące. Z punktu widzenia funkcjonowania organizacji, jaką jest Służba Więzienna, interesujące poznawczo jest to, w jaki sposób i w jakim stopniu aspiracje oddziałują na sprawność jej działania, jak duży wysiłek edukacyjny są w stanie podjąć funkcjonariusze działu ochrony, aby osiągnąć stan rzeczy, na którym im zależy, a w szczególności jakie istnieją mechanizmy zaspokajania tych aspiracji w Służbie Więziennej.

3.1.1. Pojęcie aspiracji i kryteria ich podziału

Rozważania na gruncie nauki, w przedmiocie aspiracji, są prowadzone przez przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych, m.in.: pedagogiki,

[¹²⁹] M. Porowski, *Funkcje administracji penitencjarnej*, [w:] B. Hołyst (red.), *Problemy współczesnej penitencjarystyki w Polsce*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1984, s. 138-151.

psychologii i socjologii. Jest to powodem ich zróżnicowanego definiowania. W pedagogice, jak wskazuje Mirosław Dyrda, pojęcie aspiracji może zostać zdefiniowane jako „dążenie do czegoś, pragnienie osiągnięcia czegoś (najczęściej w odniesieniu do ambitnych zamierzeń, celów, ideałów życiowych)”¹³⁰. W psychologii aspiracje przedstawia się jako „chęć do osiągnięcia wyznaczonych sobie celów, pragnienie realizacji istotnych wartości, takich jak różnego rodzaju światopoglądowe oraz ideały życiowe”¹³¹. Z kolei w ujęciu socjologicznym aspiracje traktowane są jako „zespół celów wyznaczonych przez hierarchię osoby, które dany człowiek jest w stanie zaakceptować, a także opisuje je jako istotne i które decydują o jego planach życiowych”¹³².

Podziału aspiracji dokonuje się za pomocą różnych kryteriów, m.in.: poziomu występowania aspiracji, relacji do możliwości, związku z działaniem, okresu realizacji, ruchliwości, związku ze świadomością, ukierunkowania na stan lub przedmiot, treść.

Poziom występowania aspiracji: aspiracje wysokie, przeciętne, niskie. Jeżeli wykonanie określonego zadania jest trudne – wówczas mówimy o aspiracjach wysokich, przy zadaniu o średnim stopniu trudności – o aspiracjach przeciętnych, przy zadaniu o małym stopniu trudności – o aspiracjach niskich¹³³.

Relacja do możliwości pozwala wyróżnić aspiracje: zawyżone, adekwatne (realistyczne), zaniżone. Podział ten bierze pod uwagę fakt, że każda jednostka posiada indywidualne, sobie tylko właściwe możliwości, od których zależy efektywność jej dążenia do osiągnięcia celu działania.

[¹³⁰] J. Borkowski, M. Dyrda, L. Kanarski, B. Rokicki, *Człowiek w organizacji*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2001, s. 15.

[¹³¹] E. Narkiewicz-Niedbalec, *Uczestnictwo w kulturze i aspiracje życiowe młodzieży szkolnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Tadeusza Kotarbińskiego, Zielona Góra 1997, s. 80.

[¹³²] A. Janowski, *Aspiracje młodzieży szkół średnich*, PWN, Warszawa 1958, s. 12.

[¹³³] M. Piotrowska-Trybull, T. Majewski, M. Strzoda, *Wpływ aspiracji zawodowych na przebieg realizacji fazy „kontrola” w cyklu decyzyjnym procesu dowodzenia wojskami*, praca naukowo-badawcza pt. „ASPIRACJE”, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2008, s. 68.

Na możliwości te składają się: zdolności, umiejętności, a także sprawność psychofizyczna¹³⁴.

Ze względu na związek z działaniem wyróżniamy aspiracje działaniowe i życzeniowe. Wyodrębnienie ich opiera się na rozróżnieniu celów idealnych i celów działania. Cel idealny to rezultat, który dany osobnik pragnąłby osiągnąć. Ponieważ zdaje on sobie sprawę, że osiągnięcie tego celu przekracza jego możliwości, dlatego przyjmuje realny cel działania, który zamierza realizować¹³⁵.

Okres realizacji: aspiracje aktualistyczne, perspektywistyczne. Aspiracje aktualistyczne to zamierzenia, które mogą być zrealizowane w bliskiej przyszłości za pośrednictwem czynności wykonywanych w określonej sytuacji. Z kolei aspiracje perspektywistyczne są to zamierzenia dotyczące przyszłych osiągnięć lub przyszłych wyników działania¹³⁶.

Kryterium podziału ze względu na ruchliwość występuje w zakresie aspiracji perspektywistycznych. Można wyróżnić aspiracje o ruchliwości poziomej i pionowej. Kryterium podziału jest tu ilość i jakość zmian pożądaných lub zamierzonych w stosunku do aktualnego stanu. Pozioma ruchliwość aspiracji może wiązać się z poziomą zmianą rozmieszczenia w strukturze organizacji. Ten rodzaj aspiracji dotyczy bezpośrednio udziału w realizowaniu procesów zespołowych lub organizacyjnych. Wynika z konieczności współdziałania z innymi osobami lub podmiotami. Natomiast pionowa ruchliwość dotyczy – awansu, zmiany prestiżu zawodowego, rozszerzenia uprawnień zawodowych itp. Może się wiązać z pionową zmianą rozmieszczenia w strukturze organizacji¹³⁷.

Ze względu na kryterium związku aspiracji ze świadomością możemy wyróżnić dwa rodzaje aspiracji: uświadomione, latentne. Pierwsze z nich dotyczą celów, jakie dana osoba pragnie lub zamierza osiągnąć, zaś kolejne to aspiracje, które nie są uświadomione. O ich istnieniu

[¹³⁴] Ibidem.

[¹³⁵] Z. Skorny (red.), *Mechanizmy funkcjonowania aspiracji*, „Prace Psychologiczne” (Wrocław), t. 13, 1980, s. 9.

[¹³⁶] Ibidem, s. 12.

[¹³⁷] M. Piotrowska-Trybull, T. Majewski, M. Strzoda, op. cit., s. 70.

wnioskujemy pośrednio na podstawie wypowiedzi dotyczących celów, ideałów, aprobowanych wartości¹³⁸.

Aspiracje można także podzielić ze względu na stan lub przedmiot, a mianowicie: ukierunkowane na osiągnięcie pewnego stanu, ukierunkowane na przedmiot. Celem pierwszych może być np. ukończenie danego kierunku studiów, zaś drugich – posiadanie jakiegoś przedmiotu, np. samochodu służbowego bądź własnego gabinetu¹³⁹.

Ze względu na treść aspiracji można wyróżnić szereg aspiracji: ludyczne, edukacyjne, zawodowe, szkolne, prestiżu społecznego, stanu posiadania, rekreacyjne, inne¹⁴⁰.

3.1.2. Obecne rozwiązania organizacyjno-prawne w zakresie realizacji aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Funkcjonariusze i pracownicy Służby Więziennej w myśl art. 27 Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej*¹⁴¹

powinni wykazywać się odpowiednim przygotowaniem ogólnym i zawodowym oraz wysokim poziomem moralnym, systematycznie dokształcać się i podnosić kwalifikacje zawodowe.

Niewątpliwie to od ich wykształcenia i kwalifikacji w znacznym stopniu zależy bezpieczeństwo państwa. W tym kontekście nasuwa się pytanie o to, jakie warunki Służba Więzienna stwarza funkcjonariuszom do dokształcania się i podnoszenia kwalifikacji zawodowych?

Dla polskiego systemu penitencyjnego charakterystyczny jest wewnętrzny system szkoleń funkcjonariuszy i pracowników Służby

[¹³⁸] Ibidem, s. 71.

[¹³⁹] Ibidem.

[¹⁴⁰] Ibidem.

[¹⁴¹] Dz.U. z 2022 r. poz. 2470.

Więziennej, realizowanych w Szkole Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości, Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kulach, ośrodkach szkolenia Służby Więziennej i ośrodkach doskonalenia kadr Służby Więziennej. Zgodnie z art. 43a Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej*¹⁴² kształcenie funkcjonariuszy i pracowników obejmuje: „(1) szkolenia wstępne, zawodowe i specjalistyczne, (2) doskonalenie zawodowe, (3) studia i studia podyplomowe na Uczelni”. W myśl art. 43c przywołanej ustawy podstawę realizacji szkoleń stanowią programy szkoleń, które określa Dyrektor Generalny Służby Więziennej w drodze zarządzenia. Obecnie jest to uregulowane Zarządzeniem nr 61/18 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 20 XII 2018 roku „w sprawie programów szkolenia wstępnego, zawodowego i specjalistycznego w Służbie Więziennej dla funkcjonariuszy i pracowników”.

Szkoleniu wstępnemu podlegają wszyscy funkcjonariusze Służby Więziennej. Jest ono realizowane w trzech etapach¹⁴³:

- pierwszy etap – wstępna adaptacja zawodowa przed skierowaniem funkcjonariusza na kurs przygotowawczy. Okres wstępnej adaptacji zawodowej w przypadku funkcjonariuszy trwa 20 dni;
- drugi etap – stacjonarny kurs przygotowawczy realizowany z podziałem na specjalizację ochronną, pozaochronną oraz dla pracowników. Kurs przygotowawczy w przypadku funkcjonariuszy trwa 22 dni;
- trzeci etap – praktyka zawodowa realizowana w jednostce organizacyjnej, trwająca od 2 do 4 miesięcy.

Szkolenie zawodowe jest dedykowane funkcjonariuszom zależnie od przynależności do korpusu osobowego. Program szkolenia przewiduje część unitarną wspólną dla wszystkich uczestników szkolenia oraz

[¹⁴²] Ibidem.

[¹⁴³] Zarządzenie nr 61 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 20 grudnia 2018 roku *w sprawie programów szkolenia wstępnego, zawodowego i specjalistycznego w Służbie Więziennej dla funkcjonariuszy i pracowników*, załącznik nr 1, § 1.

część specjalistyczną właściwą obszarowi działania funkcjonariusza lub pracownika¹⁴⁴.

Szkolenia specjalistyczne przewidziane są dla członków personelu pełniących służbę lub pracujących na konkretnych stanowiskach służbowych albo dotyczą wybranych obszarów działania funkcjonariuszy i pracowników. Jako przykład szkolenia dla funkcjonariuszy działu ochrony można podać szkolenie specjalistyczne oddziałowych działów ochrony. Szkolenia specjalistyczne prowadzone są na różnych szczeblach, od centralnego, poprzez okręgowy, do zakładowych¹⁴⁵.

Doskonalenie zawodowe prowadzone jest przede wszystkim w formie kursów, warsztatów i konferencji. Jako przykład doskonalenia zawodowego dla funkcjonariuszy pełniących służbę w dziale ochrony można wskazać doskonalenie zawodowe dla pełniących służbę dowódców zmian z zakresu użycia środków przymusu bezpośredniego oraz czynności administracyjnych związanych z przyjmowaniem oraz zwalnianiem osadzonych w jednostkach penitencjarnych. Doskonalenie zawodowe jest odpowiedzią na bieżące zmiany i modyfikacje funkcjonowania różnych obszarów formacji. Ich tematykę i programy dopasowuje się do potrzeb, które wymuszają ciągłe ewaluowanie w wielu obszarach, od zmian w prawie, poprzez kwestie logistyczne, techniczne, sprzętowe, do rozwiązań i praktyk proceduralnych. Częstotliwość doskonalenia zawodowego jest uzależniona od bieżących potrzeb szkoleniowych w jednostkach organizacyjnych¹⁴⁶. Zgodnie z art. 43zg Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej*¹⁴⁷ doskonalenie zawodowe funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej jest organizowane

[¹⁴⁴] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej* (Dz.U. z 2022 r. poz. 2470 z późn. zm., art. 43o).

[¹⁴⁵] J. Werbiński, *Rodzaje szkoleń realizowanych w Służbie Więziennej*, [w:] T. Kośmider (red.), *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*, Wydawnictwo Episteme, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Kryminologii i Penitencjarystyki, Warszawa 2020, s. 17.

[¹⁴⁶] Ibidem, s. 18-21.

[¹⁴⁷] Dz.U. z 2022 r. poz. 2470.

jako: (1) doskonalenie centralne, (2) doskonalenie okręgowe, (3) doskonalenie zakładowe, (4) doskonalenie zewnętrzne. Funkcjonariusze i pracownicy uczestniczą w co najmniej jednej ze wskazanych form doskonalenia zawodowego nie rzadziej niż co 3 lata.

Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości prowadzi m.in. studia i studia podyplomowe. Ukończenie studiów pierwszego stopnia dla funkcjonariuszy w służbie kandydackiej, którzy ukończyli kurs przygotowawczy oraz uzyskali pozytywną opinię służbową, uprawnia do przystąpienia do egzaminu na pierwszy stopień w korpusie chorążych Służby Więziennej, natomiast po ukończeniu studiów drugiego stopnia – do egzaminu na pierwszy stopień w korpusie oficerów Służby Więziennej. Podobnie egzamin na pierwszy stopień w korpusie oficerów Służby Więziennej składają słuchacze studiów podyplomowych. Celem studiów i studiów podyplomowych prowadzonych w Szkole Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości jest przygotowanie absolwenta o profilu adekwatnym do potrzeb Służby Więziennej. Bardziej szczegółowego omówienia problematyki szkoleń w Służbie Więziennej dokonał Jakub Werbiński¹⁴⁸.

Podczas szkoleń, zgodnie z art. 43zq Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej*¹⁴⁹ funkcjonariusze i pracownicy otrzymują wsparcie w postaci bezpłatnego zakwaterowania i żywienia albo równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie, gdy rodzaj i warunki pełnienia służby lub pracy, lub względy techniczno-organizacyjne uniemożliwiają korzystanie z żywienia w ramach form kształcenia.

Oprócz wsparcia podczas udziału w szkoleniach w ramach wewnętrznego systemu szkoleń, dedykowanych funkcjonariuszom i pracownikom SW, istnieje również forma wsparcia dla niektórych osób podejmujących kształcenie w uczelniach wyższych innych niż Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości. W myśl art. 146 Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej* funkcjonariuszowi, który uzyskał

[¹⁴⁸] Zob. J. Werbiński, op. cit.

[¹⁴⁹] Dz.U. z 2022 r. poz. 2470.

zezwolenie na pobieranie nauki lub odbywanie studiów albo studiów podyplomowych i naukę tę pobiera lub odbywa studia albo studia podyplomowe, jak również funkcjonariuszowi, który uzyskał zezwolenie na złożenie wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora lub stopnia doktora habilitowanego, a także na odbycie aplikacji radcowskiej, legislacyjnej albo specjalizacji lekarskiej, udziela się płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze: (1) w każdym roku studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich oraz w każdym roku kształcenia w szkole doktorskiej – 21 dni; (2) w szkołach pomaturalnych lub na studiach podyplomowych – 14 dni w celu przygotowania się i złożenia egzaminu końcowego; (3) w celu przygotowania się do obrony rozprawy doktorskiej lub przygotowania się do kolokwium habilitacyjnego – 28 dni; (4) w celu przygotowania się i złożenia egzaminu po zakończeniu aplikacji legislacyjnej – 14 dni; (5) w celu przygotowania się i złożenia egzaminu radcowskiego albo specjalizacji lekarskiej – 30 dni.

3.1.3. Analiza w zakresie zaspokajania aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy służb penitencjarnych w innych państwach. Wybrane problemy

Niemal wszystkie państwa na świecie posiadają służby odpowiedzialne za wykonywanie kar izolacyjnych. Ich struktura, organizacja oraz realizowane przez nie zadania w sposób istotny jednak się od siebie różnią. Wynikają z tego również daleko idące różnice w zakresie sposobu szkolenia wchodzących w ich skład funkcjonariuszy i pracowników. W niniejszym podrozdziale zaprezentowano w sposób syntetyczny kwestie dotyczące wewnętrznych systemów szkoleń służb penitencjarnych w wybranych państwach. Pierwsza zasadnicza różnica dotyczy samych instytucji, w których są szkoleni funkcjonariusze służb penitencjarnych. W państwach europejskich dostrzega się pewien dualizm w tym zakresie. Polega on na tym, że w części z nich istnieją zajmujące się tym ośrodki akademickie (np. Czechy, Austria), a w pozostałych ośrodki szkolenia/

centra treningowe (np. Litwa, Chorwacja). Status instytucji szkoleniowej zdaje się mieć duże znaczenie. Oferta edukacyjna ośrodków akademickich jest zazwyczaj bogatsza niż ośrodków szkolenia/centrów treningowych, a przekazywana w nich wiedza częściej oparta jest na aktualnych badaniach naukowych. Pozostałe podstawowe informacje istotne w przedmiocie badań zaprezentowano w Tabeli 4.

Tabela 4. Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w wybranych państwach

Lp.	Państwo	Całkowita długość szkolenia wstępnego (w tygodniach)	Długość szkolenia wstępnego w akademii lub ośrodku szkolenia	Obowiązkowe szkolenie ustawiczne	Uwagi dot. szkolenia ustawicznego
1.	Austria	52	30	Nie	Dodatkowe szkolenia dedykowane funkcjonariuszom pełniącym służbę w jednostkach penitencjarnych przeznaczonych dla nieletnich, kobiet i osób niepełnosprawnych.
2.	Czechy	13	13	Nie	Dodatkowy obowiązkowy moduł dla wszystkich specjalistów biorących udział w tworzeniu programów leczenia.
3.	Francja	13	13	Nie	Dodatkowe szkolenia dla funkcjonariuszy odpowiedzialnych za zapewnienie bezpieczeństwa w jednostkach penitencjarnych i zajmujących się osobami młodocianymi.
4.	Litwa	11	4	Tak	Różne moduły dla różnych grup funkcjonariuszy.
5.	Portugalia	20	20	Tak	Istnieje ciągły pakiet szkoleniowy dla funkcjonariuszy.
6.	Rumunia	25	25	Tak	Specjalistyczne moduły penitencjarne, moduły prawne, deontologia, prawa człowieka, środki zwalczania korupcji, informacje niejawne.

Lp.	Państwo	Całkowita długość szkolenia wstępnego (w tygodniach)	Długość szkolenia wstępnego w akademii lub ośrodku szkolenia	Obowiązkowe szkolenie ustawiczne	Uwagi dot. szkolenia ustawicznego
7.	Słowacja	12	Brak danych	Tak	W zależności od potrzeb Służby Więziennej i awansu zawodowego pracowników więziennych obowiązkowe są moduły kształcenia ustawicznego: – Specjalistyczne szkolenie zawodowe obowiązkowe dla wszystkich funkcjonariuszy więziennych, którzy mają zostać wyższym rangą oficerem więziennym – Specjalistyczne szkolenie zawodowe obowiązkowe na wybranych stanowiskach w Służbie Więziennej, np. przewodnik psa.
8.	Turcja	20	10-tygodniowe szkolenie dla stałych funkcjonariuszy, 4-tygodniowe szkolenie kontraktowych funkcjonariuszy	Nie	Kształcenie ustawiczne nie jest obowiązkowe. Obowiązkowe są jednak szkolenia wymagane do pracy w niektórych jednostkach penitencjarnych.
9.	Ukraina	56	Brak danych	Tak	Moduł kompetencji prawnych, moduł kompetencji psychologicznych i pedagogicznych, moduł kompetencji zawodowych, moduł diagnostyczny.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronie internetowej European Penitentiary. Training Academies Network, <https://www.epta.info/> [dostęp: 3.03.2022].

Uznano, że w kontekście problemu podejmowanego w opracowaniu, oprócz statusu instytucji odpowiedzialnej za szkolenie funkcjonariuszy służb penitencjarnych, istotne jest również to, jaka jest długość szkoleń oraz czy mają one charakter obowiązkowy dla wszystkich funkcjonariuszy czy też są przewidziane wyłącznie dla wąskiego grona specjalistów. Szkolenie wstępne we wszystkich analizowanych państwach

jest obowiązkowe. Ich długość jest bardzo zróżnicowana i waha się w granicach od 11 do 56 tygodni. Ze względu na objętość opracowania nie analizowano treści programowych, jednak nawet bez tego widoczna jest ogromna dysproporcja w zakresie wiedzy i umiejętności, w jakie wyposaża się funkcjonariuszy służb penitencjarnych, a przecież ich praca bez względu na pewne różnice kulturowe, społeczne i ekonomiczne we wszystkich państwach jest podobna. Jeżeli chodzi natomiast o drugą kwestię, czyli obowiązkowość szkolenia ustawicznego, to wygląda to bardzo różnie w poszczególnych państwach, poczynając od państw, gdzie szkolenie ustawiczne jest obowiązkowe, poprzez takie, w których jest obowiązkowe, ale tylko dla pewnych grup funkcjonariuszy (często nie z działów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w jednostkach penitencjarnych), a kończąc na takich, w których nie jest obowiązkowe.

Podsumowanie

Aspiracje są jednym z tych czynników, które determinują zachowania jednostki w pracy zawodowej, kształceniu i doskonaleniu, stąd też są przedmiotem zainteresowania badaczy określających istotę zjawiska aspiracji oraz poszukujących jego determinantów i skutków. Te podstawowe kwestie dotyczące aspiracji ukierunkowały treści niniejszego rozdziału. Rezultaty przeprowadzonej analizy komparatystycznej wskazują na duże zróżnicowanie systemów szkolenia służb penitencjarnych w poszczególnych państwach. W polskim systemie penitencjarnym odpowiedni poziom wyszkolenia kadry zdaje się mieć fundamentalne znaczenie. Stąd na poziomie ustawy określono, iż funkcjonariusz Służby Więziennej

powinien wykazywać się odpowiednim przygotowaniem ogólnym i zawodowym oraz wysokim poziomem moralnym, systematycznie dokształcać się i podnosić kwalifikacje zawodowe¹⁵⁰.

[¹⁵⁰] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 *o Służbie Więziennej* (Dz.U. z 2022 r. poz. 2470, art. 27).

W dalszej części opracowania podjęto się próby oceny istniejących rozwiązań w tym zakresie na gruncie praktyki penitencjarnej.

3.2. Analiza SWOT w przedmiocie badań

Podczas opracowywania niniejszego podrozdziału przeprowadzono analizę SWOT. Opisano zalety i wady stosowanych aktualnie rozwiązań, szanse wynikające z adekwatnych aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej, a także zagrożenia determinowane nieadekwatnymi aspiracjami edukacyjno-zawodowymi funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

3.2.1. Zalety stosowanych rozwiązań

Polityka kadrowa Służby Więziennej, zwłaszcza w obszarze dotyczącym kształcenia funkcjonariuszy i pracowników, powinna odpowiadać aktualnym potrzebom wynikającym ze zmian środowiska bezpieczeństwa jednostek penitencjarnych. Należy podejmować działania ukierunkowane na wypracowanie dobrych warunków do rozwoju wiedzy, umiejętności i kompetencji personelu Służby Więziennej.

Nieodzownym elementem gwarantującym sprawne funkcjonowanie organizacji w zglobalizowanym świecie jest permanentne podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez jej członków. Idea kształcenia ustawicznego znajduje odzwierciedlenie w przepisach prawa regulujących funkcjonowanie Służby Więziennej. Jest ono w Polsce obowiązkowe. W myśl art. 27 Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej*¹⁵¹ „funkcjonariusze i pracownicy powinni [...] systematycznie dokształcać się i podnosić kwalifikacje zawodowe”. Jest to zgodne z Zaleceniem Rec (2006)2 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych, które zostało przyjęte

[¹⁵¹] Dz.U. z 2022 r. poz. 2470 z późn. zm.

przez Komitet Ministrów 11 stycznia 2006 roku. Zgodnie z punktem 81.2 tego dokumentu,

kierownictwo zapewnia, by w trakcie pracy zawodowej cały personel utrzymywał i poszerzał swoją wiedzę i kwalifikacje poprzez uczestnictwo w organizowanych w odpowiednich odstępach czasowych wewnętrznych kursach i poprzez ogólny rozwój.

Nie jest to oczywiste, obowiązku szkolenia ustawicznego dla wszystkich funkcjonariuszy nie ma bowiem m.in. w następujących państwach¹⁵²: Austria, Chorwacja, Czechy, Francja, Niemcy, Norwegia, Turcja. Bogata pod względem form kształcenia oferta dydaktyczna skierowana do funkcjonariuszy Służby Więziennej w Polsce daje możliwość podnoszenia kwalifikacji na różnych etapach kariery zawodowej. Niewątpliwie na zaspokajanie aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej pozytywny wpływ ma ustawowy zapis gwarantujący ich udział, nie rzadziej niż co 3 lata, w co najmniej jednej ze zorganizowanych form doskonalenia zawodowego.

Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w polskim systemie penitencjarnym oparte jest w głównej mierze na potencjale wewnętrznym formacji. Służba Więzienna dysponuje ośrodkami szkolenia i doskonalenia kadr oraz od 2018 roku ośrodkiem akademickim, tj. Szkołą Wyższą Wymiaru Sprawiedliwości (od 2018 do 2021 roku uczelnia funkcjonowała pod nazwą Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie). Uprawianie nauki przez praktyków więziennictwa, wspomaganych przez akademików, może przyczynić się do rozwiązania wielu problemów więziennictwa oraz pozytywnie wpłynąć na aplikacyjność proponowanych rozwiązań. Prowadzenie badań, co w modelu szkolnictwa opartym wyłącznie na ośrodkach szkolenia jest rzadkością, przyczynia się do przekazywania słuchaczom wiedzy aktualnej.

[¹⁵²] <https://www.epta.info/> [dostęp: 14.04.2022].

Wsparcie dla wysiłków edukacyjnych funkcjonariuszy Służby Więziennej jest zagwarantowane ustawowo. Podczas uczestniczenia we wszystkich formach kształcenia stacjonarnego mają oni zapewniony bezpłatny nocleg oraz wyżywienie. Oprócz wsparcia zagwarantowanego funkcjonariuszom kształcącym się w ramach form kształcenia oferowanych w wewnętrznym systemie szkolenia funkcjonariuszy, istnieje również forma wsparcia dla niektórych osób podejmujących kształcenie w podmiotach innych niż Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości, np. w postaci urlopu.

3.2.2. Wady stosowanych rozwiązań

Fundamentalną kwestią w procesie szkolenia w tak wymagającym zawodzie jak funkcjonariusz Służby Więziennej jest przygotowanie na początkowym etapie kariery zawodowej. Długość szkolenia wstępnego w polskim systemie penitencjarnym jest podobna do długości szkoleń w innych państwach europejskich, jednak ta jego część, która jest realizowana stacjonarnie w ośrodku szkolenia, czyli kurs przygotowawczy (22 dni), jest krótsza niż w innych analizowanych państwach. Może to powodować niedobór wiedzy teoretycznej i negatywnie wpływać na adaptację nowo przyjętych funkcjonariuszy do pracy w warunkach izolacji więziennej.

Słabym punktem w systemie szkolenia Służby Więziennej w Polsce wydaje się duża dowolność w zakresie zorganizowanych form doskonalenia zawodowego, o których mowa w art. 43zg ust. 1 pkt 1, 2 i 4 Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej*¹⁵³. Tak duża liberalizacja w tym obszarze może prowadzić do takich sytuacji, że część zorganizowanych form doskonalenia może przyjmować charakter iluzoryczny i odbywać się tylko dlatego, żeby ustawowy termin nie został przekroczony. Może się tak wydarzyć wówczas, gdy ciężar organizacji i przeprowadzenia szkolenia zostanie scedowany na jednostkę

[¹⁵³] Dz.U. z 2022 r. poz. 2470 z późn. zm.

penitencjarną. Nadrzędne znaczenie w aresztach śledczych i zakładach karnych ma realizacja porządku wewnętrznego (co jest uzasadnione), a może przez to ucierpieć jakość szkolenia, na którego organizację oraz rzetelne przeprowadzenie będą przeznaczone zbyt małe siły i środki.

Nie w pełni trafne wydają się również zapisy art. 146 Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej*, zgodnie z którymi:

funkcjonariuszowi, który uzyskał zezwolenie na pobieranie nauki lub odbywanie studiów albo studiów podyplomowych i naukę tę pobiera lub odbywa studia albo studia podyplomowe, jak również funkcjonariuszowi, który uzyskał zezwolenie na złożenie wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora lub stopnia doktora habilitowanego, a także na odbycie aplikacji radcowskiej, legistycznej albo specjalizacji lekarskiej, udziela się płatnego urlopu szkoleniowego.

Nie zostały podane przesłanki szczegółowe, jakie muszą zostać spełnione, i w praktyce zależy to wyłącznie od jednoosobowej decyzji dyrektora. Przepis ten można by wykorzystać do zachęcenia oraz wsparcia funkcjonariuszy podejmujących trud nauki na kierunkach studiów preferowanych przez Służbę Więzienną i pozyskiwać w ten sposób specjalistów, których w służbie brakuje, np. informatyków, psychologów, ratowników medycznych czy pielęgniarzy. Ewentualnie, aby zmotywować funkcjonariuszy do realnego podnoszenia kwalifikacji, decyzję o wsparciu wysiłków funkcjonariusza można by uzależnić od prestiżu uczelni, na której chce studiować. Obecny brak kryteriów, z jednej strony, może wspierać nepotyzm i koleśiostwo w służbie, a z drugiej strony, być powodem powściągliwości dyrektora w tym obszarze w związku z obawą o posądzenie o stronnictwo.

3.2.3. Szanse wynikające z adekwatnych aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Wśród czynników wpływających na kształtowanie aspiracji środowisko społeczne należy wymienić na pierwszym miejscu. Jego wpływ jest najsilniej podkreślany wśród różnych grup i instytucji społecznych odgrywających istotną rolę w procesie kształtowania się planów życiowych oraz rozwoju kariery¹⁵⁴. Dla funkcjonariuszy jednostki organizacyjne są często takimi miejscami od momentu rozpoczęcia kariery zawodowej, aż do przejścia na zaopatrzenie emerytalne. Odpływ kadry poza Służbę Więzienną jest nieporównywalnie mniejszy niż fluktuacja kadry w większości firm komercyjnych. W trakcie całego okresu trwania kariery zawodowej funkcjonariusze pozostają w strukturze organizacyjnej o charakterze hierarchicznym, odpowiadającej modelowi biurokracji w myśl koncepcji Maxa Webera. Hierarchiczne podporządkowanie jest motywujące dla funkcjonariuszy, większość z nich dąży do zajmowania w owej hierarchii jak najwyższej pozycji. Wiele nowoczesnych przedsiębiorstw odrzuca strukturę hierarchiczną na rzecz struktury sieciowej, która zazwyczaj lepiej się sprawdza w obecnych realiach. Służba Więzienna jest jednak specyficzną instytucją usługową, ponieważ główną usługą, jaką świadczy społeczeństwu, jest izolowanie sprawców przestępstw od reszty społeczeństwa¹⁵⁵. Przełożenie rozwiązań stosowanych w innych firmach usługowych na grunt Służby Więziennej może okazać się złym rozwiązaniem.

Ranga wykształcenia na przestrzeni lat ulegała zmianie, różne też powody decydowały o tym, jak wysoko było cenione. Niejednokrotnie stawało się środkiem do osiągnięcia innych celów, takich dla przykładu jak awans zawodowy. Jednak nawet aspiracje o charakterze instrumentalnym są pożądane, ponieważ według Marzeny Piotrowskiej-Trybull

[¹⁵⁴] M. Piotrowska-Trybull, T. Majewski, M. Strzoda, op. cit., s. 72.

[¹⁵⁵] Z. Lasocik, *Organizacja i zasady działania więziennictwa*, [w:] T. Bulenda, R. Musidłowski (red.), *System penitencjarny i postpenitencjarny w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 201.

aspiracje pracowników są ważnym czynnikiem determinującym sprawność organizacji¹⁵⁶. Pozwalają określić mechanizmy (potencjalnej) selekcji i autoselekcji w obrębie systemu oświatowego i struktury zawodowej. Dzięki diagnozie aspiracji edukacyjno-zawodowych można wytypować i wspierać rozwój osób, które są ukierunkowane na rozwój i silnie zmotywowane, które są w stanie wiele poświęcić dla osiągnięcia celów edukacyjno-zawodowych. W tym kontekście ważne jest zaspokajanie tych aspiracji, ponieważ pozwala to na zatrzymanie odpływu kadry.

3.2.4. Zagrożenia wynikające z nieadekwatnych aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Państwowa Inspekcja Pracy wśród zagrożeń psychospołecznych wyróżnia m.in. konflikt ról¹⁵⁷. Można wyróżnić trzy jego typy¹⁵⁸:

- *Person–role conflict* – występuje w sytuacji, gdy oczekiwania względem jednej z przypisanych osobie ról są niezgodne z jej potrzebami, aspiracjami i/lub wartościami;
- *intra–role conflict* – kiedy oczekiwania związane z określoną rolą jednostki są sprzeczne względem siebie, innymi słowy – osoba musi spełnić rozbieżne/niezgodne żądania;
- *inter–role conflict* – jest doświadczany, gdy oczekiwania względem różnych ról, które osoba odgrywa, są niezgodne.

Zawyżone aspiracje lub adekwatne, ale nie zaspokajane mogą być przyczyną poważnych reperkusji dla pracownika. W opinii Waldemara Budzińskiego jednym z głównych motywów sięgania po środki

[156] M. Piotrowska-Trybull, *Problematyka aspiracji zawodowych kobiet żołnierzy w kontekście sprawnej realizacji zadań*, „Zeszyty Naukowe AON” 2016, nr 2 (103), s. 69.

[157] H. Batarowski, *Analiza potencjalnych czynników, wywołujących stres u pracowników*, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, Gdańsk 2008, s. 5-8.

[158] A.T. Mohr, J.F. Puck, *Manager job satisfaction and stress and the performance of IJVs*, „European Management Journal” 2007, no. 1 (25), s. 26-27.

odurzające jest ucieczka przed własnymi aspiracjami¹⁵⁹, a jak wskazują rezultaty badań, używki stanowią poważny problem wśród personelu jednostek penitencjarnych¹⁶⁰.

Równie groźne mogą okazać się zaniżone aspiracje. Zaniżone aspiracje powodują powstawanie różnych dewiacji w zachowaniu się oraz w towarzyszących mu stanach psychicznych. Mogą przyjmować formę przeciążeń, niepowodzeń w działaniu, zagrożeń dla zdrowia, a nawet życia, konfliktów z otoczeniem, agresywnego zachowania się, stanów depresji, zahamowania aktywności. Mogą też wywierać niekorzystny wpływ na działanie człowieka¹⁶¹. W konsekwencji może to prowadzić do występowania różnorodnych niekorzystnych zjawisk, w tym zwłaszcza większej liczby zdarzeń w służbie¹⁶². Może to determinować wzrost absencji chorobowych oraz większą fluktuację kadry penitencjarnej i związanych z nią wielu dodatkowych kosztów ponoszonych przez organizację.

[159] Zob. W. Budziński, *Wartości uznawane i pożądanane przez toksykomanów jako jeden z czynników warunkujących nałóg*, Gdańsk 1990.

[160] J.A.D.B Campos, V. Schneider, F.S.S. Bonafe, R.V. Oliveira, J. Maroco, *Burnout syndrome and alcohol consumption in prison employees*, „Revista Brasileira De Epidemiologia” 2016, no. 1 (19), s. 205-216; E. Lavigne, R. Bourbonnais, *Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and psychotropic drug use among correctional officers*, „International Journal of Law and Psychiatry” 2010, no. 2 (33), s. 122-129; M.K. Seifert, *The relationship of role problems, work trauma, cynicism, social support, and spiritual support to the physical and mental health, work performance, and absenteeism of correctional officers*, University of Maryland, Baltimore 1995.

[161] E.R. Hilgard, *Wprowadzenie do psychologii*, PWN, Warszawa 1967.

[162] Zarządzenie Nr 100/22 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 29 grudnia 2022 r. w sprawie ustalenia organizacji służby dyżurnej w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej, w tym sposobu i trybu informowania o zdarzeniach, które wystąpiły w Służbie Więziennej oraz ustalenia sposobu i trybu przeprowadzania czynności sprawdzających dotyczących tych zdarzeń, oraz sposobu ich dokumentowania.

4. Uwarunkowania poczucia kontroli funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Wprowadzenie

Poczucie kontroli, będące zespołem przekonań jednostki na temat jej możliwości sprawowania kontroli behawioralnej i poznawczej^[163], stanowi przedmiot zainteresowań badawczych od początku drugiej połowy XX wieku^[164]. Współcześnie jest ono eksplorowane w ramach nauk społecznych, zwłaszcza w obszarze psychologii^[165]. Pojęcie poczucia

[163] Kontrola behawioralna to kierowanie wydarzeniami za pomocą własnych celowych działań (aktywne panowanie nad środowiskiem zamiast biernej zależności i ulegania mu), to sytuacja, w której wystąpienie danego zdarzenia zależy od jednostki, od jej zachowania. Kontrola poznawcza wiąże się ze zdolnością rozumienia tego, co się dzieje (m.in. odkrywanie związków przyczynowych, nadające sens wydarzeniom), i ze zdolnością do przewidywania zachodzących w otoczeniu zdarzeń (wnosi porządek zamiast chaosu i niepewności). Zob. M. Kofta, *Kontrola psychologiczna nad otoczeniem: ramy pojęciowe teorii*, „Psychologia Wychowawcza” 1977, nr 2, s. 150-167.

[164] S. Filipiak, B. Łubianka, *Poczucie kontroli w okresie wczesnej adolescencji wśród uczniów z dwóch etapów edukacji*, „Psychologia Rozwojowa” 2019, nr 24 (1), s. 86.

[165] A. Hoffmann, D. Plotkina, P. Roger, C. D’Hondt, *Superstitious beliefs, locus of control, and feeling at risk in the face of Covid-19*, „Personality and Individual Differences” 2022, no. 196; M.P. Lima, C. Moret-Tatay, T.Q. Irigaray, *Locus of control, personality and depression symptoms in cancer: Testing a moderated mediation model*, „Clinical Psychology and Psychotherapy” 2022, no. 29 (2), s. 489-500; C. Hohnemann, S. Schweig, S. Diestel, C. Peifer, *How feedback shapes flow experience in cognitive tasks: The role of locus of control and conscientiousness*, „Personality and Individual Differences” 2022, no. 184; M. Levy, T.P. Gumpel, *Self-efficacy and external locus*

kontroli wywodzące się z teorii społecznego uczenia Juliana B. Rottera jest ważną zmienną osobowościową pomocną przy wyjaśnianiu i przewidywaniu zachowania człowieka¹⁶⁶. Osoby charakteryzujące się wewnętrznym poczuciem kontroli są przekonane, że od nich samych zależy to, co im się w życiu przydarza (zarówno sukcesy, jak i porażki). Natomiast osoby o zewnętrznym poczuciu kontroli wierzą, że za ich sukcesy i porażki odpowiadają czynniki zewnętrzne (inni ludzie, zbieg okoliczności, fatum itp.)¹⁶⁷. Dotychczasowe badania wskazują, że umiejscowienie kontroli koreluje z różnymi czynnikami psychospołecznymi określającymi funkcjonowanie zawodowe pracowników. Tak więc osoby z poczuciem wewnętrznej kontroli częściej mają predyspozycje kierownicze, przejawiają bardziej pozytywne postawy wobec pracy, są bardziej zmotywowane, dążą do osiągnięć zawodowych, mają lepsze relacje społeczne, są bardziej zadowolone z pracy¹⁶⁸. Obniża to negatywny wpływ stresu na te osoby, co jest szczególnie istotne w zawodach trudnych i niebezpiecznych, do których niewątpliwie należy zawód więziennika.

4.1. Przedmiot badań – diagnoza stanu

Poczucie kontroli funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej uwarunkowane jest wieloma czynnikami. Najogólniej można ująć,

of control as predictors of participant roles in relational aggression, „Journal of Interpersonal Violence” 2022, no. 37 (5-6), s. 3015-3040; J.P. Green, S.R. Hina, *Godlocus of health control, paranormal beliefs, and hypnotizability*, „International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis” 2022, no. 70 (2), s. 174-195.

[166] J.B. Rotter, *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, „Psychological Monographs: General and Applied” 1966, no. 80 (1), s. 1-28.

[167] R. Kościelak, *Przekonania o własnej skuteczności jako wymiar indywidualnych zasobów zdrowia*, [w:] idem, *Poczucie umiejscowienia kontroli i przekonania o własnej skuteczności w zdrowiu i chorobie*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010, s. 61-69.

[168] A. Matczak, A. Jaworska, D. Fecenec, J. Stańczak, J. Bitner, *CwP – Człowiek w Pracy*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2009, s. 15-19.

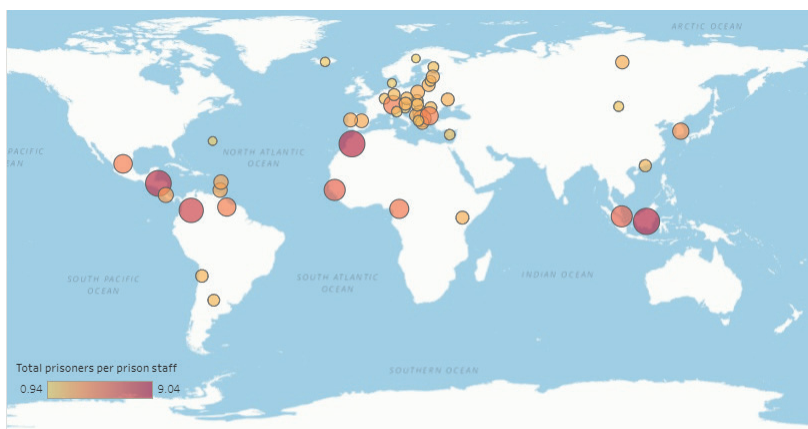
że zależy od właściwości osobistych funkcjonariuszy, specyfiki działu ochrony Służby Więziennej oraz właściwości miejsca pełnienia służby. W dalszej części opracowania omówiono wybrane czynniki należące do dwóch spośród trzech wymienionych kategorii. Nie analizowano właściwości osobistych funkcjonariuszy, ponieważ to wymagało przeprowadzenia badań empirycznych, które zostaną omówione w oddzielnym opracowaniu. Nie omówiono wszystkich czynników należących do wskazanych kategorii, ponieważ, z jednej strony, należą one do katalogu otwartego, a z drugiej – niemożność omówienia części z nich wynika z charakteru opracowania i wynikających z tego ograniczeń w zakresie jego objętości. W kontekście właściwości działu ochrony kluczowe wydają się siły i środki, którymi służba dysponuje, oraz ustawowe uprawnienia funkcjonariuszy Służby Więziennej, natomiast w kontekście właściwości jednostek penitencjarnych priorytetowe są: warstwa infrastrukturalno-architektoniczna oraz totalność tych instytucji.

4.1.1. Specyfika działu ochrony Służby Więziennej

Większość państw dysponuje służbami penitencjarnymi ochraniającymi społeczeństwo przed sprawcami przestępstw i podejmującymi trud ich resocjalizacji. Służby te w znacznym stopniu różnią się jednak od siebie, zwłaszcza pod względem prawno-organizacyjnym oraz w zakresie posiadanych sił i środków. Najbardziej wymownie świadczy o tym stosunek liczby osadzonych do liczby funkcjonariuszy w poszczególnych państwach. Najlepiej na świecie pod tym względem (spośród państw, które udostępniają informacje na ten temat) wypada Szwecja (0,94), a najgorzej – Indonezja (9,04). W ujęciu ogólnym w państwach europejskich stosunek liczby osadzonych do liczby funkcjonariuszy jest korzystniejszy niż w państwach położonych w innych częściach świata. Inne państwa, które pozytywnie wyróżniają się pod tym względem w Europie, to m.in.: Dania (1,08), Islandia (1,16) i Włochy (1,42). Najwyższy współczynnik (najgorszy) w Europie mają: Bułgaria (4,25),

Lichtenstein (4,56) oraz Portugalia (2,51)¹⁶⁹. Szczegółowe dane na ten temat przedstawia Rysunek 1.

Rysunek 1. Stosunek liczby osadzonych do liczby funkcjonariuszy służb penitencjarnych w wybranych państwach (stan na 2017 r.)



Źródło: <https://dataunodc.un.org/data/Prision/Prison%2ostaff> [dostęp: 15.07.2022].

Komparatystyka penitencjarna rozwija się wolniej, niż można by tego oczekiwać. Niewątpliwie jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest występowanie istotnych różnic w architekturze systemów penitencjarnych poszczególnych państw. Uniemożliwiają one m.in. porównanie liczebności funkcjonariuszy służb penitencjarnych reprezentujących działy odpowiedzialne za realizację zadań *stricte* ochronnych. Biorąc jednak pod uwagę to, że funkcja izolacyjna ma charakter priorytetowy¹⁷⁰, a dział ochrony jest najliczniejszym działem w strukturze jednostek penitencjarnych w Polsce (funkcjonariusze wchodzący w jego skład

[169] <https://dataunodc.un.org/data/Prision/Prison%2ostaff> [dostęp: 15.07.2022].

[170] M. Kuryłowicz, *Ochrona społeczeństwa przed sprawcami przestępstw – Zakład Karny jako miejsce izolacji*, [w:] J.Đ. Pol (red.), *O więzieniu interdyscyplinarnie*, Wydawnictwo Episteme, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2021, s. 87–99.

stanowią ok. 60% całego personelu więziennego), można przypuszczać, że w innych krajach jest podobnie, a dysproporcja w stosunku liczby osadzonych do liczby funkcjonariuszy odpowiedzialnych za realizację zadań *stricte* ochronnych w poszczególnych państwach jest równie duża jak w przypadku stosunku liczby osadzonych do liczby wszystkich funkcjonariuszy Służby Więziennej.

Dział ochrony jest specyficzną komórką organizacyjną każdej jednostki penitencjarnej. Funkcjonariusze pełniący służbę w dziale ochrony są bardziej dyspozycyjni niż przedstawiciele pozostałych działów. Realizują zadania na tzw. „pierwszej linii”¹⁷¹. Oznacza to, że częstotliwość ich kontaktu z osobami pozbawionymi wolności jest na ogół większa niż funkcjonariuszy i pracowników pełniących służbę/pracujących w pozostałych działach służby. W przeciwieństwie do przedstawicieli pozostałych działów służby funkcjonariusze działu ochrony pełnią służbę w wielozmianowym rozkładzie czasu służby¹⁷² (w strukturze działu są również stanowiska jednozmianowe). Mogą pełnić służbę na następujących stanowiskach ochronnych¹⁷³: kierownik działu ochrony lub jego zastępca, dowódca zmiany lub jego zastępca, oddziałowy, doprowadzający, przewodnik, bramowy, spacerowy, widzeniowy, monitorowy, dozoruujący zatrudnionych, konwojent grupy roboczej, patrolowy, wartownik, dowódca konwoju, konwojent i rezerwa składu zmiany.

Liczebność dobrze wyszkolonej kadry odpowiedzialnej za realizację zadań o charakterze *stricte* ochronnym wydaje się kluczowa dla zapewnienia bezpieczeństwa w aresztach śledczych i zakładach karnych.

[171] Zob. A. Kołodziejczyk, G. Fuchs, *Intuicja. Czynniki bezpieczeństwa w jednostce penitencjarnej*, Wydawnictwo FNCE, Poznań 2022.

[172] Zgodnie z art. 123 Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej* (Dz.U. z 2022 r. poz. 2470 z późn. zm.) funkcjonariusz może pełnić służbę w jednozmianowym lub wielozmianowym rozkładzie czasu służby.

[173] Zarządzenie nr 2/23 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 9 stycznia 2023 r. *w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, sposobów ochrony i konwojowania skazanych oraz tymczasowo aresztowanych i zadań ochronnych funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej oraz pracowników przywieziennych zakładów pracy.*

Niemniej ważne wydają się jednak również uprawnienia funkcjonariuszy Służby Więziennej. Zostały one określone w art. 18 Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku *o Służbie Więziennej*¹⁷⁴. Należą do nich:

1. legitymowanie osób ubiegających się o wstęp oraz opuszczających teren jednostek organizacyjnych oraz deponowanie dokumentów tożsamości osób przebywających na terenie jednostki organizacyjnej;
2. legitymowanie funkcjonariuszy i pracowników wchodzących i wychodzących z jednostki organizacyjnej;
3. żądanie od osób wymienionych w pkt 1 i 2 przekazania do depozytu przedmiotów niebezpiecznych i przedmiotów niedozwolonych, dokonywania kontroli osobistej tych osób i kontroli ich odzieży, ubrania i przeglądania zawartości bagaży oraz innych przedmiotów, które posiadają przy sobie, sprawdzenia pojazdów wjeżdżających oraz wyjeżdżających, a także ładunków tych pojazdów, również przy użyciu urządzeń technicznych i psów służbowych wyszkolonych w zakresie wyszukiwania środków odurzających i substancji psychotropowych lub materiałów wybuchowych;
4. wzywanie osób zakłócających spokój i porządek w bezpośrednim sąsiedztwie lub na terenie jednostki organizacyjnej, nawiązujących niedozwolone kontakty z osobami pozbawionymi wolności lub usiłujących bez zezwolenia funkcjonariuszy dostarczyć jakiegokolwiek przedmioty na teren jednostki organizacyjnej, do zaniechania takich zachowań;
5. zatrzymanie na terenie jednostki organizacyjnej celem niezwłocznego przekazania Policji osób, co do których istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia czynu zabronionego pod groźbą kary;
6. usunięcie z terenu jednostki organizacyjnej osoby, która nie stosuje się do polecenia wydanego na podstawie obowiązujących przepisów;
7. zatrzymanie osób pozbawionych wolności, które:

[¹⁷⁴] Dz.U. z 2022 r. poz. 2470 z późn. zm.

- a) dokonały ucieczki z aresztu śledczego lub zakładu karnego,
 - b) dokonały ucieczki w trakcie konwojowania lub zatrudnienia,
 - c) na podstawie zezwolenia właściwego organu opuściły areszt śledczy albo zakład karny i nie powróciły do niego w wyznaczonym terminie, korzystając z zezwolenia na czasowe opuszczenie aresztu śledczego lub zakładu karnego bez konwoju funkcjonariusza;
8. żądanie niezbędnej pomocy od funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i żołnierzy Żandarmerii Wojskowej, jak również zwracanie się w nagłych przypadkach do innych organów ochrony porządku publicznego i bezpieczeństwa państwa lub każdej osoby o udzielenie doraźnej pomocy w ramach obowiązujących przepisów prawa.

Ponadto na podstawie art. 19 przywołanej ustawy funkcjonariusze Służby Więziennej uprawnieni są do użycia środków przymusu bezpośredniego i broni palnej. W granicach określonych przez przepisy Ustawy z dnia 24 maja 2013 roku *o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej*¹⁷⁵ mogą zastosować następujące środki przymusu bezpośredniego¹⁷⁶: siła fizyczna (w postaci technik: transportowych, obrony, ataku, obezwładnienia), kajdanki (zakładane na ręce, zakładane na nogi, zespolone), pas obezwładniający, kask zabezpieczający, pałka służbowa, wodne środki obezwładniające, pies służbowy, pociski niepenetracyjne, chemiczne środki obezwładniające (w postaci: ręcznych miotaczy substancji obezwładniających, granatów łzawiących, innych urządzeń przeznaczonych do miotania środków obezwładniających), przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, cela zabezpieczająca. Szczegółowego omówienia przedmiotowych kwestii dokonano w licznych opracowaniach naukowych¹⁷⁷.

[¹⁷⁵] Dz.U. z 2023 r. poz. 202 z późn. zm.

[¹⁷⁶] Ibidem, art. 12.

[¹⁷⁷] Zob. V.B. Worley, *Smart use of smart weapons: Jailofficerliability for the inappropriate use of tasers and stunguns on pretrial detainees*, „Security Journal” 2018, no. 31 (3), s. 726-748; J. Nikołajew, *Komentarz do art. 26-29, 35*,

4.1.2. Właściwości jednostek penitencjarnych

Jednostki penitencjarne to obiekty specyficzne pod względem infrastrukturalno-architektonicznym z uwagi na stosowane w nich zabezpieczenia techniczno-ochronne, tj.:

- linia zewnętrzna ogrodzenia ochronnego, wykonana z materiału pełnego albo materiałów tworzących ogrodzenie ażurowe wyposażone w zabezpieczenia utrudniające jej pokonanie;
- linia wewnętrzna ogrodzenia ochronnego, która może stanowić ogrodzenie pełne lub ażurowe, albo oznaczona w inny sposób;
- wygrozdzenia wewnętrzne oddzielające poszczególne rejony jednostki organizacyjnej;
- bramy, drzwi i kraty zamontowane przy wejściach do jednostki organizacyjnej, poszczególnych budynków, rejonów i cel oraz pomiędzy kondygnacjami budynków;
- kraty okienne oraz wewnętrzne kraty koszowe instalowane za drzwiami wejściowymi i przed otworami okiennymi;
- przesłony i siatki, zabezpieczające otwory okienne;
- zamki i blokady do bram, drzwi i krat;
- agregat prądotwórczy lub inne zastępcze źródła energii elektrycznej i oświetlenia;

*37 i 40 ustawy z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej – uprawnienia funkcjonariuszy Służby Więziennej, „Horyzonty Bezpieczeństwa” 2017, nr 6 (1), s. 75-95; R. Nowacki, *Szkolenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego*, [w:] T. Kośmider (red.), *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*, Wydawnictwo Episteme, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, Warszawa 2020; M. Kaszczyk, *Pociski niepenetracyjne w szkoleniu funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] T. Kośmider (red.), *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej...*, op. cit.; R. Nowacki, *Kompetencje Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego*, [w:] T. Kośmider (red.), *Środki przymusu bezpośredniego. Zakres i sposoby użycia na przykładzie wybranych podmiotów bezpieczeństwa*, Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, Warszawa 2020.*

- zabezpieczenia studzienek, kanałów, urządzeń wentylacyjnych, rynien, instalacji odgromowych, słupów, masztów antenowych, kominów i innych punktów wysokościowych, świetlików, wejść na strychy i dachy oraz wejść do piwnic;
- urządzenia telewizji przemysłowej i urządzenia kontroli dostępu;
- urządzenia do kontroli osób, bagaży, pojazdów i ładunków;
- instalacja przyzywowa;
- środki łączności radiowej i przewodowej;
- środki alarmowania;
- sprzęt kwaterunkowy mocowany na stałe;
- inne mechaniczne, elektryczne, elektroniczne oraz budowlane zabezpieczenia techniczno-ochronne.
- Jednostki penitencjarne są instytucjami totalnymi i w związku z tym posiadają specyficzne właściwości¹⁷⁸. Według Ervinga Goffmana są to¹⁷⁹:
 - perspektywa instytucjonalna, związana z formalnym uregulowaniem zasad rządzących życiem w danej instytucji, m.in. w postaci regulaminów, kodeksów itp.;
 - życie w grupie obejmujące wspólne wykonywanie wszystkich czynności przez osoby pozostające w instytucji, ciągle w tym samym gronie, a co więcej, grupowe, a nie indywidualne traktowanie poszczególnych członków grupy, wyrażać się ono może w takich samych ubiorach, nadawaniu numerów itd.;
 - zarządzanie dwuczłonowe, to jest wyraźny podział na zarządzający instytucją personel i zarządzanych członków grupy żyjącej w instytucji, z incydentalnym charakterem kontaktów międzygrupowych.

Jest to zagadnienie bardzo złożone. Dokonano przybliżenia kwestii dotyczących właściwości jednostek penitencjarnych, poruszając wyłącznie

[¹⁷⁸] Zob. E. Goffman, *Instytucje totalne. O pacjentach szpitali psychiatrycznych i mieszkańcach innych instytucji totalnych*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2011.

[¹⁷⁹] B. Kmieciak, *Czy szpital psychiatryczny jest (nadal) instytucją totalną?*, „Psychiatria i Psychologia Kliniczna” 2017, nr 17, s. 142–151.

najważniejsze i najbardziej ogólne problemy. Współcześnie koncepcja instytucji totalnych jest dynamicznie rozwijana na gruncie socjologii¹⁸⁰.

4.2. Analiza SWOT w przedmiocie badań

Podczas opracowywania niniejszego podrozdziału przeprowadzono analizę SWOT. Opisano zalety i wady współczesnych uwarunkowań poczucia kontroli funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej oraz wynikające z nich szanse i zagrożenia.

4.2.1. Zalety współczesnych uwarunkowań poczucia kontroli funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Służba Więzienna jest instytucją bezpieczeństwa narodowego zaliczaną do formacji policyjnych¹⁸¹. Funkcjonariusze pełniący w niej służbę posiadają szeroki zakres uprawnień w zakresie użycia i wykorzystania środków przymusu bezpośredniego. Dysponują nawet szerszym katalogiem środków przymusu bezpośredniego niż funkcjonariusze niektórych innych służb (np. Inspekcja Transportu Drogowego). Służba Więzienna jako jedyna spośród formacji policyjnych jest uprawniona do stosowania celi

[¹⁸⁰] L.B. Bruce, *Living behind symbolic and concrete barriers of total institutions: Reflections on the transition between domestic symbolic patriarchal imprisonment and co-governed, state-sponsored incarceration in Perú*, „International Journal for Crime, Justice and Social Democracy” 2020, no. 9 (2); V. Jenness, *The feminization of transgender women in prisons for men: how prison as a total institution shapes gender*, „Journal of Contemporary Criminal Justice” 2020, no. 36 (2), s. 182-205; M. Buko, *Female memories of the experience of totalitarian places of isolation*, „Acta Poloniae Historica” 2018, no. 118, s. 183-206; M. Norman, *Researching sport in a 'Total Institution': reflections on research barriers and methodological adaptations in a study of prison physical culture*, „Qualitative Research in Sport, Exercise and Health” 2018, no. 10 (1), s. 17-31; M. Norman, *Sport in the underlife of a total institution: Social control and resistance in Canadian prisons*, „International Review for the Sociology of Sport” 2017, no. 52 (5), s. 598-614.

[¹⁸¹] Zob. M. Paździor, B. Szmulik (red.), *Instytucje bezpieczeństwa narodowego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2012.

zabezpieczającej. W przeciwieństwie do Inspekcji Transportu Drogowego może stosować: pas obezwładniający, psa służbowego, pociski niepenetracyjne, kask zabezpieczający oraz wodne środki obezwładniające. Odmiennie niż Straż Graniczna jest uprawniona do stosowania wodnych środków obezwładniających i w przeciwieństwie do Żandarmerii Wojskowej może stosować kask zabezpieczający. Bardziej szczegółowe dane dotyczące uprawnień formacji policyjnych w zakresie stosowania środków przymusu bezpośredniego zostały zaprezentowane w Tabeli 5.

Tabela 5. Uprawnienia formacji policyjnych w zakresie stosowania środków przymusu bezpośredniego

Lp.	Środki przymusu bezpośredniego	Formacje policyjne				
		Służba Więzienna	Policja	Żandarmeria Wojskowa	Straż Graniczna	Inspekcja Transportu Drogowego
1.	Siła fizyczna	+	+	+	+	+
2.	Kajdanki	+	+	+	+	+
3.	Kaftan bezpieczeństwa	-	+	+	+	-
4.	Pas obezwładniający	+	+	+	+	-
5.	Siatka obezwładniająca	-	+	+	+	-
6.	Kask zabezpieczający	+	+	-	+	-
7.	Palka służbowa	+	+	+	+	+
8.	Wodne środki obezwładniające	+	+	+	-	-
9.	Pies służbowy	+	+	+	+	-
10.	Koń służbowy	-	+	-	+	-
11.	Pociski niepenetracyjne	+	+	+	+	-
12.	Chemiczne środki obezwładniające	+	+	+	+	+
13.	Przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej	+	+	+	+	+
14.	Cela zabezpieczająca	+	-	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne.

Szeroki katalog środków przymusu bezpośredniego, do których stosowania są uprawnieni funkcjonariusze Służby Więziennej, niewątpliwie daje im poczucie kontroli. W przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowej powodującej konieczność podejmowania działań ochronnych, posiadają środki umożliwiające adekwatną reakcję.

4.2.2. Wady współczesnych uwarunkowań poczucia kontroli funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Od kilku lat Służba Więzienna w Polsce boryka się z poważnymi problemami kadrowymi. Wskaźnikiem obiektywnie obrazującym to zjawisko jest stosunek liczby osadzonych do liczby funkcjonariuszy. W Polsce jest on wyższy (mniej korzystny) niż we wszystkich sąsiadujących z Polską państwach (nie licząc Białorusi, w odniesieniu do której brakuje wiarygodnych danych). W Polsce wynosi on 2,46, a dla przykładu w Niemczech – 1,81. Bardziej szczegółowe informacje na ten temat zostały zamieszczone w Tabeli 6.

Tabela 6. Liczba funkcjonariuszy i osadzonych w wybranych państwach europejskich (stan na 2017 r.)

Lp.	Państwo	Ogólna liczba funkcjonariuszy	Liczba osadzonych	Współczynnik liczby osadzonych przypadających na jednego funkcjonariusza
1.	Polska	30 227	74 480	2,46
2.	Rosja	259 251	602 176	2,32
3.	Litwa	2959	6599	2,23
4.	Białoruś	b.d.	b.d.	b.d.
5.	Ukraina	26 306	57 100	2,17
6.	Słowacja	5259	10 028	1,91
7.	Czechy	11 051	22 159	2,01
8.	Niemcy	36 284	65 841	1,81

Źródło: <https://dataunodc.un.org/data/Prision/Prision%2ostaff> [dostęp: 15.07.2022].

Wynikające z niekorzystnego stosunku liczby osadzonych do liczby funkcjonariuszy obciążenie funkcjonariuszy Służby Więziennej wydaje się jednym z najważniejszych determinantów innych problemów więziennictwa, takich jak np.: wypalenie zawodowe, fluktuacja kadry, absencje chorobowe.

4.2.3. Szanse wynikające z korzystnych uwarunkowań poczucia kontroli funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Służba Więzienna chroni społeczeństwo przed sprawcami przestępstw, m.in. przez ich izolowanie od reszty społeczeństwa. Zapobieganie popełnianiu przestępstw przez osadzonych „na wolności” nie zapobiega jednak popełnianiu przez nich przestępstw w ogóle. Osadzeni dokonują przestępstw wewnątrzwięziennych¹⁸². Badania wskazują na to, że wiele spośród nich jest nieujawnianych¹⁸³ a wraz ze wzrostem liczby populacji więziennej liczba przestępstw wewnątrzwięziennych również rośnie¹⁸⁴.

Przestępczość wewnątrzwięzienna stanowi zagrożenie dla całej społeczności więziennej, jednak szczególnie narażeni na jej przejawy są funkcjonariusze i pracownicy Służby Więziennej. Najbardziej wymownym tego dowodem są napaści na członków personelu więziennego dokonywane przez osoby pozbawione wolności. Ich liczba w ostatnich latach oscyluje w granicach 112-148 w skali roku¹⁸⁵. Szczegółowe informacje na ten temat zostały zamieszczone na Wykresie 1.

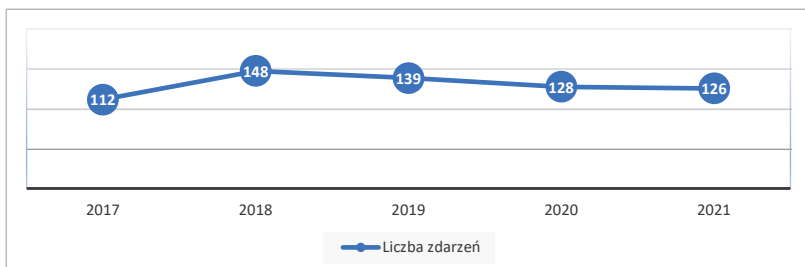
[182] Zob. A. Vollbach, *Prisoncrime the management and prevention of violent victimization in prison*, „Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform” 2016, no. 99 (5), s. 158-166.

[183] Zob. ibidem.

[184] G.S. Tauova, *The penitentiary crime in the republic of Kazakhstan: The prevention and prophylaxis*, „Mediterranean Journal of Social Sciences” 2014, no. 5 (23), s. 1697-1702.

[185] <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> [dostęp: 4.08.2022].

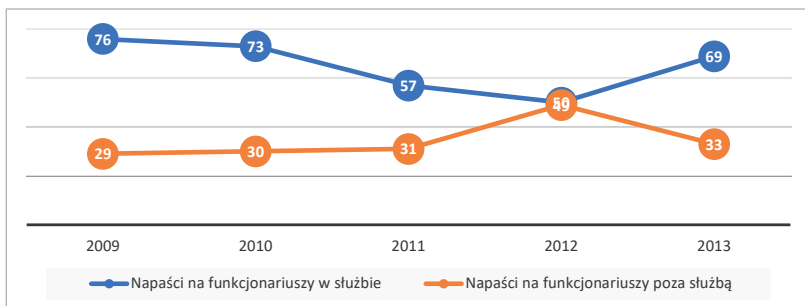
Wykres 1. Napaści na funkcjonariuszy Służby Więziennej w służbie w latach 2017-2021



Źródło: <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> [dostęp: 4.08.2022].

Oprócz napaści na funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej w służbie, zdarzają się również napaści poza służbą. Trudno jednak oszacować skalę tego zjawiska, ponieważ Centralny Zarząd Służby Więziennej od 2014 roku nie udostępnia danych na ten temat. W latach 2009-2013 liczba tego typu zdarzeń oscylowała w granicach 29-49 w skali roku. Można przypuszczać, że obecnie napaści na funkcjonariuszy poza służbą jest więcej niż w latach 2009-2013, ponieważ ogólna liczba napaści na funkcjonariuszy współcześnie jest wyższa niż jeszcze kilka lat temu, co obrazują dane zaprezentowane na Wykresach 1 i 2. Dokładne dane dotyczące liczby napaści na funkcjonariuszy poza służbą zostały zaprezentowane na Wykresie 2.

Wykres 2. Napaści na funkcjonariuszy Służby Więziennej w latach 2009-2013



Źródło: <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> [dostęp: 4.08.2022].

Zdarza się, że ofiarami przestępstw wewnątrzwięziennych są również osadzeni. Świadczą o tym statystyki¹⁸⁶, które mogą być jednak zaniżone za sprawą niechęci osadzonych do współpracy z organami ścigania. Niemniej jednak o występowaniu problemu przemocy pomiędzy osadzonymi i wyzyskiwaniu niektórych z nich przez pozostałych świadczy istnienie statusu osadzonego poszkodowanego w nieformalnej stratyfikacji więzienia¹⁸⁷.

Służba Więzienna nie dysponuje skutecznymi narzędziami do ograniczania zjawiska przestępczości wewnątrzwięziennej. Determinuje to wiele dramatów ludzkich oraz wysokie koszty ekonomiczne dla budżetu państwa¹⁸⁸. W kategorii szans można w tym kontekście postrzegać nadanie Inspektoratowi Wewnętrznemu Służby Więziennej uprawnień operacyjno-rozpoznawczych. Zakłada to art. 23c Ustawy o Służbie Więziennej¹⁸⁹. Warto jednak z pełną stanowczością zaznaczyć, że praca tej nowej instytucji powinna być ukierunkowana na zwalczanie przestępczości wewnątrzwięziennej oraz podnoszenie bezpieczeństwa funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej.

4.2.4. Zagrożenia wynikające z niekorzystnych uwarunkowań poczucia kontroli funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Funkcjonowanie wielu podmiotów życia publicznego w czasie pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 uległo diametralnej zmianie. Zmiana ta nie ominęła także jednostek penitencjarnych. Podjęto wiele działań mających na celu ograniczenie liczby zachorowań na COVID-19 w aresztach

[186] Ibidem.

[187] Zob. M. Snopek, *Więźniowie poszkodowani. Psychospołeczne funkcjonowanie osób zdegradowanych w przestrzeni penitencjarniej*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2019.

[188] Zob. B. Gifford, *Prisoncrime and the economics of incarceration*, „Stanford Law Review” 2019, no. 71 (1), s. 71-135.

[189] A. Łukasiewicz, *Nowe uprawnienia Służby Więziennej*, <https://www.rp.pl/mundurowi/art36750491-nowe-uprawnienia-sluzby-wieziennej> [dostęp: 4.08.2022].

śledczych i zakładach karnych, które spowodowały jeszcze większą izolację jednostek penitencjarnych. Dla przykładu ograniczono zatrudnienie zewnętrzne osadzonych oraz okresowo wstrzymywano widzenia na terenie zakładów karnych. W wyniku tych reform wzrosło natężenie właściwości instytucji (np. jeszcze wyraźniejsze odseparowanie osadzonych od osób spoza społeczności więziennej) wpływających na ich totalność. Współcześnie prowadzone są liczne badania dotyczące pandemii SARS-CoV-2 w jednostkach penitencjarnych, jednak ich przedmiot stanowi głównie ograniczanie rozprzestrzeniania się wirusa wśród personelu i osadzonych (co jest uzasadnione), a nie sposób ograniczania natężenia właściwości, które wpływają na ich totalność¹⁹⁰. W dalszej perspektywie prawdopodobnie będzie to jednak niezbędne w celu podniesienia skuteczności resocjalizacji. Wzrost natężenia właściwości instytucji wpływających na ich totalność w znacznym stopniu ogranicza możliwości Służby Więziennej w zakresie realizacji niektórych z jej ustawowych zadań, np.

prowadzenie oddziaływań penitencjarnych i resocjalizacyjnych wobec osób skazanych na karę pozbawienia wolności, przede wszystkim przez organizowanie pracy sprzyjającej zdobywaniu kwalifikacji zawodowych,

[¹⁹⁰] Zob. P.C. Coleman, A. Pailing, A. Roy, E. O'Moore, J.S. Chandan, V. Lumby, P. Newton, A. Taylor, E. Robinson, J. Swindells, S. Dowle, R. Gajraj, *Implementation of novel and conventional outbreak control measures in managing COVID-19 outbreaks in a large UK prison*, „BMC Public Health” 2022, no. 22(1); N. Vicente-Alcalde, E. Ruescas-Escolano, C. Franco-Paredes, J. Tuells, *Control of a COVID-19 outbreak in a Spanish prison: Lessons learned in outbreak control*, „Frontiers in Medicine” 2022, no. 9; A. Vusirikala, J. Flannagan, M. Czachorowski, A. Zaidi, K.A. Twohig, E. Plugge, N. Ellaby, W. Rice, G. Dabrera, D.Y. Chudasama, T. Lamagni, *Impact of SARS-CoV-2 Alpha variant (B.1.1.7) on prisons, England*, „Public Health” 2022, no. 204, s. 21-24; M. Wegel, S. Wardak, D.J. Meyer, *Special challenges in dealing the COVID-19 pandemic in Swiss prisons*, „SAGE Open” 2022, no. 12(1); M. Nieńczna, *COVID-19 a funkcjonowanie polskiego więziennictwa*, „Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego” 2020, nr 57, s. 87-104.

nauczania, zajęć kulturalno-oświatowych, zajęć z zakresu kultury fizycznej i sportu oraz specjalistycznych oddziaływań terapeutycznych¹⁹¹.

[¹⁹¹] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej* (Dz.U. z 2022 r. poz. 2470, art. 2).

5. Uwarunkowania wypalenia zawodowego

Wprowadzenie

Uwarunkowania zjawiska wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy służb mundurowych nie są zagadnieniem nowym. Trudnością jest to, że poprzez ich hermetyczny charakter pozyskiwanie informacji i prowadzenie badań jest w znaczącym stopniu utrudnione.

Skuteczna realizacja procesu bezpieczeństwa wymagała powołania, na mocy prawa, instytucji wykonawczych o szczególnym charakterze, tzn. „grup dyspozycyjnych”, które przeznaczone są do stałego zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego. Geneza słowa „dyspozycyjny” i pojęcie „dyspozycyjności” wywodzi się od łacińskiego terminu „dispono”, które oznacza: „rozstawiać, porządkować, zastosować czy też dysponować”¹⁹². Określenie „grupy dyspozycyjne” jest pojęciem z obszaru nauk socjologicznych i dotyczy formacji mundurowych takich jak Policja, Straż Graniczna, Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Służba Kontrwywiadu Wojskowego, Służba Wywiadu Wojskowego, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Służba Ochrony Państwa i Służba Więzienna. W grupy dyspozycyjne wpisane są zawody, określane mianem służby, która charakteryzuje się wykonywaniem poleceń służbowych i rozkazów, funkcjonowaniem

[¹⁹²] J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012, s. 37.

w systemie zhierarchizowanym i często wykonywaniem czynności zagrażających życiu i zdrowiu. Dyspozycyjność definiuje się jako gotowość do poddania się¹⁹³: rozkazodawstwu, hierarchii, dyscyplinie, musztrze, skoszarowaniu oraz umundurowaniu. Służba w grupie dyspozycyjnej to ponadto poddanie się znacznemu ograniczeniu życia rodzinno-osobistego na rzecz pełnienia wewnątrzgrupowych i zewnątrzgrupowych, czyli segmentacyjnych, ról społecznych.

5.1. Specyfika służby a aspekty wypalenia zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Przykładem grupy dyspozycyjnej o istotnym znaczeniu dla systemu bezpieczeństwa państwa i bezpieczeństwa publicznego jest Służba Więzienna (SW) podległa Ministrowi Sprawiedliwości¹⁹⁴. Służba Więzienna jest umundurowaną i uzbrojoną formacją apolityczną, której podstawą działania jest Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej¹⁹⁵. To także formacja paramilitarna i trzecia, co do wielkości, grupa dyspozycyjna państwa. Służbę Więzienną cechuje jednoosobowe dowodzenie, ściśle określona hierarchia służbowa na wzór wojskowy, podległość oraz droga służbowa w realizacji procesów¹⁹⁶. A. Piotrkowski podkreśla, że od personelu więziennego wymagane jest bezwzględne posłuszeństwo w realizacji zadań służbowych¹⁹⁷. Służba Więzienna realizuje zadania w zakresie wykonywania tymczasowego aresztowania oraz kar

[193] S. Jarmoszko, *Perspektywy grup dyspozycyjnych w społeczeństwie nasilającego się ryzyka*, [w:] *Teraźniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych*, J. Maciejewski, I. Wolska-Zogata (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2013, s. 30.

[194] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2022 r. poz. 2470, art.1).

[195] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2022 r. poz. 2470).

[196] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej..., art. 58.

[197] A. Piotrowski, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Difin, Warszawa 2010, s. 62.

pozbawienia wolności i środków przymusu skutkujących pozbawieniem wolności¹⁹⁸. Do podstawowych zadań Służby Więziennej należy¹⁹⁹:

- prowadzenie oddziaływań penitencjarnych i resocjalizacyjnych wobec osób skazanych na karę pozbawienia wolności (organizowanie pracy sprzyjającej zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, nauczania, zajęć kulturalno-oświatowych, zajęć z zakresu kultury fizycznej i sportu oraz specjalistycznych oddziaływań terapeutycznych);
- wykonywanie tymczasowego aresztowania w sposób zabezpieczający prawidłowy tok postępowania karnego o przestępstwo lub przestępstwo skarbowe;
- zapewnienie osobom skazanym przestrzegania ich praw, a zwłaszcza humanitarnych warunków bytowych, poszanowania godności, opieki zdrowotnej i religijnej;
- humanitarne traktowanie osób pozbawionych wolności;
- ochrona społeczeństwa przed sprawcami przestępstw lub przestępstw skarbowych osadzonymi w zakładach karnych i aresztach śledczych;
- zapewnienie w zakładach karnych i aresztach śledczych porządku i bezpieczeństwa;
- prowadzenie Centralnej Bazy Danych Osób Pozbawionych Wolności;
- zapewnienie porządku i bezpieczeństwa w urzędzie obsługującym Ministra Sprawiedliwości oraz w Prokuraturze Krajowej.

Głównymi zadaniami Służby Więziennej jest ochrona społeczeństwa przed przestępcami oraz ich przestępczą aktywnością w zakresie, który zostały spenalizowany i zidentyfikowany przez wymiar sprawiedliwości. Zapobieganie zagrożeniom poprzez czynności związane z odstraszeniem potencjalnych sprawców przestępstw. W art. 69 polskiego *Kodeksu*

[¹⁹⁸] Zadania realizowane są na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. z 2023 r. poz. 127).

[¹⁹⁹] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o *Służbie Więziennej*..., art. 2.

karnego wykonawczego zostały wyodrębnione cztery rodzaje zakładów karnych, tj.²⁰⁰:

- zakłady karne dla młodocianych,
- zakłady karne dla odbywających karę po raz pierwszy,
- zakłady karne dla recydywistów penitencjarnych,
- zakłady karne dla odbywających karę aresztu wojskowego.

Polskie prawo penitencjarne określa trzy typy organizacji zakładów karnych, w których może być wykonywana kara pozbawienia wolności. Typy zakładów zaraz po rodzajach zakładów karnych stanowią element klasyfikacji umożliwiający indywidualizację skazanych/osadzonych. Wyróżniamy zatem:

- zakłady karne typu zamkniętego,
- zakłady karne typu półotwartego,
- zakłady karne typu otwartego²⁰¹.

Funkcjonariusze Służby Więziennej pozostają w stosunku zatrudnienia o szczególnym charakterze, definiowanym jako stosunek służbowy²⁰². Ustawa o Służbie Więziennej reguluje zakres dotyczący stanowisk, stopni, służby kandydackiej, służby przygotowawczej, służby stałej oraz wskazuje wyższe stanowiska kierownicze, jednocześnie określając niezbędne wymagania formalne do ich zajmowania. Funkcjonariuszem Służby Więziennej może być osoba, która²⁰³:

- posiada obywatelstwo polskie;
- posiada uregulowany stosunek do służby wojskowej;
- korzysta z pełni praw publicznych;
- daje rękojmię prawidłowego wykonywania powierzonych zadań;
- nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe albo wobec której nie został wydany prawomocny wyrok warunkowo umarzający

[²⁰⁰] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy* Dz.U. z 2023 r. poz. 127, art. 69).

[²⁰¹] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny wykonawczy*..., art.70.

[²⁰²] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej*..., art. 40.

[²⁰³] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej*..., art. 38.

postępowanie karne o takie przestępstwo, a także nie toczy się przeciwko niej postępowanie karne o takie przestępstwo;

- daje rękojmnię zachowania tajemnicy stosownie do wymogów określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych;
- posiada co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe;
- posiada zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia służby.

Podkreślić należy, że utrata któregoś z ww. przymiotów podczas trwania stosunku służbowego powoduje konsekwencje w postaci jego zakończenia. Ustawodawca przymioty te zawarł katalogowo i enumeratywnie. Zdaniem Z. Zagórskiego

uczestnictwo w grupach dyspozycyjnych wiąże się z dużym zaangażowaniem w wykonywany zawód, ale również z ograniczeniem pewnych sfer życia prywatnego oraz z wieloma poświęceniami²⁰⁴.

W konsekwencji niniejsza specyfika wynikająca ze stosunku służbowego może sprzyjać zjawisku wypalenia zawodowego. W uogólnieniu do realizacji niniejszego projektu badawczego założeniu przyświeca fakt, że najważniejszym elementem w układzie każdego systemu bezpieczeństwa jest człowiek²⁰⁵.

Trudności do realizacji procesu badawczego w organizacji hierarchicznej dotyczą również uwarunkowań Służby Więziennej, gdyż zachodzące zjawiska w przestrzeni penitencjarnej wynikają z jej wyjątkowej specyfiki. Stanowią za to doskonałe pole do badań naukowych. Warunki służby SW są szczególne z uwagi na miejsce odosobnienia prawnego, jakim jest areszt śledczy lub zakład karny. W służbę wpisana

[²⁰⁴] E. Gneciak, *Kobiety jako zawodowi żołnierze i wybrane aspekty socjologiczne*, [w:] *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, red. J. Maciejewski, K. Dojwa, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007, s. 95.

[²⁰⁵] W. Fehler (red.), *Bezpieczeństwo w środowisku lokalnym*, Wydawnictwo ARTE, Warszawa 2009, s. 114.

jest konieczność kontroli i nadzoru osób uznanych przez wymiar sprawiedliwości za przestępców. Wszystko to w powszechnej opinii jest kojarzone z zamknięciem, ograniczeniem oraz deprywacją²⁰⁶. W społecznym odbiorze funkcjonariusze SW kojarzą się z wykonywaniem kary pozbawienia wolności, a okreśłani są jako „klawisze”²⁰⁷. Służba ta jest niewątpliwie ważna społecznie, lecz wiąże się z wysokimi kosztami psychicznymi jednostki i jest szczególnie podatna na wypalenie zawodowe. Służba funkcjonariusza Służby Więziennej zaliczana jest przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do grupy zawodów trudnych i niebezpiecznych²⁰⁸. Więziennicy są podporządkowani systemowi prawa, normom społecznym i moralnym oraz zawodowym. Na kadrze SW spoczywa obowiązek nieustannego uzupełniania wiedzy, zdyscyplinowania, doskonalenia kwalifikacji zawodowych i przestrzegania rygoru służbowego.

Podjęcie tematyki dotyczącej zjawiska wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy działu ochrony (DO) jednostek organizacyjnych SW wymaga szczególnej uwagi ze względu na ograniczoną liczbę badań w płaszczyźnie populacji na terenie całego kraju. Właściwości działu ochrony oraz determinanty wypalenia zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem czynnika stresu wymagają cyklicznego monitoringu. Jak zauważył A. Piotrowski, na gruncie polskim brakowało szerszej utrwalonej tradycji badawczej w zakresie problematyki stresu oraz wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Służby Więziennej²⁰⁹. Poszukiwanie form i metod zapobiegania oraz zwalczania wypalenia zawodowego wydaje się niezbędne dla nowoczesnego więziennictwa w demokratycznym państwie prawa. Dociekania w powyższym zakresie z punktu widzenia naukowego i społecznego na gruncie badań grupy zawodowej

[²⁰⁶] A. Piotrowski, op. cit., s. 62.

[²⁰⁷] J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67/68, s. 50.

[²⁰⁸] A. Łuczak, *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*, Warszawa 1999.

[²⁰⁹] A. Piotrowski, op. cit., s. 15.

obciążonej znaczącym ryzykiem zarówno wypalenia, jak i utraty motywacji stanowią istotny element dbałości o zasoby kadrowe. Obserwowana w ostatnich latach dynamika zmian rzeczywistości penitencjarnej wymaga ugruntowanych badań, aby uzyskiwana wiedza była kompletna i wystarczająca dla praktyki wychodzącej naprzeciw wyzwaniom, zagrożeniom oraz szansom, które niesie współczesna rzeczywistość. Badania ukierunkowane na rozwiązywanie i niwelowanie potencjalnych niedomagań warunkują rozwój i ochronę zasobów kadrowych Służby Więziennej. Prezentowane badania obejmują wycinek rzeczywistości społecznej, jaką jest więzienie i problemy funkcjonariuszy pełniących służbę w dziale ochrony. W niniejszym projekcie zawarto szczegółowe uwzględnienie specyfiki i charakteru służby, który może być determinantem ponadprzeciętnego trybu powstawania i rozwoju wypalenia zawodowego u jednostki.

W literaturze krajowej i międzynarodowej dostrzega się wiele definicji wypalenia zawodowego. Zjawisko wypalenia zawodowego w psychologii po raz pierwszy zostało opisane ponad 47 lat temu w Stanach Zjednoczonych przez psychiatrę H. Freudenbergera. Samo określenie „wypalenie się” z ang. „burnout” jest metaforyczne, a „zespół wypalenia jest spadkiem energii u pracownika pojawiającym się na skutek przytłoczenia problemami innych”²¹⁰. Według H. Freudenbergera, „wypalić się” oznacza

odnieść niepowodzenie, zużyć siły, doprowadzić się do stanu wyczerpania spowodowanego nadmiernymi wymaganiami w odniesieniu do posiadanej energii, siły i zasobów²¹¹.

Zjawisko wypalenia zawodowego po raz pierwszy było identyfikowane, badane i opisywane w latach 70. XX wieku. W początkowym okresie istniał opór przed uznaniem faktu istnienia zjawiska wypalenia zawodowego. Zarówno przedsiębiorstwa prywatne jak i państwowe

[²¹⁰] H.J. Freudenberger, *Staff Burn-Out*, „Journal of Social Issues” 30(1), 1974, s. 159-165.

[²¹¹] Ibidem, s. 159.

dementowały teorię wypalenia zawodowego. Uznanie istnienia zjawiska wypalenia zawodowego w poszczególnych organizacjach oznaczałoby przyznanie, że profesjonaliści (lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, opiekunowie społeczni, funkcjonariusze służb etc.), osoby kompetentne i wykształcone, nie wykonują odpowiednio swoich obowiązków, a często wręcz odbiegają od standardów wyznaczanych przez etykę zawodową²¹². Dekadę później C. Chernis zaproponował definicję wypalenia zawodowego, w której kluczowym pojęciem są kompetencje jednostki. Wypalenie, według jego koncepcji, jest „konsekwencją braków kompetencyjnych w zakresie poczucia własnej skuteczności”²¹³. Niezależnie od występowania tych samych negatywnych czynników związanych z pracą, wypalenie pojawia się przede wszystkim u tych osób, które posiadają niskie przekonanie o własnej skuteczności i reagują na wysokie wymagania pracy rozczarowaniem, cynizmem i apatią.

Polska badaczka, psycholog H. Sęk, wskazuje, że

wypalenie zawodowe jest nie tyle bezpośrednim skutkiem przewlekłego stresu, ile stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradczą²¹⁴.

Wymieniona psycholog wypalenie zawodowe określa również jako

zespół objawów pojawiających się u osób wykonujących zawody, w których pełen zaangażowania bliski kontakt interpersonalny i cechy osobowości profesjonalisty stanowią podstawowe instrumenty czynności zawodowych

[²¹²] C. Maslach, M.P. Leiter, *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co zrobić ze stresem w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 13.

[²¹³] C. Cherniss, *Professional Burnout in the Human Service Organizations*, Praeger, New York 1980, s. 36.

[²¹⁴] H. Sęk, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] eadem (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 83-112.

decydujące o poziomie wykonywania zawodu, o sukcesach i niepowodzeniach w pracy²¹⁵.

Najczęściej cytowaną i wykorzystywaną teorią wypalenia zawodowego jest koncepcja C. Maslach i S. Jackson, które definiują wypalenie zawodowe, jako

psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który występuje u osób, pracujących z ludźmi w pewien określony sposób²¹⁶.

Natomiast ściśle dla personelu więziennego w Polsce najczęściej wskazywaną definicją jest założenie A. Piotrowskiego, który definiuje wypalenie zawodowe, jako

syndrom emocjonalnego wyczerpania, depersonalizacji i obniżenia zadowolenia z osiągnięć zawodowych, które może wystąpić u osób wykonujących zawody oparte na kontaktach z innymi ludźmi²¹⁷.

Nie ma w zasadzie powszechnie przyjętej definicji wypalenia zawodowego w ujęciu ogólnym oraz definicji przypisanej do poszczególnych grup zawodowych. Termin „wypalanie się” stosujemy wówczas, gdy kontekst znaczeniowy wyraźnie wskazuje na proces psychiczny, na dynamicznie zmieniające się mechanizmy. Wśród autorów istnieje w zasadzie pewien konsensus zjawisk psychologicznych²¹⁸.

[²¹⁵] C. Maslach, *Wypalenie w perspektywie egzystencjonalnej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, H. Sęk (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 39.

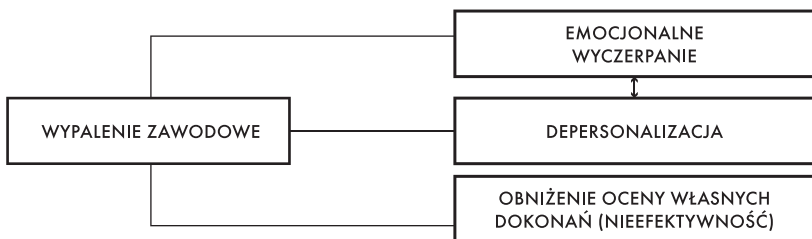
[²¹⁶] C. Maslach, S. Jackson, *The measurement of experienced burnout*, „Journal of Occupational Behavior” 81(2), 1981, s. 99.

[²¹⁷] A. Piotrowski, op. cit., s. 71.

[²¹⁸] H. Sęk, *Wypalenie zawodowe...*, op. cit., s. 8-9.

W literaturze przedmiotu autorzy wielokrotnie wskazują ugruntowane syndromy wypalenia zawodowego takie jak emocjonalne wyczerpanie, depersonalizacja, obniżenie własnej oceny²¹⁹. Emocjonalne wyczerpanie objawia się poprzez nadmierne przemęczenie i utratę zasobów osobistych, energii, zapału, dostrzegalna jest zwiększona drażliwość. Zachowania jednostki dotyczą sferę psychiczną i fizyczną. Depersonalizacja przejawia się dystansem w kontaktach z innymi osobami, a w skrajnych przypadkach alienacją jednostki lub odmianami agresji wobec drugiej osoby. Można zaryzykować postawienie znaku równości między depersonalizacją a cynizmem, który lepiej charakteryzuje to zjawisko polegające na oziębłości i dystansie w relacji z innymi w pracy²²⁰. Ponadto zauważalne jest obniżenie poziomu zadowolenia z osiągnięć osobistych i w rezultacie spadek zaufania do własnej wiedzy, umiejętności i kompetencji. W syndromie tym wyłania się „nieefektywność, która wynika ze spadku zaufania do własnych kwalifikacji oraz nieadekwatności zawodowej”²²¹. Syndrom jest potęgowany szczególnie brakiem sukcesów zawodowych. Podkreślić należy, że według C. Maslach, emocjonalne wyczerpanie i depersonalizacja (cynizm) występują w parze, natomiast nieefektywność może pojawić się niezależnie od nich (Rysunek 2).

Rysunek 2. Syndromy wypalenia zawodowego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie modelu wypalenia zawodowego według C. Maslach, [w:] S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, KUL, Lublin 2003, s. 23.

[²¹⁹] A. Piotrowski, op. cit., s. 72.

[²²⁰] Ibidem.

[²²¹] Ibidem.

Analizując literaturę przedmiotu, oprócz symptomów wypalenia zawodowego, uwagę zwraca teoria C. Cherniss, która wskazuje na fazy wypalenia zawodowego²²² (Tabela 7).

Tabela 7. Fazy wypalenia zawodowego

Faza napięcia (faza ostrzegawcza)	Powstaje stres spowodowany brakiem równowagi między wymaganiami w miejscu pracy a zasobami jednostki, związanymi głównie z nieefektywnymi strategiami radzenia sobie ze stresem. Alarmujące jest, gdy stres przedłuża się w czasie.
Faza przeciężenia	Pojawiają się coraz częstsze emocjonalne odpowiedzi organizmu na brak równowagi, zmęczenie, stres i wyczerpanie. W zachowaniu osoby występują przejawy pogardy dla innych, spadek jakości pracy, wybuchy irytacji.
Faza zachowań defensywnych	Pojawia się obniżenie zaangażowania w wykonywaną pracę, cynizm i oschłość, pracownicy obniżają swoje standardy i oczekiwania w celu uniknięcia niepowodzeń, ponieważ osiągnięcie własnych celów zawodowych okazało się trudniejsze niż zakładali; zmniejsza się poczucie misji, początkowa motywacja i zaangażowanie, a wzrastają tendencje do psychologicznego wycofywania się. Pojawiają się objawy psychiczne, psychosomatyczne oraz fizyczne. Na tym etapie konieczna jest pomoc specjalisty.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Olech, *Wypalenie zawodowe*, Remedium, Warszawa 1999, s. 7-9, J. Terelak, *Psychologia stresu*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001, s. 52.

Syndromy oraz fazy wypalenia zawodowego w służbie mogą stanowić szczególnego rodzaju niebezpieczeństwo w realizacji zadań ustawowych, zgodnie z którymi człowiek jest elementem systemu bezpieczeństwa jednostki penitencjarnej. W Służbie Więziennej

konieczne jest stałe współdziałanie poszczególnych pionów i działów, a jednocześnie wzajemna zależność, którą charakteryzuje nieustanny przepływ informacji oraz konieczność podejmowania szybkich decyzji i działań na różnych szczeblach. Realizacja zadań służbowych obok rzetelności, terminowości wymaga pełnej sprawności psychoruchowej,

[²²²] S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, KUL, Lublin 2003, s. 23.

przede wszystkim ze względu na kontakt z osobami pozbawionymi wolności²²³.

Wypalenie zawodowe generuje skutki, które wpływają negatywnie na płaszczyznę aktywności indywidualnej i zespołowej w zakresie uczestnictwa w wykonywanej pracy. Z. Rajczak zauważa, że

u pracowników z zaawansowanym zespołem wypalenia obserwuje się różne sposoby wycofania z aktywności zawodowej i pełnionych ról. Mogą one przybierać formę absencji w pracy, skracania czasu pracy czy też gotowości jej porzucenia²²⁴.

Mając powyższe na uwadze, domniemywa się, że istnieje związek pomiędzy poziomem przeciążenia pracą a wypaleniem zawodowym. Funkcjonariusze częściej rozważają odejście ze służby. W przypadku,

kiedy pracownik z zespołem wypalenia zawodowego poza stanem na stanowisku pracy, jego efektywność oraz wydajność jest bardzo niska. To dodatkowo zwiększa negatywne skutki wypalenia zawodowego²²⁵.

Powstanie zjawiska wypalenia zawodowego oraz pogłębianie się go wynika z przyczyn indywidualnych i interpersonalnych.

W ujęciu teoretycznym, chcąc określić, czym warunkowane jest zjawisko wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy działu ochrony, nie sposób pominąć powszechnie znanego i przytaczanego w literaturze

[²²³] K. Kowaluk, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Forum Penitencjarne” styczeń 2011, nr 152, s. 18.

[²²⁴] Z. Ratajczak, *Wsparcie społeczne w środowisku pracy a stres i jego skutki zdrowotne*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1994, s. 88.

[²²⁵] M. Burisch, *Das Burnout – Syndrom – Theorie der innrern Erschöpfung Berlin*, [w:] *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*, W. Ronglińska, T. Gaida (red.), WSP, Zielona Góra 1989, s. 73.

eksperymentu P.G. Zimbardo, który wykazał, że więzienie jest miejscem negatywnie wpływającym nie tylko na więźniów, ale także na personel więzienny²²⁶. Badania wskazują, że prawie

90% badanego personelu penitencjarnego przejawiało reakcje nerwicowe oraz psychosomatyczne, takie jak: bóle głowy, bóle żołądka, trudności z zasypianiem, sięganie po środki przeciwbólowe (ponad 90% osób) i uspokajające²²⁷.

Drażliwość psychofizyczna wynika z przyczyn i czynników oddziałujących na jednostkę. W literaturze przedmiotu pojawiają się przyczyny wypalenia zawodowego, m.in. takie, jak²²⁸:

- bezradność,
- brak satysfakcji nawet z osiągnięć,
- niska samoocena,
- niskie wynagrodzenie,
- przedmiotowe traktowanie ludzi,
- przepracowanie,
- trudność w okazywaniu oraz opanowaniu własnych emocji,
- uwarunkowania środowiska,
- wyczerpanie, apatia, ogólna niechęć do ludzi,
- zbyt wiele obowiązków.

W powszechnym podziale zwanym *A* i *B*²²⁹ wskazano charakterystyczne właściwości oraz kompetencje (braki kompetencyjne) podmiotu podatnego na wypalenie zawodowe (Tabela 8).

[²²⁶] P.G. Zimbardo, R. Johnson, V. McCann, *Psychologia*, t. 5, Warszawa 2010, s. 54.

[²²⁷] A. Piotrowski, op. cit., s. 64

[²²⁸] H. Sęk, *Wypalenie zawodowe...*, op. cit., s. 92.

[²²⁹] M. Łoboda, *Czynniki stresogenne w organizacji*, [w:] *Stres w pracy zawodowej*, A. Biela (red.), KUL, Lublin 1990, s. 102.

Tabela 8. Czynniki indywidualne wypalenia zawodowego

Czynniki indywidualne wypalenia zawodowego	
Grupa A	Grupa B
Właściwości podmiotu	Kompetencje i umiejętności podmiotu
<ul style="list-style-type: none"> • bierność oraz niska aktywność, • nieradzenie sobie ze stresem, • defektywność, • defensywność, • niedostateczna autonomia, • perfekcjonizm, • sztywna oraz obniżona tolerancja, • unikanie trudnych sytuacji, • zależność. 	<ul style="list-style-type: none"> • brak kompetencji interpersonalnych, • brak poczucia własnej wartości, • idealizm w podejściu do pracy, • niedoskonałe kompetencje zawodowe, • zaburzenie merytokracji.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Łoboda, *Czynniki stresogenne w organizacji*, [w:] A. Biela, *Stres w pracy zawodowej*, KUL, Lublin 1990, s. 102.

Mając na uwadze powyższą tabelę oraz specyfikę Służby Więziennej, domniemywa się, iż nawarstwianie się między innymi ciężkich przypadków i trudności w służbie zwiększa podatność funkcjonariusza na wypalenie zawodowe²³⁰.

Należy zaznaczyć, że nie wszyscy funkcjonariusze doświadczenia w służbie będą definiowali jako trudne. Czynniki interpersonalnymi stresującymi i wypalającymi dla części funkcjonariuszy będą nieprawidłowe kontakty z przełożonymi i współpracownikami w pracy. W organizacji cywilnej niezmilitaryzowanej czynniki interpersonalne można podzielić na dwie grupy: stosunki między pracownikami a klientami oraz stosunki pomiędzy przełożonymi a pracownikami. Porównanie tych grup przedstawiono w Tabeli 9.

[²³⁰] Z. Ratajczak, *Wsparcie społeczne w środowisku pracy a stres i jego skutki zdrowotne*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1994, s. 81.

Tabela 9. Czynniki interpersonalne wypalenia zawodowego – podział na grupy

Czynniki interpersonalne wypalenia zawodowego	
Stosunki pomiędzy przełożonymi i współpracownikami	Stosunki pomiędzy pracownikami a klientami
<ul style="list-style-type: none"> • brak motywacji do podtrzymywania pozytywnych relacji tak z pracodawcą, jak i z pracownikami, • przełożony swoim zachowaniem „wymusza” u pracowników obniżenie poczucia własnej wartości, • redukcja wsparcia społecznego, • rywalizacja pomiędzy pracownikami, wykazywanie się przed przełożonym, brak odpowiedniej komunikacji, brak wzajemnego zaufania, • wzrost konfliktów pomiędzy pracownikami, co powoduje wzrost frustracji oraz wrogości wobec pozostałych pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> • ciągły kontakt z osobami w trudnej sytuacji życiowej, • nadmierne angażowanie się w problemy osób wraz z silnymi emocjami, • poczucie zagrożenia własnego bezpieczeństwa przy koncentrowaniu się na tragediach obsługiwanych, • kontakt z cierpieniem oraz okrucieństwem, • dość silne zaangażowanie emocjonalne.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Łoboda, *Czynniki stresogenne w organizacji*, [w:] *Stres w pracy zawodowej*, A. Biela (red.), KUL, Lublin, s. 104.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że

osoby odpowiedzialne za funkcjonowanie instytucji mają zazwyczaj sprecyzowaną koncepcję tego, co pracownik powinien robić w ramach przypisywanych mu obowiązków i przekazują je w postaci nakazów i zakazów tworzących zbiór oczekiwań wobec pracownika, często zakres tych oczekiwań i sposób ich komunikowania stają się źródłem doświadczanego stresu²³¹.

Według C. Maslach, czynnikami które najczęściej są powodem powstawania wypalenia zawodowego są czynniki organizacyjne²³². Zła organizacja pracy, brak komunikacji oraz obciążenia zawodowe wpływają na powstanie stresu, który może być załączkiem wypalenia zawodowego.

[²³¹] M. Łoboda, op. cit., s. 92.

[²³²] C. Maslach, op. cit., s. 56.

Funkcjonariusz SW może odczuwać stres nie tylko ze względu na kontakt z przestępcami, ale także z powodu poziomu organizacji – jednostki penitencjarnej, zarządzania jednostką, przyjętego stylu kierowania oraz dowodzenia.

Strukturę służby mundurowej H. Machel określa paradoksem odpowiedzialności²³³. Według niego decyzje, jakie zapadają na szczeblu centralnym, są sformułowane ogólnie, dlatego ich realizacja przez funkcjonariuszy podległych jednostek jest często bardzo trudna do wykonania. Wiąże się z tym obarczanie winą za źle zrealizowane założenia funkcjonariuszy niższego szczebla.

Funkcjonariusze działów ochrony Służby Więziennej realizują swoje zadania w oparciu o Ustawę o Służbie Więziennej²³⁴, która stanowi, że formacja funkcjonuje w ramach struktury ściśle zhierarchizowanej i paramilitarnej. Zapisy ustawy oraz pragmatyka służbowa wyznaczają specyfikę służby opartą na podporządkowaniu przełożonym i warunkują zobowiązanie funkcjonariusza do bezwzględnego i niejednokrotnie bezzwłocznego respektowania poleceń i rozkazów. Ponadto funkcjonariuszom działu ochrony przypisane są specyficzne zadania wynikające między innymi z Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 17 października 2016 roku w sprawie ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej²³⁵. Rozporządzenie w sposób precyzyjny określa podstawowe obowiązki funkcjonariuszy działu ochrony na poszczególnych stanowiskach.

Wydaje się, że najbardziej narażoną na wypalenie zawodowe grupą funkcjonariuszy są funkcjonariusze działu ochrony, ponieważ pracują z osadzonymi przez całą dobę. Zapisy tego aktu normatywnego wskazują,

[²³³] H. Machel, *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Gdańsk 2003, s. 340.

[²³⁴] Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2022 r. poz. 2470).

[²³⁵] Zarządzenie Nr 2/23 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 9 stycznia 2023 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, sposobów ochrony i konwojowania skazanych i tymczasowo aresztowanych i zadań ochronnych funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej oraz pracowników przywieziennych zakładów pracy.

że większość obowiązków funkcjonariuszy działu ochrony stanowią działania, które wymagają bezpośrednich kontaktów z osadzonymi. Funkcjonariusze są zobligowani do podejmowania czynności polegających na kontroli osadzonych, kontroli cel i pomieszczeń oddziału, kontroli zachowania osadzonych i niedopuszczania do występowania z ich strony zdarzeń godzących w porządek i bezpieczeństwo jednostki. Na funkcjonariuszach działu ochrony spoczywają zadania polegające na egzekwowaniu od osadzonych przestrzegania porządku wewnętrznego oraz regulaminowego zachowania.

Przytoczenie przykładów głównych czynności wynikających z zakresu obowiązków funkcjonariuszy działu ochrony wskazuje, że ich rola w strukturze organizacyjnej jednostek penitencjarnych związana jest z pełnieniem funkcji nadzorczych i często polega na bezpośredniej ingerencji w zachowanie osób pozbawionych wolności.

Nie ma wątpliwości, że w środowisku pracy penitencjarnej jest wiele czynników, które są źródłem stresu i wpływają na poziom przeciążenia psychicznego, fizycznego i wypalenia zawodowego. Rozważając przeciążenia funkcjonariuszy, monotonię oraz czynniki niespecyficzne z poziomu reakcji na stres, zagrożenie życia i zdrowia, warto uwzględnić, że: funkcjonariusze działu ochrony wykonują swoje obowiązki w specyficznych warunkach psychospołecznych. Stały i aktywny kontakt z osobami pozbawionymi wolności może determinować:

- poczucie ciągłego zagrożenia,
- przeciążenie poznawcze,
- napięcie emocjonalne,
- zespół stresu pourazowego,
- presję psychologiczną wywieraną przez osadzonych,
- przeciążenie sensoryczne,
- przeciążenie emocjonalne.

Faktem jest, że przeciążenia sprzyjają powstawaniu poczucia wypalenia się rozumianego często błędnie jako przemęczenie. Funkcjonariusze mogą odczuwać m.in.:

- stany utraty kontroli nad wielością zadań do wykonania,

- niepokój przed konsekwencjami niewykonania wszystkich pozostałych zadań,
- wymuszony pośpiech,
- brak czasu na organizację zadań,
- brak czasu na regenerację,
- wzmożoną koncentrację na obronie przed stresem, a nie na zadaniu.

Należy również zauważyć, że to funkcjonariusze działu ochrony angażowani są do bezpośrednich czynności związanych ze stosowaniem środków przymusu bezpośredniego.

Funkcjonariusz SW w swojej codziennej służbie liczy się z wydarzeniami trudnymi, które odzwierciedlane są w programach szkoleniowych formacji. Funkcjonariusz przygotowywany jest do wystąpienia w jednostce penitencjarnej zjawisk takich jak: głodówki, samobójstwa lub próby samobójcze osadzonych, bunty, okupacje pomieszczeń, samouszkodzenia ciała, ucieczki, drastyczne przejawy podkultury więziennej, wystąpienia zbiorowe, wzięcie zakładnika, przenikanie na teren jednostki przedmiotów niebezpiecznych i niedozwolonych. Wymienione zdarzenia są bez wątpienia stresogenne i kryzysogenne, mogą mieć formę zdarzeń pojedynczych oraz mnogich (Tabela 10).

Tabela 10. Sytuacje potencjalnie stresogenne wynikające z uwarunkowań służby w dziale ochrony

<p>Zdarzenia kryzysowe pojedyncze <i>single events</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • manifestacja samobójcza, • autoagresja, • próba ucieczki, • wzięcie zakładnika, • niewykonywanie poleceń (czynny lub bierny opór),
<p>Zdarzenia kryzysowe mnogie <i>Multiplevents</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • zbiorowa autoagresja, • wzięcie zakładników, • zbiorowe zakłócenia porządku, • bunt, • starcia antagonistycznych grup, • strajki, protesty osadzonych, • niewykonywanie poleceń (czynny lub bierny opór).

Źródło: Opracowanie własne.

Funkcjonariusze działu ochrony odrywają istotną rolę w dokonywaniu pierwszych ustaleń co do nieprawidłowych zachowań osadzonych, które mogą skutkować wyciągnięciem wobec osadzonych konsekwencji dyscyplinarnych. Taki zakres zadań sprawia, że funkcjonariusze działu ochrony znacznie częściej, względem innych pionów służby, podejmują z osadzonymi interakcje konfrontacyjne, co w konsekwencji może stanowić jeden z czynników stanowiących potencjalne źródło doświadczania stresu.

Wykorzystywane przez funkcjonariuszy sposoby i metody radzenia sobie z napięciem i stresem są szczególnie ważne. Niewątpliwie pełnią poważną rolę w procesie funkcjonowania zawodowego w SW. Rodzaj służby w dziale ochrony, również jej zmianowy charakter oraz koszty psychologiczne ponoszone przez funkcjonariuszy sprzyjają pojawieniu się przewlekłego zmęczenia i w konsekwencji wypalenia, któremu mogą towarzyszyć jednocześnie zaburzenia takie jak: nerwica, alkoholizm, depresja. Długotrwały stres zawodowy funkcjonariusza, przyjmując charakter zaburzeń natury fizjologicznej, psychologicznej oraz behawioralnej, może prowadzić do nałogów²³⁶.

Funkcjonariusze SW realizują głównie zadania wskazane przez *Kodeks karny wykonawczy* oraz *Ustawę o Służbie Więziennej*. Wykonywaniu tych zadań towarzyszy czynnik emocjonalny. Wypalenie zawodowe może być powodowane angażującymi emocjonalnie relacjami interpersonalnymi. Jest ono konsekwencją nie tyle stresu zawodowego, ile stresu, który nie został zmodyfikowany własną działalnością zaradczą. Ważnym, aczkolwiek często niedocenianym czynnikiem, który w znacznym stopniu wpływa na nasilenie zespołu wypalenia zawodowego, oprócz czynników stresogennych w miejscu pracy, mogą być indywidualne właściwości jednostki, w tym stosowane strategie radzenia sobie ze stresem. Osobowość funkcjonariuszy realizujących zadania powinna stanowić podstawę do skutecznej adaptacji zawodowej i skutecznego wykonywania rozkazów oraz poleceń służbowych. Służba w organizacji hierarchicznej wymaga umiejętności eliminacji wewnętrznego sprzeciwu w realizacji

[²³⁶] M. Łoboda, op. cit., s. 52.

prawnie przewidzianych zadań. Funkcjonariusz powinien wykazywać pewnego rodzaju zbiór cech moralnych i umiejętności interpersonalnych. T. Barankiewicz dzieli cechy moralne na naczelne i pomocnicze, zwracając uwagę na ich „powinnościowy”, a nie zakazowo-nakazowy charakter²³⁷.

Należy również zwrócić uwagę na to, że istotę syndromu wypalenia zawodowego stanowi pewna rozbieżność między wymogami sytuacyjnymi a kompetencjami indywidualnych ludzi. Relacje jednostki i otoczenia mogą być opisane poprzez: zbieżność między zdolnością a wymogami sytuacji, stopień zadowolenia z własnych oczekiwań i działań oraz poczucie odpowiedniej gratyfikacji za włożony w pracę wysiłek. Podstawowe przyczyny wypalenia zawodowego w ujęciu ogólnym sytuowane są w trzech płaszczyznach²³⁸, a mianowicie:

1. indywidualnej – są to czynniki osobowościowe, które utrudniają, a nawet całkowicie uniemożliwiają dostosowanie się człowieka do wymogów zastanej sytuacji,
2. interpersonalnej – są to nierzadko pojawiające się konflikty interpersonalne, których ich uczestnicy nie są w stanie rozwiązać, również ze względu na brak umiejętności interpersonalnych,
3. organizacyjnej – jest to głównie niewłaściwy styl zarządzania, narzucający ściśle sprecyzowane, sztywne rygory organizacyjne, który uniemożliwia pracownikom swobodę decyzyjną.

Do czynników organizacyjnych można zaliczyć: przyczyny tkwiące w strukturze organizacji hierarchicznej. Do najczęściej wymienianych należą: charakter pracy, stopień zaangażowania, nadmierny poziom wymagań i zbyt duża odpowiedzialność, tempo pracy, obciążenie psychologiczne, wadliwy styl zarządzania instytucją i potencjałem ludzkim²³⁹.

[²³⁷] T. Barankiewicz, *W poszukiwaniu standardów etycznych administracji publicznej w Polsce*, KUL, Lublin 2013, s. 223.

[²³⁸] J. Wilsz, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009, s. 445.

[²³⁹] C. Sutton, *Psychologia dla pracowników socjalnych*, GWP, Gdańsk 2007, s. 218.

Zjawisko wypalenia zawodowego w ujęciu szczególnym u funkcjonariuszy działu ochrony może wynikać z czynników umiejscowionych w płaszczyźnie indywidualnej, interpersonalnej oraz organizacyjnej. W każdej z nich występuje otwarty katalog przyczyn determinujących wypalenie zawodowe (Tabela 11).

Tabela 11. Płaszczyzny i przyczyny wypalenia zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony

Płaszczyzny	Przyczyny wypalenia zawodowego
Indywidualna	niska samoocena, perfekcjonizm, stawianie sobie wysokich wymagań, ambicja
Interpersonalna	stresujące sytuacje związane z kontaktami z osadzonym, konflikty ze współpracownikami, zaburzona komunikacja w organizacji służby, kwestionowanie kompetencji przez przełożonych, blokowanie aktywności i inicjatyw jednostki, przejawy agresji (psychicznej, werbalnej) w miejscu pełnienia służby, lobbing
Organizacyjna	brak lub niedostateczna umiejętność zarządzania czasem służby, przeciążenie obowiązkami, stres związany z niemożnością pogodzenia kilku pełnionych funkcji, stres związany ze sposobem wykonywania pracy (pośpiech, monotonia, praca w godzinach wieczornych lub nocnych), niezadowolenie z rozwoju lub brak możliwości rozwoju, odpowiedzialność za współpracowników, wysokie wymagania, brak sukcesów zawodowych, niska pensja nieadekwatna do wykształcenia i ponoszonej odpowiedzialności zawodowej, uzależnienie kariery od decyzji administracyjnych, częste kontrole zewnętrzne w miejscu pracy, odpowiedzialność dyscyplinarna, presja pełnienia służby pod okiem kamer

Źródło: Opracowanie własne. J. Handschke, *Studia ubezpieczeniowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009, s. 539.

Mając na uwadze dane zawarte w Tabeli 11, należy zwrócić uwagę na problematykę kosztów psychospołecznych wśród kadry więziennej. Dociekania empiryczne przeprowadzone przez J. Korczyńską ukazują kwestię temperamentnych czynników ryzyka wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Służby Więziennej²⁴⁰. W badaniach odniosła się ona do służby w dziale ochrony i kwestii obciążeń zawodowych. W przedstawionych

[²⁴⁰] J. Korczyńska, *Temperamentalny czynnik ryzyka wypalenia zawodowego na przykładzie pracowników Służby Więziennej*, [w:] J. Strelau (red.), *Osobowość a ekstremalny stres* (s. 317-342), Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.

wnioskach J. Korczyńska podkreśliła, że zmienność warunków służby również może być czynnikiem generującym doświadczanie stresu przez funkcjonariuszy działu ochrony. Nie ulega wątpliwości, że podatność na wypalenie zawodowe wynika z indywidualnych uwarunkowań jednostki. Niemniej wpływ na nie ma płaszczyzna interpersonalna i specyfika organizacji. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu kadry SW może przejawiać się w umiejętnym zarządzaniu zadaniami, systemowym redukowaniu obciążenia stresem, sztuce zarządzania i realizacji zadań pod presją czasu oraz umiejętności motywowania funkcjonariuszy.

Zakończenie

Z przeglądu literatury wynika, że ludzie aktywni zawodowo są narażeni na prawdopodobieństwo wystąpienia wypalenia zawodowego. Istnieją jednak miejsca oraz zawody, których podatność na to zjawisko jest o wiele wyższa niż w przypadku pozostałych. K. Kowaluk, mówiąc o funkcjonariuszach Służby Więziennej, zaznacza, że „zawód klawiszka to zawód, o którym nie marzy się w dzieciństwie”²⁴¹. Powyższy cytat oddaje powszechnie niski prestiż służby w więzieniu. Podsumowując, należy stwierdzić, że więzienie i panujące w nim stosunki międzyludzkie są szczególnie szkodliwe dla pracujących tam osób.

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem, które może pojawiać się już u progu życia zawodowego i ograniczać lub uniemożliwiać dalszy rozwój kariery zawodowej. Nowoczesne profesjonalne i odpowiedzialne organizacje powinny orientować się na cel w postaci ochrony zasobów ludzkich. Mając na uwadze specyfikę służby funkcjonariusza działu ochrony, w której zjawisko taylorizmu, w ogólnym założeniu, ma szansę wystąpienia, konieczne staje się wskazanie kierunków w zakresie zarządzania stresem.

[²⁴¹] K. Kowaluk, op. cit., s. 18.

6. Psychologiczne i pedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej – wyniki badań

Badaniu naukowemu podlegają zależności pomiędzy zmiennymi niezależnymi a zmienną zależną, czyli psychologicznymi i pedagogicznymi aspektami pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej. Rozpoznanie występowania zależności bądź ich odrzucenie może przyczynić się do lepszego poznania specyfiki służby funkcjonariuszy działu ochrony SW.

6.1. Założenia metodologiczne badań

Przedmiot i cele badań

Przedmiotem badań jest ustalenie psychologicznych i pedagogicznych aspektów pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej w kontekście realizowanych przez nich obowiązków służbowych.

Celem głównym jest zdiagnozowanie psychologicznych i pedagogicznych aspektów pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej w kontekście realizowanych przez nich obowiązków służbowych. Cele szczegółowe obejmują trzy obszary, a mianowicie: cele poznawcze, cele teoretyczne oraz cele praktyczne (sprecyzowane w zgłoszeniu projektu). Realizacja powyższych celów ma umożliwić

przedstawienie rekomendacji i sposobów rozwiązań dotyczących przedmiotowych kwestii.

Problemy badawcze i hipotezy badawcze

Sformułowano następujące problemy badawcze:

1. Jaki jest poziom motywacji do podejmowania rozwoju zawodowego przez funkcjonariuszy działu ochrony SW?
2. Czy istnieje związek pomiędzy poziomem satysfakcji funkcjonariuszy działu ochrony SW z wykonywanej pracy a wypaleniem zawodowym?
3. Czy istnieje zależność pomiędzy cechami socjodemograficznymi a poziomem kompetencji społecznych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej?
4. Czy istnieje zależność pomiędzy poziomem aspiracji zawodowych a cechami socjodemograficznymi badanych funkcjonariuszy działu ochrony SW?
5. Czy istnieje zależność pomiędzy specyfiką służby w dziale ochrony SW a poziomem wypalenia zawodowego?
6. Czy istnieje zależność pomiędzy specyfiką służby w dziale ochrony SW a poziomem poczucia kontroli?
7. Czy istnieje zależność pomiędzy cechami socjodemograficznymi a zjawiskiem wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy działu ochrony SW?
8. Czy istnieje związek pomiędzy poziomem przeciążenia pracą a wypaleniem zawodowym?

Sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1: Przypuszcza się, że poziom motywacji do podejmowania rozwoju zawodowego przez funkcjonariuszy działu ochrony SW jest umiarkowany.

H2: Domniemywa się, że istnieje zależność pomiędzy poziomem satysfakcji funkcjonariuszy działu ochrony SW z wykonywanej pracy a wypaleniem zawodowym.

H3: Zakłada się, że istnieje zależność pomiędzy cechami socjodemograficznymi a poziomem kompetencji społecznych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

H4: Prawdopodobnie istnieje zależność pomiędzy poziomem aspiracji zawodowych a cechami socjodemograficznymi badanych funkcjonariuszy działu ochrony SW.

H5: Przypuszcza się, że istnieje zależność pomiędzy specyfiką służby w dziale ochrony SW a poziomem wypalenia zawodowego.

H6: Zakłada się występowanie zależności pomiędzy specyfiką służby w dziale ochrony SW a poziomem poczucia kontroli.

H7: Zakłada się brak związku pomiędzy cechami socjodemograficznymi a zjawiskiem wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy działu ochrony SW.

H8: Domniemywa się, że istnieje związek pomiędzy poziomem przeciążenia pracą a wypaleniem zawodowym.

Szczegółowy zbiór zmiennych ma źródło w autorskim kwestionariuszu wywiadu skategoryzowanego oraz standaryzowanych narzędziach badawczych, które zostały wykorzystane do przeprowadzenia badań. Zmienne zostały poddane pogłębionej analizie ukierunkowanej na rozpatrywanie cech socjodemograficznych, osobowości jako cechy, motywacyjnych aspektów osobowości związanych z dążeniami zawodowymi, poznawczych aspektów osobowości, poziomu wypalenia zawodowego oraz kompetencji społecznych badanych funkcjonariuszy.

Zmienną zależną są psychologiczne i pedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Niemierzalność zmiennej zależnej sprawia, że zachodzi konieczność jej doprecyzowania za pomocą wskaźników uzyskanych w wyniku zastosowania standaryzowanych narzędzi badawczych (LMI, LBQ, PROKOS) oraz itemów (pozycji) wyłonionych w drodze analizy czynnikowej materiału badawczego uzyskanego w wyniku zastosowania Kwestionariusza Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego.

Podjęcie badawcze

Literatura przedmiotu ujawnia wiele typologii badań psychologicznych i pedagogicznych zróżnicowanych ze względu na cel, organizację, przedmiot i procedurę. Niemniej jednak wszystkie ogniskują się w swej istocie na celu poznania naukowego – zdobyciu wiedzy maksymalnie ścisłej, pewnej, ogólnej, prostej, o maksymalnej zawartości informacji²⁴². Podejmując problematykę *psychologicznych i pedagogicznych aspektów pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej*, zakładano, że uzyskane rezultaty badawcze przyczynią się do rozwiązania istotnych problemów związanych z przedmiotem badań. Dlatego też, uwzględniając dynamizujący wpływ, jaki teorie naukowe wywierają na rozwój każdej dyscypliny naukowej, a także doceniając rolę ładu poznawczego, jaki w poczynaniach społeczności uczonych oraz początkujących badaczy wprowadzają ramy teorii, również niniejsze zamierzenia badawcze ułożono w obszarze wyznaczonym przez określone teorie, paradygmaty i metody poznania naukowego²⁴³.

Badanie osadzono w paradygmacie pozytywistycznym, nazywanym również w literaturze metodologicznej deterministycznym, racjonalistycznym, obiektywistycznym. Uznano bowiem, że jego zastosowanie jest zasadne, gdyż stanowi próbę całościowego opisu i analizy dynamicznego zagadnienia, jakim są prawne i psychopedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Przyjęcie tej perspektywy badawczej związane jest z „postawą filozoficzną wobec ludzkiej wiedzy i ludzkiego poznania”²⁴⁴, która zakłada istnienie obiektywnego świata oraz możliwość obiektywnego poznania go za pomocą precyzyjnie skonstruowanych narzędzi.

[²⁴²] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2010, s. 23, 35-43.

[²⁴³] M. Małecki, *Teorie andragogiczne. Metodologia teoretyczności dyscypliny naukowej*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1998, s. 11-12, 19.

[²⁴⁴] *Ibidem*, s. 22.

W tym paradygmacie badaniom podlegają tylko obiekty poddające się pomiarowi, między którymi poszukuje się zależności przyczynowo-skutkowych w celu wpływania na rzeczywistość społeczną²⁴⁵.

W procedurze badawczej zastosowano metodę ilościową. Zastosowany sposób zbierania i analizowania materiału badawczego umożliwia poznanie wyodrębnionego obszaru rzeczywistości społecznej. W celu uzyskania materiału badawczego zastosowano niżej wymienione narzędzia badawcze.

Autorski Kwestionariusz Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego został opracowany w celu zebrania opinii funkcjonariuszy dotyczących istotnych aspektów pełnienia służby w dziale ochrony Służby Więziennej (Z. Nowacki)²⁴⁶.

LBQ Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego jest polską adaptacją włoskiego kwestionariusza Link Burnout Questionnaire autorstwa Massimo Santinello (2008). „Przeznaczony do pomiaru wypalenia zawodowego u osób pracujących w zawodach związanych z pomaganiem innym ludziom i nauczaniem LBQ składa się z 24 pozycji opisujących odczucia osoby badanej dotyczące jej pracy zawodowej. Odpowiedzi udziela się na skali 6-stopniowej, której kolejne punkty odnoszą się do częstości, z jaką pojawiają się te odczucia. LBQ pozwala na ocenę czterech aspektów wypalenia zawodowego: Wyczerpanie psychofizyczne (wymiar dotyczący oceny własnych zasobów psychofizycznych), Brak zaangażowania w relacje z klientami (wymiar opisujący jakość relacji z klientami), Poczucie braku skuteczności zawodowej (wymiar odnoszący się do oceny

[²⁴⁵] T. Pilch, T. Bauman, op. cit., s. 268.

[²⁴⁶] Z. Nowacki, *Kwestionariusz Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego*, Warszawa 2021. Narzędzie opracowane w celu zebrania opinii funkcjonariuszy dotyczących istotnych aspektów pełnienia służby w dziale ochrony Służby Więziennej składa się z dwóch modułów, tj.: Modułu aspiracji edukacyjnych oraz Modułu motywacji do podejmowania rozwoju zawodowego (zob. aneks).

własnych kompetencji zawodowych) i Rozczarowanie (wymiar oczekiwań egzystencjalnych)”²⁴⁷.

PROKOS Profil Kompetencji Społecznych (A. Matczak, K. Martkowska). „PROKOS służy do pomiaru kompetencji społecznych i pozwala na ocenę ich poziomu w pięciu zakresach szczegółowych: kompetencji asertywnych, kompetencji kooperacyjnych, kompetencji towarzyskich, zaradności społecznej i kompetencji społecznikowskich; umożliwia tym samym diagnozę profilową. PROKOS składa się z 60 pozycji diagnostycznych (dotyczących kompetencji społecznych) i 30 pozycji buforowych (dotyczących umiejętności niespołecznych). Wszystkie pozycje są określeniami czynności lub zadań. Forma pozycji wzorowana jest na kwestionariuszu KKS Anny Matczak, ale ich treść zmieniono tak, by uwzględniły sytuacje i działania typowe dla funkcjonowania społecznego osób dorosłych, zwłaszcza występujące w pracy zawodowej. Badany ocenia, na ile dobrze radzi sobie (lub radziłby sobie) z wymienionymi czynnościami czy zadaniami, posługując się czterostopniową skalą – od zdecydowanie dobrze, poprzez raczej dobrze i raczej słabo, do zdecydowanie źle. Pozycje diagnostyczne składają się na pięć skal, utworzonych na podstawie analizy czynnikowej”²⁴⁸.

LMI Inwentarz Motywacji Osiągnięć (Heinz Schuler, George C. Thornton, Andreas Frintrup, Michael Prochaski). „Kwestionariusz mierzy motywację osiągnięć z uwzględnieniem różnych jej komponentów, takich jak preferowanie trudnych zadań, wiara w sukces, ukierunkowanie na cel, nastawienie na rywalizację, wytrwałość i inne. Pozwala dzięki temu na diagnozę profilową. Łącznie zawiera 170 pozycji tworzących 17 skal. Wyniki mogą też być ujmowane na trzech skalach czynnikowych, którymi są: Pewność siebie, Ambicja i Samokontrola”²⁴⁹.

[²⁴⁷] Zob. <https://www.practest.com.pl/lbq-kwestionariusz-wypalenia-zawodowego> [dostęp: 15.07.2022].

[²⁴⁸] PROKOS Profil Kompetencji Społecznych, zob. <https://www.practest.com.pl/prokos-%E2%80%93-profil-kompetencji-spoecznych> [dostęp: 15.07.2022].

[²⁴⁹] LMI Inwentarz Motywacji Osiągnięć, zob. <https://www.practest.com.pl/lmi-inwentarz-motywacji-osiagniec> [dostęp: 15.07.2022].

Grupa badawcza

Procedura badawcza obejmuje obliczenie niezbędnej wielkości próby badawczej, do czego zastosowano wzór przybliżony²⁵⁰:

$$n_b = \frac{N}{1 + \frac{4d^2(N-1)}{z_\alpha^2}}$$

gdzie: N – liczebność populacji; d – maksymalny błąd szacunku.

OBLICZENIA:

N = 14 948 (liczba funkcjonariuszy w pionie ochrony zakładów karnych i aresztów śledczych według stanu zatrudnienia na dzień 15 września 2022 r.)²⁵¹

d = 5% – jest to maksymalny błąd szacunku = 0,05

P = 0,95 – jest to współczynnik ufności

W takim razie: $\alpha = 1 - P = 1 - 0,95 = 0,05$

Dla: $\alpha = 0,05$ $z_\alpha = 1,96$

$$n_b = \frac{14948}{1 + \frac{4 \times 0,05^2 (14948 - 1)}{1,96^2}}$$

$n_b = 375$

W zgłoszeniu projektu²⁵² przyjęto zbadanie 300 funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej pełniących służbę w jednostkach

[²⁵⁰] J. Greń, *Statystyka matematyczna. Modele i zadania*, PWN, Warszawa 1975, s. 245.

[²⁵¹] Pismo BKS.101.85.2022.AB z dnia 19 września 2022 r. ..., op. cit.

[²⁵²] Karta projektu: *Prawne i psychopedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej*, Warszawa 2020.

podstawowych. Zakładano badanie trzech równolicznych grup funkcyjniarzy, którzy kwalifikowaliby się do jednej z nw. grup, tj.: ze stażem nieprzekraczającym pięciu lat; ze stażem w zakresie od pięciu do 15 lat oraz ze stażem powyżej piętnastu lat. Przyjęto losowy dobór próby badawczej.

Pandemia zakaźnej choroby COVID-19, wywołana przez koronawirusa SARS-CoV-2²⁵³, w znacznym stopniu opóźniła i utrudniła realizację procedury badawczej i w konsekwencji projektu badawczego jako całości.

Zgodnie z założeniami w pierwszej kolejności losowo wyłoniono jednostki penitencjarne przewidziane do przeprowadzenia badań naukowych, tj.: Areszt Śledczy w Radomiu²⁵⁴, Zakład Karny w Siedlcach²⁵⁵, Zakład Karny w Rzeszowie²⁵⁶, Zakład Karny w Raciborzu²⁵⁷, Zakład Karny w Barczewie²⁵⁸, Zakład Karny w Płocku²⁵⁹, Oddział Zewnętrzny w Płońsku²⁶⁰. Po uzyskaniu formalnej zgody na realizację badań oraz uzgodnieniu terminów badań w wylosowanych jednostkach dr Zbigniew Nowacki oraz dr Mateusz Lewandowski przeprowadzili badania terenowe. Badania rozpoczęto 5 lipca 2021 w Areszcie Śledczym w Radomiu, a zakończono 3 września tegoż roku w Oddziale Zewnętrznym w Płońsku. Badania w wyodrębnionych jednostkach penitencjarnych

[²⁵³] <https://www.gov.pl/web/rcb/koronawirus---wirus-sars-cov-2> [dostęp: 15.07.2022].

[²⁵⁴] <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-areszt-sledczy-w-radomiu> [dostęp: 31.07.2022].

[²⁵⁵] <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-siedlcach> [dostęp: 31.07.2022].

[²⁵⁶] https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-rzeszowie-zalezu_ [dostęp: 31.07.2022].

[²⁵⁷] <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-raciborz> [dostęp: 31.07.2022].

[²⁵⁸] <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-barczewie> [dostęp: 31.07.2022].

[²⁵⁹] <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-plocku> [dostęp: 31.07.2022].

[²⁶⁰] <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-areszt-sledczy-w-plonsku> [dostęp: 31.07.2022].

umożliwiły pobranie losowej i reprezentatywnej grupy badawczej funkcjonariuszy działu ochrony tychże jednostek.

Zapisane w karcie projektu założenie dotyczące badania 300 funkcjonariuszy w warunkach zagrożenia epidemiologicznego było postulatem trudnym do realizacji. Ponadto, przyjęta procedura badawcza była złożona, pracochłonna i czasochłonna. Indywidualne badanie trwało nie krócej niż jedną zegarową godzinę, a zazwyczaj ponad 1,5 godziny. W tym czasie, dzięki wyrozumiałości i postawie dyrektorów jednostek penitencjarnych, funkcjonariusze byli zwolnieni z wykonywania obowiązków służbowych. Rozwiązanie korzystne dla badaczy wprowadzało jednak pewne utrudnienia w funkcjonowaniu zmiany dziennej działu ochrony. Obiektywne utrudnienia realizacji procedury badawczej w poszczególnych zakładach karnych sprawiły, że podjęto decyzję o zmniejszeniu próby badawczej.

A zatem, formalnie próba badawcza nie uprawnia (w pełni) do generalizacji wniosków wywiedzionych z badania na tak zwaną populację generalną – funkcjonariuszy pełniących służbę w działach ochrony zakładów karnych i aresztów śledczych w Polsce. Byłoby jednak błędem niedostrzeżenie ważnej kwestii. W procesie badawczym spożytkowano trzy standaryzowane narzędzia badawcze, których przydatność badawcza nie wzbudza żadnej wątpliwości. Natomiast ponad wszelką wątpliwość zaświadcza o jakości badań, i tym samym, wzbudza zaufanie do uzyskanych rezultatów. Także autorski Kwestionariusz Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego jako narzędzie badawcze charakteryzuje się wysokimi parametrami – wartości KMO sytuują się na poziomie standaryzowanych narzędzi stosowanych w badaniach naukowych. Całokształt procesu badawczego, pomimo niespełnienia zaledwie jednego formalnego warunku (wymaganej wielkości próby), zdaje się niwelować to niedomaganie.

Próbę badawczą stanowili funkcjonariusze działów ochrony wyodrębnionych jednostek podstawowych Służby Więziennej – kobiety i mężczyźni wyłonieni drogą losową. Udział w badaniu był dobrowolny. Przypadki odmowy uczestnictwa w badaniu zdarzały się wyjątkowo

rzadko. W badaniu wzięło udział 217 funkcjonariuszy ($N=217$). Łącznie przebadano 21 kobiet (9,7%), 194 mężczyzn (89,4%), dwie badane osoby nie podały swojej płci. Staż badanych w Służbie Więziennej był zróżnicowany i zawierał się w przedziale od dwóch tygodni do 27 lat (M 8,4, Me 9). Także staż badanych w dziale ochrony Służby Więziennej był zróżnicowany i zawierał się w przedziale od dwóch tygodni do 27 lat (M 8,1, Me 9). Szczegółowe dane dotyczące próby badawczej podano w dziesięciu tabelarycznych zestawieniach.

Badania funkcjonariuszy w Areszcie Śledczym w Radomiu, Zakładzie Karnym w Siedlcach, Zakładzie Karnym w Rzeszowie oraz Zakładzie Karnym w Raciborzu przeprowadził dr Zbigniew Nowacki. Natomiast badania funkcjonariuszy w Areszcie Śledczym w Radomiu, Zakładzie Karnym w Barczewie, Zakładzie Karnym w Płocku oraz Oddziale Zewnętrzny w Płońsku przeprowadził dr Mateusz Lewandowski. Wyłonione w drodze losowania osoby zostały zaproszone w miejsce przeprowadzania badań (wyznaczone przez dyrekcję jednostki penitencjarnej), gdzie prowadzący badanie udzielił im szczegółowego instruktażu, zapewnił o anonimowości badania oraz poinformował o możliwości rezygnacji z uczestnictwa na każdym etapie badania. Prowadzący badanie starali się zadbać o właściwe warunki realizacji badania oraz dobrą jakość kontaktu z badanymi. Badanie zwięzczała rozmowa, w trakcie której osoby badane miały sposobność uzyskania odpowiedzi na nurtujące pytania, jak choćby te dotyczące celu badania, swojego uczestnictwa, uzyskanych wyników oraz ich znaczenia.

W Tabeli 12 zawarto dane na temat udziału procentowego w próbie badawczej funkcjonariuszy z poszczególnych jednostek penitencjarnych.

Tabela 12. Miejsce badania – nazwa jednostki penitencjarnej

Miejsce badania	Liczba badanych	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
AŚ w Radomiu	47	21,6	21,6	21,6
ZK w Siedlcach	30	13,8	13,8	35,4
ZK w Rzeszowie	36	16,6	16,6	52
ZK w Raciborzu	31	14,3	14,3	66,3
ZK w Barczewie	51	23,5	23,5	89,8
ZK w Płocku	16	7,4	7,4	97,2
OZ w Płońsku	6	2,8	2,8	100,00
OGÓŁEM	217			

Źródło: Obliczenia własne.

W Tabeli 13 zawarto dane wskazujące rozkład próby badawczej w dwu typach zakładów, w których badano funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Dane ukazują przeważający udział procentowy badanych w zakładach typu zamkniętego. Niewielki udział badanych w zakładach typu półotwartego wynika z faktu, że tylko jedna z wylosowanych jednostek jest zakładem typu półotwartego. Natomiast pozostałe jednostki są zakładami typu zamkniętego.

Tabela 13. Miejsce badania – typ zakładu

	Typ zakładu	Liczba badanych	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
WAŻNE	Zakład typu zamkniętego	212	97,7	97,7	97,7
	Zakład typu półotwartego	5	2,3	2,3	100,0
	OGÓŁEM	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 14. Miejsce badania – pojemność zakładu

	Pojemność zakładu	Liczba badanych	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
WAŻNE	Mniejsza niż 200	5	2,3	2,3	2,3
	Większa niż 600	212	97,7	97,7	100,0
	OGÓŁEM	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 15. Staż funkcjonariuszy w Służbie Więziennej

Staż w Służbie Więziennej		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
WAŻNE	Staż krótszy niż 5 lat	82	37,8	37,8	37,8
	Staż od 5 do 15 lat	94	43,3	43,3	81,1
	Staż 15 lat i dłuższy	41	18,9	18,9	100,0
	OGÓLEM	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 16. Staż funkcjonariuszy w dziale ochrony

Staż w dziale ochrony		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
WAŻNE	Staż krótszy niż 5 lat	84	38,7	38,7	38,7
	Staż od 5 do 15 lat	94	43,3	43,3	82,0
	Staż 15 lat i dłuższy	39	18,0	18,0	100,0
	OGÓLEM	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 17. Płeć osób badanych

Płeć badanych		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
WAŻNE	Braki danych	2	,9	,9	,9
	Kobieta	21	9,7	9,7	10,6
	Mężczyzna	194	89,4	89,4	100,0
	OGÓLEM	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

W Tabeli 18 zawarto dane na temat wieku badanych. Badano funkcjonariuszy działu ochrony z dwóch grup wiekowych: wczesna dorosłość (do 30 lat); średnia dorosłość (od 31 do 60 lat). W analizowanej próbie badawczej nie odnotowano funkcjonariuszy z przedziału późna dorosłość (61 lat i więcej). Rozkład cechy (wiek badanych) w próbie

badawczej wydaje się dobrze odzwierciedlać rozkład tej cechy w populacji funkcjonariuszy.

Ustalając przedziały wiekowe badanych, sugerowano się koncepcją E. Eriksona²⁶¹. Przyjęte przedziały wiekowe są w znacznym stopniu zbliżone do podziału życia ludzkiego na fazy zaproponowanego przez Erika Eriksona. Trzeba wiedzieć, że istnieje wiele koncepcji podziału ludzkiego życia na fazy. Zaś przedziały wiekowe poszczególnych faz rozwojowych są różnorodnie definiowane. Natomiast dla realizowanej analizy ważne jest, że rozwój człowieka to długotrwały proces przemian o zmiennym tempie:

[...] początkowo występują one jako rozwojowa konieczność, natomiast po okresie dorastania są wynikiem wykorzystania przez jednostkę szansy, jaką stwarzają kolejne zdarzenia życiowe dla realizacji zadań rozwojowych i wybranych przez tę jednostkę celów²⁶².

Tabela 18. Wiek – faza życia osób badanych

Osoby badane	Statystyka	Wczesna dorosłość	Średnia dorosłość	Późna dorosłość
Funkcjonariusze działu ochrony	M	23,66	38,46	-
	SD	8,678	5,249	-
	Mediana	26	37	-
	N	56	161	-
	%	25,8	74,2	-

Źródło: Obliczenia własne. Wiek wyrażono w latach.

[²⁶¹] Zob. M. Kielar-Turska, *Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 1, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 286 i nast.

[²⁶²] Ibidem, s. 331.

W Tabeli 19 zawarto dane na temat wykształcenia badanych.

Tabela 19. Poziom wykształcenia funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

	Poziom wykształcenia	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
WAŻNE	Braki danych	4	1,8	1,8	1,8
	Średnie	95	43,8	43,8	45,6
	Wyższe zawodowe	6	2,8	2,8	48,4
	Wyższe magisterskie	112	51,6	51,6	100,0
	OGÓŁEM	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 20. Stan cywilny funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

	Stan cywilny	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
WAŻNE	Braki danych	5	2,3	2,3	2,3
	Panna/kawaler	51	23,5	23,5	25,8
	W związku małżeńskim	140	64,5	64,5	90,3
	Rozwiedziona/rozwiedziony	11	5,1	5,1	95,4
	Kohabitacja	10	4,6	4,6	100,0
	OGÓŁEM	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 21. Miejsce zamieszkania funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

	Miejsce zamieszkania	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
	Braki danych	6	2,8	2,8	2,8
	Wieś	80	36,9	36,9	39,6
	Miasto do 20 tys.	32	14,7	14,7	54,4
	Miasto pow. 20 do 100 tys.	45	20,7	20,7	75,1
	Miasto pow. 100 tys. do 500 tys.	48	22,1	22,1	97,2
	Miasto pow. 500 tys.	6	2,8	2,8	100,00
	Ogółem	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

6.2. Weryfikacja autorskiego narzędzia badawczego – Kwestionariusza Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego²⁶³

Narzędzie badawcze zawiera dwa moduły, tj.: Moduł Aspiracji Edukacyjnych oraz Moduł Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego i metryczkę. Każdy z modułów składa się z 18 stwierdzeń. Osoby badane odnosiły się do tychże stwierdzeń na siedmiostopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznaczało – zdecydowanie nie zgadzam się, zaś 7 – zdecydowanie zgadzam się.

Weryfikacja I Modułu

Stosując analizę czynnikową metodą głównych składowych, dla 18 stwierdzeń zawartych w Module Aspiracji Edukacyjnych określono eksploracyjnie konstrukt wymiarowy, czyli wartości KMO dla poszczególnych stwierdzeń, sprawdzając, czy są one na tyle spójne z pozostałymi pozycjami narzędzia, by można je pozostawić w analizie. Wszystkie stwierdzenia uzyskały zadowalające indywidualne wartości KMO. Miara adekwatności doboru dla całej próby (wszystkich pozycji modułu) osiągnęła w pełni akceptowalne KMO = 0,878, co oznacza zadowalającą adekwatność pobierania próbek do analizy. Test sferyczności Bartletta [$\chi^2(153) = 1058,185; p < 0,001$] wykazał występowanie korelacji pomiędzy poszczególnymi wymiarami, umożliwiające przeprowadzenie ekstrakcji czynników. Zarówno wykres osypiska, jak i kryterium Kaisera wykazały rozwiązanie dwuczynnikowe, wyjaśniające razem ponad 39% wariancji. Oznacza to, że biorąc po uwagę podejście eksploracyjne dla tworzonego narzędzia pomiaru „Aspiracji Edukacyjnych”, udzielane odpowiedzi traktowano jako odnoszące się do dwu wyraźnie rozdzielnych czynników. Do ekstrakcji czynników użyto metody Varimax.

[²⁶³] Z. Nowacki, *Kwestionariusz...*, op. cit.

Tabela 22. Moduł Aspiracji Edukacyjnych

Lp.	Treść stwierdzenia	Czynnik	
		1	2
10.	Sposób awansowania w SW nie stanowi zachęty do podwyższenia poziomu wykształcenia.	,787	,161
9.	Podjęcie nauki w szkole wyższej nie wiąże się z awansowaniem w SW.	,720	,109
11.	Aspiracje edukacyjne nie służą awansowi w SW.	,719	,293
17.	Koncentracja na wykształceniu jest słabym gwarantem awansu w SW.	,717	,204
8.	Czynniki inne niż wykształcenie decydują o awansie w SW.	,668	
7.	Poziom wykształcenia niedostatecznie wpływa na awans w SW.	,648	
16.	Moja osobista chęć do podejmowania rozwoju intelektualnego uległa obniżeniu wraz ze stażem w SW.	,297	,687
13.	Myślenie o podjęciu nauki wywołuje u mnie frustrację.		,665
3.	Nie warto wspierać funkcjonariuszy podejmujących trud dokształcania się.		,642
18.	Postawy bliskich stanowią słabą zachętę do intelektualnego rozwoju (aspiracji edukacyjnych).		,611
Wartość własna czynnika		4,324	2,758
Procent wyjaśnionej wariancji		24,021	15,321
Procent skumulowany		24,021	39,342
Alfa-Cronbacha		0,835	0,638

Metoda wyodrębniania czynników – Głównych składowych. Metoda rotacji – Varimax z normalizacją Kaisera.

Źródło: Obliczenia własne.

Pierwszy wyekstrahowany wymiar (czynnik) nazwano – „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany specyfiką awansowania”, ponieważ zawiera stwierdzenia o treści świadczącej, że zachowanie przełożonych może determinować edukacyjne aspiracje funkcjonariuszy, np.: P10. Sposób awansowania w SW nie stanowi zachęty do podwyższenia poziomu wykształcenia. Czynnik ten wyjaśnia ponad 24% wariancji. Czynnik drugi nazwano – „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany podejściem kolegów”, ponieważ zawiera stwierdzenia wskazujące na to, że czynnikiem pozostającym w związku z aspiracjami edukacyjnymi mogą być relacje w grupie własnej (dział ochrony jako grupa własna), np.: „Moja osobista chęć do podejmowania rozwoju intelektualnego uległa obniżeniu wraz ze stażem w SW”.

Czynnik ten wyjaśnia ponad 15% wariancji.

W celu określenia poziomu rzetelności (rzetelności rozumianej jako cecha oznaczająca dokładność pomiaru) kwestionariusza obliczono statystyki Alfa-Cronbacha²⁶⁴. Wszystkie czynniki cechują się zadowalającą rzetelnością. Dla czynnika „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany specyfiką awansowania” złożonego z 6 pozycji: P₇, P₈, P₉, P₁₀, P₁₁, P₁₇ – $\alpha = 0,835$, czyli skala cechuje się zadowalającą rzetelnością. Dla czynnika „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany podejściem kolegów” złożonego z 4 pozycji: P₃, P₁₃, P₁₆, P₁₈ – $\alpha = 0,638$. Druga skala cechuje się wystarczającą rzetelnością.

Tabela 23. Statystyki czynników

Czynniki	N	SD	M	R	s ₂	Me	K-S	SK	KU
1. czynnik	217	1,36	4,295	6,00	1,859	4,3	,057*	,004	-,581
2. czynnik	217	1,10	2,566	4,75	1,219	2,5	0,111**	,528	-,411

* Istotność 0,089.

** Istotność 0,00.

Źródło: Obliczenia własne.

Miary statystyczne dla pierwszego czynnika: „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany specyfiką awansowania” wskazują, że ten czynnik charakteryzował się umiarkowanym zróżnicowaniem. Aby sprawdzić normalność rozkładu wyników, zastosowano test Kołmogorowa–Smirnowa, który sprawdza się dla dużych grup. Statystyka oraz istotność dla tego testu wykazały, że rozkład danych nie był zgodny z rozkładem normalnym. Statystyka skośności (*SK*) wskazała, że rozkład jest jedynie minimalnie dodatnio skośny, natomiast statystyka kurtozy (*KU*) wskazała znaczną platykurtyczność, czyli małą koncentrację wyników wokół średniej, natomiast dużo wyników skrajnych.

Drugi czynnik „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany podejściem kolegów” charakteryzował się umiarkowanym zróżnicowaniem.

[²⁶⁴] Ponieważ wszystkie skale dla pytań kwestionariusza badawczego były takie, wynik wymiarowy był średnią wyników dla poszczególnych pytań.

Rozkład czynnika nie był zgodny z rozkładem normalnym. Statystyka skośności (*SK*) wskazała, iż rozkład jest (umiarkowanie) dodatnio skośny, natomiast statystyka kurtozy (*KU*) wskazała znaczną platykurtyczność, czyli małą koncentrację wyników wokół średniej, natomiast dużo wyników skrajnych.

Aby sprawdzić, czy istnieje zależność pomiędzy czynnikami, przeprowadzono analizę korelacji. Zastosowano nieparametryczny test korelacji *tau-b* Kendalla. Współczynniki korelacji wskazują, że wraz ze wzrostem czynnika „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany specyfiką awansowania” wzrasta czynnik „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany podejściem kolegów” ($N=217$, *tau-b* Kendalla= $0,242$, $p < 0,01$). Wraz ze wzrostem czynnika „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany podejściem kolegów” wzrasta czynnik „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany specyfiką awansowania” ($N=217$, *tau-b* Kendalla= $0,242$, $p < 0,01$).

Weryfikacja II Modułu

Stosując analizę czynnikową metodą głównych składowych, dla 18 stwierdzeń zawartych w module Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego określono eksploracyjnie konstrukt wymiarowy, czyli wartości KMO dla poszczególnych stwierdzeń, sprawdzając czy są one na tyle spójne z pozostałymi pozycjami narzędzia, by można je pozostawić w analizie. Wszystkie stwierdzenia uzyskały zadowalające indywidualne wartości KMO. Miara adekwatności doboru dla całej próby (wszystkich pozycji modułu) osiągnęła w pełni akceptowalne KMO = $0,883$, co oznacza zadowalającą adekwatność pobierania próbek do analizy. Test sferyczności Barletta [$\chi^2(153) = 1365,902$; $p < 0,001$] wykazał występowanie korelacji pomiędzy poszczególnymi wymiarami, umożliwiające przeprowadzenie ekstrakcji czynników. Zarówno wykres osypiska, jak i kryterium Kaisera wykazały rozwiązanie dwuczynnikowe, wyjaśniające razem prawie 41% wariancji. Oznacza to, że biorąc po uwagę podejście eksploracyjne dla tworzonego narzędzia pomiaru

Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego, udzielane odpowiedzi traktowano jako odnoszące się do dwu wyraźnie rozdzielnych czynników. Do ekstrakcji czynników użyto metody Varimax.

Tabela 24. Moduł Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego

Lp.	Treść stwierdzenia	Czynnik	
		1	2
11.	Przełożeni rzadko dostrzegają dążenia do rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony SW.	,772	,119 ,255
12.	Brak perspektyw awansowania w dziale ochrony SW zniechęca do podnoszenia umiejętności zawodowych.	,746	
10.	Sumienne wykonywanie obowiązków służbowych jest rzadko doceniane przez osoby kontrolujące.	,706	
9.	Praca w innych działach niż dział ochrony SW umożliwia kształtowanie pozytywnego obrazu siebie.	,636	
3.	Lepiej pracować w innym dziale niż w dziale ochrony SW.	,618	
17.	Dyspozycyjność (gotowość przybycia do służby o każdym czasie) jest męcząca i ogranicza chęć do doskonalenia zawodowego.	,610	,263
14.	Obciążenie pracą sprawia, że funkcjonariusz działu ochrony SW nie ma siły do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.	,592	,298
8.	Praca w dziale ochrony SW nie sprzyja osiągnięciom zawodowym.	,515	,237
6.	Dążenie do bycia profesjonalnym w służbie źle wpływa na koleżeńskie relacje.	,299	,623
4.	Bycie „przeciętnym” funkcjonariuszem jest wygodnym rozwiązaniem.	,299	,607
5.	Kierowanie funkcjonariuszami działu ochrony SW wiąże się z ryzykiem konfliktów.	,243	,598
2.	Niektórzy funkcjonariusze działu ochrony SW mówią, że nie warto być rzetelnym w służbie.	,278	,504
Wartość własna czynnika		4,726	2,652
Procent wyjaśnionej wariancji		26,255	14,732
Procent skumulowany		26,255	40,987
Alfa-Cronbacha		0,841	0,704

Metoda wyodrębniania czynników – Głównych składowych. Metoda rotacji – Varimax z normalizacją Kaisera.

Źródło: Obliczenia własne.

Pierwszy wyekstrahowany wymiar (czynnik), nazwany – „Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych”, zawiera stwierdzenia o treści świadczącej, że zachowanie przełożonych może determinować motywację funkcjonariuszy do podejmowania rozwoju zawodowego, np.: P11. Przełożeni rzadko dostrzegają

dążenia do rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony SW. Czynniki ten wyjaśnia ponad 26% wariancji. Czynniki drugi nazwano „Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów”, ponieważ zawiera pytania wskazujące na to, że czynnikiem pozostającym w związku z motywacją rozwoju zawodowego mogą być relacje w grupie własnej (dział ochrony jako grupa własna), np.: „dążenie do bycia profesjonalnym w służbie źle wpływa na koleżeńskie relacje”. Czynniki ten wyjaśnia prawie 15% wariancji.

W celu określenia poziomu rzetelności (rzetelności rozumianej jako cecha oznaczająca dokładność pomiaru) kwestionariusza obliczono statystyki Alfa-Cronbacha²⁶⁵. Wszystkie czynniki cechują się zadowalającą rzetelnością. Dla czynnika „Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych” złożonego z 8 pozycji: P₃, P₈, P₉, P₁₀, P₁₁, P₁₂, P₁₄, P₁₇ – $\alpha = 0,841$, czyli skala cechuje się zadowalającą rzetelnością. Dla czynnika „Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów” złożonego z 4 pozycji: P₂, P₄, P₅, P₆ – $\alpha = 0,704$. Druga skala również cechuje się zadowalającą rzetelnością.

Tabela 25. Statystyki czynników

Czynnik	N	SD	M	R	s2	Me	K-S	SK	KU
1. czynnik	217	1,25	4,422	6,13	1,578	4,5	,043*	-,222	-,277
2. czynnik	217	1,36	3,983	6,0	1,868	4,0	0,081**	-,103	-,651

* Dolna granica rzeczystwej istotności 0,200.

** Istotność 0,02.

Źródło: Obliczenia własne.

[²⁶⁵] Ponieważ wszystkie skale dla pytań kwestionariusza badawczego były takie, wynik wymiarowy był średnią wyników dla poszczególnych pytań.

Miary statystyczne dla pierwszego czynnika: „Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych” wykazały, że czynnik charakteryzował się umiarkowanym zróżnicowaniem. Aby sprawdzić normalność rozkładu wyników, zastosowano test Kołmogorowa–Smirnowa, który sprawdza się dla dużych grup. Statystyka oraz istotność dla tego testu wykazały, że rozkład danych nie był zgodny z rozkładem normalnym. Statystyka skośności (*SK*) wskazała, że rozkład jest (nieznacznie) ujemnie skośny, natomiast statystyka kurtozy (*KU*) wskazała nieznaczną platykurtyczność, czyli małą koncentrację wyników wokół średniej, natomiast dużo wyników skrajnych.

Drugi czynnik – „Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów” charakteryzował się umiarkowanym zróżnicowaniem. Rozkład czynnika nie był zgodny z rozkładem normalnym. Statystyka skośności (*SK*) wskazała, iż rozkład jest (nieznacznie) ujemnie skośny, natomiast statystyka kurtozy (*KU*) wskazała znaczną platykurtyczność, czyli małą koncentrację wyników wokół średniej, natomiast dużo wyników skrajnych.

Aby sprawdzić, czy istnieje zależność pomiędzy czynnikami, przeprowadzono analizę korelacji. Zastosowano nieparametryczny test korelacji *tau-b* Kendalla. Współczynniki korelacji wskazują, że wraz ze wzrostem czynnika „Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych” wzrasta czynnik „Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów” ($N = 217$, *tau-b* Kendalla = 0,371, $p < 0,01$). Wraz ze wzrostem czynnika „Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów” wzrasta czynnik „Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych” ($N = 217$, *tau-b* Kendalla = 0,371 $p < 0,01$).

6.3. Wyniki badania oraz wnioski

6.3.1. Badanie poziomu motywacji do podejmowania rozwoju zawodowego przez funkcjonariuszy działu ochrony SW

Pierwszy problem badawczy sformułowano następująco: Jaki jest poziom motywacji do podejmowania rozwoju zawodowego przez funkcjonariuszy działu ochrony SW?

Aby zweryfikować przyjętą hipotezę badawczą, zastosowano narzędzie badawcze: Inwentarz Motywacji Osiągnięć H. Schulera, G.C. Thorntona, A. Frintrupa i M. Prochaski – LMI. Test osypiska ujawnia trzy czynniki, które zinterpretowano jako: „Pewność siebie, Ambicję oraz Samokontrolę”²⁶⁶. W poniższych tabelach zaprezentowano wyniki badań motywacji badanych funkcjonariuszy w trzech wyróżnionych wymiarach Inwentarza LMI. Przyjęta formuła przedstawienia danych umożliwia wgląd w trzy strefy zachowania człowieka.

Tabela 26. Wyniki badania Motywacji Osiągnięć funkcjonariuszy działu ochrony SW: wymiar „Pewność siebie” Inwentarza LMI

Wymiar „Pewność siebie”	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Braki danych	1	0,46	0,46	0,46
Bardzo niska	4	1,84	1,84	2,3
Niska	54	24,9	24,9	27,2
Średnia	103	47,4	47,4	74,6
Wysoka	47	21,7	21,7	96,3
Bardzo wysoka	8	3,7	3,7	100,00
OGÓŁEM	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

Z danych zamieszczonych w Tabeli 26 wynika, że największą liczbę osób badanych charakteryzuje umiarkowana „Pewność siebie”.

[²⁶⁶] Zob. W. Klinkosz, A.E. Sękowski, *Inwentarz Motywacji Osiągnięć H. Schulera, G.C. Thorntona, A. Frintrupa i M. Prochaski. Diagnoza profilowa i typologiczna*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2018, s. 29-30.

Tabela 27. Wyniki badania Motywacji Osiągnięć funkcjonariuszy działu ochrony SW: wymiar „Ambicja” Inwentarza LMI

Wymiar „Ambicja”	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Braki danych	1	0,46	0,46	0,46
Bardzo niska	13	6,00	6,00	6,46
Niska	55	25,35	25,35	31,81
Średnia	96	44,24	44,24	76,05
Wysoka	43	19,81	19,81	95,86
Bardzo wysoka	9	4,14	4,14	100,00
OGÓŁEM	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

Z danych zamieszczonych w Tabeli 27 wynika, że największą liczbę osób badanych charakteryzuje przeciętny poziom „Ambicji”.

Tabela 28. Wyniki badania Motywacji Osiągnięć funkcjonariuszy działu ochrony SW: wymiar „Samokontrola” Inwentarza LMI

Wymiar „Samokontrola”	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Braki danych	1	0,46	0,46	0,46
Bardzo niska	-	-	-	-
Niska	19	8,75	8,75	9,21
Średnia	74	34,1	34,1	43,31
Wysoka	100	46,1	46,1	89,41
Bardzo wysoka	23	10,59	10,59	100,00
Ogółem	217	100,0	100,0	

Źródło: Obliczenia własne.

Z danych przedstawionych w Tabeli 28 wynika, że prawie 57% osób badanych uzyskało wyniki wysokie i bardzo wysokie w wymiarze „Samokontrola” Inwentarza LMI. Niemniej jednak średnia arytmetyczna opisująca zbiór danych wskazuje, że badanych funkcjonariuszy charakteryzuje średni poziom „Samokontroli”. Wgląd w dane przedstawione w poniższej tabeli wyjaśnia przyczynę pozornej nielogiczności – zbiór liczb charakteryzujący wymiar „Samokontrola” jest silnie skośnie ujemny.

Tabela 29. Korelacje pomiędzy wymiarami Skalami LMI: „Pewność siebie”, „Ambicja”, „Samokontrola” kobiet – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala LMI	Skala LMI Pewność siebie	Skala LMI Ambicja	Skala LMI Samokontrola
Pewność siebie Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	1,0 . 21	,292 ,072 21	,460** ,005 21
Ambicja Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,292 ,072 21	1,0 . 21	,084 ,605 21
Samokontrola Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,460** ,005 21	,084 ,605 21	1,0 . 21

** . Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 30. Korelacje pomiędzy wymiarami Skalami LMI: „Pewność siebie”, „Ambicja”, „Samokontrola” mężczyzn – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala LMI	Skala LMI Pewność siebie	Skala LMI Ambicja	Skala LMI Samokontrola
Pewność siebie Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	1,0 . 194	,448** ,000 194	,433** ,000 194
Ambicja Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,448** ,000 194	1,0 . 194	,125* ,012 194
Samokontrola Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,433** ,000 194	,125* ,012 194	1,0 . 194

** . Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

* . Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 31. Statystyki czynników

Czynnik	N	SD	M	R	s2	K-S	Istotność	SK	KU
Pewność siebie	217	9,05	50,19	83,0	81,9	,052	,200*	-,465	4,093
Ambicja	217	10,12	48,53	71,0	102,5	,046	,200*	-,488	1,585
Samokontrola	217	9,35	56,32	83,0	87,52	,081	0,001	-,850	5,841

*: Dolna granica rzeczywistej istotności.

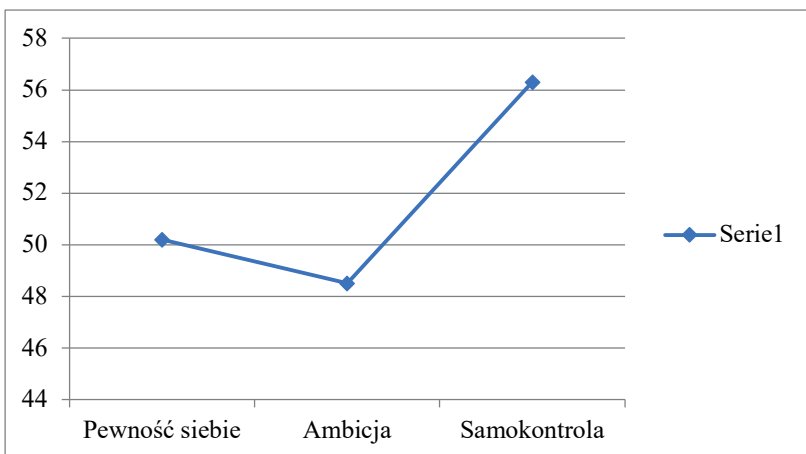
Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 32. Uśredniony profil czynnikowy badanych funkcjonariuszy na podstawie wyników standaryzowanych wyrażonych w tenach

Uśredniony profil czynnikowy	N	Pewność siebie	Ambicja	Samokontrola
Wykonawcy zadań	217	50,2	48,5	56,3

Źródło: Obliczenia własne.

Rysunek 3. Graficzne przedstawienie uśrednionego profilu czynnikowego pracowników o typie motywacji osiągnięć: „Wykonawcy zadań”



Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 33. Charakterystyka skupień w zakresie trzech czynników: „Pewność siebie”, „Ambicja”, „Samokontrola” w analizowanej próbie badawczej

Typ motywacji osiągnięć	Pewność siebie		Ambicja		Samokontrola	
	N	%	N	%	N	%
Wykonawcy zadań	72	33,2	58	26,73	58	26,72
Skuteczni szefowie	55	25,3	52	23,96	123	56,7
Mierni pracownicy	16	7,4	40	18,43	12	5,52
Sfrustrowani trudnościami	73	33,64	66	30,42	23	10,6
Braki danych	1	0,46	1	0,46	1	0,46

Źródło: Obliczenia własne.

Dane zamieszczone w powyższej tabeli umożliwiają jeszcze inny ogląd motywacji osiągnięć badanych. Trzy wymiary Inwentarza LMI: „Pewność siebie”, „Ambicja”, „Samokontrola” umożliwiają analizę danych w obszarze trzech sfer zachowania.

Poniższa analiza odwołuje się do ustaleń i terminologii analizy typologicznej motywacji osiągnięć, w tym wyodrębnionych typów motywacji osiągnięć: „Skuteczni szefowie”, „Wykonawcy zadań”, „Mierni pracownicy” oraz „Sfrustrowani trudnościami”²⁶⁷.

W zakresie „Pewności siebie” liczebnie przeważają „Sfrustrowani trudnościami” oraz „Wykonawcy zadań” – charakteryzują się umiarkowaną pewnością siebie. „Skutecznych szefów” wyróżnia duża pewność siebie. Natomiast „Mierni pracownicy” to ci, którym brakuje pewności siebie.

W zakresie „Ambicji” rozkład w próbie jest mniej zróżnicowany niż w przypadku „Pewności siebie”. Liczebnie przeważają „Sfrustrowani trudnościami” oraz „Wykonawcy zadań” – charakteryzują się przeciętną „Ambicją”. „Skutecznych szefów” wyróżnia wysoka „Ambicja”. Natomiast „Mierni pracownicy” to ci, którzy mają niskie aspiracje.

Natomiast w zakresie „Samokontroli” rozkład w próbie jest odmienny od dwóch poprzednich czynników. Liczebnie znacząco przeważają „Skuteczni szefowie” – charakteryzują się dobrą organizacją działania.

[²⁶⁷] Zob. W. Klinkosz, A.E. Sękowski, op. cit., s. 104-113.

Liczni „Wykonawcy zadań” to ci, których cechuje średni poziom organizacji działania. Natomiast „Sfrustrowani trudnościami” słabo organizują swoje działania. Nieliczni „Mierni pracownicy” charakteryzują się małą skutecznością działania.

Hipoteza pierwsza potwierdziła się. Zakładano, że poziom motywacji do podejmowania rozwoju zawodowego badanych funkcjonariuszy działu ochrony SW jest umiarkowany. Pogłębiona analiza danych uzasadnia przyjęcie uśrednionego profilu czynnikowego badanych funkcjonariuszy – typu „Wykonawcy zadań”.

Osoby przynależne temu typowi cechuje umiarkowana pewność siebie, średnie aspiracje zawodowe oraz przeciętny poziom organizacji działania. „Wykonawcy zadań” najlepiej sprawdzają się, kiedy zleca im się wykonanie konkretnych czynności, zaś sami nie muszą podejmować osobistej aktywności. Pomimo że nie lubią być kontrolowani, należy kontrolować ich działania²⁶⁸.

6.3.2. Badanie poziomu satysfakcji funkcjonariuszy działu ochrony SW w kontekście wypalenia zawodowego

Drugi problem badawczy sformułowano następująco: Czy istnieje związek pomiędzy poziomem satysfakcji funkcjonariuszy działu ochrony SW z wykonywanej pracy a wypaleniem zawodowym?

Aby ocenić poziom satysfakcji funkcjonariuszy z wykonywanej pracy, posłkowano się odpowiedziami na dwa pytania zawarte w autorskim „Kwestionariuszu Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego”. Na pytanie: *Czy jest Pani/Pan zadowolona z dotychczasowego rozwoju zawodowego* badani odpowiadali na skali: tak, trudno powiedzieć, nie. Natomiast na pytanie: *Jak Pani/Pan czuje się w służbie* osoby badane odpowiadały na skali: nagradzana/nagradzany; pomijana/pomijany; karana/karany; niedostrzegana/niedostrzegany²⁶⁹.

[²⁶⁸] Zob. ibidem, s. 110-111.

[²⁶⁹] Z. Nowacki, *Kwestionariusz...*, op. cit.

Aby określić poziom wypalenia zawodowego, zastosowano narzędzie badawcze LBQ Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (Polska Normalizacja), który umożliwia ocenę czterech aspektów wypalenia zawodowego, a mianowicie: „Wyczerpania psychofizycznego”, „Braku zaangażowania w relacje”, „Poczucia braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowania”. Do analizy korelacji pomiędzy zmiennymi zastosowano nieparametryczny test korelacji *tau-b* Kendalla.

Tabela 34. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Zadowoleniem z dotychczasowego rozwoju zawodowego w Służbie Więziennej” a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpaniem psychofizycznym”, „Brakiem zaangażowania w relacje”, „Poczuciem braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowaniem”

Skala	„Zadowolenie z dotychczasowego rozwoju zawodowego w Służbie Więziennej”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	,510*	-,065
	Istotność dwustronna	,011	,304
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	,063	-,041
	Istotność dwustronna	,740	,502
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	-,357	-,088
	Istotność dwustronna	,082	,188
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	-,055	-,108
	Istotność dwustronna	,779	,090
	N	21	194

*. Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy „Zadowoleniem z dotychczasowego rozwoju zawodowego w Służbie Więziennej” a żadnym z aspektów „Wypalenia zawodowego” mężczyzn pełniących służbę w dziale ochrony Służby Więziennej. Natomiast stwierdzono istotny statystycznie związek pomiędzy „Zadowoleniem z dotychczasowego rozwoju zawodowego w Służbie Więziennej” a aspektem wypalenia zawodowego:

„Wyczerpaniem psychofizycznym” ($N=21$, τ - b Kendalla= $0,510$, $p<0,05$) kobiet pełniących służbę w dziale ochrony. Współczynnik korelacji wskazuje, że brak „Zadowolenia z dotychczasowego rozwoju zawodowego w Służbie Więziennej” pozostaje w związku z „Wyczerpaniem psychofizycznym” kobiet.

Tabela 35. Współczynniki korelacji rangowej τ - b Kendalla pomiędzy „Percepcją postrzegania przez przełożonych” a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpaniem psychofizycznym”, „Brakiem zaangażowania w relacje”, „Poczuciem braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowaniem”

Skala	„Percepcja postrzegania przez przełożonych”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	,220	,002
	Istotność dwustronna	,272	,976
	N	20	186
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	-,026	,032
	Istotność dwustronna	,889	,604
	N	20	186
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	-,279	,007
	Istotność dwustronna	,174	,912
	N	20	186
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	-,273	-,081
	Istotność dwustronna	,164	,204
	N	20	186

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy „Percepcją postrzegania przez przełożonych” a „Wypaleniem zawodowym” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Druga hipoteza potwierdziła się częściowo.

6.3.3. Badanie zależności pomiędzy cechami socjodemograficznymi a poziomem kompetencji społecznych funkcjonariuszy działu ochrony SW

Trzeci problem badawczy sformułowano następująco: Czy istnieje zależność pomiędzy cechami socjodemograficznymi a poziomem kompetencji społecznych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej?

Aby zweryfikować przyjętą hipotezę badawczą, zastosowano narzędzie badawcze: PROKOS Profil Kompetencji Społecznych. W poniższej tabeli zaprezentowano wyniki badania testem K-S oraz Shapiro–Wilk’a rozkładu zmiennych socjodemograficznych: płeć, wiek, stan cywilny oraz poziom wykształcenia osób badanych.

Tabela 36. Wyniki badania rozkładu zmiennych socjodemograficznych w próbie badawczej

	Kolmogorow–Smirnow			Shapiro–Wilk		
	Statystyka	Df	Istotność	Statystyka	Df	Istotność
Płeć				,360	217	,000
Wiek	,097	217	,000			
Staż w SW	,141	217	,000			
Staż w DO	,146	217	,000			
Miejsce zamieszkania	,236	217	,000			
Poziom wykształcenia	,344	217	,000			
Stan cywilny	,329	217	,000			

Źródło: Obliczenia własne.

Badanie wykazało, że żaden z tych rozkładów nie może zostać uznany za nieróżniący się istotnie od rozkładu normalnego. Aby sprawdzić, czy istnieje zależność pomiędzy wybranymi zmiennymi socjodemograficznymi a poziomem kompetencji społecznych, przeprowadzono analizę korelacji. Zastosowano nieparametryczny test korelacji *tau-b* Kendalla.

Tabela 37. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy stażem w Służbie Więziennej a „Poziomem kompetencji społecznych” funkcjonariuszy działu ochrony

Skala	Staż w Służbie Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Kompetencje asertywne	Współczynnik korelacji	,259	,001
	Istotność dwustronna	,129	,987
	N	21	194
Kompetencje kooperacyjne	Współczynnik korelacji	,180	-,077
	Istotność dwustronna	,291	,144
	N	21	194
Kompetencje towarzyskie	Współczynnik korelacji	,011	-,035
	Istotność dwustronna	,950	,508
	N	21	194
Zaradność społeczna	Współczynnik korelacji	,149	-,019
	Istotność dwustronna	,384	,712
	N	21	194
Kompetencje społecznikowskie	Współczynnik korelacji	,288	-,003
	Istotność dwustronna	,100	,957
	N	21	194
Wynik ogólny	Współczynnik korelacji	,220	-,054
	Istotność dwustronna	,201	,302
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Współczynniki korelacji wskazują brak zależności pomiędzy stażem w Służbie Więziennej a „Poziomem kompetencji społecznych” funkcjonariuszy działu ochrony.

Tabela 38. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy wiekiem a „Poziomem kompetencji społecznych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala	Wiek badanych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Kompetencje asertywne	Współczynnik korelacji	,005	-,050
	Istotność dwustronna	,975	,345
	N	21	194

Skala	Wiek badanych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Kompetencje kooperacyjne	Współczynnik korelacji	,099	-,114*
	Istotność dwustronna	,558	,030
	N	21	194
Kompetencje towarzyskie	Współczynnik korelacji	,078	-,049
	Istotność dwustronna	,643	,355
	N	21	194
Zaradność społeczna	Współczynnik korelacji	,207	-,056
	Istotność dwustronna	,217	,283
	N	21	194
Kompetencje społecznikowskie	Współczynnik korelacji	,060	-,044
	Istotność dwustronna	,729	,408
	N	21	194
Wynik ogólny	Współczynnik korelacji	,168	-,072
	Istotność dwustronna	,322	,166
	N	21	194

*. Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Tylko jedna korelacja pomiędzy wiekiem a „Kompetencjami kooperacyjnymi” mężczyzn jest istotna statystycznie ($N = 194$, $\tau\text{-}b$ Kendalla = $-0,114$, $p < 0,05$). Współczynnik korelacji wskazuje, że im starszy jest funkcjonariusz, tym mniejsze są jego „Kompetencje kooperacyjne”. Pozostałe współczynniki korelacji wskazują brak zależności pomiędzy wiekiem a „Poziomem kompetencji społecznych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 39. Współczynniki korelacji rangowej $\tau\text{-}b$ Kendalla pomiędzy poziomem wykształcenia a „Poziomem kompetencji społecznych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala	Poziom wykształcenia funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Kompetencje asertywne	Współczynnik korelacji	,062	,228**
	Istotność dwustronna	,752	,000
	N	21	194

Skala	Poziom wykształcenia funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Kompetencje kooperacyjne	Współczynnik korelacji	,124	,212**
	Istotność dwustronna	,528	,001
	N	21	194
Kompetencje towarzyskie	Współczynnik korelacji	,195	,148*
	Istotność dwustronna	,323	,017
	N	21	194
Zaradność społeczna	Współczynnik korelacji	,194	,130*
	Istotność dwustronna	,324	,035
	N	21	194
Kompetencje społecznikowskie	Współczynnik korelacji	,008	,174**
	Istotność dwustronna	,968	,006
	N	21	194
Wynik ogólny	Współczynnik korelacji	,086	,187**
	Istotność dwustronna	,663	,002
	N	21	194

** . Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

* . Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Odnosnie do badanych kobiet nie stwierdzono związku pomiędzy poziomem wykształcenia a „Kompetencjami społecznymi”. Natomiast odnośnie do badanych mężczyzn stwierdzono dodatni związek pomiędzy poziomem wykształcenia a ich „Kompetencjami społecznymi”. W poszczególnych skalach wyniki przedstawiają się następująco: Skala A – kompetencje asertywne (N = 194, *tau-b* Kendalla = 0,228, $p < 0,01$), Skala K – kompetencje kooperacyjne (N = 194, *tau-b* Kendalla = 0,212, $p < 0,01$), Skala T – kompetencje towarzyskie (N = 194, *tau-b* Kendalla = 0,148, $p < 0,05$), Skala Z – zaradność społeczna (N = 194, *tau-b* Kendalla = 0,130, $p < 0,05$), Skala S – kompetencje społecznikowskie (N = 194, *tau-b* Kendalla = 0,174, $p < 0,01$) oraz wynik ogólny – kompetencje społeczne (N = 194, *tau-b* Kendalla = 0,187, $p < 0,02$). Rezultat badawczy wskazuje, że im wyższy jest poziom wykształcenia, tym wyższy jest poziom „Kompetencji społecznych” mężczyzn – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 40. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy stanem cywilnym a „Kompetencjami społecznymi” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala	Stan cywilny funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Kompetencje asertywne	Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,334 ,065 21	,060 ,321 194
Kompetencje kooperacyjne	Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,312 ,085 21	,000 ,998 194
Kompetencje towarzyskie	Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,083 ,649 21	,037 ,540 194
Zaradność społeczna	Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,277 ,127 21	,051 ,403 194
Kompetencje społecznikowskie	Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,516** ,005 21	,005 ,932 194
Wynik ogólny	Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	,393* ,031 21	,021 ,729 194

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

* Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Dane zamieszczone w Tabeli 40 wskazują brak związku pomiędzy stanem cywilnym a „Kompetencjami społecznymi” mężczyzn – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Natomiast stwierdzono związek pomiędzy stanem cywilnym a poziomem „Kompetencji społecznikowskich” (N = 21, *tau-b* Kendalla = 0,516, $p < 0,01$) oraz wynikiem ogólnym „Kompetencji społecznych” (N = 21, *tau-b* Kendalla = 0,393, $p < 0,05$) kobiet – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 41. Kompetencje społeczne wyrażone wynikiem ogólnym oraz kompetencje społecznikowskie a stan cywilny kobiet

Stan cywilny kobiet	N	Kompetencje społecznikowskie (średnia wyniku wyrażonego w stenach)	Kompetencje społeczne wynik ogólny (średnia wyniku wyrażonego w stenach)	Późna dorosłość
Panna	5	6,66	6,2	-
W związku małżeńskim	9	7,67	7,89	-
Rozwiedziona	2	8,0	7,5	-
Kohabitacja	4	9,5	8,75	-
Braki danych	1			

Źródło: Obliczenia własne. Wiek wyrażono w latach.

Dane zawarte w Tabeli 41 stanowią istotne uzupełnienie rezultatu badawczego. Wynika z nich, że najwyższe kompetencje społeczne charakteryzują kobiety pozostające w związku, których stan cywilny jest określany mianem kohabitacji, a najniższe – panny.

Rezultat badawczy należy interpretować niezwykle ostrożnie. Grupa badawcza jest stosunkowo mała. Niemniej jednak rezultat badawczy statystycznie istotny uzyskany w wyniku badania tak nielicznej próby badawczej też ma swoją wymowę, ma swoje znaczenie.

Tabela 42. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy miejscem zamieszkania a poziomem „Kompetencji społecznych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala	Miejsce zamieszkania funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Kompetencje asertywne	Współczynnik korelacji	,018	,055
	Istotność dwustronna	,923	,341
	N	21	194
Kompetencje kooperacyjne	Współczynnik korelacji	-,035	,100
	Istotność dwustronna	,846	,082
	N	21	194
Kompetencje towarzyskie	Współczynnik korelacji	-,012	,107
	Istotność dwustronna	,948	,063
	N	21	194

Skala	Miejsce zamieszkania funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Zaradność społeczna	Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	-,118 ,518 21	,044 ,439 194
Kompetencje społecznikowskie	Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	-,190 ,307 21	,028 ,636 194
Wynik ogólny	Współczynnik korelacji Istotność dwustronna N	-,083 ,649 21	,079 ,166 194

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

* Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Żadna z korelacji nie jest istotna statystycznie. Oznacza to brak zależności pomiędzy liczebnością zamieszkiwanej miejscowości a poziomem „Kompetencji społecznych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Hipoteza trzecia potwierdziła się częściowo.

6.3.4. Badanie zależności pomiędzy cechami socjodemograficznymi a poziomem aspiracji zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony SW

Czwarty problem sformułowano następująco: Czy istnieje zależność pomiędzy poziomem aspiracji zawodowych a cechami socjodemograficznymi badanych funkcjonariuszy działu ochrony SW?

Aby zweryfikować przyjętą hipotezę badawczą, zastosowano Kwestionariusz Ankiety Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego²⁷⁰.

[²⁷⁰] Z. Nowacki, *Kwestionariusz ...*, op. cit.

Tabela 43. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych” a stażem w Służbie Więziennej funkcjonariuszy działu ochrony

Skala	Staż w Służbie Więziennej funkcjonariuszy działu ochrony		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
„Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych”	Współczynnik korelacji	,115	,023
	Istotność dwustronna	,482	,638
	N	21	194
„Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów”	Współczynnik korelacji	,247	,156*
	Istotność dwustronna	,139	,002
	N	21	194

* Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy stażem w Służbie Więziennej a „Poziomem aspiracji zawodowych” kobiet – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Natomiast stwierdzono istotny statystycznie związek pomiędzy stażem w służbie a „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanych nastawieniem kolegów” (N = 194, *tau-b* Kendalla = 0,156, $p < 0,01$) mężczyzn. Współczynnik korelacji wskazuje, że im dłuższy jest staż w służbie, tym bardziej nastawienie kolegów determinuje aspiracje zawodowe funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 44. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy wiekiem a „Poziomem aspiracji zawodowych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala	Wiek funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
„Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych”	Współczynnik korelacji	,098	-,076
	Istotność dwustronna	,544	,127
	N	21	194
„Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów”	Współczynnik korelacji	,166	,043
	Istotność dwustronna	,313	,398
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Dane zamieszczone w powyższej tabeli wskazują brak związku pomiędzy wiekiem a „Poziomem aspiracji zawodowych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 45. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy poziomem wykształcenia a „Poziomem aspiracji zawodowych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala	Poziom wykształcenia funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
„Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych”	Współczynnik korelacji	-,051	,017
	Istotność dwustronna	,785	,773
	N	21	194
„Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów”	Współczynnik korelacji	-,309	,047
	Istotność dwustronna	,108	,426
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Z zawartych w Tabeli 45 danych wynika, że nie stwierdzono związku pomiędzy poziomem wykształcenia a „Poziomem aspiracji zawodowych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 46. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy stanem cywilnym a „Poziomem aspiracji zawodowych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala	Stan cywilny funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
„Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych”	Współczynnik korelacji	-,089	-,064
	Istotność dwustronna	,608	,266
	N	21	194
„Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów”	Współczynnik korelacji	,029	,062
	Istotność dwustronna	,872	,289
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy stanem cywilnym a „Poziomem aspiracji zawodowych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 47. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy liczebnością zamieszkiwanej miejscowości a „Poziomem aspiracji zawodowych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Skala	Liczebność zamieszkiwanej miejscowości funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
„Poziomem aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych”	Współczynnik korelacji	-,044	-,001
	Istotność dwustronna	,799	,985
	N	21	194
„Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów”	Współczynnik korelacji	-,051	-,043
	Istotność dwustronna	,773	,435
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy liczebnością zamieszkiwanej miejscowości a „Poziomem aspiracji zawodowych” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Czwarta hipoteza potwierdziła się częściowo.

6.3.5. Badanie zależności pomiędzy specyfiką służby a „Poziomem wypalenia zawodowego”

Piąty problem sformułowano następująco: Czy istnieje zależność pomiędzy specyfiką służby a „Poziomem wypalenia zawodowego” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej?

Zagadnienie specyfiki służby można ujmować na wiele sposobów. Niełatwo też owo zagadnienie poddaje się obiektywnemu pomiarowi. Stąd konieczność przybliżania specyfiki służby za pośrednictwem obiektywnych zmiennych. Wydaje się, że do poszerzenia wiedzy z zakresu specyfiki służby w dziale ochrony Służby Więziennej może przyczynić się analiza materiału badawczego uzyskanego w wyniku zastosowania Kwestionariusza Ankiety Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do

Podejmowania Rozwoju Zawodowego²⁷¹. Jak już uprzednio wspomniano, narzędzie badawcze zawiera dwa moduły, tj.: Moduł aspiracji edukacyjnych i Moduł motywacji do podejmowania rozwoju zawodowego. Pogłębiona analiza uzyskanego materiału badawczego wskazuje, że wyodrębnione drogą analizy czynnikowej skale odnoszące się do aspiracji edukacyjnych oraz motywacji podejmowania rozwoju zawodowego wyrażają w przedmiotowym zakresie specyfikę służby w dziale ochrony Służby Więziennej.

Aby zweryfikować piątą hipotezę, przeprowadzono analizę korelacji pomiędzy wyodrębnionymi aspektami specyfiki działu ochrony Służby Więziennej a „Poziomem wypalenia zawodowego”. Do badania poziomu wypalenia zawodowego spożytkowano Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego LBQ.

Tabela 48. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Poziomem aspiracji edukacyjnych determinowanym specyfiką awansowania” a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpaniem psychofizycznym”, „Brakiem zaangażowania w relacje”, „Poczuciem braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowaniem”

Aspekty wypalenia zawodowego	„Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany specyfiką awansowania”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	,120	-,027
	Istotność dwustronna	,511	,620
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	-,202	-,013
	Istotność dwustronna	,243	,808
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	-,328	,027
	Istotność dwustronna	,079	,646
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	,246	,035
	Istotność dwustronna	,779	,530
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

[²⁷¹] Z. Nowacki, *Kwestionariusz ...*, op. cit.

Nie stwierdzono związku pomiędzy aspektem specyfiki służby w dziale ochrony Służby Więziennej: „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany specyfiką awansowania” a „Wypaleniem zawodowym” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 49. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Poziomem aspiracji edukacyjnych determinowanym podejściem kolegów” a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpaniem psychofizycznym”, „Brakiem zaangażowania w relacje”, „Poczuciem braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowaniem”

Aspekty wypalenia zawodowego	„Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany podejściem kolegów”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	,297	-,049
	Istotność dwustronna	,110	,386
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	,106	-,070
	Istotność dwustronna	,547	,207
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	-,249	-,099
	Istotność dwustronna	,190	,098
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	,049	-,046
	Istotność dwustronna	,788	,530
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy aspektem specyfiki służby w dziale ochrony Służby Więziennej: „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany podejściem kolegów” a „Wypaleniem zawodowym” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 50. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym oczekiwaniami wobec przełożonych” a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpaniem psychofizycznym”, „Brakiem zaangażowania w relacje”, „Poczuciem braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowaniem”

Aspekty wypalenia zawodowego	„Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	,157	,034
	Istotność dwustronna	,388	,540
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	-,168	-,030
	Istotność dwustronna	,328	,574
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	-,363	-,121*
	Istotność dwustronna	,050	,039
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	,292	-,025
	Istotność dwustronna	,102	,647
	N	21	194

* Korelacja istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy aspektem specyfiki służby w dziale ochrony Służby Więziennej: „Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych” a „Wypaleniem zawodowym” kobiet – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Natomiast stwierdzono istotny statystycznie związek pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym oczekiwaniami wobec przełożonych” a aspektem wypalenia zawodowego: „Poczucie braku skuteczności zawodowej” (N = 194, *tau-b* Kendalla = -0,121, $p < 0,039$) mężczyzn pełniących służbę w dziale ochrony. Współczynnik korelacji wskazuje, że wraz ze wzrostem „Poziomu aspiracji zawodowych determinowanego oczekiwaniami wobec przełożonych” maleje „Poczucie braku skuteczności zawodowej” mężczyzn – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 51. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym nastawieniem kolegów” a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpaniem psychofizycznym”, „Brakiem zaangażowania w relacje”, „Poczuciem braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowaniem”

Aspekty wypalenia zawodowego	„Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	-,097	,128*
	Istotność dwustronna	,602	,021
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	,106	,077
	Istotność dwustronna	,546	,158
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	-,325	,017
	Istotność dwustronna	,086	,773
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	,196	-,008
	Istotność dwustronna	,282	,893
	N	21	194

*. Korelacja istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy aspektem specyfiki służby w dziale ochrony Służby Więziennej: „Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów” a „Wypaleniem zawodowym” kobiet – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Natomiast stwierdzono istotny statystycznie związek pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym nastawieniem kolegów” a aspektem wypalenia zawodowego – „Wyczerpanie psychofizyczne” (N = 194, *tau-b* Kendalla = 0,128, $p < 0,021$) mężczyzn pełniących służbę w dziale ochrony. Współczynnik korelacji wskazuje, że wraz ze wzrostem „Poziomu aspiracji zawodowych determinowanego nastawieniem kolegów” rośnie „Wyczerpanie psychofizyczne” mężczyzn – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Piąta hipoteza potwierdziła się częściowo.

6.3.6. Badanie zależności pomiędzy specyfiką służby a „Poziomem poczucia kontroli”

Szósty problem sformułowano następująco: Czy istnieje zależność pomiędzy specyfiką służby w dziale ochrony Służby Więziennej a „Poziomem poczucia kontroli”?

Aby zweryfikować przyjętą hipotezę badawczą, zastosowano narzędzie badawcze: LMI Inwentarz Motywacji Osiągnięć H. Schulera, C.C. Thorntona, A. Frintrupa i M. Prochaski oraz Kwestionariusz Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego²⁷². Do analizy korelacji pomiędzy zmiennymi zastosowano nieparametryczny test korelacji *tau-b* Kendalla.

Tabela 52. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Poziomem aspiracji edukacyjnych determinowanym specyfiką awansowania” a „Poziomem poczucia kontroli” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Poziom poczucia kontroli	„Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany specyfiką awansowania”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Pewność siebie	Współczynnik korelacji	-,031	,013
	Istotność dwustronna	,864	,822
	N	21	194
Samokontrola	Współczynnik korelacji	-,128	-,075
	Istotność dwustronna	,485	,196
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy aspektem specyfiki służby w dziale ochrony Służby Więziennej: „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany specyfiką awansowania” a „Poziomem poczucia kontroli” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

[272] Z. Nowacki, *Kwestionariusz ...*, op. cit.

Tabela 53. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Poziomem aspiracji edukacyjnych determinowanym podejściem kolegów” a „Poziomem poczucia kontroli” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Poziom poczucia kontroli	„Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany podejściem kolegów”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Pewność siebie	Współczynnik korelacji	-,272	-,231**
	Istotność dwustronna	,139	,000
	N	21	194
Samokontrola	Współczynnik korelacji	-,303	-,285**
	Istotność dwustronna	,105	,000
	N	21	194

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy aspektem specyfiki służby w dziale ochrony Służby Więziennej: „Poziom aspiracji edukacyjnych determinowany podejściem kolegów” a „Poziomem poczucia kontroli” kobiet – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Natomiast stwierdzono istotny statystycznie związek pomiędzy „Poziomem aspiracji edukacyjnych determinowanych podejściem kolegów” a „Pewnością siebie” (N = 194, *tau-b* Kendalla = -0,231, $p < 0,01$) mężczyzn pełniących służbę w dziale ochrony. Współczynnik korelacji wskazuje, że wraz ze wzrostem „Poziomu aspiracji edukacyjnych determinowanego nastawieniem kolegów” maleje „Pewność siebie” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Stwierdzono także istotny statystycznie związek pomiędzy „Poziomem aspiracji edukacyjnych determinowanym podejściem kolegów” a „Samokontrolą” (N = 194, *tau-b* Kendalla 0,285, $p < 0,01$) mężczyzn pełniących służbę w dziale ochrony. Współczynnik korelacji wskazuje, że wraz ze wzrostem „Poziomu aspiracji edukacyjnych determinowanego nastawieniem kolegów” maleje „Samokontrola” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 54. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym oczekiwaniami wobec przełożonych” a „Poziomem poczucia kontroli” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Poziom poczucia kontroli	„Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Pewność siebie	Współczynnik korelacji	-,123	-,090
	Istotność dwustronna N	,494 21	,110 194
Samokontrola	Współczynnik korelacji	-,215	-,175**
	Istotność dwustronna N	,240 21	,003 194

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy aspektem specyfiki służby w dziale ochrony Służby Więziennej: „Poziom aspiracji zawodowych determinowany oczekiwaniami wobec przełożonych” a „Poziomem poczucia kontroli” kobiet – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Natomiast stwierdzono istotny statystycznie związek pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym oczekiwaniami wobec przełożonych” a „Samokontrolą” (N = 194, *tau-b* Kendalla = -0,175, $p < 0,01$) mężczyzn pełniących służbę w dziale ochrony. Współczynnik korelacji wskazuje, że wraz ze wzrostem „Poziomu aspiracji zawodowych determinowanego oczekiwaniami wobec przełożonych” maleje „Samokontrola” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 55. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym nastawieniem kolegów” a „Poziomem poczucia kontroli” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej

Poziom poczucia kontroli	„Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów”		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Pewność siebie	Współczynnik korelacji	-,127	-,225**
	Istotność dwustronna	,491	,000
	N	21	194
Samokontrola	Współczynnik korelacji	-,096	-,202**
	Istotność dwustronna	,605	,001
	N	21	194

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy aspektem specyfiki służby w dziale ochrony Służby Więziennej: „Poziom aspiracji zawodowych determinowany nastawieniem kolegów” a „Poziomem poczucia kontroli” kobiet – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Natomiast stwierdzono istotny statystycznie związek pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym nastawieniem kolegów” a „Pewnością siebie” (N = 194, *tau-b* Kendalla = -0,225, $p < 0,01$) mężczyzn pełniących służbę w dziale ochrony. Współczynnik korelacji wskazuje, że wraz ze wzrostem „Poziomu aspiracji zawodowych determinowanego nastawieniem kolegów” maleje „Pewność siebie” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Stwierdzono również istotny statystycznie związek pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym nastawieniem kolegów” a „Samokontrolą” (N = 194, *tau-b* Kendalla = -0,202, $p < 0,01$) mężczyzn pełniących służbę w dziale ochrony. Współczynnik korelacji wskazuje, że wraz ze wzrostem „Poziomu aspiracji zawodowych determinowanego nastawieniem kolegów” maleje „Samokontrola” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Szósta hipoteza potwierdziła się w znacznej części.

6.3.7. Badanie zależności pomiędzy cechami socjodemograficznymi a zjawiskiem wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy działu ochrony SW

Siódmy problem sformułowano w następujący sposób: Czy istnieje zależność pomiędzy cechami socjodemograficznymi a zjawiskiem wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej?

Aby zweryfikować przyjętą hipotezę badawczą zastosowano narzędzie badawcze: LBQ Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (Polska Normalizacja). Aby sprawdzić, jakimi zmiennymi jest uwarunkowane zjawisko wypalenia zawodowego analizowano zależność pomiędzy zmiennymi: staż w Służbie Więziennej, wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny oraz miejsce zamieszkania a czterema aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpanie psychofizyczne”, „Brak zaangażowania w relacje”, „Poczucie braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowanie”. Do analizy korelacji pomiędzy zmiennymi zastosowano nieparametryczny test korelacji *tau-b* Kendalla.

Tabela 56. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy stażem w Służbie Więziennej a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpanie psychofizyczne”, „Brak zaangażowania w relacje”, „Poczucie braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowanie”

Skala	Staż w Służbie Więziennej funkcjonariuszy działu ochrony		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	,104	,004
	Istotność dwustronna	,577	,945
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	-,140	,111*
	Istotność dwustronna	,426	,042
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	-,135	,049
	Istotność dwustronna	,479	,405
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	-,178	-,051
	Istotność dwustronna	,329	,361
	N	21	194

*. Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy stażem w Służbie Więziennej a wypaleniem zawodowym kobiet pełniących służbę w dziale ochrony Służby Więziennej. Natomiast stwierdzono istotny statystycznie związek pomiędzy stażem w służbie a aspektem wypalenia zawodowego: „Brak zaangażowania w relacje” ($N = 194$, τ -b Kendalla = 0,111, $p < 0,05$). Współczynnik korelacji wskazuje, że im dłuższy jest staż w Służbie Więziennej, tym mniejsze jest „Zaangażowanie w relacje”.

Tabela 57. Współczynniki korelacji rangowej τ -b Kendalla pomiędzy wiekiem a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpanie psychofizyczne”, „Brak zaangażowania w relacje”, „Poczucie braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowanie”

Skala	Wiek funkcjonariuszy działu ochrony		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	,019	,028
	Istotność dwustronna	,917	,609
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	-,109	,055
	Istotność dwustronna	,528	,315
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	,066	,001
	Istotność dwustronna	,725	,991
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	,054	-,081
	Istotność dwustronna	,763	,147
	N	21	194

* Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy wiekiem a wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 58. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy poziomem wykształcenia a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpanie psychofizyczne”, „Brak zaangażowania w relacje”, „Poczucie braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowanie”

Skala	Poziom wykształcenia funkcjonariuszy działu ochrony		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	,152	,118
	Istotność dwustronna	,480	,071
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	,106	,105
	Istotność dwustronna	,600	,101
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	,028	,049
	Istotność dwustronna	,898	,479
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	,315	,120
	Istotność dwustronna	,135	,069
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy poziomem wykształcenia a wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 59. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy stanem cywilnym a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpanie psychofizyczne”, „Brak zaangażowania w relacje”, „Poczucie braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowanie”

Skala	Stan cywilny funkcjonariuszy działu ochrony		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	,094	,010
	Istotność dwustronna	,636	,877
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	-,019	,087
	Istotność dwustronna	,921	,165
	N	21	194

Skala	Stan cywilny funkcjonariuszy działu ochrony		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	,032	,098
	Istotność dwustronna	,874	,150
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	-,034	-,058
	Istotność dwustronna	,860	,366
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy stanem cywilnym a wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Tabela 60. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy miejscem zamieszkania a aspektami wypalenia zawodowego: „Wyczerpanie psychofizyczne”, „Brak zaangażowania w relacje”, „Poczucie braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowanie”

Skala	Miejsce zamieszkania funkcjonariuszy działu ochrony		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Wyczerpanie psychofizyczne	Współczynnik korelacji	-,209	-,006
	Istotność dwustronna	,294	,920
	N	21	194
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	,235	-,065
	Istotność dwustronna	,209	,270
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	,224	,003
	Istotność dwustronna	,270	,968
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	,041	,062
	Istotność dwustronna	,834	,308
	N	21	194

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy miejscem zamieszkania a wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Hipoteza siódma potwierdziła się niemal w całości.

6.3.8. Badanie zależności pomiędzy poziomem przeciążenia pracą a wypaleniem zawodowym funkcjonariuszy działu ochrony SW

Ósmy problem sformułowano następująco: Czy istnieje związek pomiędzy poziomem przeciążenia pracą a wypaleniem zawodowym?

Aby zweryfikować przyjętą hipotezę badawczą, zastosowano narzędzie badawcze: LBQ Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (Polska Normalizacja). Podstawę oceny przeciążenia pracą stanowił wynik stenowy wymiaru „Wyczerpanie psychofizyczne”. Jest to wymiar wyrażający osobistą ocenę zasobów psychofizycznych badanego. Jednym krańcem kontinuum jest wyczerpanie i zmęczenie, drugim – bycie aktywnym, poczucie pełni energii. Natomiast miarą wypalenia zawodowego są trzy aspekty wypalenia zawodowego, tj.: „Brak zaangażowania w relacje”, „Poczucie braku skuteczności” oraz „Rozczarowanie”. Do analizy korelacji pomiędzy zmiennymi zastosowano nieparametryczny test korelacji *tau-b* Kendalla. Wyniki przedstawiono z uwzględnieniem płci badanych.

Tabela 61. Współczynniki korelacji rangowej *tau-b* Kendalla pomiędzy poziomem przeciążenia pracą a aspektami wypalenia zawodowego: „Brak zaangażowania w relacje”, „Poczucie braku skuteczności zawodowej” oraz „Rozczarowanie”

Skala	Poziom przeciążenia pracą funkcjonariuszy działu ochrony		
	Statystyka	Kobiety	Mężczyźni
Brak zaangażowania w relacje	Współczynnik korelacji	,147	,268**
	Istotność dwustronna	,452	,000
	N	21	194
Poczucie braku skuteczności zawodowej	Współczynnik korelacji	-,253	,113
	Istotność dwustronna	,233	,083
	N	21	194
Rozczarowanie	Współczynnik korelacji	,223	,251**
	Istotność dwustronna	,272	,000
	N	21	194

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie).

Źródło: Obliczenia własne.

Nie stwierdzono związku pomiędzy poziomem przeciążenia pracą a żadnym z aspektów wypalenia zawodowego kobiet – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej.

Natomiast stwierdzono istotny statystycznie związek pomiędzy poziomem przeciążenia pracą a dwoma aspektami wypalenia zawodowego, tj.: „Brakiem zaangażowania w relacje” ($N = 194$, $\tau\text{-}b$ Kendalla = 0,268, $p < 0,01$) oraz „Rozczarowaniem” ($N = 194$, $\tau\text{-}b$ Kendalla = 0,251, $p < 0,01$) mężczyzn – funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Współczynniki korelacji wskazują, że im większe jest przeciążenie pracą, tym większe jest wypalenie zawodowe w aspektach: „Brak zaangażowania w relacje” oraz „Rozczarowanie” mężczyzn.

Ósma hipoteza potwierdziła się częściowo.

| Wnioski i rekomendacje

Poniżej przedstawiono wnioski i rekomendacje, zachowując uporządkowanie zgodne z podejmowanymi w opracowaniu zagadnieniami.

Wnioski i rekomendacje odnoszące się do motywacji rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony polskiej SW (Zbigniew Nowacki)

Potrzebę utrzymywania się u funkcjonariusza SW optymalnego poziomu motywacji do rozwoju zawodowego uzasadnia zarówno jego osobiste dobro, jak i żywotny interes Służby Więziennej. Kompetentny funkcjonariusz może stanowić wartość dla jednostki penitencjarnej. Niekompetentny, mierny funkcjonariusz może przyczynić się do powstania sytuacji trudnych. Natomiast ani zdarzenia mogące wystąpić w służbie, ani straty wizerunkowe nie są zjawiskiem pożądanym. Na podstawie przeprowadzonej analizy sformułowano stosowne rekomendacje, a zatem:

- rekomenduje się promowanie postawy dążenia do ustawicznego samorozwoju, aby umożliwić kierowanie zorientowanym na przyszłość osobistym rozwojem zawodowym;
- rekomenduje się spożytkowanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych do organizowania cyklicznych spotkań on-line (funkcjonariusz po wyrażeniu chęci uczestnictwa otrzymywałby jednorazowy link do wydarzenia). Spotkania dedykowane

funkcjonariuszom działu ochrony, o charakterze wolnym, byłyby formą przekazywania wiedzy popularnonaukowej dotyczącej aktualnych zagrożeń bezpieczeństwa w więzieniach Europy Zachodniej. Wartością dodaną inicjatywy mogłoby być wyodrębnienie się osób (lub zespołu osób) zdecydowanych na twórcze pokierowanie osobistym rozwojem zawodowym. Praca z wyodrębnionym zespołem mogłaby być swego rodzaju inwestycją w kapitał ludzki funkcjonariuszy działu ochrony.

Rekomendacje i wnioski dotyczące kompetencji społecznych funkcjonariuszy działu ochrony polskiej SW (Zbigniew Nowacki)

Potrzebę wysokich kompetencji uzasadnia zjawisko wpływu społecznego, pochodzącego od osób i grup funkcjonujących w społecznej przestrzeni więzienia. Na funkcjonariuszy działu ochrony mogą wpływać także osoby przybywające na widzenia oraz byli więźniowie. Niejednokrotnie wpływy są wielopłaszczyznowe oraz mogą być niezwykle złożone i skomplikowane. Istotne znaczenie mogą mieć indywidualne cechy człowieka, w tym jego podatność na wpływy innych.

Kompetencje społeczne funkcjonariusza działu ochrony ujawniają się we współdziałaniu z osobami należącymi do tak zwanej grupy własnej: starszymi, równymi stopniem, młodszymi, podwładnymi oraz pełniącymi służbę w innych działach. Motywowana wewnętrznie potrzeba podnoszenia kompetencji może być inspirowana percepcją własnego rozwoju zawodowego. Dotychczasowego, ale i oczekiwanego. Indywidualnego systemu postaw, ale też aktywizowanych emocji. Dostrzega się, że zachowanie człowieka jest wypadkową wielu zmiennych. Zmiennych, które mogą zwrotnie na siebie oddziaływać.

Potrzebę posiadania wysokich kompetencji społecznych uzasadnia także dynamika zdarzeń występujących w Służbie Więziennej oraz konieczność odpowiedzialnego podejmowania decyzji i adekwatnego

działania. Stawiane wymagania mogą implikować koszty psychologiczne. Podniesione argumenty przekonują w sposób jednoznaczny, że kompetencje społeczne przekładają się na bezpieczeństwo funkcjonariusza działu ochrony SW. Przeprowadzona analiza skłoniła do sformułowania następujących rekomendacji:

- rekomenduje się zachęcanie funkcjonariuszy działu ochrony do aktywności poznawczej w zakresie poznawania i rozumienia zjawiska wpływu społecznego – możliwości i ograniczeń wpływania na innego człowieka. Wpływu jako użytecznego „narzędzia” do intencjonalnego i etycznego oddziaływania. Wpływu jako zagrożenia dla osób nadmiernie uległych;
- rekomenduje się uświadamianie, że podnoszenie kompetencji społecznych jest wymogiem oraz koniecznością w dynamicznie zmieniającej się społecznej więziennej rzeczywistości. Ze znacznym prawdopodobieństwem można przyjąć, że realizacja czynności profilaktycznych – kluczowych dla bezpieczeństwa osób przebywających na terenie więzień – w przyszłości będzie wymagać wyższych niż obecnie kompetencji językowych. Ale także wykorzystywania w większym zakresie dostępnych „kanałów poznawczych” (obserwacji, analizy nastroju, mowy ciała, interpretacji odmiennej kulturowo gestykulacji) oraz syntezy pozyskanych informacji do rozpoznawania nastrojów, zamiarów, intencji oraz zachowań mogących zagrażać bezpieczeństwu. Doświadczenia „służb więziennych” niektórych zakładów karnych Europy Zachodniej (Francji, Niemiec oraz Wielkiej Brytanii) z pełną ostrością ujawniają implikacje radykalizacji postaw religijnych wyznawców islamu;
- rekomenduje się rozwijanie kompetencji konstruktywnego porozumiewania się w sytuacjach trudnych w oparciu o umiejętność rozpoznawania stanów emocjonalnych innych oraz kontrolę własnych emocji i świadomość sposobu odbierania własnej osoby przez innych;

- rekomenduje się promowanie postawy dążenia do ustawicznego samorozwoju, aby umożliwić kierowanie zorientowanym na przyszłość osobistym rozwojem zawodowym;
- rekomenduje się wspomaganie rozwoju praktycznych kompetencji społecznych poprzez cykliczne uczestnictwo w tematycznych warsztatach;
- rekomenduje się nabywanie wiedzy z zakresu społecznego funkcjonowania człowieka w dużych skupiskach ludzkich, z uwzględnieniem specyfiki społeczności więziennej oraz dynamiki procesu grupowego.

Wnioski i rekomendacje pozostające w związku z systemowymi uwarunkowaniami realizacji aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony polskiej SW (Mateusz Lewandowski)

Rozwój zawodowy pracownika można traktować jako proces odbywający się w dwóch wymiarach. Pierwszy stanowi kompilację szans i zagrożeń, jakie stawia przed pracownikiem organizacja, natomiast drugi jest wypadkową jego możliwości i aspiracji²⁷³. Poznanie przez przełożonych aspiracji podwładnych pozwala trafniej prognozować kariery oraz dobrać środki motywacyjne. Ważne jest bowiem, aby podczas planowania ścieżek karier funkcjonariuszy uwzględnić nie tylko cele organizacji, ale i ich indywidualne preferencje. Podobnie – ustalając potrzeby szkoleniowe – należy uwzględnić dążenia i aspiracje funkcjonariuszy. Może to ułatwić zapobieganie stresom w pracy, zaspokajając potrzebę uznania i samorealizacji, ograniczając tym samym koszty funkcjonowania

[²⁷³] K. Januszkiewicz, *Rozwój zawodowy pracownika. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 97.

i wpływając na rezultaty działania²⁷⁴. W opracowaniu zaprezentowano zalety oraz wady rozwiązań stosowanych w służbie, które mogą przyczyniać się do realizacji aspiracji edukacyjno-zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Na kanwie przeprowadzonej analizy sformułowano rekomendacje:

- rekomenduje się wydłużenie czasu trwania szkolenia przygotowawczego z 3 do 10-15 tygodni. Dłuższy czas trwania szkolenia umożliwi przekazanie w większym zakresie niż dotychczas ugruntowanej wiedzy teoretycznej i praktycznej. Proponowany czas trwania szkolenia stanowiłby nawiązanie do istniejących w tym zakresie standardów europejskich. Niezaspokojenie aspiracji edukacyjnych na tym etapie może skutkować poczuciem nieprzygotowania do pełnienia służby i opuszczeniem jej szeregów;
- rekomenduje się organizację doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej wyłącznie na poziomie centralnym. Priorytetem w jednostkach penitencjarnych jest wykonanie porządku wewnętrznego. Organizowanie szkoleń nie jest domeną aresztów śledczych i zakładów karnych i dlatego ich znaczenie może być marginalizowane;
- rekomenduje się uzależnienie wydawanych zezwoleń na *pobieranie nauki lub odbywanie studiów albo studiów podyplomowych* od rzeczywistych potrzeb służby. Wskazane wydaje się opracowanie wąskiej listy kierunków studiów w przypadku, kiedy taka zgoda byłaby wydawana obligatoryjnie, np. informatyka, kierunki medyczne, a w przypadku kierunków popularnych wśród funkcjonariuszy, na które nie ma w służbie zapotrzebowania, wydawanie takich pozwoleń nie powinno być możliwe.

[²⁷⁴] T. Majewski, *Aspiracje dowódcze oficerów na studiach w AON. Praca naukowo-badawcza*, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2010, s. 13-14.

Wnioski i rekomendacje związane z uwarunkowaniami poczucia kontroli funkcjonariuszy działu ochrony polskiej SW (Mateusz Lewandowski)

Poczucie kontroli funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej warunkują m.in. właściwości jednostki penitencjarnej i specyfika pełnienia służby w dziale ochrony. Właściwości zakładów karnych i aresztów śledczych w ujęciu ogólnym wyjaśnia koncepcja instytucji totalnych Ervinga Goffmana, której interpretacja, wsparta opisem zagadnień charakterystycznych wyłącznie dla Służby Więziennej, takich jak: siły i środki pozostające w dyspozycji Służby Więziennej (w tym środki przymusu bezpośredniego), uprawnienia funkcjonariuszy, zagrożenia wynikające z agresji osadzonych i epidemii koronawirusa SARS-CoV-2, daje ogólny obraz uwarunkowań poczucia kontroli funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Przeprowadzona analiza stanowi podstawę niżej zapisanych rekomendacji:

- rekomenduje się obniżenie stosunku liczby osadzonych do liczby funkcjonariuszy co najmniej do poziomu 2,07 (jest to wynik średni dla państw sąsiadujących z Polską) poprzez zmianę polityki kadrowej w Służbie Więziennej;
- rekomenduje się nadanie Służbie Więziennej uprawnień operacyjno-rozpoznawczych i ograniczenie możliwości ich wykorzystywania wyłącznie w zakresie niezbędnym do zwalczania przestępczości wewnętrzzwieżiennej. Brak takiego ograniczenia może prowadzić do koncentracji na sprawach łatwych, lecz atrakcyjnych ze względu na duże prawdopodobieństwo odniesienia sukcesu, które jednak nie rzutują w sposób istotny na funkcjonowanie Służby Więziennej;
- rekomenduje się ograniczanie izolacji wyłącznie grup osadzonych, które najlepiej rokują w kontekście resocjalizacji, jeżeli sytuacja pandemiczna nie pozwala na ograniczanie izolacji w granicach prawa wobec wszystkich skazanych.

Przedłożone opracowanie jest próbą systemowego ujęcia psychologicznych i pedagogicznych aspektów pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej. Niewątpliwie jest to swego rodzaju wyzwanie dla badaczy. Człowiek jest skomplikowaną i złożoną istotą, stąd jakiegokolwiek uogólnienia dotyczące go są obarczone ryzykiem błędu. Z tego względu skrupulatnie realizowano kolejne etapy procedury badawczej, wykorzystując w tym celu trzy standaryzowane narzędzia badawcze. Aby zweryfikować hipotezy badawcze, należało skonstruować i zastosować autorskie narzędzie badawcze, którym jest: *Kwestionariusz Aspiracji Edukacyjnych i Motywacji do Podejmowania Rozwoju Zawodowego*. Weryfikacja tego autorskiego narzędzia wykazała, że miara adekwatności doboru dla całej próby osiągnęła w pełni akceptowalne (wysokie) wartości KMO, co oznacza zadowalającą adekwatność pobierania próbek do analizy. Przeprowadzona zaawansowana analiza statystyczna objęła swym zakresem również analizę czynnikową. Można zatem przyjąć, iż formułowane sądy, wnioski oraz rekomendacje wspierają się na rzetelnym materiale badawczym.

Wiele czynników pozostaje w związku z ludzkimi postawami, działaniami oraz zachowaniami. Trzeba też wiedzieć, że działanie oraz zachowanie człowieka nie zawsze ma związek z jego postawami. Procedura badawcza objęła wybrane czynniki. Z przyczyn obiektywnie uzasadnionych zbadanie znaczenia wszystkich istotnych czynników byłoby niezmiernie trudne, jeśli w ogóle możliwe. Zważywszy ponadto,

że funkcjonariusze działu ochrony stanowią mocno zróżnicowaną społeczność, stwierdzone związki w znaczeniu statystycznym pomiędzy badanymi zmiennymi są cennym nośnikiem informacji. Specjalne znaczenie mają te wywiedzione na podstawie niewielkiej próby badawczej, choć intuicyjnie większym zaufaniem darzymy wnioski wywiedzione na podstawie licznej próby badawczej. Pewnym niedomaganiem badań jest liczebność próby badawczej, która formalnie nie uprawnia do generalizacji wniosków na tak zwaną populację generalną. Wydaje się jednak, że procedura badawcza znacząco niweluje ten mankament.

Ważnym ustaleniem badawczym wydaje się oszacowanie poziomu motywacji do podejmowania rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. Z przeprowadzonego badania wynika, że jest to umiarkowany poziom. Natomiast kluczowe znaczenie może mieć określenie w oparciu o pogłębioną analizę materiału badawczego uśrednionego profilu czynnikowego funkcjonariusza działu ochrony Służby Więziennej (na podstawie wyników standaryzowanych wyrażonych w tenach). Jest to profil określony mianem „Wykonawcy zadań” (Tabela 32; Rysunek 3; Tabela 33).

Osoby przynależne temu typowi cechują: umiarkowana pewność siebie, średnie aspiracje zawodowe oraz przeciętny poziom organizacji działania. Osoby zdefiniowane jako „Wykonawcy zadań” najlepiej sprawdzają się w sytuacjach, w których: zleca im się wykonanie konkretnych czynności, a one same nie muszą podejmować osobistej aktywności. Istotne jest również to, że osoby te nie lubią być kontrolowane. Natomiast równie istotne jest to, że „Wykonawców zadań” należy kontrolować²⁷⁵.

Wgląd w trzy wymiary Inwentarza LMI dostarcza kolejnych informacji. Wyniki w dwóch wymiarach Inwentarza LMI są koherentne i wskazują, iż w zakresie Pewności siebie oraz Ambicji wśród badanych przeważają „Sfrustrowani trudnościami” oraz „Wykonawcy zadań”. Natomiast w zakresie Samokontroli rozkład w próbie wyraźnie odbiega od pozostałych wymiarów, tj. liczebnie przeważają „Skuteczni szefowie”.

[²⁷⁵] Zob. W. Klinkosz, A.E. Sękowski, op. cit.

Nasuwa się wniosek, że w szeroko rozumianej przestrzeni więzienia występują czynniki znacząco wzmagające potrzebę kontrolowania własnego zachowania przez funkcjonariuszy działu ochrony.

Na uwagę zasługują również ustalenia badawcze odnoszące się do „Poziomu poczucia kontroli” mężczyzn pełniących służbę w działach ochrony. Ustalono występowanie związku istotnego statystycznie pomiędzy „Poziomem aspiracji edukacyjnych determinowanym podejściem kolegów” a „Poziomem poczucia kontroli” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej (Tabela 53). Wykazano również występowanie związku istotnego statystycznie pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym oczekiwaniami wobec przełożonych” a „Poziomem poczucia kontroli” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej (Tabela 54). W obu przypadkach jest to związek ujemny, którego występowanie może być symptomem działania niekorzystnych czynników, przez co skłania do refleksji, przede wszystkim na temat podłoża niekorzystnej korelacji. Przeprowadzone badania nie stanowią jednak podstawy do wyjaśnienia przyczyn istniejącego stanu rzeczy. Zaś próba wyjaśnienia odwołująca się do wartościowania oznaczałaby przemieszczenie na nienaukowy dyskurs.

Wyjaśnienie rezultatów nie jest proste. Wydaje się jednak, że zachowania, działania oraz postawy funkcjonariuszy mogą być implikowane ukształtowanym w przeszłości stereotypem funkcjonariusza działu ochrony (niegdyś więziennego strażnika). Funkcjonariusza wykonującego proste czynności, które nie wymagają specjalnych kwalifikacji. A zatem, łatwo dającego się zastąpić. Funkcjonariusza raczej „przeciętnie” wykształconego. Dokonywane wówczas porównania z funkcjonariuszami innych pionów, np. działu penitencjarnego, nie napawały optymizmem (wychowawcy legitymowali się wyższym wykształcenie i byli oficerami, zaś funkcjonariusze wchodzący w skład zmian ochronnych w przytłaczającej większości posiadali średnie wykształcenie i tylko nieliczni byli oficerami). Jednak stereotypy (prawie zawsze negatywne) są niezwykle trwałe, ponadto trudno jest z nimi „walczyć”. Ów stereotyp (którego prapoczątki mogą przypadać na czas aktywności zawodowej

pokolenia *Silent Generation* lub nawet wcześniej) może znacząco wpływać na postrzeganie samego siebie oraz innych ludzi.

O implikacjach indywidualnego postrzegania siebie oraz innych zdaje się przekonywać rezultat badawczy wskazujący na istotny statystycznie związek pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym nastawieniem kolegów” a „Poziomem poczucia kontroli” funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej (Tabela 55). Może też świadczyć istotny statystycznie związek pomiędzy „Poziomem aspiracji zawodowych determinowanym oczekiwaniami wobec przełożonych” a „Samokontrolą” mężczyzn pełniących służbę w dziale ochrony (Tabela 54).

Od tamtych lat wiele się zmieniło w społecznej przestrzeni więzienia. Jest ona osadzona w konkretnym (zupełnie innym) okresie historycznym. Socjologia ukazuje zmienność pokoleniową oraz towarzyszące jej bliskie i dalsze konsekwencje.

Nawet powierzchowna analiza charakterystyk czterech pokoleń: Baby Boomers (BB), Pokolenia X, Pokolenia Y oraz Generacji C skłania do głębokiej refleksji. Wszak to zupełnie inne pokolenia ukształtowane w odmiennej rzeczywistości, co może pozostawać w związku z postawami wobec otaczającego świata²⁷⁶. Bez większego ryzyka można sformułować stwierdzenie, że także z systemem postaw ludzi.

Zmienność pokoleniowa ujawnia się w wielu aspektach definiujących szeroko rozumianą społeczność więzienia (funkcjonariuszy i osadzonych). Przedstawiciele pokolenia BB już sporadycznie bytują we współczesnych więzieniach. W czasie ich aktywności zawodowej niekorzystny stereotyp funkcjonariusza działu ochrony raczej nie uległ zmianom. Aktualną więzienną rzeczywistość kształtują już młodsze pokolenia: X, Y oraz C. W konsekwencji zmienił się, przyjmijmy na potrzeby

[²⁷⁶] J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna, *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wolters Kluwers, Warszawa 2016, s. 19-35; <https://www.uwb.edu.pl/nowosci/rozmowy-o-nauce/my-z-pokolenia-bb-x-y-z-czyli-co-laczy-a-co-dzieli-mlodych-i-starszych-pokoleniowa-analiza-eksperta-uwb/1c348de7> [dostęp: 30.09.2022].

rozważań, statystyczny funkcjonariusz działu ochrony (choć jako taki nie istnieje w obiektywnej rzeczywistości), ale zmienili się też (w mniejszym lub większym stopniu) statystyczni funkcjonariusze innych pionów zakładów karnych i aresztów śledczych. Czy jednak zmiany objęły wszystkie aspekty istotne dla rozwoju społeczności funkcjonariuszy Służby Więziennej? Pomimo tak rozległych przeobrażeń – wydaje się, że implikacje stereotypu mogą nadal być obecne w ludzkiej świadomości. Taka refleksja zdaje się pojawiać w końcowej fazie opracowania. Stąd sugestia podjęcia działań zmierzających do obalenia ukształtowanego przed laty stereotypu funkcjonariusza działu ochrony.

| Bibliografia

- Allport F.H., *Social Psychology*, Houghton-Mifflin, Boston 1924.
- Argyle M., *Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa 2002.
- Atkinson J.W., Feather N.T., *A theory of achievement motivation*, Wiley, New York 1966.
- Bańka A., *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*, Studio PTINT-B, Instytut Rozwoju Kariery, Poznań 2005.
- Barankiewicz T., *W poszukiwaniu standardów etycznych administracji publicznej w Polsce*, Lublin 2001.
- Batarowski H., *Analiza potencjalnych czynników, wywołujących stres u pracowników*, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, Gdańsk 2008.
- Borkowski J., Dyrda M., Kanarski L., Rokicki B., *Człowiek w organizacji*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2001.
- Bruce L.B., *Living behind symbolic and concrete barriers of total institutions: Reflections on the transition between domestic symbolic patriarchal imprisonment and co-governed, state-sponsored incarceration in Perú*, „International Journal for Crime, Justice and Social Democracy” 2020, no. 9 (2).
- Budziński W., *Wartości uznawane i pożądane przez toksykomanów jako jeden z czynników warunkujących nałóg*, Gdańsk 1990.
- Buko M., *Female memories of the experience of totalitarian places of isolation*, „Acta Poloniae Historica” 2018, no. 118.
- Bułat K. i in., *Kryminologia. Repetytorium*, wyd. III, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2013.
- Burisch M., *Das Burnout – Syndrom – Theorie der intern Erschöpfung Berlin*, [w:] *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*, W. Ronglińska, T. Gaida (red.), WSP, Zielona Góra 1989.
- Campos J.A.D.B., Schneider V., Bonafe F.S.S., Oliveira R.V., Maroco J., *Burnout syndrome and alcohol consumption in prison employees*, „Revista Brasileira De Epidemiologia” 2016, no. 1 (19).

- Cattell R.B., Horn J.L., Sweney A.B., Radcliffe J.A., *Handbook for the motivation analysis test*, Institute for Personality and Ability Testing, Champaign 1964.
- Cherniss C., *Professional Burnout in the Human Service Organizations*, New York 1980.
- Chlewiński Z., *Ingracjacja, czyli „dobrowolny przymus”*. Szkic psychologiczno-etyczny, „Ethos” 1992, nr 2/3 (18/19).
- Cialdini R.B., *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001.
- Coleman P.C., Pailing A., Roy A., O’Moore E., Chandan J.S., Lumby V., Newton P., Taylor A., Robinson E., Swindells J., Dowle S., Gajraj R., *Implementation of novel and conventional outbreak control measures in managing COVID-19 outbreaks in a large UK prison*, „BMC Public Health” 2022, no. 22 (1).
- Doliński D., *Psychologia wpływu społecznego*, Towarzystwo Przyjaciół Ossolineum, Wrocław 2000.
- Edwards A.L., *Edwards Personality Preferences Schedule*, The Psychological Corporation, New York 1953.
- Eichenthal D.R., Blatchford L., *Prison crime in New York state*, „Prison Journal” 1997, no. 77 (4).
- Fehler W. (red.), *Bezpieczeństwo w środowisku lokalnym*, Wydawnictwo, ARTE, Warszawa 2009.
- Fehler W., *Percepcja zagrożeń*, [w:] B. Wiśniewski (red.), *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, wyd. II uzup. i uaktualn., Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Szczytno 2018.
- Filipiak S., Lubińska B., *Poczucie kontroli w okresie wczesnej adolescencji wśród uczniów z dwóch etapów edukacji*, „Psychologia Rozwojowa” 2019, nr 24 (1).
- French E.G., *Development of a measure of complex motivation*, [w:] J.W. Attkinson (red.), *Motives of fantasy action and society*, NJ: D. Van Nostrand Company, Inc., Princeton 1958.
- Freudenberger H.J., *Staff Burn-Out*, „Journal of Social Issues” 30(1), 1974.
- Giddens A., *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa 2002.
- Gifford B., *Prison crime and the economics of incarceration*, „Stanford Law Review” 2019, no. 71 (1).
- Gnieciak E., *Kobiety jako zawodowi żołnierze i wybrane aspekty socjologiczne*, [w:] *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, J. Maciejewski, K. Dojwa (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007.

- Goffman E., *Instytucje totalne. O pacjentach szpitali psychiatrycznych i mieszkańcach innych instytucji totalnych*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2011.
- Gordon L.V., *Work Environment Preference Schedule Manual*, The Psychological Corporation, New York 1973.
- Green J.P., Hina S.R., *Godlocus of healthcontrol, paranormalbeliefs, and hypnotizability*, „International Journal of Clinical and Experimental-Hypnosis” 2022, no. 70 (2).
- Greń J., *Statystyka matematyczna modele i zadania*, PWN, Warszawa 1975.
- Grzelak J., Nowak A., *Wpływ społeczny*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- Guź J., *Muzułmanie i neofici muzułmańscy-zagrozenie dla Europy Zachodniej czy szansa na pokojowe współżycie? Wprowadzenie do zagadnienia*, [w:] M. Sadowski, A. Szychalska, K. Sadowa (red.), *Acta Erasmiana VI. Ze studiów nad prawem, administracją i ekonomią*, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014.
- Hall C.S., Lindzey G., *Teorie osobowości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, wyd. II, Warszawa 1994.
- Heckhausen H., *The anatomy of achievement motivation*, Academic Press, London 1967.
- Hilgard E.R., *Wprowadzenie do psychologii*, PWN, Warszawa 1967.
- Hoffmann A., Plotkina D., Roger P., D’Hondt C., *Superstitiousbeliefs, locus of control, and feelingatrisk in the face of Covid-19*, „Personality and IndividualDifferences” 2022, no. 196.
- Hohnemann C., Schweig S., Diestel S., Peifer C., *How feedback shapesflowexperience in cognitivetasks: The role of locus of control and conscientiousness*, „Personality and Individual Differences” 2022, no. 184.
- Janiak A.M., Jankowska K., Heller W. (red.), *Kompetencje społeczne w edukacji, pracy socjalnej i relacjach zawodowych*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Pedagogiczno-Artystyczny, Poznań-Kalisz 2012.
- Janowski A., *Aspiracje młodzieży szkół średnich*, PWN, Warszawa 1958.
- Januszkiewicz K., *Rozwój zawodowy pracownika. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- Jarmoszko S., *Perspektywy grup dyspozycyjnych w społeczeństwie nasilającego się ryzyka*, [w:] *Terażniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych*, J. Maciejewski, I. Wolska-Zogata (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2013.

- Jenness V., *The feminization of transgenderwomen in prisons for men: howprison as a totalinstitutionshapessgender*, „Journal of ContemporaryCriminalJustice” 2020, no. 36 (2). Kmiecik B., *Czy szpital psychiatryczny jest (nadal) instytucją totalną?*, „Psychiatria i Psychologia Kliniczna” 2017, nr 17.
- Jones E.E., *Ingratiation: A social psychological analysis*, Appelton-CenturyCrofts, New York 1964.
- Kamińska-Feldman M., *Indokryncja jako technika zmiany osobowości*, „Problemy” 1980.
- Kaszczuk M., *Pociski niepenetracyjne w szkoleniu funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] T. Kośmider (red.), *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*, Wydawnictwo Episteme, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, Warszawa 2020.
- Kielar-Turska M., *Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 1, *Podstawy psychologii*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Klinkosz W., Sękowski A.E., *Inwentarz Motywacji Osiągnięć H. Schulera, G.C. Thorntona, A. Frinrupa i M. Prochaski. Diagnoza profilowa i typologiczna. Podręcznik*, wyd. II zm., Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2018.
- Klinkosz W., Sękowski A., *H. Schulera i M. Prochaski polska wersja Inwentarza Motywacji Osiągnięć-Leistungsmotivationsinventar (LMI)*, „Czasopismo Psychologiczne” 2006, t. 12, nr 2, https://www.researchgate.net/profile/Andrzej-Sekowski/publication/291345488_H_Schuler_i_M_Prochaska_Polska_wersja_Inwentarza_Moty_wacji_Osiagniec_-_Leistungsmotivations-inventar_LMI/links/56a1268308ae2afab8828c7a/H-Schuler-i-M-Prochaska-Polska-wersja-Inwentarza-Moty_wacji-Osiagniec-Leistungsmotivations-inventar-LMI.pdf [dostęp: 16.06.2022].
- Kofta M., *Kontrola psychologiczna nad otoczeniem: ramy pojęciowe teorii*, „Psychologia Wychowawcza” 1977, nr 2.
- Kołodziejczyk A., Fuchs G., *Intuicja. Czynniki bezpieczeństwa w jednostce penitencjarnej*, Wydawnictwo FNCE, Poznań 2022.
- Korczyńska J., *Temperamentalny czynnik ryzyka wypalenia zawodowego na przykładzie pracowników służby więziennej*, [w:] J. Strelau (red.), *Osobowość a ekstremalny stres*, Gdańsk 2004: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kościelak R., *Przekonania o własnej skuteczności jako wymiar indywidualnych zasobów zdrowia*, [w:] R. Kościelak, *Poczucie umiejscowienia*

- kontroli i przekonania o własnej skuteczności w zdrowiu i chorobie*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010.
- Kowaluk K., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Forum Penitencjarne”, styczeń 2011.
- Kuryłowicz M., *Ochrona społeczeństwa przed sprawcami przestępstw – Zakład Karny jako miejsce izolacji*, [w:] J.D. Pol (red.), *O więzieniu interdyscyplinarnie*, Wydawnictwo Episteme, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2021.
- Kvernvik A.K., Bagreeva E., *How to transform a static security prison into a dynamic organism for change and growth*, [w:] F. Focquaert, E. Shaw, B.N. Waller (red.), *The Routledge handbook of the philosophy and science of punishment*, Routledge Taylor & Francis Group, London 2020.
- Larsen R. J., *Toward a Science of Mood Regulation*, „Psychological Inquiry” 2000, 11 (3).
- Lasocik Z., *Organizacja i zasady działania więziennictwa*, T. Bulenda, R. Musidłowski (red.), *System penitencjarny i postpenitencjarny w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Lavigne E., Bourbonnais R., *Psychosocialwork environment, interpersonalviolenceatwork and psychotropicdruguseamongcorrectionalofficers*, „International Journal of Law and Psychiatry” 2010, no. 2 (33).
- Levy M., Gumpel T.P., *Self-efficacy and externallocus of control as predictors of participantrroles in relationalaggression*, „Journal of Interpersonal Violence” 2022, no. 37 (5-6).
- Lewandowski M., *Zadania Służby Więziennej na rzecz bezpieczeństwa państwa – kierunki zmian*, „Wiedza Obronna” 2019, nr 1-2 (266-267).
- Lima M.P., Moret-Tatay C., Irigaray T.Q., *Locus of control, personality and depressionsymptoms in cancer: Testing a moderatedmediation model*, „ClinicalPsychology and Psychotherapy” 2022, no. 29 (2).
- Łoboda M., *Czynniki stresogenne w organizacji*, [w:] *Stres w pracy zawodowej*, A. Biela (red.), KUL, Lublin 1990.
- Łuczak A., *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*, Warszawa 1999.
- Łukaszewski W., Doliński D., *Motywacje w najważniejszych systemach teoretycznych*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- Łukaszewski W., *Motywacje w najważniejszych systemach teoretycznych*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- Machel H., *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Gdańsk 2003.
- Maciejewski J., *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012.

- Majewski T., *Aspiracje dowódcze oficerów na studiach w AON. Praca naukowo-badawcza*, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2010.
- Malewski M., *Teorie andragogiczne. Metodologia teoretyczności dyscypliny naukowej*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1998.
- Maslach C., Jackson S., *The measurement of experienced burnout*, „Journal of Occupational Behavior“ 1981, 81(2).
- Maslach C., *Wypalenie w perspektywie egzystencjonalnej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, H. Sęk (red.), PWN, Warszawa 2012.
- Maslach C., Leiter M.P., *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co zrobić ze stresem w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
- Matczak A., Jaworska A., Fecenec D., Stańczak J., Bitner J., *CwP – Człowiek w Pracy*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2009.
- McClelland D.C., Atkinson J.W., Clark R.A., Lowell E.L., *The achievement motive*, Apleton-Century-Crofts, New York 1953.
- McClelland D.C., *Human motivation*, Scot Foresman, Glenview, IL, 1995.
- Mehrabian A., *Measures of achieving tendency*, „Educational and Psychological Measurement“ 1969.
- Milgram S., *Behavioural Study of Obedience*, „Journal of Abnormal and Social Psychology”(1963), <https://www.demenzemedicinagenerale.net/pdf/MilgramOriginalWork.pdf> [dostęp: 17.05.2022].
- Minner J.B., *Scoring guide for the Miner sentence completion scale* (Form T), GA, Organizational Measurement systems Prees, Atlanta 1986.
- Mohr A.T., Puck J.F., *Manager jobsatisfaction and stress and the performance of IJVs*, „European Management Journal“ 2007, no. 1 (25).
- Murray H.A., *The Thematic Apperception Test Manual*, Western Psychological Services, Los Angeles 1938, 1971.
- Murray H.A., *Theory of motivation*, Munksgaard, 4 th ed, Copenhagen 1968.
- Narkiewicz-Niedbalec E., *Uczestnictwo w kulturze i aspiracje życiowe młodzieży szkolnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Tadeusza Kotarbińskiego, Zielona Góra 1997.
- Nielsen M.M., *On humour in prison*, „European Journal of Criminology“ 2011, 8 (6) 500-514. Retrieved from https://www.academia.edu/17785522/On_Humour_in_Prison [dostęp: 16.05.2022].
- Nielączna M., *COVID-19 a funkcjonowanie polskiego więziennictwa*, „Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego” 2020, nr 57.
- Nikołajew J., *Komentarz do art. 26-29, 35, 37 i 40 ustawy z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej – uprawnienia*

- funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Horyzonty Bezpieczeństwa” 2017, nr 6 (1).
- Norman M., *Sport in the underlife of a total institution: Social control and resistance in Canadian prisons*, „International Review for the Sociology of Sport” 2017, no. 52 (5).
- Norman M., *Researching sport in a ‘Total Institution’: reflections on research barriers and methodological adaptations in a study of prison physical culture*, „Qualitative Research in Sport, Exercise and Health” 2018, no. 10 (1).
- Nowacki R., *Kompetencje Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego*, T. Kośmider (red.), *Środki przymusu bezpośredniego. Zakres i sposoby użycia na przykładzie wybranych podmiotów bezpieczeństwa*, Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, Warszawa 2020.
- Nowacki R., *Szkolenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego*, [w:] T. Kośmider (red.), *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*, Wydawnictwo Episteme, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, Warszawa 2020.
- Nowacki Z., *Wywieranie wpływu społecznego w warunkach izolacji więziennej*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010.
- Nowacki Z., *Wypadki nadzwyczajne w warunkach izolacji więziennej w świetle teorii uczenia się*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 70.
- Nowacki Z., *Słonność skazanych do ingracji*, „Resocjalizacja Polska” 2017, nr 13.
- Nowacki Z., *Nastrój osób pozbawionych wolności. Refleksja w kontekście oddziaływania wychowawczego*, [w:] S. Grzesiak (red.), *Psychopedagogiczne konteksty wykonywania kary pozbawienia wolności*, Wydawnictwo DiG, Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, Warszawa 2020.
- Nowacki Z., *Wpływ użycia środków przymusu bezpośredniego na zachowanie osób pozbawionych wolności. Rozważania w kontekście zdarzeń mających miejsce w polskich jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej w latach 2010-2019*, [w:] T. Kośmider (red.), *Środki przymusu bezpośredniego. Zakres i sposoby użycia na przykładzie wybranych podmiotów bezpieczeństwa*, Wydawnictwo Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, Warszawa 2020.

- Nowacki Z., *A sense of safety prisoners detained in holding cells of penitentiaries and remand centers*, „Journal of Security and Sustainability Issues” 2021, vol. 11.
- Nowacki Z., *Sense of security among inmates in polish prisoners and detention facilities*, „Journal of Security and Sustainability Issues” 2021, vol. 11.
- Olech A., *Wypalenie zawodowe*, Remedium, Warszawa 1999.
- Olszewska-Kondratowicz A., *Ingracjacja, czyli zachowania ukierunkowane na zwiększanie własnej atrakcyjności*, „Psychologia Wychowawcza” 1974, nr 5.
- Paździor M., Szmulik B. (red.), *Instytucje bezpieczeństwa narodowego*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2012.
- Pieczywok A., *Kulturowo-społeczne uwarunkowania edukacji dla bezpieczeństwa*, [w:] B. Wiśniewski (red.), *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, wyd. II uzup. i uaktualn., Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Szczytno 2018.
- Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2010.
- Piotrowska-Trybull M., Majewski T., Strzoda M., *Wpływ aspiracji zawodowych na przebieg realizacji fazy „kontrola” w cyklu decyzyjnym procesu dowodzenia wojskami*, praca naukowo-badawcza pk. „ASPIRACJE”, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2008.
- Piotrowska-Trybull M., *Problematyka aspiracji zawodowych kobiet żołnierzy w kontekście sprawnej realizacji zadań*, „Zeszyty Naukowe AON” 2016, nr 2 (103).
- Piotrowski A., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.
- Pomiankiewicz J., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67/68.
- Porowski M., *Funkcje administracji penitencjarnej*, B. Hołyst (red.), *Problemy współczesnej penitencjarystyki w Polsce*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1984.
- Ratajczak Z., *Wsparcie społeczne w środowisku pracy a stres i jego skutki zdrowotne*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1994.
- Raven J., *Competence in modern society: Its identification, development and release*, Oxford 1984.
- Rotter J.B., *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, „Psychological Monographs: General and Applied” 1966, no. 80 (1).
- Sagie A., Elizur D., Yamauchi H., *The structure and strength of achievement motivation: A cross cultural comparison*, „Journal of Organizational

- Behavior” 1996, 17, za: Frintrup 1999, *Development and testing of the US-American version of the „Hohenheim Test of Achievement Motivation (HLMT)”*, praca dyplomowa pisana na Uniwersytecie Hohenheim, Stuttgart 1999.
- Schmidt D., *Polityka kryminalna w państwach niemieckojęzycznych w perspektywie karnej i penitencjarnej. Wybrane zagadnienia*, https://www.researchgate.net/publication/321314306_Polityka_kryminalna_w_panstwach_niemieckojezycznych_w_perspektywie_karnej_i_penitencjarnej_Wybrane_zagadnienia/link/5a1codfdof7e9be37f9c29e9/download [dostęp: 21.05.2022].
- Schuler H., *Berufsbezogene Leistungsmotivation*, [w:] L. von Rosenstiel&Schuler (red.), *Person-Arbeit-Gesellschaft: Festschrift für Hermann Brandstätter*, Wisner, Augstburg 1998.
- Schuler H., Prochaska M., *Leistungsmotivationsinventar (LMI)*, Hogrefe, Göttingen 2000.
- Schuler H., Thornton G.C., Frintrup A., Mueller-Hanson R., *Achievement Motivation Inventory. Manual*, Hogrefe & Huber Publisher, Oxford 2004.
- Seifert M.K., *The relationship of role problems, work trauma, cynicism, socialsupport, and spiritualsupport to the physical and mentalhealth, work performance, and absenteeism of correctionalofficers*, University of Maryland, Baltimore 1995.
- Sęk H., *Spoleczna psychologia kliniczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Sęk H., *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu spolecznej psychologii poznawczej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Skarżyńska K., *Spostrzeganie ludzi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1981.
- Skorny Z. (red.), *Mechanizmy funkcjonowania aspiracji*, „Prace Psychologiczne” (Wrocław), t. 13, 1980.
- Snopek M., *Więźniowie poszkodowani. Psychospoleczne funkcjonowanie osób zdegradowanych w przestrzeni penitencjarnej*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2019.
- Spitzberg R.H., Cupach W.R., *Handbook of interpersonal competence research*, New York 1989.
- Sternberg R.J., *Wprowadzenie do psychologii*, WSiP, Warszawa 1999.
- Super D.E., *Work Values Inventory Manual*, Houghton Mafflin, Boston 1970.
- Sutton C., *Psychologia dla pracowników socjalnych*, GWP, Gdańsk 2007.

- Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2003.
- Tauova G.S., *The penitentiary crime in the republic of Kazakhstan: The prevention and prophylaxis*, „Mediterranean Journal of Social Sciences” 2014, no. 5 (23).
- Terelak J., *Psychologia stresu*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2001.
- Thorndike E.L., *Animal intelligence*, New York 1911.
- Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, KUL, Lublin 2003.
- Vicente-Alcalde N., Ruescas-Escolano E., Franco-Paredes C., Tuells J., *Control of a COVID-19 outbreak in a Spanish prison: Lessons learned in outbreak control*, „Frontiers in Medicine” 2022, no. 9.
- Vollbach A., *Prison crime the management and prevention of violent victimization in prison*, „Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform” 2016, no. 99 (5).
- Vusirikala A., Flannagan J., Czachorowski M., Zaidi A., Twohig K.A., Plugge E., Ellaby N., Rice W., Dabrera G., Chudasama D.Y., Lamagni T., *Impact of SARS-CoV-2 Alpha variant (B.1.1.7) on prisons, England*, „Public Health” 2022, no. 204.
- Wegel M., Wardak S., Meyer D.J., *Special challenges in dealing the COVID-19 pandemic in Swiss prisons*, „SAGE Open” 2022, no. 12 (1).
- Werbiński J., *Rodzaje szkoleń realizowanych w Służbie Więziennej*, [w:] T. Kośmider (red.), *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*, Wydawnictwo Episteme, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Kryminologii i Penitencjarystyki, Warszawa 2020.
- White R., *Motivation reconsidered: The concept of competence*, „Psychological Review” 1959, nr 66.
- Wiktorowicz J., Warwas I., Kuba M., Staszewska E., Woszczyk P., Stankiewicz A., Kliombka-Jarzyna J., *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wolters Kluwers, Warszawa 2016.
- Wilś J., *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009.
- Wojciszke B., Pięnkowski R., *Q-sort Funkcjonowania Społecznego (QFS) – prezentacja narzędzia i przykłady jego zastosowań*, „Przegląd Psychologiczny” 1985, nr 28.
- Worley V.B., *Smart use of smart weapons: Jail officer liability for the inappropriate use of tasers and stunguns on pretrial detainees*, „Security Journal” 2018, no. 31 (3).

- Zimbardo P.G., *On the ethics of intervention in human psychological research: With special reference to the Stanford prion eksperiment*, Cognition, 1973, nr 2.
- Zimbardo P.G., Johnson R., McCann V., *Psychologia*, t. 5, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

Netografia

- <https://dataunodc.un.org/data/Prision/Prision%2ostaff>
[dostęp: 15.07.2022].
- <https://dataunodc.un.org/data/Prision/Prision%2ostaff>
[dostęp: 28.08.2022].
- [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=en) [dostęp: 26.04.2022].
- <https://sw.gov.pl/praca-oferta/areszt-sledczy-w-gdansk-straznik-dzialu-ochrony-as-gdansk> [dostęp: 11.03.2022].
- <https://sw.gov.pl/praca-oferta/zaklad-karny-w-goleniowie-oferta-zatrudnienia-w-jednostkach-podstawowych-okregu-koszalinskiego>
[dostęp: 11.03.2022].
- <https://sw.gov.pl/praca-oferty/okregowy-inspektorat-sluzby-wieziennej-w-warszawie> [dostęp: 11.03.2022].
- https://www.academia.edu/17785522/On_Humour_in_Prison
[dostęp: 16.05. 2022 r.].
- <https://www.demenzemedicinagenerale.net/pdf/MilgramOriginal-Work.pdf> [dostęp: 17.05.2022].
- <https://www.dw.com/pl/niemcy-personel-wi%C4%99zienny-zaniepokojony-ro%C5%9Bnie-liczba-islamskich-ekstremist%C3%B3w/a-42673267> [dostęp: 21.05.2022].
- <https://www.dw.com/pl/szokuj%C4%85ce-dane-z-rfn-chodzi-o-cudzoziemc%C3%B3w-w-wi%C4%99zieniach/a-47357462>
[dostęp: 21.05.2022].
- <https://www.epta.info/> [dostęp: 14.04.2022].
- <https://www.epta.info/topics/dynamic-security/> [dostęp: 25.05.2022].
- <https://www.gesetze-im-internet.de/stvollzg/BJNR005810976.html>
[dostęp: 19.03.2022].
- <https://www.gov.pl/web/rcb/koronawirus---wirus-sars-cov-2>
[dostęp: 15.07.2022].
- <https://www.kriminalforsorgen.dk/wp-content/uploads/2018/10/afsoning-polsk.pdf> [dostęp: 19.05.2022].

- <https://www.piotrskarga.pl/strach-i-wygoda---glowne-przyczyny-konwersji-na-islam-w-brytyjskich-wiezieniach-,5352,i.html> [dostęp: 21.05.2022].
- <https://www.practest.com.pl/lbq-kwestionariusz-wypaleniaw-zawodowego> [dostęp: 15.07.2022].
- <https://www.practest.com.pl/lmi-inwentarz-motywacji-osiagniec> [dostęp: 15.07.2022].
- <https://www.practest.com.pl/prokos-%E2%80%93-profil-kompetencji-spoecznych> [dostęp: 15.07.2022].
- <https://www.prawo.pl/kadry/wydalenie-ze-sluzby-wieziennej-za- prywatne-kontakty-z-osadzonym,507204.html> [dostęp: 08.05.2022].
- https://www.researchgate.net/publication/321314306_Polityka_kryminalna_w_panstwach_niemieckojezycznych_w_perspektywie_karnej_i_penitencjarnej_Wybrane_zagadnienia/link/5a1c0cdf07e9be37f9c29e9/download [dostęp: 21.05.2022].
- <https://www.rp.pl/mundurowi/art36750491-nowe-uprawnieniasluzby-wieziennej> [dostęp: 04.08.2022].
- <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-StVoll-zGHEV6IVZ> [dostęp: 27.03.2022].
- <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2376> [dostęp: 19.08.2022].
- <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2384> [dostęp: 19.08.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/assets/19/51/61/a542f3464c6b93a4771c38e-ac7813b2b3aaee79c.pdf> [dostęp: 20.04.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/assets/96/56/23/ec5f1a5065051224d4d67bb-d6a876b5f76cc4314.pdf> [dostęp: 11.03.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-areszt-sledczy-w-plonsku> [dostęp: 31.07.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-areszt-sledczy-w-radomiu> [dostęp: 31.07.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-raciborz> [dostęp: 31.07.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-barczewie> [dostęp: 31.07.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-plocku> [dostęp: 31.07.2022].
- https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-rzeszowie-zalezu_ [dostęp: 31.07.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-siedlcach> [dostęp: 31.07.2022].

- <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka--komunikat> [dostęp: 19.08.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> [dostęp: 10.08.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> [dostęp: 4.08.2022].
- <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> [dostęp: 22.09.2022].
- <https://www.uwb.edu.pl/nawosci/rozmowy-o-nauce/my-z-pokolenia-bb-x-y-z-czyli-co-laczy-a-co-dzieli-mlodych-i-starszych-pokoleniowa-analiza-eksperta-uwb/1c348de7> [dostęp: 30.09.2022].
- <https://www.zpозdrowieniem.pl/blog/gamzac-grypsem-slownik-gwary-wiezionej> [dostęp: 17.05.2022].
- https://www-gesetze--bayern-de.translate.googleusercontent.com/Content/Document/BayStVollzG-10?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=pl&_x_tr_hl=pl&_x_tr_pto=op,sc [dostęp: 19.03.2022].
- https://www-gesetze--bayern-de.translate.googleusercontent.com/Content/Document/BayStVollzG-10?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=pl&_x_tr_hl=pl&_x_tr_pto=op,sc [dostęp: 19.03.2022].
- https://www-oesterreich-gv-at.translate.googleusercontent.com/themen/dokumente_und_recht/strafrecht/7/1/Seite.2460313.html?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=pl&_x_tr_hl=pl&_x_tr_pto=sc [dostęp: 30.03.2022].
- Informacja o odbywaniu kary pozbawienia wolności, <https://www.kriminalforsorgen.dk/wp-content/uploads/2018/10/afsoning-polsk.pdf> [dostęp: 19.05.2022].
- LBQ, <https://www.practest.com.pl/lbq-kwestionariusz-wypaleniaw-zawodowego> [dostęp: 15.07.2022].
- LMI Inwentarz Motywacji Osiągnięć, zob. <https://www.practest.com.pl/lmi-inwentarz-motywacji-osiagniec> [dostęp: 15.07.2022].
- Łukaszewicz A., *Nowe uprawnienia Służby Więziennej*, <https://www.rp.pl/mundurowi/art36750491-nowe-uprawnienia-sluzby-wieziennej> [dostęp: 04.08.2022].
- Minimum standards for dynamic security training*, European Penitentiary Training Academies, Hague 2021, https://www.epta.info/wp-content/uploads/2021/03/EPTA_04_SIG2-Minimum_Standards_EN_def.pdf [dostęp: 28.05.2022].
- PROKOS Profil Kompetencji Społecznych, zob. <https://www.practest.com.pl/prokos-%E2%80%93-profil-kompetencji-spolecznych> [dostęp: 15.07.2022].
- Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (Stand am 1. September 2017), Schweizerische Eidgenossenschaft, Bundeskanzlei, Bern 2017, SR 311.0. [dostęp: 28.03.2022].
- قيبورولأا نوجسلا يف نييمالسإ دينجت براجت اسنرف, <http://www.elaph.com/Web/Politics/2008/9/370124.htm> [dostęp: 02.04.2014], podają za: J. Guź,

Muzułmanie i neofici muzułmańscy – zagrożenie dla Europy Zachodniej czy szansa na pokojowe współżycie? Wprowadzenie do zagadnienia, [w]: M. Sadowski, A. Spychalska, K. Sadowa (red.), *Acta Erasmiiana VI. Ze studiów nad prawem, administracją i ekonomią*, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014.

Akty prawne

a) Ustawy

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny wykonawczy* (Dz.U. z 2023 r. poz. 127 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks karny* (Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej* (Dz.U. z 2022 r. poz. 2470 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 24 maja 2013 r. *o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej* (Dz.U. z 2023 r. poz. 202 z późn. zm.).

b) Akty wykonawcze

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 lipca 2018 r. *w sprawie utworzenia Wyższej Szkoły Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie* (Dz.U. z 2018 r. poz. 1461).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 listopada 2018 r. *w sprawie uprawnień funkcjonariuszy Służby Więziennej do wyżywienia podczas pełnienia służby* (Dz.U. z 2018 r. poz. 2184).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2022 r. *w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności* (Dz.U. z 2022 r. poz. 2847).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2022 r. *w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania tymczasowego aresztowania* (Dz.U. z 2022 r. poz. 2848).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 stycznia 2023 r. *w sprawie stanowisk służbowych oraz stopni funkcjonariuszy Służby Więziennej* (Dz.U. z 2023 r. poz. 138).

c) Akty wewnętrzne

Zarządzenie Nr 29/15 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 1 lipca 2015 r. w sprawie transportowania skazanych.

Zarządzenie Nr 19/16 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 14 kwietnia 2016 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia i organizacji pracy penitencjarnej oraz zakresów czynności funkcjonariuszy i pracowników działów penitencjarnych i terapeutycznych oraz oddziałów penitencjarnych.

Zarządzenie Nr 61/2018 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 20 grudnia 2018 r. w sprawie programów szkolenia wstępnego, zawodowego i specjalistycznego w Służbie Więziennej dla funkcjonariuszy i pracowników.

Zarządzenie Nr 100/22 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 29 grudnia 2022 r. w sprawie ustalenia organizacji służby dyżurnej w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej, w tym sposobu i trybu informowania o zdarzeniach, które wystąpiły w Służbie Więziennej oraz ustalenia sposobu i trybu przeprowadzenia czynności sprawdzających dotyczących tych zdarzeń, oraz sposobu ich dokumentowania.

Zarządzenie Nr 2/23 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 9 stycznia 2023 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, sposobów ochrony i konwojowania skazanych i tymczasowo aresztowanych i zadań ochronnych funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej oraz pracowników przywieziennych zakładów pracy.

d) Inne

Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und der Jugendstrafe (Bayerisches Strafvollzugsgesetz – BayStVollzG) Vom 10. Dezember 2007 (GVBl. S. 866) BayRS 312-2-1-J, https://www-gesetze--bayern-de.translate.googleusercontent.com/content/document/BayStVollzG-10?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=pl&_x_tr_hl=pl&_x_tr_pto=op,sc [dostęp: 19.03.2022].

Ogólne dane o zaludnieniu aresztów śledczych i zakładów karnych, Biuro Informacji i Statystyki Centralnego Zarządu Służby Więziennej, Raport z dnia 27.08.2021 (znak: BIS.0332.18.2021.MM), <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka--komunikat> [dostęp: 19.08.2022].

Pismo BKS.101.85.2022.AB z dnia 19 września 2022 r. Zastępcy Dyrektora Generalnego Służby Więziennej gen. A. Leńczuka w odpowiedzi na pismo SWWS.7152.2022 z dnia 29 sierpnia 2022 r. Rektora-Komendanta Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości gen. M. Strzelca.

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 5 października 2017 r. *w sprawie systemów penitencjarnych i warunków panujących w zakładach karnych* (2015/2062(INI), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0385_PL.pdf [dostęp: 14.05.2022]).
- Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (Stand am 1. September 2017), Schweizerische Eidgenossenschaft, Bundeskanzlei, Bern 2017, SR 311.0. [dostęp: 28.03.2022].
- Strafvollzugsgesetz vom 16. März 1976 (BGBl. I S. 581, 2088; 1977 I S. 436), das zuletzt durch Artikel 27 des Gesetzes vom 5. Oktober 2021 (BGBl. I S. 4607) geändert Wordem ist, <https://www.gesetze-im-internet.de/stvollzg/BJNR005810976.html> [dostęp: 19.03.2022].
- Instrukcja Nr 27/10 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 19 listopada 2010 r. w sprawie tworzenia i organizacji oddziałów penitencjarnych w zakładach karnych i aresztach śledczych.
- Regulamin Nr 1/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. *w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej*.
- Regulamin Nr 2/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. *w sprawie sposobu pełnienia służby przez funkcjonariuszy Służby Więziennej*.
- Zalecenia Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Tekst mający znaczenie dla EOG) (2018/C 189/01) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=en) [dostęp: 26.04.2022].

OPRACOWAŁ:
DR ZBIGNIEW
NOWACKI
SWWS

Aneks

KWESTIONARIUSZ ASPIRACJI EDUKACYJNYCH I MOTYWACJI DO PODEJMOWANIA ROZWOJU ZAWODOWEGO

Szanowna Pani/Szanowny Panie,

Jesteśmy zainteresowani opinią dotyczącą różnorodnych aspektów pełnienia służby w dziale ochrony Służby Więziennej. Prosimy, aby odnieśli się Państwo do wszystkich pozycji kwestionariusza ankiety oraz udzielili szczerych i rzetelnych informacji. Jest to istotne z uwagi na naukowy charakter badania oraz potrzebę pogłębiania wiedzy na temat pełnienia służby w zakładach karnych oraz aresztach śledczych. Uczestnictwo w badaniu jest dobrowolne, zaś samo badanie anonimowe. Zebrane informacje zostaną wykorzystane jedynie do badań naukowych. Odpowiedzi proszę udzielać na skali od 1 do 7 zamieszczonej pod instrukcją. Dodatkowo pod każdym twierdzeniem znajduje się wolne miejsce na wyrażenie swojej opinii.

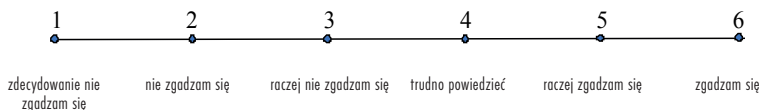


Tabela 1. Moduł aspiracji edukacyjnych

1.	W dłuższej perspektywie praca w dziale ochrony SW może zniechęcać do podjęcia nauki w szkole wyższej.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
2.	Posiadany poziom wykształcenia jest dla Pani/Pana satysfakcjonujący.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
3.	Nie warto wspierać funkcjonariuszy podejmujących trud dokończenia się.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
4.	Istnieje ryzyko, że chęć uzyskania wykształcenia spotka się z brakiem wsparcia przełożonych.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
5.	Wykonywanie powierzonych mi obowiązków służbowych nie zmusza mnie do podjęcia dalszej nauki.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
6.	Dążenie do podnoszenia wykształcenia może przeszkadzać w rozwoju zawodowym.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
7.	Poziom wykształcenia niedostatecznie wpływa na awans w SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
8.	Czynniki inne niż wykształcenie decydują o awansie w SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
9.	Podjęcie nauki w szkole wyższej nie wiąże się z awansowaniem w SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
10.	Sposób awansowania w SW nie stanowi zachęty do podwyższenia poziomu wykształcenia.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
11.	Aspiracje edukacyjne nie służą awansowi w SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
12.	Lepiej poszukiwać innych niż wykształcenie sposobów na awans w SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

13.	Myslenie o podjęciu nauki wywołuje u mnie frustrację.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
14.	Status funkcjonariusza działu ochrony SW może zniechęcać do podejmowania aktywności edukacyjnej.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
15.	Uposażenie może ograniczać podjęcie nauki w szkole wyższej.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
16.	Moja osobista chęć do podejmowania rozwoju intelektualnego uległa obniżeniu wraz ze stażem w SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
17.	Koncentracja na wykształceniu jest słabym gwarantem awansu w SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
18.	Postawy bliskich stanowią słabą zachętę do intelektualnego rozwoju (aspiracji edukacyjnych).	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

Tabela 2. Moduł motywacji do podejmowania rozwoju zawodowego

1.	Zła atmosfera w grupie funkcjonariuszy ogranicza kreatywne wykonywanie obowiązków służbowych.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
2.	Niektórzy funkcjonariusze działu ochrony SW mówią, że nie warto być rzetelnym w służbie.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
3.	Lepiej pracować w innym dziale niż w dziale ochrony SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
4.	Bycie „przeciętnym” funkcjonariuszem jest wygodnym rozwiązaniem.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

5.	Kierowanie funkcjonariuszami działu ochrony wiąże się z ryzykiem konfliktów.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
6.	Dążenie do bycia profesjonalnym w służbie źle wpływa na koleżeńskie relacje.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
7.	Aktualne obowiązki zaspokajają moje aspiracje zawodowe.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
8.	Praca w dziale ochrony SW nie sprzyja osiągnięciom zawodowym.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
9.	Praca w innych działach niż dział ochrony SW umożliwia kształtowanie pozytywnego obrazu siebie.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
10.	Sumienne wykonywanie obowiązków jest rzadko doceniane przez osoby kontrolujące.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
11.	Przełożeni rzadko dostrzegają dążenia do rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
12.	Brak perspektyw awansowania w dziale ochrony SW zniechęca do podnoszenia umiejętności zawodowych.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
13.	Stres jako nieodłączny atrybut pracy w dziale ochrony SW wywołuje dążenia do zmiany działu.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
14.	Obciążenie pracą sprawia, że funkcjonariusz działu ochrony SW nie ma siły do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
15.	Uposażenie może ograniczać rozwój zawodowy.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

16.	Osobista chęć do podejmowania rozwoju zawodowego uległa obniżeniu wraz ze stażem w SW.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
17.	Dyspozycyjność (gotowość przybycia do służby o każdym czasie) jest męcząca i ogranicza chęć do doskonalenia zawodowego.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
18.	Postawy bliskich obniżają chęć do zawodowego doskonalenia się.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

Tabela 3. Metryczka

Płeć	Wiek	Staż w SW (proszę podać liczbę lat)	Staż w DO (proszę podać liczbę lat)	Miejsce zamieszkania	Poziom wykształcenia
<input type="checkbox"/> kobieta <input type="checkbox"/> mężczyzna	Liczba lat ukończonych			<input type="checkbox"/> wieś <input type="checkbox"/> miasto do 20 tys. mieszkańców <input type="checkbox"/> miasto powyżej 20 tys. do 100 tys. mieszkańców <input type="checkbox"/> miasto powyżej 100 tys. do 500 tys. mieszkańców <input type="checkbox"/> miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	<input type="checkbox"/> średnie <input type="checkbox"/> wyższe zawodowe <input type="checkbox"/> wyższe Jeżeli wyższe, proszę podać kierunek studiów
Zakład typu	Pojemność zakładu	Stan cywilny	Czy czuje się Pani/Pan w służbie	Czy jest Pani/Pan zadowolony/zadowolony z dotychczasowego rozwoju zawodowego	
<input type="checkbox"/> zamkniętego <input type="checkbox"/> półotwartego <input type="checkbox"/> otwartego	<input type="checkbox"/> mniejsza niż 200 <input type="checkbox"/> od 200 do 600 <input type="checkbox"/> powyżej 600	<input type="checkbox"/> panna/kawaler <input type="checkbox"/> w związku małżeńskim <input type="checkbox"/> rozwiedziona/rozwidziony <input type="checkbox"/> kohabitacja	<input type="checkbox"/> nagradzana/nagradzany <input type="checkbox"/> pomijana/pomijany <input type="checkbox"/> karana/karany <input type="checkbox"/> niedostrzegana/niedostrzegany <input type="checkbox"/> jeśli inaczej, proszę wpisać jak:	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Trudno powiedzieć <input type="checkbox"/> Nie	

| Noty o autorach

MJR W ST. SP. DR ZBIGNIEW NOWACKI – doktor nauk humanistycznych, adiunkt w Pracowni Penitencjarystyki Instytutu Penitencjarystyki Stosowanej Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości, wykładowca akademicki, członek Rady Naukowej Koła Terenowego w Kielcach Polskiego Towarzystwa Penitencjarnego. Obszar jego zainteresowań naukowych obejmuje zagadnienie wpływu społecznego oraz funkcjonowanie osób w więziennej izolacji. Autor wielu publikacji, takich jak m.in.: *Wywieranie wpływu społecznego w warunkach izolacji więziennej* (2010), *Wpływ społeczny – możliwości i ograniczenia dla oddziaływań penitencjarnych* (2013), *Sense of security among inmates in polish prisoners and detention facilities* (2021), *A sense of safety prisoners detained in holding cells of penitentiaries and remand center* (2021).

ORCID: 0000-0002-0443-7117

PPEŁK DR MARIUSZ PAWEŁ KURYŁOWICZ – doktor nauk o bezpieczeństwie. Funkcjonariusz Służby Więziennej, w latach: 2017–2021 dyrektor Zakładu Karnego w Białymstoku, 2021–2023 dyrektor Instytutu Penitencjarystyki Stosowanej w Szkole Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości w Warszawie. Obecnie prorektor ds. operacyjnych SWWS. Wykładowca akademicki, członek Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego oraz Polskiego Towarzystwa Ekspertów i Biegłych Sądowych. Autor tekstów z zakresu bezpieczeństwa i zarządzania. Współredaktor monografii *Prawo i porządek publiczny* (2022), *Praca penitencjarna* (2022). Jego

zainteresowania badawcze obejmują obszary m.in.: zarządzania, bezpieczeństwa, resocjalizacji, ewaluacji procesów na rzecz bezpieczeństwa.

ORCID: 0000-0001-8995-6516

PPOR. DR MATEUSZ LEWANDOWSKI – doktor w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o bezpieczeństwie. Obronił pracę doktorską pt. *Rola Służby Więziennej w realizacji zadań w systemie bezpieczeństwa narodowego RP* w Wojskowej Akademii Technicznej im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie. Absolwent studiów magisterskich na kierunku bezpieczeństwo narodowe ukończonych na Wydziale Cybernetyki WAT, a także studiów podyplomowych w zakresie resocjalizacji i profilaktyki społecznej oraz w zakresie penitencjarystyki. Ukończył program mentoringowy TopMinds Fundacji Fulbrighta. Autor kilkunastu artykułów naukowych i rozdziałów w monografiach naukowych. Podporucznik Służby Więziennej, koordynator Pracowni Prawa i Porządku Publicznego Instytutu Penitencjarystyki Stosowanej w Szkole Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości. Jego aktualne zainteresowania badawcze: bezpieczeństwo jednostek penitencjarnych, bezpieczeństwo wewnętrzne, socjologia bezpieczeństwa, środki przymusu bezpośredniego.

ORCID: 0000-0002-5039-5528

DR MARCIN MAZUREK – doktor nauk społecznych w dyscyplinie nauk o bezpieczeństwie. Adiunkt Instytutu Penitencjarystyki Stosowanej w Szkole Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości. Jego zainteresowania badawcze: terroryzm, cyberbezpieczeństwo, obronność, zarządzanie kryzysowe, kryminologia, bezpieczeństwo publiczne, m.in. w odniesieniu do przeciwdziałania zagrożeniom w aglomeracji miejskiej.

ORCID: 0000-0001-6132-1949

Zapewnienie skutecznego procesu pełnienia służby przez funkcjonariuszy Służby Więziennej wymaga systemowego działania ukierunkowanego nie tylko na dobro służby, ale także na bezpieczeństwo i rozwój jej pracowników. Przedstawione dzieło wychodzi naprzeciw tego rodzaju potrzebie, przedstawiając wyniki podjętych badań oraz kierując się pragmatyzmem naukowym, proponuje działania zmierzające ku doskonaleniu systemu penitencjarnego w Polsce.

dr hab. Jacek Bil, prof. WAT

Podjęta w pracy problematyka dotyczy motywacji, rozwoju zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony SW. W pracy opisano kontekst sytuacyjny realizacji obowiązków zawodowych przez funkcjonariuszy Służby Więziennej. Zwrócono uwagę na znaczenie rozwoju kompetencji społecznych funkcjonariuszy, jednocześnie podkreślając specyfikę pracy w trudnych warunkach pełnienia służb.

dr hab. Dorota Siemieniecka, prof. UMK



Szkoła Wyższa
Wymiaru Sprawiedliwości

ISBN 978-83-66454-73-6

