

Mateusz Kuźmik

Zagrożenia w placówkach penitencjarnych jako źródło obaw funkcjonariuszy

(Threats of penitentiary institutions as a source of threats for functionaries)

Zagrożenia związane z pracą w placówkach penitencjarnych mogą być źródłem obaw doświadczanych przez funkcjonariuszy. Te z kolei mogą być zarówno pomocą, jak i przeszkodą w budowaniu bezpieczeństwa wspomnianych instytucji. Autorski indeks obaw odznacza się wysoka rzetelnością.

Słowa kluczowe: funkcjonariusze, zagrożenia, obawy, instytucje, bezpieczeństwo.

Threats related to employment in penitentiary institutions may be a source of anxiety experienced by functionaries. These in turn, can be both help and an obstacle in building security of mentioned institutions. The original index of anxiety is characterized by high reliability.

Keywords: functionaries, threats, anxiety, institutions, security.

Pracy w placówce penitencjarnej towarzyszy szereg zagrożeń, które mogą przekładać się na wzrost poziomu obaw funkcjonariuszy. Jednocześnie trudno znaleźć narzędzie do badania specyficznej grupy funkcjonariuszy penitencjarnych, które byłoby skoncentrowane na problemach bezpośrednio ich dotyczących. Artykuł stanowi wprowadzenie w tematykę zagrożeń w placówkach penitencjarnych, jednocześnie pokazując, jaka jest ich percepcja wśród pracowników placówek. Autorski indeks obaw funkcjonariuszy oparto na przeglądzie literatury przedmiotu. Prezentowany tekst może być również inspiracją dla badań w przyszłości, zarówno

z uwagi na prezentowane narzędzie, jak również przez wskazanie słabo zbadanych i będących wyzwaniem obszarów.

Czynniki zagrażające bezpieczeństwu pracowników w placówkach penitencjarnych

Warunki w środowisku pracy są bezpośrednio związane ze stresem doświadczanym przez pracowników. Zwrócił na to uwagę m.in. Jeremy Stranks, który przedstawił trzy grupy stresorów zawodowych: czynniki środowiskowe, zawodowe i socjalne¹. Pierwsze z nich nie są tak istotne z punktu widzenia przedstawianych badań, ponieważ dotyczą takich czynników jak natężenie hałasu lub temperatura. Jeżeli chodzi o grupę stresorów zawodowych, zawiera ona w sobie elementy dotyczące stricte pracy, w tym jej ilości i tego, jakim poziomem wpływu dysponuje pracownik. Trzecia kategoria może natomiast dotyczyć relacji ze współpracownikami, ze szczególnym uwzględnieniem przełożonych. O ile nietrudno jest znaleźć typologię zagrożeń o charakterze ogólnym, kłopotliwe okazuje się zlokalizowanie listy zagrożeń związanych bezpośrednio z pracą w placówkach penitencjarnych w aktualnych źródłach o charakterze naukowym.

Stworzenie indeksu dotyczącego obaw funkcjonariuszy może nieść pozytywne skutki w postaci wczesnego wykrywania korelatów niekorzystnych zjawisk, które dotyczą ich pracy. Przykładem może być wypalenie zawodowe, które z poczuciem zagrożenia jest łączone w pracy Doroty Merecz-Kot oraz Joanny Cębrzyckiej². Magdalena Kraczla zauważa, że w związku z opisywanym problemem wypalenia zawodowego cierpi nie tylko motywacja pracownika. Autorka wskazuje, że negatywne skutki ponosi również cała organizacja w związku ze spadkiem wydajności pracowniczej³. Istotą artykułu wydaje się jednak być związek długotrwałego stresu i problemu wypalenia zawodowego. Stąd właśnie istotna wydaje się diagnostyka poszczególnych zagrożeń i ich eliminowanie już we wczesnym okresie ich powstawania.

¹ A. Mackiewicz, *Psychologia zwolnień – jak właściwie prowadzić działania de rekrutacyjne*, DIFIN, Warszawa 2010, s. 196.

² D. Merecz-Kot, J. Cębrzycka, *Agresja i mobbing w służbie więziennej*, „Medycyna Pracy” 2008, nr 59 (6), s. 443-451.

³ M. Kraczla, *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*, [w:] „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 2.

Na podstawie artykułów o charakterze teoretycznym i badawczym stworzono listę zagrożeń, którą posłużono się następnie w ocenie niebezpieczeństw dotyczących pracowników penitencjarnych. Warto zauważyć, że są to jedynie wybrane aspekty pracy w zakładach karnych i aresztach śledczych, a ich dobór był subiektywny. Istnieje oczywiście możliwość zapytania samych funkcjonariuszy bezpośrednio o to, co sami postrzegają za zagrożenia, jednak w tym przypadku również istnieje niebezpieczeństwo braku obiektywizmu. Osoby pełniące obowiązki służbowe mogłyby na przykład celowo nie wspominać o zjawiskach korupcji czy mobbingu. Wyodrębnione pozycje przedstawiają się w sposób następujący:

- 1) zagrożenie zdrowia i życia rodziny,
- 2) utrata pracy,
- 3) powszechny dostęp do broni w zakładzie,
- 4) propozycja korupcyjna,
- 5) atak ze strony skazanego,
- 6) represje ze strony byłych skazanych,
- 7) poniżanie przez skazanych,
- 8) fałszywe oskarżenia,
- 9) represje ze strony przełożonych,
- 10) brak instrumentów ochrony prawnej.

Poniżej zaprezentowano podłoże teoretyczne dla wybranych zmieni-nych przedstawionego indeksu:

1. Pierwsze i jednocześnie dość poważne zagrożenie dotyczy zdrowia i życia rodziny. Ponieważ mowa tu o podstawowej komórce społeczeństwa, można odnieść się również do bardziej ogólnych kategorii systemowych. W publikacji Jerzego Kwaśniewskiego, Zbigniewa W. Kundzewicza i Katarzyny Judy-Rezler można przeczytać, że dezorganizacja rodziny, brutalizacja występujących w jej obrębie stosunków, czy przejawy agresji, to tylko niektóre z zagrożeń dla społeczeństwa, wynikające z ludzkich zachowań, postaw i ogólnych zjawisk⁴. Ochrona zdrowia i życia wydaje się również istotna z perspektywy teorii systemowej, a konkretnie w odniesieniu do utrzymania *status quo*, zarówno w obrębie jednostki, jak i najbliższych jej osób.

2. Zagrożenia opisywane w tym tekście mogą być jednocześnie w bezpośredni lub pośredni sposób związane z zagrożeniem utratą pracy. Może

⁴ J. Kwaśniewski, Z.W. Kundzewicz, K. Juda-Rezler, „Aksjologia zagrożeń. Nauka” 2010, nr 4, s. 21.

do tego dojść w rezultacie fałszywych oskarżeń lub przyjmowania propozycji korupcyjnych, ale również w związku ze świadomą decyzją, będącą rezultatem poniżania przez skazanych lub osadzonych, czy represjami ze strony przełożonych. W przytaczanym już wcześniej artykule D. Merez-Kot i J. Cębrzycka zauważają, że mobbing jest istotnym problemem w polskich zakładach karnych, a jednym z jego skutków jest właśnie zjawisko odchodzenia z pracy⁵. Postawy pracodawców i pracowników można jednak opisywać również przez pryzmat klimatu organizacyjnego danej placówki. Jak zauważa Andrzej Piotrowski, inicjowanie pozytywnych relacji między pracownikami może być rezultatem wspierającej postawy kierownika⁶. Autor zauważa również, że pozytywne relacje są bardzo ważne również z punktu widzenia innych organizacji o charakterze paramilitarnym. Dobra komunikacja to podstawa do tworzenia korzystnego klimatu panującego w instytucji, a co za tym idzie, dla zwiększania jej wydajności. Można założyć, że pozytywna atmosfera pracy sprzyja poziomowi zadowolenia z niej, a w rezultacie zmniejsza prawdopodobieństwo odejścia.

3. W odniesieniu do opisywanego wcześniej zjawiska stresu, jednym z ważnych czynników może być dostęp do broni w zakładzie pracy. Również obniżenie poczucia bezpieczeństwa w związku z tym aspektem środowiska penitencjarnego wydaje się naturalną konsekwencją. Długotrwałe przebywanie w sytuacjach zwiększonej odpowiedzialności może stanowić potencjał do niekorzystnych zmian zdrowotnych u funkcjonariuszy. Jak zauważyła Ewa. Sygit-Kowalkowska i inni⁷, funkcjonariuszy cechuje niski poziom dobrostanu psychofizycznego, co jest związane z wykonywaniem przez nich zawodu.

4. Innym zagrożeniem, będącym jednocześnie znacznym problemem z bezpieczeństwa instytucji, są propozycje korupcyjne. Z punktu widzenia stresorów, według Stranksa, wymienionych wcześniej⁸, można by je zaliczyć do kategorii zawodowej. Perspektywę funkcjonariuszy w obrębie zjawiska korupcji badała m.in. Monika Kotowska⁹. Z badań wynika,

⁵ D. Merez-Kot, J. Cębrzycka, op. cit., s. 450.

⁶ A. Piotrowski, *Klimat organizacyjny a satysfakcja z pracy w Służbie Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2013, nr 78, s. 108.

⁷ E. Sygit-Kowalkowska, M. Weber-Rajek, K. Porążyński, A. Goch, K. Kraszkiewicz, I. Bułatowicz, *Samokontrola emocjonalna, radzenie sobie ze stresem a samopoczucie psychofizyczne funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Medycyna Pracy” 2015, nr 66(3), s. 379.

⁸ A. Mackiewicz, op. cit., s. 196.

⁹ M. Kotowska, *Zagrożenie zjawiskiem korupcji ze strony członków zorganizowanych grup przestępczych z perspektywy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] „Studia Prawnoustrojowe” 2015, nr 27, s. 139-151.

że wśród osób piastujących poszczególne stanowiska najbardziej narażeni na korupcję są oddziałowi, a w drugiej kolejności wychowawcy. Warto również zauważyć, że z korupcją bezpośrednio się spotkało lub słyszało o niej 53% respondentów. Opisany problem jest jednak ważny również w związku z normami etycznymi, przedstawionymi przez Tomasza Przesławskiego oraz roli funkcjonariuszy w kontekście wzorca postępowania¹⁰. Etos postępowania i respektowanie zasad moralnych służy więc nie tylko bezpieczeństwu danej placówki, ale również jest istotne z perspektywy oddziaływań resocjalizacyjno-wychowawczych. Kreowaniu etycznych wzorców nie sprzyja z pewnością samo środowisko, na co zwróciły uwagę Paulina Perska i Magdalena Sadowska¹¹. Autorki zwracają także uwagę na to, że kształtowanie poczucia odpowiedzialności jest jednym z celów wykonywania kary pozbawienia wolności.

5. O zagrożeniach związanych z przemocą i agresją pisała m.in. Jolanta Malina¹². Zauważyła ona, że wychowawca, jako osoba będąca w bezpośrednim kontakcie z osadzonymi, musi wykazać się wcześniejszym przygotowaniem w postaci zdobycia niezbędnej wiedzy, dzięki czemu ma szansę na zapobieganie sytuacjom o ryzykownym charakterze. Z badań wspomnianej autorki wynika, że najczęstszą przyczyną przemocy jest potrzeba dominacji oraz cechy osobowości. Warto w tym kontekście zastanowić się, na ile deprivacja potrzeby niezależności związana z sytuacją izolacji i narzuconych odgórnie zasad wzmacnia zachowania agresywne skazanych i osadzonych. Oprócz tego z badań Dominika Olejniczaka i Katarzyny Dołęgowskiej wynika, że 55% respondentów spotkało się z atakiem ze strony osadzonego lub napaścią. Osobną kategorią są „zakłucia”, których – jeśli wierzyć wynikom – doświadczyło 12%¹³.

6.. Skupianie się na zagrożeniach w obrębie danej placówki sprawia, że łatwo zapomnieć o osobach, które już ją opuściły i mogą mieć motywacje do represji na pracownikach. Cenny z tej perspektywy jest tekst Zbigniewa Jaworskiego¹⁴, dostępny na stronie Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu. Autor w przystępny sposób

¹⁰ T. Przesławski, *Normy etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2016, nr 89, s. 52-54.

¹¹ P. Perska, M. Sadowska, *Rola etyki zawodowej w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2014, nr 84, s. 69-72.

¹² J. Malina, *Agresja i przemoc w środowisku osób pozbawionych wolności na przykładzie zakładów karnych w Wojkowicach i w Herbach*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2013, nr 80, s. 26-36.

¹³ D. Olejniczak, K. Dołęgowska, *Uwarunkowania i konsekwencje stresu zawodowego wśród pracowników Służby Więziennej*, [w:] „Edukacja dla bezpieczeństwa” 2015, nr 4(29), s. 399.

¹⁴ <http://www.cossw.pl/file/redir.php?id=5858> (dostęp: 10.04.2018).

opisuje szereg przypadków związanych z zagrożeniem bezpieczeństwa jednostek penitencjarnych oraz zatrudnianych przez nie osób. Opisy sytuacji, często drastyczne, obejmują np. przywiązanie funkcjonariusza do drzewa i torturowanie go lub rozebranie do naga i zabójstwo przez powieszenie w poniemieckim bunkrze.

7. Poniżanie przez skazanych – to temat rzadko spotykany w źródłach naukowych. Krzysztof Linowski¹⁵ w rezultacie własnych badań doszedł do wniosku, że trudności w nadzorowaniu innych są – zdaniem funkcjonariuszy – jednym z najbardziej stresujących elementów ich pracy. Dominik Olejniczak i Katarzyna Dołęgowska¹⁶ zauważają z kolei, że pracownicy Służby Więziennej są grupą niejednorodną w kontekście oceny własnej odporności na stres, co może być znaczące z perspektywy ról przyjmowanych w każdym systemie. W ostatnim ze wspomnianych badań autorzy zapytali funkcjonariuszy o sytuacje w pracy, które – ich zdaniem – mogły być zagrażające dla zdrowia i życia. 21% respondentów doświadczyło agresji ze strony osadzonego. Do doświadczania przemocy psychicznej przyszło się niewielu, bo jedynie 3% funkcjonariuszy.

8. Fałszywe oskarżenia, z jednej strony mogą być jednym z elementów mobbingu, zaś z drugiej – narzędziem represji ze strony skazanych lub osadzonych. Ten rodzaj ataku o charakterze psychicznym może być trudny do udowodnienia, w rezultacie czego stanowi atrakcyjny zamiennik dla zabronionej i obciążonej określonymi sankcjami agresji fizycznej. Ropert Poklek¹⁷ zwraca nawet uwagę, że agresja werbalna jest najczęstszą formą agresywnego zachowania zarówno wobec osadzonych, jak i personelu.

9. Przytaczane już badania D. Olejniczaka i K. Dołęgowskiej¹⁸ dostarczają również cennych informacji na temat relacji funkcjonariuszy z ich przełożonymi. Uzyskane dane mogą być cenne z perspektywy potencjalnych represji, które mogą mieć miejsce w placówkach. Jako bardzo złe lub złe swoje relacje z przełożonymi ocenia łącznie 12% respondentów.

10. Ostatnim z opisywanych zagrożeń jest brak dostatecznej ochrony prawnej. W art. 222 § 1 kk możemy przeczytać, że: „Kto narusza nietykalność cielesną funkcjonariusza publicznego lub osoby do pomocy mu

¹⁵ K. Linowski, *Czynniki stresujące w ocenie funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2012, nr 74-75, s. 201.

¹⁶ D. Olejniczak, K. Dołęgowska, op. cit., s. 396-399.

¹⁷ R. Poklek, *Inwentarz Psychologiczny Syndromu Agresji Z.B. Gasia w diagnostyce penitencjarnej – normalizacja narzędzia*, [w:] „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2008, nr 61, s. 70.

¹⁸ D. Olejniczak, K. Dołęgowska, op. cit., s. 400.

przybranej podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3¹⁹”. Kolejne artykuły przytoczonego aktu prawnego regulują odpowiedzialność karną sprawców przestępstw przeciw funkcjonariuszom, jak również innym osobom. Mimo to, część pracowników penitencjarnych obawia się, że środki ochrony prawnej są niewystarczające. Świadczyć o tym mogą wyniki badań przedstawionych w niniejszym tekście.

Opisane wyżej zagrożenia zostały użyte do stworzenia indeksu obaw, który powstał specjalnie z myślą o wyzwaniach dotyczących placówek penitencjarnych. Może on służyć na przykład badaniom z uwzględnieniem narzędzi do badania poczucia bezpieczeństwa czy poziomu stresu lub lęku, dzięki czemu możliwe będzie określenie natury tego konstruktu. O ile bardzo łatwo odnaleźć w literaturze definicje strachu lub lęku, o tyle pojęcie obawy jest raczej niespotykane. Afekt może występować pod różną postacią, być dodatni lub ujemny, charakteryzować się określonym nasileniem i czasem trwania. W tych kategoriach Obawa byłaby czymś długo utrzymującym się, o umiarkowanym lub niskim nasileniu i o charakterze ujemnym. Pojęcie to interpretuję na potrzeby tej pracy, jako przekonanie o istnieniu zagrożenia. Można więc powiedzieć, że u podłoża teoretycznego leży praca Tichomirow’a, który jako pierwszy pisał o relacji afektu z myśleniem²⁰. Warto zaznaczyć, że bezpieczeństwo, ufność albo spokój nie są w tym przypadku przeciwstawnymi konstrukta-
mi położonymi na drugim krańcu dyferencjału semantycznego względem skali obaw. Zakładam, że człowiek może odczuwać równolegle wszystkie opisywane stany, nawet w związku z tą samą sferą. W rezultacie tego możliwe jest powstanie dysonansu, związanego z nim napięcia, a w rezultacie określonej potrzeby związanej z procesami motywacji²¹.

Podsumowując, należy zaznaczyć, że sporządzona lista zagrożeń nie wyczerpuje wszystkich czynników, które mogą być związane z obawami funkcjonariuszy. Wystarczy spojrzeć na spis zmiennych z przywoływanych wcześniej badań D. Merez-Kot i J. Cębrzyckiej²² dotyczących samego tylko zjawiska mobbingu, aby przekonać się, jak obszerne mogłoby być

¹⁹ M. Mozgawa, *Kodeks karny. Praktyczny komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 466-467.

²⁰ O.K. Tichomirow, *Struktura czynności myślenia człowieka*, PWN, Warszawa 1976.

²¹ J. Reykowski, *Z zagadnień psychologii motywacji*, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1976, s. 88.

²² D. Merez-Kot, J. Cębrzycka, op. cit., s. 447.

potencjalne narzędzie, mające uwzględnić każdy aspekt. Zamierzeniem badacza w tej pracy było sporządzenie nieobciążającego i zarazem zróżnicowanego wewnątrznie narzędzia, które znajdzie zastosowanie praktyczne.

Założenia badawcze

W pracy przyjęto założenia metodologiczne za Tadeuszem Pilchem i Teresą Bauman²³. Przedmiotem badań są zagrożenia pojawiające się w placówkach penitencjarnych w perspektywie funkcjonariuszy. Wyodrębniono dwa cele. Pierwszym z nich jest przedstawienie indeksu obawy stworzonego na bazie doświadczeń pracowników Służby Więziennej. Drugim jest określenie ogólnego poziomu obawy funkcjonariuszy i jego korelatów oraz analiza oceny poszczególnych zagrożeń. Aby zrealizować postawiony wcześniej zamysł, sformułowano następujące problemy badawcze:

1. Jakie są właściwości psychometryczne indeksu obaw?
2. Jak funkcjonariusze oceniają poziom obaw w zakresie poszczególnych zagrożeń w swoim zakładzie pracy?
3. Jaki jest ogólny poziom obawy funkcjonariuszy w związku z zagrożeniami w swoim zakładzie pracy?
4. Czy i na ile ocena poszczególnych zagrożeń oraz ogólnego poziomu obawy są różnicowane przez wiek, wykształcenie, stanowisko, ocena sytuacji materialnej i stan cywilny.

Charakterystyka próby badawczej

Respondentami byli pracownicy placówek penitencjarnych województwa lubuskiego. W badaniu uczestniczyło łącznie 113 osób, z czego do analiz wykorzystano próbę liczącą 93 osoby, po wykluczeniu wszelkich braków danych. Grupa zredukowana liczyła 12 kobiet i 81 mężczyzn. Dysproporcja płci jest związana z niskim poziomem feminizacji opisywanych placówek i choć charakterystyczna w tym zawodzie może być powodem

²³ T. Pilch, T. Bauman, *Zasady Badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2011, s. 43.

podważenia opisywanych później związków, dlatego nie uwzględniono tej zmiennej w problemach badawczych. Większość respondentów miała wykształcenie średnie (50,5%) i wyższe (38,7%). Badani pracownicy to przeważnie osoby w wieku od 26 do 35 lat (50,5%), nieco rzadziej 36-45 lat (30,1%) oraz w wieku do 25 lat (18,3%). Jedynie jeden respondent po 45 roku życia wciąż pozostawał aktywny zawodowo w dniu badania.

Metody badawcze

W badaniach wykorzystano metodę sondażu pedagogicznego. Technika to ankieta, natomiast narzędzie badawcze – kwestionariusz ankiety. W obrębie tzw. pytań metryczkowych uwzględniono wiek, płeć, stanowisko, stan cywilny, wykształcenie, ocenę sytuacji materialnej.

Opis narzędzia

Narzędzie to autorski kwestionariusz, składający się z 10 stwierdzeń, które wspólnie tworzą indeks obaw. Zdania opracowane w oparciu o przegląd literatury, do których ustosunkowywali się respondenci, odnosiły się do aspektów wymienionych wcześniej w części teoretycznej. Narzędzie to zostało stworzone na potrzeby pracy magisterskiej, pod kierunkiem dr hab. Grażyny Miłkowskiej, prof. UZ oraz dr Jolanty Lipińskiej-Lokś.

Respondenci odnosili się do poszczególnych pozycji testowych na skali 4-stopniowej, zaznaczając jedną z następujących opcji: „nie obawiam się”, „raczej się nie obawiam”, „raczej się obawiam”, „obawiam się”. Należy więc zaznaczyć, że wysoko punktowane odpowiedzi odpowiadają wyższemu poziomowi obaw. Respondenci mogli uzyskać maksymalnie 40 punktów w obrębie całego indeksu. Konkludując ten wątek należy zaznaczyć jasno, że oceniając swój stosunek do określonego zagrożenia respondenci wyrażają jednocześnie poziom swoich obaw. Jest to odpowiedź na pytanie, w jaki sposób zagrożenia łączą się z obawami.

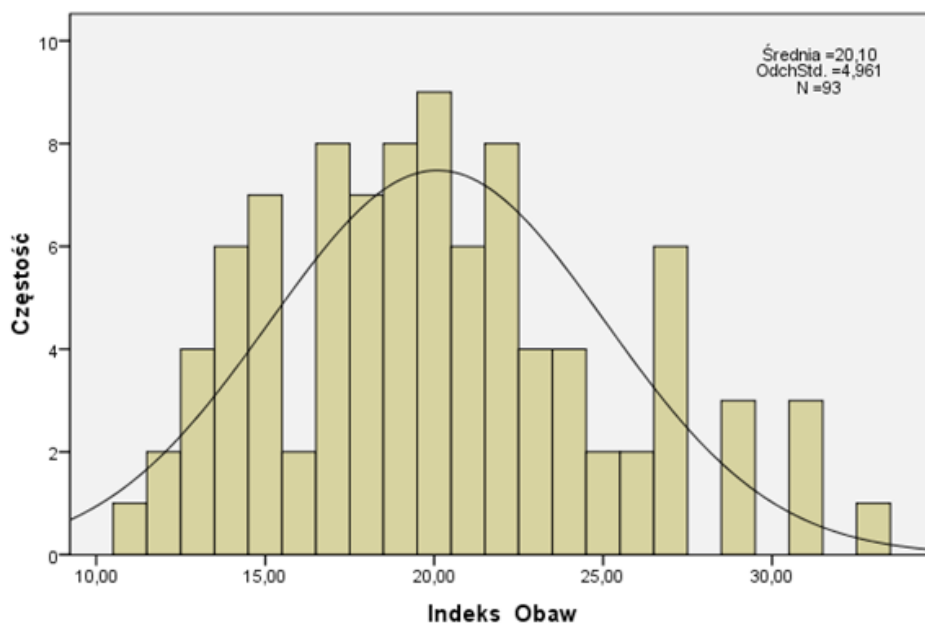
Uwzględniono również zmienne metryczne, takie jak: wiek, wykształcenie, stanowisko, ocena sytuacji materialnej i stan cywilny.

Z uwagi na liczebność próby, w odniesieniu do wieku pracowników stworzono cztery przedziały, które wyszczególnione zostały przy okazji

opisu badanej próby. Badając stan cywilny wzięte pod uwagę zostały również sytuacje, kiedy respondenci byli rozwiedzeni lub owdowiali.

Interpretacja macierzy korelacji indeks obaw funkcjonariuszy wskazuje na brak związku istotnego statystycznie między poszczególnymi pozycjami. Korzystając z testu Kołmogorowa-Smirnow'a z poprawką istotności Lillieforsa uzyskano statystykę 0,088 ($df=93$, $p=0,070$, $p>0,05$), co oznacza, że uzyskany rozkład nie różni się istotnie statystycznie od rozkładu normalnego. Rzecz jasna można użyć bardziej radykalnego testu, jednak biorąc pod uwagę zjawisko aproksymacji do rozkładu normalnego i niewielką liczebność badanej próby, wydaje się to niepotrzebne, a wynik jest satysfakcjonujący. Indeks obaw funkcjonariuszy cechuje wysoka rzetelność. Alfa Cronbacha dla zbioru 10 zmiennych wynosi 0,81.

Wykres 1.



Źródło: wykres słupkowy pozwalający na porównanie uzyskanych wyników indeksu obaw do rozkładu normalnego (opracowanie własne).

Wcześniejsza zgodność z rozkładem normalnym może świadczyć o tym, że przyjęty sposób pomiaru odpowiada badanemu środowisku. Średnia odzwierciedla jednocześnie przeciętny poziom obaw respondentów. Odchylenie standardowe dla opisywanej skali to 4,96.

Wyniki badań

Aby odpowiedzieć na postawione wcześniej pytanie dotyczące oceny poszczególnych zagrożeń w swoim zakładzie pracy przez funkcjonariuszy, zestawiono średnie i odchylenia standardowe dla poszczególnych zmienionych w tabeli poniżej.

Tabela 1. Statystyki opisowe poszczególnych pozycji indeksu obaw

Zagrożenia	Średnia	Odchylenie standardowe
Zagrożenie zdrowia i życia rodziny	2,13	0,81
Utrata pracy	1,95	0,85
Powszechny dostęp do broni w zakładzie	1,40	0,61
Propozycja korupcyjna	1,68	0,76
Atak ze strony skazanego	2,51	0,78
Represje ze strony byłych skazanych	2,09	0,76
Poniżanie przez skazanych	1,80	0,91
Fałszywe oskarżenia	2,43	0,91
Represje ze strony przełożonych	1,84	0,85
Brak instrumentów ochrony prawnej	2,29	0,91

Źródło: opracowanie własne.

Analiza danych z powyższej tabeli pozwala sądzić, że najwyższy poziom obaw dotyczy ataku ze strony skazanego (2,51). Na drugim miejscu znajdują się fałszywe oskarżenia (2,43), natomiast na trzecim – brak instrumentów ochrony prawnej (2,29). Z drugiej strony, pracownicy penitencjarni zdają się uważać broń raczej za zasób niż potencjalne źródło niebezpieczeństw (1,40). Niewiele osób uważa również za zagrożenie zjawisko korupcji (1,68) oraz poniżanie przez skazanych (1,80).

Warto również przyjrzeć się odchyleniom standardowym, które dotyczą przedstawianych wyników. Świadczą one o zróżnicowaniu odpowiedzi, a więc o występowaniu jednostek o cechach krańcowych. Najwyższe odchylenia zaobserwować można w przypadku braku instrumentów ochrony prawnej, fałszywych oskarżeń oraz poniżania przez skazanych (0,91).

We wszystkich grupach spełnione zostało założenie o homogeniczności wariancji przy zastosowaniu testu Levene'a. Zastosowany rodzaj testu oraz statystykę zaprezentowano w poniższej tabeli. Średnia indeksu obaw

wynosi 20,10. Biorąc pod uwagę, że respondenci odpowiadali na pytania na skali 4-stopniowej, odpowiada uśrednionej wartości przyjętej skali.

Tabela 2. Relacja poszczególnych zmiennych niezależnych wymienionych w części metodologicznej z indeksem obaw (ANOVA)

Nazwa zmiennej	Wartość statystyki (t)	df	Istotność (p)
wiek	0,757	3	0,521
wykształcenie	0,732	3	0,636
stan cywilny	1,208	3	0,311
stanowisko	2,398	4	0,056
ocena sytuacji materialnej	13,505	2	0,000

Źródło: opracowanie własne.

Założono poziom istotności na poziomie mniejszym niż 0,05. Wyniki badań wskazują na brak różnic statystycznych w większości przypadków. Jedynym wyjątkiem jest korelacja poziomu obaw z oceną sytuacji materialnej. Wartość eta-kwadrat dla związku oceny sytuacji materialnej z indeksem obaw to 0,31. Jeżeli indeks obaw potraktujemy, jako zmienną niezależną, wartość wspomnianego współczynnika wyniesie 0,23. Oznacza to, że ocena sytuacji materialnej tłumaczy większą część wariacji obserwowanego związku.

Podsumowanie wyników

Na podstawie przeprowadzonych badań można wskazać, że funkcjonariusze, jako zagrożenie zdecydowanie częściej traktują przemoc fizyczną niż psychiczną. Zjawisko to zaobserwować można również w odniesieniu do przełożonych. Niska średnia w obrębie zjawiska korupcji może być świadectwem zarówno niskiej skali tego problemu, jak i odwrotnie (celowe ukrywanie). Podobnie wygląda sytuacja w przypadku broni. Z jednej strony pracownicy mogą być dobrze przeszkoleni i mieć poczucie pełnej kontroli nad własnym wyposażeniem – z drugiej zaś, może to być brak przezorności i niedocenianie skali zagrożenia. Abstrahując od ocen dobrze również zwrócić uwagę na ograniczenia badawcze. Podobnie jak skazany doświadcza zjawiska prizonizacji, proces adaptacji i habituacja do środowiska pracy występuje zapewne w przypadku funkcjonariuszy.

Zastanawiająca jest przyczyna wysokich odchyłeń standardowych w przypadku trzech zagrożeń, które pojawiły się już wcześniej przy okazji analizowania średnich. W przypadku obawy poniżania przez skazanych dobrym wytłumaczeniem byłoby przyjmowanie przez niektórych funkcjonariuszy roli kozła ofiarnego. Hipotezę tę warto jednak zweryfikować w przyszłości metodami jakościowymi. Wysoka średnia i odchylenie standardowe dla zmiennej dotyczącej fałszywych oskarżeń pozwalają podejrzewać, że stanowiska funkcjonariuszy na ten temat są zróżnicowane.

Wyniki badań pokazują ponadto brak istotnych statystycznie związków w poszczególnych grupach wiekowych z indeksem obaw. Brak różnic w przypadku tej zmiennej prowokuje do przeprowadzenia badań podłużnych. Doświadczana obawa nie jest ponadto związana istotnie statystycznie ze stanem cywilnym respondentów. Na granicy istotności statystycznej okazała się być relacja indeksu z pełnionym stanowiskiem. Całkiem logiczne jest, że w zależności od miejsca pracy na obszarze placówki penitencjarnej można stawiać czoła różnego rodzaju zagrożeniom czy wyzwaniom.

Testy post hoc (Tukey'a i Benferroniego) wskazują na jedną istotną statystycznie różnicę między grupami „administracja/ewidencja” a grupą pracowników kategorii „inne”. We wspomnianej kategorii znalazły się wszystkie osoby, które nie określiły się jako wychowawcy czy też pracownicy działów administracji/ewidencji, penitencjarnego oraz ochrony.

Najciekawszym i jednocześnie istotnym statystycznie zdaje się być jednak związek oceny stanu materialnego oraz poziomu obawy. Pierwsza ze zmiennych, w przeciwieństwie do poprzednich, ma charakter subiektywny i mierzona może być w paradygmacie introspekcji. W przypadku obydwu wymienionych zjawisk musi dojść do procesu ewaluacji. Najprawdopodobniej więc mamy do czynienia z istnieniem moderatora związku.

Diskusja

Biorąc pod uwagę przedstawione wcześniej wyniki warto zastanowić się nad ich naturą oraz skonfrontować je z literaturą przedmiotu. Brak instrumentów ochrony prawnej, w którego przypadku również można było zaobserwować wysokie odchylenie standardowe, może skłaniać do zarekomendowania większej ilości szkoleń z tego obszaru. Mogłoby to pomóc w ujednoczeniu świadomości funkcjonariuszy. Wątek fałszywych

oskarżeń, podjęty w podsumowaniu wyników, rodzi pytanie o atmosferę i klimat panujące w placówce. Na pytanie to próbował odpowiedzieć A. Piotrowski²⁴, którego przywoływano już wcześniej. Zwrócił on uwagę na fakt, że poszczególne placówki różnią się między sobą, co sprawia, że niewłaściwym byłoby uogólnianie wyników z jednego miejsca na inne. Łącząc fakty i analizowaną wcześniej obawę o brak środków ochrony prawnej, powstaje pytanie, na ile skazani nadużywają środków o charakterze legislacyjnym w celu odnoszenia własnych korzyści i równoległego represjonowania funkcjonariuszy.

Mimo braku związków między indeksem obaw, wiekiem, wykształceniem, stanem cywilnym i stanowiskiem wyniki przeprowadzonych badań pozwalają na wyciągnięcie wartościowych wniosków. Zdawać by się mogło, że wiek może wpływać na percepcję zagrożeń, ponieważ często jest tożsamy ze stażem pracy.

Uzasadnienie związku między oceną sytuacji materialnej oraz indeksem obaw nie jest proste nawet w obrębie posłużenia się pojęciem wartości. Można je wytłumaczyć np. przy pomocy optymizmu/pesymizmu, inteligencji emocjonalnej lub postaw wobec życia. Ciekawa również mogłaby być relacja między umiejętnością delektowania się (*savoring*)²⁵ i poziomem obaw. Niezależnie od natury opisywanej cechy można zapewne mówić o optymalnym jej poziomie w przypadku pracy w placówce penitencjarnej. Z jednej strony, idealny pracownik powinien charakteryzować się niskim poziomem obawy, żeby nie doświadczać wysokiego poziomu stresu związanego z wyniszczającym działaniem kortyzolu i móc długotrwale pełnić swoje obowiązki służbowe, bez szkody dla siebie i otoczenia. Z drugiej strony, istnieje zapewne minimalny poziom obawy, odpowiadający tzw. „beztrosce”, który pozwala na odpowiedzialne wypełnianie obowiązków, a co jest z tym związane, zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa. Z pierwszej ze wspomnianych perspektyw pomocny może być trening kompetencji psychicznych, ze szczególnym uwzględnieniem strategii radzenia sobie ze stresem. Potrzeba ta dotyczy zresztą nie tylko pracowników penitencjarnych, ale również innych służb

²⁴ A. Piotrowski, *Klimat organizacyjny a satysfakcja z pracy w Służbie Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2013, nr 78, s. 108.

²⁵ J. Quoidbach, E. V. Berry, M. Hansenne, Moira Mikołajczak, *Positive emotion regulation and well-being: comparing the impact of eight savoring and dampening strategies*, “Personality and Individual Differences” 2010, nr 49(5), s. 368-373.

mundurowych stawiających czoła ustawicznemu zagrożeniu²⁵, co stanowi sugestię o przyszłym kierunku badań.

Jeżeli chodzi o kwestię uogólnienia wyników na populację wszystkich pracowników penitencjarnych w kraju, głównym problemem jest losowość próbki badanych. Z uwagi na trudny dostęp do respondentów w tego typu badaniach można mówić raczej o doborze wygodnym. Z drugiej strony próba 93 osób jest w pełni reprezentatywna w skali ogólnej liczebności personelu penitencjarnego. Co się tyczy trafności wewnętrznej, warto zwrócić uwagę na wykształcenie pracowników. W związku z upowszechnieniem szkolnictwa wyższego należy się spodziewać, że w przyszłości może być mniej funkcjonariuszy z wykształceniem średnim. Dlatego należy zachować ostrożność przy porównaniach, szczególnie, jeżeli dotyczą one zastosowania innej metody.

Konkludując, w rezultacie badań stworzony został indeks obaw o wysokiej rzetelności, skierowany specyficznie do wąskiej grupy zawodowej funkcjonariuszy zakładów penitencjarnych. Oprócz tego wskazano na ciekawą zależność między oceną sytuacji materialnej a wspomnianą grupą zmiennych. Pojawiła się również ciekawa idea zbadania ról pełnionych przez funkcjonariuszy w ujęciu socjometrycznym.

²⁵ M. Farnicka, J.C. Fernández, J.M. Raamizer, *Improvement of mental health and cooperation skills: curriculum of peacekeeping personnel*, "Polskie Forum Psychologiczne" 2017, t. XXII, s. 161-174.

Bibliografia

- Farnicka M., Fernández J.C., Raamizer J.M., *Improvement of mental health and cooperation skills: curriculum of peacekeeping personnel*, Polskie Forum Psychologiczne, t. XXII, Bydgoszcz 2017.
- Kraczla M., *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*, [w:] „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 2.
- Kotowska M., *Zagrożenie zjawiskiem korupcji ze strony członków zorganizowanych grup przestępczych z perspektywy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] „Studia Prawnoustrojowe” 2015, nr 27.
- Kwaśniewski J., Kundzewicz Z.W., Juda-Rezler K., „Aksjologia zagrożeń. Nauka” 2010, nr 4.
- Linowski K., *Czynniki stresujące w ocenie funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2012, , nr 74-75.
- Mackiewicz A., *Psychologia zwolnień – jak właściwie prowadzić działania de rekrutacyjne*, DIFIN, Warszawa 2010.
- Malina J., *Agresja i przemoc w środowisku osób pozbawionych wolności na przykładzie zakładów karnych w Wojkowicach i w Herbach*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2013, nr 80.
- Merecz-Kot D., Cębrzycka J., *Agresja i mobbing w Służbie Więziennej*, „Medycyna Pracy” 2008, nr 59 (6), 2008.
- Mozgawa M. (red.), *Kodeks karny. Praktyczny komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Olejniczak D., Dołęgowska K., *Uwarunkowania i konsekwencje stresu zawodowego wśród pracowników Służby Więziennej*, [w:] „Edukacja dla bezpieczeństwa” 2015, nr 4(29).
- Perska P., Sadowska M., *Rola etyki zawodowej w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2014, nr 84.
- Pilch T., Bauman T (red.), *Zasady Badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2011.
- Piotrowski A., *Klimat organizacyjny a satysfakcja z pracy w Służbie Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2013, nr 78.
- Poklek R., *Inwentarz Psychologiczny Syndromu Agresji Z.B. Gasia w diagnostyce penitencjarnej – normalizacja narzędzia*, [w:] „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 61.
- Przesławski T., *Normy etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2016, nr 89.
- Reykowski J., *Z zagadnień psychologii motywacji*, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1976.

Sygit-Kowalkowska E., Weber-Rajek M., Porząyński K., Goch A., Kraszkiewicz K., Bułatowicz I., *Samokontrola emocjonalna, radzenie sobie ze stresem a samopoczucie psychofizyczne funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Medycyna Pracy” 2015, nr 66(3).

Tichomirow O.K., *Struktura czynności myślenia człowieka*, PWN, Warszawa 1976.

Quoidbach J., Berry E.V., Hansenne M., Mikołajczak M., *Positive emotion regulation and well-being: comparing the impact of eight savoring and dampening strategies*, “Personality and Individual Differences” 2010, nr 49(5) .

Źródła internetowe:

<http://www.cossw.pl/file/redir.php?id=5858> (dostęp: 10.04.2018).

