

Agnieszka Lewicka-Zelent, Agnieszka Pytka

Doświadczanie stresu zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej

Experiencing the professional stress of prison officers

Stres jest zjawiskiem powszechnym, nie da się go uniknąć, dlatego należy podejmować działania ochronne. Praca w zawodzie funkcjonariusza Służby Więziennej jest jedną z najbardziej stresujących ze względu na specyfikę miejsca pracy. Praca z osobami pozbawionymi wolności, narażenie na atak, agresję, a także nadmierna biurokracja – to przykładowe stresory, z jakimi na co dzień spotyka się personel więzienny.

W badaniu własnym postanowiono poznać doświadczanie stresu przez personel więzienny. W tym celu przeprowadzono badania wśród 70 osób zatrudnionych w zakładzie karnym. W badaniu wykorzystano narzędzie Zbigniewa Bronisława Gasia, na podstawie którego autor ocenia u nauczycieli nasilenie różnych stresorów zaklasyfikowanych do 6 czynników.

Z uzyskanych danych wynika, że wychowawcy penitencjarni silniej odczuwają stres w porównaniu z funkcjonariuszami działu ochrony oraz że osoby starsze i z dłuższym stażem pracy odczuwają silniejszy stres niż ich młodszy koledzy. Uzyskane wyniki wskazują na konieczność prowadzenia systemowych działań profilaktycznych skierowanych do personelu więziennego.

Słowa kluczowe: stres, funkcjonariusze Służby Więziennej, zakład karny, praca.

Stress is a common phenomenon, it cannot be avoided, so take protective measures. Working in the profession of a Prison Service officer is one of the most stressful due to the specificity of the workplace. Working with people deprived of liberty, exposure to attack, aggression, but also

excessive bureaucracy are examples of stressors experienced by prison staff on a daily basis.

In the own study, it was decided to learn about the experience of stress by prison staff. For this purpose, research was carried out among 70 people employed in the prison. The study used the tool of Zbigniewa Bronisława Gasia, on the basis of which the author assesses the intensity of various stressors classified into 6 factors in teachers.

The obtained data show that strong penitentiary educators feel stress compared to officers of the security department. In addition, people with greater work experience and older people feel more stress than their younger colleagues. The obtained results indicate the need for systemic preventive actions directed at prison staff.

Key words: stress, officers of the Prison Service, prison, work.

Wprowadzenie

Praca funkcjonariusza Służby Więziennej zaliczana jest do jednej z najbardziej stresujących. Pełnienie służby wiąże się z ryzykiem i odpowiedzialnością za siebie, osoby pozbawione wolności oraz innych pracowników jednostek penitencjarnych. To także ponoszenie odpowiedzialności za społeczeństwo. Praca w zakładzie karnym i wykonywanie codziennych obowiązków, w tym kontakt z osobami osadzonymi, wywołuje silne emocje i jest źródłem stresu¹.

Stres jest nieodłącznym elementem życia każdego człowieka. Powoduje on negatywne odczucia. Jako pierwszy pojęcie stresu wprowadził Hans Selye. Wskazał, że stres „(...) jest normalnym zjawiskiem fizjologicznym związanym z procesami życia, co oznacza, że jest to normalna biologiczna reakcja organizmu. Określił on stres jako nieswoistą reakcję organizmu na wszelkie stawiane mu wymogi i żądania (...). Twierdził on, że stres może być przeżywany oraz doświadczany przez człowieka na dwóch płaszczyznach, tj. biologicznej (fizjologicznej) i psychologicznej”².

Natomiast według Richarda Lazarusa i Susan Folkman stres określa się jako relację pomiędzy daną jednostką a jej otoczeniem. Jednostka

¹ <https://sw.gov.pl/aktualnosc/Stres-funkcjonariuszy-Sluzby-Wieziennej> (dostęp: 26.01.2021)

² L. Wieczorek, *Stres i wypalenie zawodowe w Służbie Więziennej*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka” 2017, nr 1 (20), s. 214.

ocenia swoje otoczenie jako zagrażające. R. Lazarus i S. Folkman określają tę relację jako transakcję, jednocześnie zwracając uwagę, że jednostka wraz z daną sytuacją razem tworzą zjawisko stresu. Zgodnie z tą koncepcją każda sytuacja podlega subiektywnej ocenie jednostki, która to klasyfikuje ją jako zagrażającą, stresującą lub niemającą znaczenia dla jej samopoczucia. Ta transakcja stresowa rozpatrywana jest w trzech kategoriach: krzywdy/straty (odnosi się to do zaistniałej już szkody), zagrożenia (dotyczy przewidywania szkody), wyzwania (dotyczy pewnych oczekiwań, co do zysków i strat). Według R. Lazarusa sposób, w jaki jednostka podejdzie do sytuacji stresowej przekłada się na odległe skutki doświadczania stresu³.

R. Lazarusa interesowały przede wszystkim różnice indywidualne w radzeniu sobie ze stresem. Subiektywna ocena poznawcza jednostki jest elementem kluczowym w ocenie sytuacji zagrażającej. Ma ona charakter uświadamiający i interpretujący zdarzenia. Proces oceny odnosi się do relacji między jednostką a otoczeniem⁴.

Stres określa się jako reakcję organizmu na nowe bodźce, zdarzenia, które zakłócają lub utrudniają prawidłowe funkcjonowanie organizmu. Jest to pewien rodzaj relacji pomiędzy jednostką a jej otoczeniem⁵. Według Światowej Organizacji Zdrowia stres zawodowy jest jednym z psychospołecznych czynników ryzyka. Definiowany jest jako reakcja organizmu w sytuacji nadmiernych wymagań i presji, które jednocześnie stanowią wyzwania dla jednostki⁶. Niemniej przyjęto, że stres stanowi pewnego rodzaju presję wywieraną na jednostkę, powoduje napięcie i pobudza organizm, a także wyzwała reakcje odpowiadające za gotowość do podjęcia działań⁷.

Stres w miejscu pracy definiowany jest jako sytuacja, w której dochodzi do konfliktu między możliwościami, umiejętnościami i wiedzą pracownika a warunkami pracy i stawianymi wymaganiami oraz oczekiwaniami,

³ A. Grygoruk *Pojęcie stresu w medycynie i psychologii*, „Psychiatria” 2008, 5, s. 112-113.

⁴ G. Dugiel, B. Tustanowska, K. Kęcka, M. Jasińska, *Przegląd teorii stresu*, „Acta Scientica Academiae Ostrovenensis” 2012, s. 52-53.

⁵ A. Kaczmarek, Curyło-Sikora, *Problematyka stresu – przegląd koncepcji*, „Hygeia Public Health”, 2016, 15(4), s. 318.

⁶ S. Leka, A. Jain, *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, World Health Organisation, 2010, s. 9.

⁷ S. Brockert, *Pokonać stres*, Warszawa 2003, s. 13.

i w której pracownik nie jest w stanie sprostać tym wymaganiom, oczekiwaniom, czując dyskomfort związany z warunkami pracy⁸.

Stres związany z wykonywaniem obowiązków służbowych staje się problemem społecznym⁹. Doświadczanie stresu w miejscu pracy nazywane jest stresem zawodowym lub organizacyjnym. „Środowisko pracy staje się stresowe wówczas, gdy dysponuje niewystarczającym zestawem środków do zaspokojenia potrzeb pracownika i/lub gdy wykonywanie zadań zawodowych nie jest możliwe do zrealizowania ze względu na reprezentowany przez niego poziom możliwości i kompetencji”. Zatem źródłem stresu w miejscu pracy mogą być: nadmiar obowiązków służbowych, konflikty pełnionej roli, niepewność co do dalszego zatrudnienia oraz rozwoju, brak wystarczających kwalifikacji czy brak czynnego udziału w zakresie zapadających decyzji¹⁰. Stres w miejscu pracy niesie negatywne konsekwencje zarówno dla samych pracowników, jak i organizacji, przekłada się na brak efektywności wykonywanych zadań¹¹.

W zależności od sytuacji, cech osobowościowych i własnych doświadczeń występują różne reakcje na stres. W literaturze wyróżnia się najczęściej dwa rodzaje stresu: stres konstruktywny, który wywołuje reakcje związane z podejmowaniem działań. W sytuacji zagrożenia podjęte działania są skuteczne i pomagają jednostce w radzeniu sobie z pojawiającymi się trudnościami. Drugi rodzaj stresu to tzw. dystres – długotrwały stres. Ten rodzaj stresu najczęściej powoduje działania niepożądane, prowadzi do destrukcji. W konsekwencji doświadczanie długotrwałego stresu prowadzi do poważnych chorób fizycznych (np. problemy z sercem, zaburzenia snu, zaburzenia odżywiania), psychicznych (np. nerwice, stany depresyjne) i społecznych (pogorszenie relacji rodzinnych, zawodowych)¹².

Źródłem stresu są stresory, czyli czynniki, bodźce, które w jakimś stopniu zaburzyły pewną równowagę i spokój. Do stresorów w zakresie pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej zalicza się m.in. występowanie konfliktów, nadmierne narażenie na sytuacje trudne, nieprzewidziane, np. atak osadzonego, nadmiar obowiązków, presję czasu czy brak wsparcia ze strony

⁸ D. Żołnierczyk-Zręda, *Jak radzić sobie ze stresem zawodowym – trening oparty na uważności*, Warszawa 2015, s. 7.

⁹ J. Łodzińska, *Stres zawodowy narastającym zjawiskiem w miejscu pracy*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2013, z. 13, s. 160.

¹⁰ A. Piotrowski, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Difin, Warszawa 2010, s. 55-56.

¹¹ J. Terelak, *Psychologia stresu*, Warszawa 2001, s. 218.

¹² L. Wieczorek, op. cit., s. 222, M. Gólc, *Stres w pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Warszawa 2015, s. 7.

przełożonych¹³. Andrzej Piotrowski¹⁴ wskazuje, że najsilniejszym źródłem stresu dla funkcjonariusza Służby Więziennej jest samo miejsce pracy (zakład karny/areszt śledczy) i jej charakter. Dodatkowo podkreśla, że stresujący może być także kontakt z osobami osadzonymi (w tym ich postawa – agresywna lub roszczeniowa), kontrola przełożonych, utrzymanie porządku, dyscypliny, konieczność podporządkowania się i bezwzględne wykonywanie poleceń przełożonych, dyspozycyjność, praca w systemie wielozmianowym.

W pracy funkcjonariusza Służby Więziennej jednym ze źródeł stresu niewątpliwie jest praca z drugim człowiekiem, który często jest niebezpieczny, agresywny, roszczeniowy oraz wrogo nastawiony do personelu więziennego. Jako kolejne źródło stresu należy wskazać bezwzględne wykonywanie poleceń i obowiązków przełożonych, które wynikają ze ściśle określonych przepisów. Nieprzestrzeganie obowiązujących norm i zasad oznacza pociągnięcie do odpowiedzialności karnej lub wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Brak stabilizacji i ciągła zmienność sytuacji to kolejne czynniki wywołujące stres. Funkcjonariusz Służby Więziennej ma także obowiązek podejmowania czynności ratowniczych (np. przy próbach samobójczych). Udział w tego rodzaju zdarzeniach wywołuje silne emocje, a to na funkcjonariuszach spoczywa obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa osadzonym, przestrzegania ich praw, poszanowania godności oraz traktowania w sposób humanitarny¹⁵.

Niewątpliwie w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej stres powoduje także ich negatywny obraz, jaki przedstawiają media. Jest to przyczyną wielu frustracji oraz utrwalania w społeczeństwie stereotypów¹⁶.

W sytuacjach związanych z doświadczaniem stresu niezwykle ważna jest umiejętność radzenia sobie z nim. W walce ze stresem ważna jest pomoc i wsparcie, szczególnie w przypadku długotrwałego stresu. Powinny one odnosić się do płaszczyzny emocjonalnej (okazywanie troski, uspokajanie, poczucie bliskości), rzeczowej (wsparcie o charakterze materialnym i finansowym), informacyjnej (wymiana i przekaz informacji pomagających

¹³ L. Wieczorek, *Stres i wypalenie zawodowe w Służbie Więziennej*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka” 2017, nr 1 (20), s. 220-221.

¹⁴ A. Piotrowski, op.cit., s. 69.

¹⁵ <https://sw.gov.pl/aktualnosc/Stres-funkcjonariuszy-Sluzby-Wieziennej> (dostęp: 26.01.2021)

¹⁶ J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68, s. 50-51; A. Basiński, B. Basińska, *Sytuacja traumatyczne w pracy funkcjonariusza Służby Więziennej*, [w:] *Służba żołnierzy i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych*, O. Truszczyński, L. Konopka, K. Sikora, A. Rakowski, L. Kosiorok (red.), t. 8, Warszawa: Departament Wychowania i Promocji Obronności MON, Polskie Towarzystwo Naukowe Kultury Fizycznej w Wojsku, 2004, s. 136.

w radzeniu sobie z sytuacjami stresującymi) oraz instrumentalnej (wskazanie sposobów rozwiązania trudnej sytuacji). Praca w Służbie Więziennej narażona jest na występowanie sytuacji trudnych i stresujących oraz krytykę społeczeństwa w przypadku wystąpienia zjawisk niebezpiecznych (np. ucieczka osadzonego). Praca w zakładzie karnym czy areszcie śledczym jest specyficzna ze względu na miejsce pełnienia służby. Trudne warunki pracy oraz doświadczanie stresu przyczyniają się do wypalenia zawodowego oraz niskiego poczucia lub braku satysfakcji z wykonywanych zadań¹⁷.

Doświadczanie stresu w pracy wpływa niekorzystnie nie tylko na samego pracownika, lecz także na całą organizację. Pojawiają się problemy w relacjach interpersonalnych, konflikty, obniża się poziom zaangażowania w wykonywane obowiązki oraz brak chęci do dalszego rozwoju¹⁸.

Metodologiczne podstawy badania własnego

Celem badania była ocena nasilenia stresu doświadczanego przez personel więzienny.

Problem główny zawarł się w pytaniu: W jakim stopniu personel więzienny doświadcza stresu?

Aby udzielić odpowiedzi na ten problem, sformułowano następujące pytania szczegółowe:

- W jakim zakresie personel więzienny doświadcza najsilniejszego stresu, biorąc pod uwagę: brak adekwatnej gratyfikacji, poczucie osamotnienia w działaniach zawodowych, doświadczanie trudności w oddziaływaniach resocjalizacyjnych, wadliwe zarządzanie zakładem, trudne warunki pracy, doświadczanie trudności w zmianie postawy podopiecznych?
- W jakich wymiarach personel więzienny odczuwa najmniej nasilony stres, uwzględniając: brak adekwatnej gratyfikacji, poczucie osamotnienia w działaniach zawodowych, doświadczanie trudności w oddziaływaniach resocjalizacyjnych, wadliwe zarządzanie zakładem, trudne warunki pracy, doświadczanie trudności w zmianie postawy podopiecznych?

¹⁷ L. Wiczorek, op.cit., s. 224-234.

¹⁸ M. Kraczała, *Wypalenie zawodowe, jako efekt długotrwałego stresu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie”, 2013, 2, s. 79.

- Czy występują różnice w nasileniu stresu w poszczególnych wymiarach między: wychowawcami penitencjarnymi a funkcjonariuszami działu ochrony, osobami o różnym stażu pracy oraz pracownikami w różnym wieku?

Hipotezę roboczą sformułowano tylko do ostatniego pytania szczegółowego. Do pytań o charakterze diagnostycznym nie ma konieczności ich stawiania. Założono, że wychowawcy penitencjarni będą silnie odczuwać stres niż funkcjonariusze działu ochrony. Przypuszcza się również, że osoby z dłuższym stażem pracy oraz starsze będą odczuwać silniejszy stres od swoich młodszych kolegów. W literaturze wskazuje się bowiem, że im dłuższy staż pracy w Służbie Więziennej, tym gorszy jest stan psychofizyczny personelu więziennego. Przekłada się to na ich trudności adaptacyjne w zmieniającym się środowisku pracy oraz na większe problemy w radzeniu sobie ze stresem. Na duży stres obok pracowników z dłuższym stażem narażeni są także funkcjonariusze w służbie przygotowawczej¹⁹ oraz rozpoczynający karierę zawodową, o krótszym stażu pracy.

W badaniu uczestniczyło 70 osób z personelu więziennego z czterech jednostek penitencjarnych – z terenu województwa lubelskiego oraz podlaskiego. Były to zakłady karne typu półotwartego i zamkniętego. Po trzydzieści pięć osób pracowało na stanowisku wychowawcy penitencjarnego (grupa badawcza) oraz funkcjonariusza działu ochrony (grupa porównawcza). Średnia wieku w obu grupach wyniosła 35 lat, przy czym najmłodszy wychowawca miał 21 lat a najstarszy 45 lat, a wiek funkcjonariuszy działu ochrony zawierał się w przedziale od 24 do 46 lat. Staż pracy w grupie badawczej wahał się od 12 miesięcy do 22 lat ($M = 7,58$; $SD = 5,03$), a grupie porównawczej – od 13 miesięcy do 24 lat ($M = 8,01$; $SD = 5,26$). Większość badanej grupy stanowili mężczyźni – 80%. 84% badanych osób założyło rodziny, 11% stanowiły osoby samotne, a 5% przyznało, że jest po rozwodzie.

Badania przeprowadzono pod koniec 2019 r., wykorzystując szeroko stosowaną w pedagogice resocjalizacyjnej metodę sondażu diagnostycznego oraz technikę ankiety. Zastosowano narzędzie badawcze w postaci

¹⁹ E. Sygit-Kołąkowska, M. Weber-Rajek, J. Szrajda, K. Kraszkiewicz, *Health at work and coping with stress of prison officers*, „Journal of Education, Health and Sport”, 2017;7(3), s. 163., A. Basiński, B. Basińska, *Sytuacje traumatyczne w pracy funkcjonariusza Służby Więziennej*, [w:] *Służba żołnierzy i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych*, O. Truszczyński, L. Konopka, K. Sikora, A. Rakowski, L. Kosiorok (red.), t. 8, Departament Wychowania i Promocji Obronności MON, Polskie Towarzystwo Naukowe Kultury Fizycznej w Wojsku, Warszawa 2004, s. 139.

kwestionariusza stresu zawodowego nauczyciela skonstruowane przez Z.B. Gasia, na podstawie którego autor wielokrotnie oceniał u nauczycieli nasilenie stresorów sklasyfikowanych do 6 czynników. Kwestionariusz składa się z 28 pozycji, które wchodzi w skład 6 następujących skal: brak adekwatnej gratyfikacji za pracę (BG), osamotnienie w działaniach zawodowych (OS), wadliwe zarządzanie miejscem pracy (ZS), doświadczanie trudności dydaktycznych (TD), trudne warunki pracy (TWP) oraz doświadczanie trudności wychowawczych (TW). W badaniu wymienione wymiary zostały odniesione do pracy funkcjonariusza Służby Więziennej. Zwrócono uwagę na następujące wymiary stresu pracowników penitencjarnych: brak adekwatnej gratyfikacji, poczucie osamotnienia w działaniach zawodowych, doświadczanie trudności w oddziaływaniach resocjalizacyjnych, wadliwe zarządzanie zakładem, trudne warunki pracy, doświadczanie trudności w zmianie postawy podopiecznych oraz ogólne nasilenie stresu doświadczanego w pracy. Osoby badane szacują nasilenie doświadczanego przez nich stresu na pięciopunktowej skali. Wykorzystane narzędzie pozwala określić ogólne nasilenie stresu w pracy²⁰.

Wyniki badania własnego

W pierwszym kroku analizy statystycznej obliczono statystyki opisowe dla wszystkich badanych.

Tabela 1. Zestawienie statystyk opisowych dla zmiennej „stres” w grupie badanego personelu więziennego (n=70)

wymiary stresu	M	Sd	Skośność	Kurtoza
brak adekwatnej gratyfikacji za pracę zawodową	15,228 (3,05)	4,065	-0,371	0,306
osamotnienie w działaniach zawodowych	12,600 (2,52)	3,661	-0,029	0,735
wadliwe zarządzanie zakładem	14,042 (2,81)	4,143	0,432	0,055

²⁰ Z.B. Gaś, *Poczucie skuteczności profesjonalnej nauczycieli o różnym stażu w zawodzie*, „Przegląd psychologiczny” 2002, s. 55-57.

doświadczenie trudności w oddziaływaniach resocjalizacyjnych	21,314 (2,66)	6,042	0,181	-0,459
trudne warunki pracy	14,671 (2,93)	4,049	-0,284	0,537
doświadczanie trudności w zmianie postawy podopiecznych	13,142 (2,63)	4,037	-0,185	-0,822
ogólny poziom nasilenia stresu	91,000 (3,25)	22,376	-0,106	0,206

Objaśnienia: M – średnia, SD – odchylenie standardowe, wartości w nawiasach zamieszczone w kolumnie „M” stanowią iloraz wartości średniej i liczby itemów wchodzących w zakres czynnika.

Osoby badane oceniły na 5-stopniowej skali, na ile stresujące są dla nich poszczególne sytuacje związane z realizowaniem zadań zawodowych. Na podstawie wartości skośności i kurtozy wnioskujemy o rozkładzie wyników w stosunku do wartości uzyskanej średniej. Zaokrąglone wartości wyniku ogólnego oraz poszczególnych czynników wynosiły 3 pkt. Oznacza to, że w podobnym stopniu personel więzienny doświadcza stresu z powodu różnych czynników tkwiących zarówno w nieadekwatnym wynagrodzeniu w stosunku do trudu włożonego w pracę, osamotnienia, nieefektywnego zarządzania zakładem karnym/aresztem śledczym oraz trudności wynikających z realizowania działań resocjalizacyjnych i próby zmiany postaw osadzonych. W żadnym z wymiarów stresu wartości skośności i kurtozy nie osiągnęły wartości 1.

Na podstawie wartości uzyskanych średnich możemy określić stopień nasilenia doświadczanego stresu w miejscu pracy przez badanych funkcjonariuszy SW. Z uzyskanych danych wynika, że badani nie doświadczają zbyt nasilonego stresu wywołanego działaniem sześciu różnych czynników, które działają na nich w pracy zawodowej. Raczej w umiarkowanym stopniu odczuwają: brak adekwatnego wynagrodzenia w porównaniu z wymaganymi kwalifikacjami oraz trudnymi warunkami pracy, brak odpowiedniego wsparcia w realizacji zadań zawodowych, niezadowolenie z jakości pracy dyrektorów i kierowników, które może przekładać się na chaos organizacyjny w jednostkach penitencjarnych, poczucie bezsilności w drodze do realizacji celów resocjalizacyjnych na skutek ciągłych zmian w zarządzeniach, ograniczonych możliwości i braku chęci współpracy z osadzonymi oraz deficytów w zakresie własnych kompetencji, stres związany z niezbyt dobrymi warunkami panującymi w zakładach

karnych wynikającymi z niskich nakładów finansowych oraz niepraktycznych rozwiązań organizacyjnych utrudniających wykonywanie pracy w sposób efektywny, a także brak satysfakcji ze zmian obserwowanych w procesie resocjalizacji u osadzonych.

W celu ustalenia, czy występują różnice istotne statystycznie między średnimi wynikami uzyskanymi przez wychowawców penitencjarnych i funkcjonariuszy działu ochrony, przeprowadzono analizy statystyczne z zastosowaniem testu t-Studenta dla prób niezależnych.

Tabela 2. Porównanie średnich wartości uzyskanych przez wychowawców penitencjarnych (n=35) i funkcjonariuszy działu ochrony (n=35) w poszczególnych wymiarach stresu

wymiary stresu	grupa	M	Sd	t-Studenta	p
brak adekwatnej gratyfikacji za pracę zawodową	W	15,600 (3,12)	4,953	0,762	0,449
	F	14,857 (2,97)	2,952		
osamotnienie w działaniach zawodowych	W	13,600 (2,72)	3,964	2,360	0,021**
	F	11,600 (2,32)	3,069		
wadliwe zarządzanie zakładem	W	14,257 (2,85)	4,711	0,430	0,668
	F	13,828 (2,77)	3,543		
doświadczenie trudności w oddziaływaniach resocjalizacyjnych	W	22,171 (2,81)	6,336	1,190	0,238
	F	20,457 (2,56)	5,694		
trudne warunki pracy	W	15,000 (3,00)	5,046	0,676	0,501
	F	14,342 (2,87)	2,754		
doświadczanie trudności w zmianie postawy podopiecznych	W	13,885 (2,77)	4,085	1,555	0,125
	F	12,400 (2,48)	3,904		

ogólny poziom nasilenia stresu	W	94,514 (3,37)	26,133	1,322	0,191
	F	87,486 (3,12)	17,520		

Objaśnienia: W – wychowawcy penitencjarni, F – funkcjonariusze działu ochrony, t-Studenta – wartość testu dla prób niezależnych, p – poziom istotności statystycznej, ** – $p < 0,05$.

Między średnimi wynikami wychowawców penitencjarnych i funkcjonariuszy działu ochrony wystąpiły różnice istotne statystycznie w jednym z czynników wyzwających u nich stres w pracy ($p < 0,05$). Wychowawcy uzyskali zdecydowanie wyższą wartość średniej w skali osamotnienia w działaniach zawodowych ($M = 13,60$; $Sd = 3,96$) w porównaniu z funkcjonariuszami działu ochrony ($M = 11,60$; $Sd = 3,07$). Oznacza to, że wychowawcy penitencjarni silniej odczuwali brak wsparcia ze strony innych pracowników SW oraz podmiotów zewnętrznych, a nawet rodzin osadzonych. Wartości punktowe świadczą, że to negatywne przeżycie było ocenione przez wychowawców jako przeciętne, natomiast przez funkcjonariuszy działu ochrony jako raczej słabe.

Wychowawcy, tj. pracownicy bezpośrednio związani z resocjalizacją osadzonych przyznali, że mają większe trudności z poradzeniem sobie z brakiem zainteresowania osadzonych przygotowanymi przez nich zajęciami ($M = 2,54$; $Sd = 1,06$) oraz utrzymaniem dyscypliny wśród osadzonych ($M = 3,03$; $Sd = 1,22$) ($p < 0,01$) od kolegów z działu ochrony zajmujących inne stanowiska (odpowiednio: $M = 1,88$; $Sd = 0,83$ oraz $M = 2,49$; $Sd = 1,26$). Poza tym większy stres odczuwali w związku z niekorzystnym otoczeniem zakładu karnego ($M = 2,57$; $Sd = 1,17$) i brakiem czasu na udzielanie osadzonym pomocy w zaadaptowaniu się do warunków izolacyjnych ($M = 2,69$; $Sd = 1,44$) w porównaniu z pracującymi z nimi funkcjonariuszami działu ochrony, którzy uzyskali następujące wyniki w poszczególnych itemach: ($M = 2,03$; $Sd = 0,71$) i ($M = 2,11$; $Sd = 0,96$) ($p < 0,05$).

Przeprowadzono analizy statystyczne z wykorzystaniem testu t-Studenta dla prób niezależnych, wprowadzając zmienną „staż pracy”, dzieląc osoby badane na dwie grupy – osoby pracujące w Służbie Więziennej do 10 lat i osoby pracujące powyżej 10 lat.

Tabela 3. Porównanie średnich wartości uzyskanych przez pracowników penitencjarnych pracujących w Służbie Więziennej do 10 lat (n=42) i powyżej 10 lat (n=28) w poszczególnych wymiarach stresu

wymiary stresu	grupa	M	Sd	t-Studenta	p
brak adekwatnej gratyfikacji za pracę zawodową	do 10 lat	15,523 (3,10)	3,775	0,742	0,461
	powyżej 10 lat	14,785 (2,96)	4,499		
osamotnienie w działaniach zawodowych	do 10 lat	12,404 (2,48)	3,541	-0,544	0,588
	powyżej 10 lat	12,892 (2,56)	3,881		
wadliwe zarządzanie zakładem	do 10 lat	14,166 (2,83)	4,287	0,304	0,762
	powyżej 10 lat	13,857 (2,77)	3,988		
doświadczenie trudności w oddziaływaniach resocjalizacyjnych	do 10 lat	21,523 (2,69)	5,992	0,353	0,725
	powyżej 10 lat	21,000 (2,63)	6,212		
trudne warunki pracy	do 10 lat	14,952 (2,99)	3,662	0,708	0,481
	powyżej 10 lat	14,250 (2,85)	4,607		
doświadczenie trudności w zmianie postawy podopiecznych	do 10 lat	13,452 (2,69)	4,103	0,783	0,436
	powyżej 10 lat	12,678 (2,54)	3,963		
ogólny poziom stresu	do 10 lat	93,192 (3,33)	23,151	0,628	0,532
	powyżej 10 lat	89,704 (3,20)	22,058		

Między średnimi wynikami uzyskanymi przez pracowników penitencjarnych o różnym stażu pracy nie wystąpiły różnice istotne statystycznie w żadnym wymiarze stresu odczuwanego przez nich w pracy. Jedynie osoby pracujące poniżej 10 lat w Służbie Więziennej przyznały, że raczej słabo stresują się w związku z brakiem odpowiedniego wsparcia

ze stronnych innych osób i podmiotów podczas wykonywanych zadań służbowych. Poza tym niezależnie od stażu pracy wszyscy umiarkowanie ocenili stres wywołany przez różne czynniki działające na nich w pracy.

Sprawdzono również, czy wiek pracowników penitencjarnych nie odgrywa ważnej roli w ocenie czynników stresujących ich w pracy zawodowej.

Tabela 4. Porównanie średnich wartości uzyskanych przez pracowników penitencjarnych do 35 r.ż. (n=26) i powyżej 35 r.ż. (n=44) w poszczególnych wymiarach stresu

wymiary stresu	grupa	M	Sd	t-Studenta	p
brak adekwatnej gratyfikacji za pracę zawodową	do 35 r.ż.	15,192 (3,04)	4,108	-0,057	0,955
	powyżej 35 r.ż.	15,250 (3,05)	4,086		
osamotnienie w działaniach zawodowych	do 35 r.ż.	13,000 (2,60)	3,784	0,700	0,486
	powyżej 35 r.ż.	12,363 (2,47)	3,609		
wadliwe zarządzanie zakładem	do 35 r.ż.	14,461 (2,89)	4,216	0,647	0,520
	powyżej 35 r.ż.	13,795 (2,75)	4,129		
doświadczenie trudności w oddziaływaniach resocjalizacyjnych	do 35 r.ż.	21,769 (2,72)	5,968	0,482	0,632
	powyżej 35 r.ż.	21,045 (2,63)	6,137		
trudne warunki pracy	do 35 r.ż.	14,961 (2,99)	4,256	0,458	0,648
	powyżej 35 r.ż.	14,500 (2,90)	3,962		
doświadczenie trudności w zmianie postawy podopiecznych	do 35 r.ż.	13,807 (2,76)	3,878	1,060	0,293
	powyżej 35 r.ż.	12,750 (2,55)	4,120		
ogólny poziom stresu	do 35 r.ż.	92,023 (3,29)	21,921	0,466	0,642
	powyżej 35 r.ż.	89,464 (3,20)	23,253		

Między średnimi wynikami uzyskanymi przez pracowników penitencjarnych w różnym wieku nie wystąpiły różnice istotne statystycznie w żadnym z czynników stresujących ich w pracy zawodowej. Niemniej ustalono, że osoby po 35 r.ż. silniej doświadczają stresu związanego z nieadekwatnym wynagrodzeniem w stosunku do wysiłku ($M=3,08$; $Sd=1,20$) oraz zdecydowanie słabszego wynikającego z obowiązku dostosowania oddziaływań resocjalizacyjnych do zmian zachodzących w społeczeństwie ($M=2,58$; $Sd=1,42$) w porównaniu z osobami młodszymi, przed 35 r.ż., które uzyskały następujące wyniki w poszczególnych itemach: ($M=3,68$; $Sd=1,13$) oraz ($M=2,02$; $Sd=0,93$). Dla osób starszych nie był raczej ważny i stresujący czynnik związany z brakiem wsparcia w innych osobach podczas wykonywania zadań służbowych. Pozostałe czynniki, niezależnie od wieku, osoby uczestniczące w badaniu oceniły jako przeciętnie stresujące.

Zakończenie

Przeprowadzone badania pozwoliły uzyskać odpowiedź na sformułowany problem badawczy. Okazało się, że nie można wskazać czynników, które najsilniej i najslabiej stresują personel więzienny, gdyż uzyskane wyniki świadczą o umiarkowanym ich nasileniu. Osoby badane nie odczuwają zbyt silnego, destrukcyjnego stresu. W stopniu przeciętnym odczuwają stres związany z brakiem adekwatnego wynagrodzenia w porównaniu do wymaganych kwalifikacji oraz trudnych warunków pracy, brakiem adekwatnej gratyfikacji, doświadczaniem trudności w oddziaływaniach resocjalizacyjnych, wadliwym zarządzaniem zakładem, trudnymi warunkami pracy oraz doświadczaniem trudności w zmianie postawy podopiecznych.

Nie potwierdzono przyjętej hipotezy roboczej sformułowanej do pytań o różnice między porównywanymi grupami personelu więziennego, wyróżnionymi ze względu na stanowisko pracy, staż pracy i wiek. Z uzyskanych danych wynika, że wychowawcy penitencjarni doświadczają zdecydowanie silniejszego poczucia osamotnienia w zakresie realizacji zadań służbowych w porównaniu z pracownikami działu ochrony.

Staż pracy nie zróżnicował porównywanych grup pod względem doświadczanego stresu, lecz personel więzienny, który pełni służbę do 10 lat, nie odczuwa stresu związanego z brakiem wsparcia ze strony innych.

Badani, którzy ukończyli 35 r.ż., odczuwają silniejszy stres w zakresie nieadekwatnego wynagrodzenia w stosunku do włożonego wysiłku, jednak lepiej radzą sobie z obowiązkami wynikającymi z konieczności dostosowania się do zmian w społeczeństwie niż starsi koledzy. Dla osób badanych, które ukończyły 35 r.ż., bardziej stresujący okazał się brak wsparcia od innych podczas wykonywania obowiązków służbowych. Niemniej w zakresie żadnego z 6 czynników stresujących nie wystąpiły różnice istotne statystycznie.

Wyniki badań prowadzonych przez różnych badawczy świadczą o tym, że personel więzienny doświadcza wielu sytuacji stresujących podczas wykonywania zadań służbowych. Nadmiar obowiązków, brak wsparcia ze strony przełożonych oraz ryzyko wystąpienia ataku ze strony osadzonego wywołują reakcje stresowe wśród pracowników jednostek penitencjarnych²¹. Dodatkowo J. Pomiankiewicz wskazuje, że im więcej czynników ryzyka w miejscu pracy (pełnienia służby), tym większe ryzyko wystąpienia stresu i wypalenia zawodowego²². Badania przeprowadzone przez S. Jiang, E.G. Lambert, J. Liu, J. Zhang wskazują, że 65% funkcjonariuszy pracujących w zakładach karnych uważa swoją pracę za niebezpieczną, a 62%, że są narażeni na ryzyko zranienia czy napaści, co niewątpliwie wiąże się z występowaniem u nich stresu. Jak wskazują autorzy, przekłada się to na niski poziom satysfakcji z wykonywanej pracy. Wskazują również, że brak możliwości podejmowania decyzji czy wpływania na decyzje także wiąże się ze stresem i brakiem satysfakcji²³. W badaniach jakościowych przeprowadzonych przez M.M. Urlińską i M. Urlińską badani podkreślają, że są traktowani stereotypowo. Podkreślają również, jak bardzo stresujący bywa ich dzień pracy: „Gdyby ktoś zobaczył taki zwykły dzień pracy oddziałowego, mógłby się przekonać, ile trzeba mieć w głowie, co trzeba robić, żeby to wszystko przez cały dzień dopiąć. Ile musimy mieć w sobie uporu, doświadczenia i wiedzy przede wszystkim, stykając się z problemami ludzkimi na co dzień, musimy robić wszystko z wycuciem”. Badani podkreślali również, jak

²¹ S. Leka, A. Jain, *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, World Health Organisation 2010, s.100., B. Steiner, J. Wooldredge, *Individual and Environmental Sources of Work Stress Among Prison Officers*, „Criminal Justice and Behavior”, 2015, 5, s.818.

²² J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68, s. 56.

²³ S. Jiang, E.G. Lambert, J. Liu, J. Zhang, *An Exploratory Study of the Effects of Work Environment Variables on Job Satisfaction Among Chinese Prison Staff*, „International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology” 2017, s. 1.

ważne jest radzenie sobie w sytuacjach stresowych: „Niektórzy dla odstresowania pójdą na ryby, inni wspomagają się inaczej. Załatwiają sobie medykamenty, część kolegów była pod opieką lekarzy, psychiatrów. Są tacy, którzy radzą sobie sami, jednak nikt się nie przyznaje do tego, że ma problem i się leczy, po prostu nie mówi się o tym, to temat tabu. Przeżywają jednak wciąż stres, potrzebują pomocy, próbują wspomagać się na własną rękę, a to już jest chore”. Frustrację dodatkowo wzmacnia brak wpływu na wybór współpracowników, duża rotacja i związany z tym brak zaufania i możliwości poznania nowych funkcjonariuszy oraz nadmierna biurokracja²⁴. E. Sygit-Kołąkowska, M. Weber-Rajek, J. Szrajda, K. Kraszkiewicz wskazują, że funkcjonariusze, którzy nie radzą sobie ze stresem, mogą przyczyniać się do pojawienia się w zakładzie karnym sytuacji zagrażających bezpieczeństwu. Podkreślają oni również, że konstruktywne sposoby radzenia sobie ze stresem przekładają się na lepsze zdrowie oraz funkcjonowanie psychofizyczne. Dlatego podkreśla się znaczenie działań podejmowanych przez władze w zakresie udzielanego wsparcia w celu uzyskania wymiernych korzyści, zarówno dla samych pracowników, jak i osób zarządzających jednostkami penitencjarnymi²⁵.

Podsumowując, na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że personel więzienny uczestniczący w badaniu nie doświadcza destrukcyjnego, bardzo silnego stresu, aczkolwiek sytuacja zmienia się, gdy jednostkowo analizowane są wyniki diagnozy. Oznacza to, że wśród personelu znajdują się osoby, które bardzo dobrze radzą sobie w sytuacjach stresowych, lecz i takie, które nieodpowiednio reagują, zbyt silnie. Dlatego zaleca się, aby zarówno wychowawcy penitencjarni, jak i funkcjonariusze działu ochrony, niezależnie od stażu pracy i wieku brali udział w zajęciach, które nie tylko pozwolą poznać im czynniki stresogenne, lecz także, a może przede wszystkim, rozwiną u nich umiejętności konstruktywnego radzenia sobie ze stresem. Jest to o tyle ważne, że odczuwanie silnego stresu ściśle koreluje z wypaleniem zawodowym, które obniża jakość pracy oraz poziom satysfakcji z niej, a przejawia się wyczerpaniem emocjonalnym, depersonalizacją w stosunku do podopiecznych oraz osobistym zaangażowaniem w problemy doświadczane przez nich.

²⁴ M.M. Urlińska, M. Urlińska, *Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną*, „Pedagogika Christiana” 2015, 2/36, s. 129-136.

²⁵ E. Sygit-Kołąkowska, M. Weber-Rajek, J. Szrajda, K. Kraszkiewicz, *Health at work and coping with stress of prison officers*, „Journal of Education, Health and Sport” 2017;7(3), s. 163.

Bibliografia

- Basiński A., Basińska B., *Sytuacja traumatyczne w pracy funkcjonariusza Służby Więziennej*, [w:] *Służba żołnierzy i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych*, O. Truszczyński, L. Konopka, K. Sikora, A. Rakowski, L. Kosiorek (red.), t. 8, Departament Wychowania i Promocji Obronności MON, Polskie Towarzystwo Naukowe Kultury Fizycznej w Wojsku, Warszawa 2004, s. 135-142.
- Brockert S., *Pokonać stres*, Warszawa 2003.
- Dugiel G., Tustanowska B., Kęcka K., Jasińska M. *Przegląd teorii stresu*, „Acta Scientica Academiae Ostrovenensis” 2012, s. 47-70.
- Gaś Z.B., *Poczucie skuteczności profesjonalnej nauczycieli o różnym stażu w zawodzie*, „Przegląd Psychologiczny” 2002, s. 59-60.
- Gólcz M., *Stres w pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Warszawa 2015.
- Grygoruk A., *Pojęcie stresu w medycynie i psychologii*, „Psychiatria” 2008, 5, s. 11-115.
- Jiang S., Lambert E.G., Liu J., Zhang J., *An Exploratory Study of the Effects of Work Environment Variables on Job Satisfaction Among Chinese Prison Staf*, „International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology” 2017, s. 1.
- Kaczmarska A., Curyło-Sikora P., *Problematyka stresu-przegląd koncepcji*, „Hygea Public Health” 2016,15(4), s. 317-321.
- Kraczala M., *Wypalenie zawodowe, jako efekt długotrwałego stresu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, 2, s. 79.
- Leka S., Jain A., *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, World Health Organisation 2010, s. 9.
- Łodzińska J., *Stres zawodowy narastającym zjawiskiem w miejscu pracy*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2013, z. 13, s. 159-174.
- Pomiankiewicz J., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67-68, s. 50-51.
- Piotrowski A., *Stres i wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Difin, Warszawa 2010.
- Sygit-Kołąkowska E., Weber-Rajek M., Szrajda J., Kraszkiewicz K., *Health at work and coping with stress of prison officers*, „Journal of Education, Health and Sport” 2017;7(3), s. 153-165.
- Terelak J., *Psychologia stresu*, Warszawa 2001.
- Urlińska M.M., Urlińska M., *Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną*, „Pedagogika Christiana” 2015, 2/36, s. 125-141.

Wieczorek L. *Stres i wypalenie zawodowe w Służbie Więziennej*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka” 2017, nr 1 (20), s. 212-241.

Żołnierczyk-Zreda D., *Jak radzić sobie ze stresem zawodowym – trening oparty na uważności*, Warszawa 2015.

Źródła internetowe:

<https://sw.gov.pl/aktualnosc/Stres-funkcjonariuszy-Sluzby-Wieziennej> (dostęp: 26.01.2021).

<https://sw.gov.pl/aktualnosc/Stres-funkcjonariuszy-Sluzby-Wieziennej> (dostęp: 26.01.2021).