

Agnieszka Lewicka-Zelent
Katarzyna Korona

Klimat społeczny miejsca pracy a poczucie bezpieczeństwa w opinii funkcjonariuszy Służby Więziennej

The social climate of the workplace and the sense of security in the opinion of officers of the Prison Service

Artykuł ma na celu przedstawienie opinii funkcjonariuszy SW na temat klimatu społecznego panującego w miejscu pracy w kontekście ich poczucia bezpieczeństwa. Praca w warunkach służby w świetle aktualnych przepisów została uznana za szczególną, również uwzględniając bezpośredni kontakt z osadzonymi. Subiektywna ocena klimatu społecznego ma znaczenie nie tylko dla odczuwanego poziomu bezpieczeństwa, lecz także dla skuteczności prowadzonych oddziaływań resocjalizacyjnych.

Słowa kluczowe: poczucie bezpieczeństwa, klimat społeczny, zakład karny, praca, Służba Więzienna.

The article aims to provide the opinion of Prison Service officers on the social climate in the workplace in the context of their sense of security. Working in conditions of service under current regulations has been considered special, also taking into account direct contact with prisoners. Subjective assessment of the social climate is important not only for the perceived level of security, but also for the effectiveness of the rehabilitation interactions.

Key words: sense of security, social climate, prison, work, Prison Service.

Wprowadzenie

Zgodnie z treścią Ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej¹, realizuje ona „zadania w zakresie wykonywania tymczasowego aresztowania oraz kar pozbawienia wolności i środków przymusu skutkujących pozbawieniem wolności” (art. 2). Służba Więzienna jest formacją apolityczną, paramilitarną, umundurowaną, uzbrojoną, z odrębną hierarchiczną strukturą organizacyjną.

W rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 2 grudnia 2008 r. w sprawie wykazu chorób i schorzeń pozostających w związku ze służbą w SW², uwzględniając „szczególne właściwości lub warunki służby” (§ 1.1), które mogą także powodować ujawnienie czy pogorszenie stanu zdrowia, wskazano na 17 chorób. Wśród nich znalazły się m.in.: gruźlica i inne choroby zakaźne jako rezultat styczności z osobami zakażonymi i materiałem czy same niekorzystne warunki służby oraz psychozy reaktywne jako następstwo szczególnego napięcia psychicznego czy zdarzeń w czasie pełnienia służby. Pozostałe choroby wynikają z konkretnych obciążeń fizycznych.

Ustawodawca w 2010 r.³ ponownie wskazał wykaz chorób powstałych w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby, z tytułu których funkcjonariuszowi SW przysługuje jednorazowe odszkodowanie. Lista tych chorób została uzupełniona w 2015 r.⁴ o nadciśnienie tętnicze z powikłaniami wielonarządowymi, będące wynikiem długotrwałego napięcia psychicznego, zaburzenia rytmu dobowego, nadmiernego wysiłku fizycznego, sytuacji stresogennych i zwiększonej odpowiedzialności (§ 1). Jako szczególne właściwości, poza konkretnymi fizycznymi czynnikami, takimi jak: substancje chemiczne, obciążenia mięśni czy hałas, zwrócono uwagę na ostre lub przewlekłe urazy psychiczne spowodowane zdarzeniami zaistniałymi w czasie pełnienia służby, które mogą wywołać psychozy reaktywne odporne na leczenie. Wydarzenia nagłe i ekspozycje

¹ Dz.U. 2021 r., poz. 1064 (UoS.W).

² Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 grudnia 2008 r. w sprawie wykazu chorób i schorzeń pozostających w związku ze służbą w Służbie Więziennej (Dz.U. Nr 223, poz. 1473).

³ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 sierpnia 2010 r. w sprawie wykazu chorób, z tytułu których funkcjonariuszowi Służby Więziennej przysługuje jednorazowe odszkodowanie (Dz.U. 2010 Nr 147, poz. 989).

⁴ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 października 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu chorób, z tytułu których funkcjonariuszowi Służby Więziennej przysługuje jednorazowe odszkodowanie (Dz.U. 2015, poz. 1708).

na sytuacjach stresogennych powiązано z zaburzeniami nerwicowymi, natomiast udział w sytuacji ekstremalnej z trwałą zmianą osobowości⁵.

Uwzględniając ryzyko zawodowe pracy w SW⁶, funkcjonariusze monitorują stan zdrowia w postaci badań okresowych, umożliwiających ocenę stopnia zdolności do służby. W rozporządzeniu w sprawie zadań służby medycyny pracy wynikających ze specyfiki ryzyka zawodowego w jednostkach SW, uwzględniając warunki służby i pracy, wymienia się dwie kategorie narażenia na działanie czynników szkodliwych. W pierwszej grupie znalazły się czynniki skutkujące pojawieniem się symptomów stresu zawodowego, natomiast w skład drugiej grupy weszły „substancje drażniące, toksyczne, alergizujące, rakotwórcze, pyły oraz czynniki zakaźne” (§ 3 pkt. 3a i b). W celu minimalizowania ich wpływu podejmuje się działania profilaktyczne i naprawcze⁷.

Szczególne właściwości albo warunki pracy funkcjonariuszy SW zostały także wskazane jako możliwe przyczyny zwolnienia lekarskiego zaraz po wypadku związanym z pełnieniem służby (art. 60c pkt. 5 UoSW). Przesłanką taką może być również stwierdzenie zakażenia lub zachorowania na chorobę (przepisy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi).

Ze względu na szkodliwe warunki pracy pracownikom zatrudnionym w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności przysługuje dodatek do wynagrodzenia (do 50% wynagrodzenia zasadniczego). Mogą oni także korzystać z ochrony prawnej i zwrotu kosztów obrony (art. 30 UoSW).

W rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 15 grudnia 2010 r. w sprawie rodzajów i wykazu stanowisk, na których pracownicy SW wykonują obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami

⁵ Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 maja 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie wykazu chorób, z tytułu których funkcjonariuszowi Służby Więziennej przysługuje jednorazowe odszkodowanie (Dz.U. 2016, poz. 736).

⁶ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 31 lipca 2009 r. w sprawie zadań służby medycyny pracy wynikających ze specyfiki ryzyka zawodowego w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej (Dz.U. 2009 Nr 131, poz. 1081).

⁷ Ustawa z dnia 21 stycznia 2021 r. o zmianie ustawy o Służbie Więziennej, ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi oraz ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2021, poz. 180).

pozbawionymi wolności⁸, określono rodzaje oraz wykaz tych stanowisk, biorąc pod uwagę charakter wykonywanych prac oraz jednostki organizacyjne (art. 31 UoSW). Wskazano trzy grupy stanowisk, na których praca związana jest z bezpośrednim kontaktem (obowiązki i zakres wynikają z umowy o pracę): penitencjarne; nadzoru nad osobami pozbawionymi wolności; kierownicze, samodzielne lub administracyjne (§ 1.1). Wśród stanowisk penitencjarnych wymienia się: starszego psychologa, psychologa, starszego wychowawcę, wychowawcę, młodszego wychowawcę i kapelana. Katalog ten uzupełniono w 2013 r.⁹ z późn. zm. w 2020 r.¹⁰ o młodszego psychologa, starszego terapeutę, terapeutę i młodszego terapeutę. Funkcjonariusze działu ochrony nie zostali uwzględnieni w żadnej z kategorii. Ustawodawca przypisał im zadania związane z ochroną jednostki (§ 39 i § 40) (na stanowiskach uzbrojonych i nieuzbrojonych) poprzez czynności ochronne, profilaktyczne oraz działania ochronne (§ 3)¹¹. W praktyce penitencjarnej w bezpośrednim kontakcie z osadzonymi różne czynności wykonują także funkcjonariusze działu ochrony, dowódcy zmiany, pełniący służbę w oddziałach mieszkalnych oddziałowi, strażnicy, dozoru, dowódcy konwoju i konwojenci.

Elementem profilaktyki i minimalizowania negatywnych konsekwencji pracy w SW jest uczestnictwo funkcjonariuszy w obligatoryjnym szkoleniu zawodowym (art. 43p UoSW) czy szkoleniach specjalistycznych (art. 43zd UoSW). Mają one na celu rozwijanie oraz podtrzymywanie zdolności fizycznej i psychicznej do służby albo pracy w zakładach karnych i aresztach śledczych, jak i niezbędnych umiejętności interpersonalnych oraz zapobieganie chorobom i schorzeniom pozostającym w związku ze służbą albo pracą przez promocję zdrowia i kształtowanie właściwych zachowań (praworządnych, etycznych i sprawiedliwych).

⁸ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie rodzajów i wykazu stanowisk, na których pracownicy Służby Więziennej wykonują obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności, oraz trybu przyznawania dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu (Dz.U. 2010 Nr 245, poz. 1647).

⁹ Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 maja 2013 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie rodzajów i wykazu stanowisk, na których pracownicy Służby Więziennej wykonują obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności, oraz trybu przyznawania dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu (Dz.U. 2013, poz. 1111).

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 października 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów i wykazu stanowisk, na których pracownicy Służby Więziennej wykonują obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności, oraz trybu przyznawania dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu (Dz.U. 2020, poz. 1791).

¹¹ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 października 2016 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej (Dz.U. 2016, poz. 1804).

Zdrowie i bezpieczeństwo funkcjonariuszy w służbie stanowi odrębny rozdział w ustawie o SW (rozdział 13). Poza działalnością komisji lekarskiej, zagadnieniami przeprowadzania testu sprawności fizycznej i określania predyspozycji czy stanu zdrowia, zwrócono w nim uwagę na działalność jednostek służby medycyny pracy. Mają one za zadanie „ochronę zdrowia funkcjonariuszy przed wpływem niekorzystnych warunków związanych ze środowiskiem służby i sposobem jej pełnienia” oraz profilaktyczną opiekę zdrowotną (art. 112 UoSW). Ustawodawca przewidział możliwość przyznania jednorazowego odszkodowania w przypadku doznania uszczerbku na zdrowiu lub poniesienia szkody w mieniu, za wypadek związany z pełnieniem służby czy chorobę powstałą w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby (art. 118 UoSW). Nie przysługuje ono jednak, gdy funkcjonariusz dopuszcza się umyślnego czy rażąco niedbałego działania bądź zaniechania¹². W ustawie przewidziano możliwość przyznania płatnego, dodatkowego urlopu wypoczynkowego z tytułu „osiągnięcia przez funkcjonariusza stażu służby”, lecz także „pełnienia służby w warunkach szkodliwych dla zdrowia albo szczególnie uciążliwych” (art. 141 UoSW). Te trudne warunki pracy związane są z ochroną i opieką nad osadzonymi na oddziałach przeciwgruźliczych szpitali ogólnych czy w laboratorium realizującym analizy i badania dla tych oddziałów, „stwarzających poważne zagrożenie społeczne albo poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa zakładu karnego lub aresztu śledczego oraz dla funkcjonariuszy pełniących służbę w oddziałach terapeutycznych dla skazanych z niepsychotycznymi zaburzeniami psychicznymi lub upośledzonych umysłowo” (art. 141 UoSW). Podobnie jak ma to miejsce w innych służbach, w przypadku śmierci funkcjonariusza SW wynikającej z pełnionej służby dzieciom przysługuje renta rodzinna (art. 213 UoSW). Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 26 lipca 2010 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków i chorób pozostających w związku z pełnieniem służby w SW¹³ porządkuje wyżej wymienione kwestie, uzależniając podejmowane działania od stopnia udziału funkcjonariusza – jego działania czy zaniechania oraz precyzuje kwestię zgłaszania podejrzeń chorób powstałych w związku ze służbą.

¹² Ustawa z dnia 28 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. 2020, poz. 2112).

¹³ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 lipca 2010 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków i chorób pozostających w związku z pełnieniem służby w Służbie Więziennej (Dz.U. 2010 Nr 145, poz. 978).

Analiza przepisów prawnych dowodzi, że ustawodawca dostrzega potencjalne zagrożenia związane ze służbą i w przypadku stanowisk, które zostały wyszczególnione jako wiążące się z pracą w bezpośrednim kontakcie z osadzonymi i przewiduje konkretne rozwiązania prawne. Miejsce pracy ściśle związane jest z poczuciem bezpieczeństwa.

Klimat społeczny i poczucie bezpieczeństwa w pracy w instytucji totalnej

Według Ervinga Goffmana¹⁴ zakład karny stanowi przykład placówki spełniającej kryteria instytucji totalnej. Społeczność pensjonariuszy i pracowników dzieli wspólną przestrzeń. Skazani pozbawieni są prywatności, a każda ich czynność jest zaplanowana i wynika z określonego porządku dnia. Osadzeni oddzieleni są od społeczeństwa z zastosowaniem barier, np. kraty. Więzienie jest miejscem izolacji skazanych stwarzających zagrożenie dla ludzi, lecz to również miejsce pracy dla funkcjonariuszy SW – wychowawców, psychologów, pracowników działu ochrony czy administracji.

Pojęcie bezpieczeństwa definiowane jest jako stan, w którym ryzyko oraz skutki są minimalizowane bądź likwidowane, a jednostka nie odczuwa poczucia zagrożenia wynikającego z konieczności dostosowania do obowiązujących norm prawnych lub sam zbiór norm prawnych stworzonych do ochrony interesów jednostki czy grupy społecznej¹⁵. Pojęcie bezpieczeństwa osobistego poszczególnych osób (pracownicy penitencjarni, funkcjonariusze i więźniowie) wchodzi w zakres bezpieczeństwa społecznego¹⁶ instytucji, jaką jest zakład karny. Wychodząc poza obiektywne czynniki, ważne jest uchwycenie subiektywnie odczuwanego przez funkcjonariuszy poczucia zagrożenia (niekoniecznie wynikającego z rzeczywistych przesłanek) i dokonanie oceny posiadanych zasobów, które w krytycznym momencie umożliwią im podjęcie konstruktywnych

¹⁴ E. Goffman, *Instytucje totalne. O pacjentach szpitali psychiatrycznych i mieszkańcach innych instytucji totalnych*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2011.

¹⁵ L. Hofreiter, *Wstęp do studiów bezpieczeństwa*, Wydawnictwo AFM, Kraków 2012, s. 50.

¹⁶ A. Lewicka-Zelent, Poczucie bezpieczeństwa osób pozbawionych wolności w kontekście bezpieczeństwa społecznego i psychologicznego. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin- Sectio J*, (2019), vol. XXXII, s. 263-264.

działań¹⁷. To poczucie bezpieczeństwa powiązane jest z klimatem społecznym zakładu karnego czy aresztu śledczego, definiowanym jako zbiór subiektywnie postrzeganych przez pracowników i osadzonych charakterystycznych cech, sytuacji, zdarzeń, będących względnie trwałymi skutkami ich funkcjonowania w ramach przyjętego systemu organizacyjnego i pedagogicznego, kształtujący motywacje i zachowania jednostek i grup społecznych tej instytucji¹⁸. W obrębie klimatu społecznego wyróżnia się kilka nowych wymiarów: stosunki interpersonalne wewnątrz instytucji, nastawienie kadry względem zaspokojenia potrzeb i aspiracji podopiecznych i porządek organizacyjny instytucji, które umożliwiają dokonanie diagnozy klimatu społecznego instytucji jako czynnika warunkującego efektywność oddziaływań resocjalizacyjnych¹⁹.

Podstawy metodologii badań własnych

Celem badania własnego było ustalenie opinii funkcjonariuszy SW na temat klimatu społecznego panującego w miejscu pracy w kontekście ich poczucia bezpieczeństwa.

Aby możliwe było osiągnięcie założonego celu, sformułowano następujące pytania szczegółowe:

1. Jak funkcjonariusze SW oceniają klimat społeczny jednostek penitencjarnych, w których są zatrudnieni i poszczególne jego wymiary?
2. Jakie są predyktory klimatu społecznego ocenianego przez uczestników badania?
3. Czy występuje zależność między klimatem społecznym ZK a poczuciem bezpieczeństwa badanych funkcjonariuszy SW, a jeśli tak, to jaka?
4. Jak bardzo badani funkcjonariusze SW czują się bezpiecznie w miejscu pracy?

Do pytania nr 2 i 3 sformułowano hipotezy robocze. Założono, że wykształcenie i zajmowane stanowisko będą predyktorami klimatu społecznego w opinii funkcjonariuszy SW.

¹⁷ R. Klamut, *Dwuczynnikowy model doświadczenia bezpieczeństwa – założenia teoretyczne i empiryczna weryfikacja: Kwestionariusz Doświadczenia Bezpieczeństwa (KDB)*. „Polskie Forum Psychologiczne” 2019, 24 (3), s. 310.

¹⁸ L. Pytka, *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2005, s. 164.

¹⁹ *Ibidem*, s. 163-165.

Przyjmuje się, że między pozytywnym klimatem społecznym ZK a poczuciem bezpieczeństwa funkcjonariuszy SW istnieje zależność pozytywna.

Przyjęto, że powodzenie działań resocjalizacyjnych uzależnione jest od kompetencji i warunków pracy funkcjonariuszy. Personel systematycznie podnosi kwalifikacje, zdobywa kolejne doświadczenia zawodowe, czego potwierdzeniem są uzyskiwane przez nich stopnie awansu²⁰. Zajmowane stanowisko i jego specyfika mogą wiązać się z większą dyrektywnością w relacjach z innymi ludźmi²¹, co ma istotne znaczenie dla klimatu panującego w ZK czy AŚ. Wysokie umiejętności i specjalistyczne przygotowanie funkcjonariuszy są postrzegane jako istotne także w Wielkiej Brytanii²².

W opracowaniach dotyczących systemów resocjalizacji penitencjarnej na świecie klimat społeczny ZK najczęściej sprowadzany jest do dwóch kategorii: pozytywnego lub negatywnego. Od kilku lat preferowany jest pozytywny klimat właściwy dla więzienia terapeutycznego. Z doświadczenia funkcjonariuszy brytyjskich wynika, że czują się bezpieczni mimo codziennych wyzwań, jakie podejmują²³. Mają obawy związane z warunkami pracy, jednak pomagają im one utrzymać konieczny dystans i granice. Poczucie bezpieczeństwa utożsamiają z zapewnieniem bezpiecznego środowiska – dla skazanych i dla personelu. W brytyjskich więzieniach o pozytywnym klimacie społecznym, lecz także moralnym, które są dobrze zorganizowane, humanitarnie traktuje się więźniów, umożliwia się im rozwój²⁴. Podobne wnioski odnośnie do klimatu społecznego instytucji resocjalizacyjnych dla nieletnich prezentuje Anetta Jaworska²⁵. Poza tym w badaniach prowadzonych w australijskich więzieniach skazani czuli się bardziej bezpieczni niż personel²⁶. W modelu więzienia terapeutycznego ujawniono pozytywną korelację między klimatem społecznym a wyższym poziomem motywacji i niższym poziomem stresu. Negatywny klimat

²⁰ A. Jaworska, *Leksykon resocjalizacji*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012, s. 281-285.

²¹ R. Poklek, *Zarys psychologii penitencjarnej. Pomiędzy teorią a praktyką*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2018, s. 151.

²² H. Arnold, *The prison officer (chapter 15)*, [w:] Y. Jewkes (edit.) *Handbook on Prisons*, 2016, s. 266-268. Pozyskano z <https://books.google.com>

²³ Ibidem, s. 269-271.

²⁴ K.M. Auty, A. Liebling, *Exploring the Relationship between Prison Social Climate and Reoffending*, “Justice Quarterly” 2020, 37(2), 358-381.

²⁵ A. Jaworska, op. cit.

²⁶ A. Day, S. Casey, J. Vess, G. Huisy, *Assessing the social climate of Australian prisons*, “Trends & issues in crime and criminal Justice” 2011, 427, 1-6.

społeczny instytucji stanowi także czynnik wyzwalający akty agresji²⁷. Badania amerykańskie dowodzą, iż pozytywny klimat społeczny sprzyja efektywności oddziaływań resocjalizacyjnych. W więzieniach brytyjskich ważny element pozytywnego klimatu stanowiły relacje między skazanymi a funkcjonariuszami SW. W zakładzie karnym panował porządek i kontrola przy minimalnym użyciu siły, co stanowi wskaźnik poczucia bezpieczeństwa, a wskaźnik recydywy spadł o połowę – z 47% do ok. 20%.

W badaniu własnym wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Zastosowano dwa narzędzia badawcze:

- Kwestionariusz poczucia bezpieczeństwa Zenona Uchnasta (1990), który opiera się na skali Masłowa i składa się z 30 itemów. Umożliwia obliczenie wyniku ogólnego oraz dokonanie analiz w trzech wymiarach: poczucia bliskości, poczucia stabilności i poczucia zaufania do siebie. Poczucie bezpieczeństwa omawiane jest jako dyspozycyjna właściwość osoby. Narzędzie osiągnęło wysoką stałość w czasie oraz stabilność wewnętrzną wyników²⁸.
- Skalę klimatu społecznego instytucji korekcyjnej Rudolfa Moosa w adaptacji Lesława Pytki, która składa się z 90 stwierdzeń odnoszących się do różnych problemów życia społecznego w zakładzie. Itemy zostały przyporządkowane do dziewięciu podskal, obejmujących trzy wymiary: stosunki interpersonalne, orientacja kadry i system organizacyjny. Wyszczególnione podskale to: zaangażowanie, podtrzymywanie emocjonalne, swoboda ekspresji, autonomia, orientacja praktyczna, orientacja na problemy osobiste podopiecznych, porządek i organizacja instytucjonalna, jasność organizacyjna oraz kontrola²⁹.

Badanie przeprowadzono w 2020 r. w sześciu zakładach karnych podległych dwóm z 15 wylosowanych Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej.

²⁷ R. Harding, *Rehabilitation and prison social climate: Do 'What Works' rehabilitation programs work better in prisons that have a positive social climate?* "Australian & New Zealand journal of criminology" 2014, 47 (2), 163-175.

²⁸ R. Klamut, op. cit., s. 311.

²⁹ L. Pytka, op. cit., s. 409.

Charakterystyka badanych osób

W badaniu uczestniczyło 248 funkcjonariuszy SW, z czego 202 (82%) stanowili mężczyźni. W badanej grupie było 46 kobiet (18,5%). Średnia wieku uczestników badania wyniosła 30 lat i 7 miesięcy. Większość z nich miała od 25 lat do 45 lat i mieszkała w mieście (67%). Pozostałe osoby miały powyżej 45 lat i były mieszkańcami wsi. Mniej niż połowa badanych osób ukończyła studia magisterskie (43%). Poza tym 19% z nich zakończyło swoją edukację na poziomie zawodowych studiów wyższych, a 39% szkoły średniej.

Wśród badanych dominowali funkcjonariusze działu ochrony (72%), co oznacza, że wychowawcy penitencjarni stanowili blisko 1/3 ogółu (28%). Średni staż pracy wyniósł 8 lat i 10 miesięcy. Rozkład stażu pracy jest delikatnie prawostronnie asymetryczny. Charakterystyczna jest dla niego dwumodalność, co oznacza, że wyodrębniły się dwie grupy pracowników penitencjarnych. W jednej grupie znalazły się osoby o krótszym stażu pracy (ok. 3-4 lata pracy), a w drugiej – osoby pracujące (ok. 13-14 lat).

Ocena klimatu społecznego ZK przez funkcjonariuszy SW

W tabeli pierwszej zamieszczono wyniki uzyskane na podstawie Skali klimatu społecznego przez funkcjonariuszy SW, a wśród nich wartości: minimalne, maksymalne, średniej, odchylenia standardowego, skośności i kurtozy.

Tabela 1. Statystyki opisowe dla poszczególnych podskal Skali klimatu społecznego w grupie funkcjonariuszy SW (N=248)

Zmienne	Min.	Max.	M	Sd	Skośność	Kurtoza
Zaangażowanie	0,00	10,00	4,66	2,19	0,01	-0,51
Podtrzymanie emocjonalne	0,00	10,00	4,12	2,68	0,23	-0,89
Swoboda ekspresji	0,00	10,00	4,07	1,85	0,09	-0,29
Autonomia	0,00	10,00	4,27	2,00	-0,11	-0,62
Orientacja praktyczna	0,00	10,00	3,87	2,34	0,30	-0,56
Orientacja na problemy osobiste podopiecznych	0,00	10,00	4,31	2,14	0,08	-0,57

Zmienne	Min.	Max.	M	Sd	Skośność	Kurtoza
Porządek i organizacja instytucjonalna	0,00	10,00	4,39	2,29	0,33	-0,40
Jasność organizacyjna	0,00	10,00	4,48	1,99	0,32	0,92
Kontrola	0,00	10,00	5,64	2,64	0,69	0,98

Źródło: opracowanie własne.

Analizując uzyskane wyniki badania, uwagę zwraca, że w każdej podskali Skali klimatu społecznego u funkcjonariuszy SW minimalna wartość wyniosła zero a maksymalna 10. W siedmiu z dziewięciu podskal (jasność organizacyjna, porządek i organizacja instytucjonalna, autonomia, orientacja na problemy osobiste, podtrzymanie emocjonalne, swoboda ekspresji i orientacja praktyczna) średnia w zaokrągleniu wynosi cztery. W podskali zaangażowania funkcjonariuszy w wykonywanie zadań służbowych badani uzyskali średni wynik $M=4,66$ i $M=5,64$ w podskali kontroli świadczącej o ich skłonności do pełnienia funkcji kontrolno-opiekuńczej w stosunku do podopiecznych. Większość wartości odchylenia standardowego była zbliżona do wartości dwa, aczkolwiek w skali podtrzymania emocjonalnego i kontroli wyniosła trzy. Skośność przyjęła wartości najbliższe zeru w przypadku podskal: zaangażowania, orientacji na problemy osobiste podopiecznych, swobody ekspresji i autonomii. Skośność jest mniejsza od zera w podskali autonomii, co oznacza, że jest więcej wyników wysokich niż niskich. W podskalach kontroli i jasności organizacyjnej kurtoza przekroczyła wartość zero, czyli wyniki są bardziej skoncentrowane wokół wartości średniej w porównaniu do innych podskal.

Dla porównania wychowawcy i nauczyciele instytucji wychowawczo-korekcyjnych osiągnęli dość wysokie wyniki w zakresie podskal SKS: orientacji praktycznej ($M=9$), orientacji na problemy osobiste ($M=8$), autonomia i podtrzymywanie ($M=7$), ekspresja i kontrola wychowawcza ($M=6$). W pozostałych podskalach średnia wyniosła 5. Wychowankowie zakładu poprawczego uzyskali najwyższy wynik w zakresie orientacji ($M=6$), a najniższy w autonomii ($M=2,8$), przy czym średni wynik oscylował w granicach $4,5^{30}$. Porównując wyniki uzyskane w badaniu własnym, funkcjonariusze SW gorzej ocenili miejsce pracy niż wychowawcy

³⁰ L. Pytka, *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2005, s. 171.

pracujący w zakładach poprawczych. Sytuacja taka wskazywać może na dominację rygorów i wewnętrznych przepisów, które są na tyle ważne, że pracownicy w jednostkach penitencjarnych mniej uwagi przywiązują do rozwijania relacji interpersonalnych, co blokuje u skazanych autonomię i swobodę ekspresji. Warto jednak zauważyć, że porównano wyniki badań z różnych okresów (badania L. Pytki – rok 1980) oraz placówek innego typu (dla nieletnich i przestępców), co uzasadnione jest brakiem badań nad klimatem społecznym panującym w polskich więzieniach.

Klimat społeczny ma trzy wymiary. Na wymiar „stosunki personalne” składają się podskale: zaangażowanie, podtrzymanie emocjonalne i swoboda ekspresji, a na wymiar „orientacje kadry” – kolejne trzy podskale: autonomia, orientacja praktyczna i orientacja na problemy osobiste podopiecznych. Natomiast w zakres wymiaru „system organizacyjny” wchodzi podskale: porządek i organizacja instytucjonalna, jasność organizacyjna i kontrola. Wyniki uzyskane w tych trzech wymiarach i wynik ogólny zamieszczono w tabeli 2.

Tabela 2. Statystyki opisowe dla poszczególnych wymiarów klimatu społecznego uzyskane w grupie funkcjonariuszy SW (N=248)

Wymiary klimatu społecznego	Min.	Max.	M	Sd	Skośność	Kurtoza
stosunki personalne	0,00	28,00	12,84	5,57	0,09	-0,49
orientacje kadry	0,00	26,00	12,45	5,50	0,07	-0,56
system organizacyjny	0,00	39,00	14,51	5,18	0,45	0,97
klimat społeczny ogółem	0,00	75,00	39,80	14,31	-0,03	-0,17

Źródło: opracowanie własne.

Badani mogli uzyskać 90 pkt. w Skali klimatu społecznego, natomiast co najmniej jedna osoba otrzymała 75 pkt. Najwyższy maksymalny wynik dotyczy wymiaru „system organizacyjny” i wynosi 39. Również w tym wymiarze wartość średniej jest najwyższa ($M=14,51$). W wymiarze stosunków personalnych średnia równa jest $M=12,84$, a w wymiarze orientacji kadry $M=12,45$. Skośność zbliżona jest do zera, co świadczy o tym, że rozkład jest normalny w wymiarze stosunków personalnych, orientacji kadry i wyniku ogólnym. Wartość kurtozy oznacza, że uzyskano wiele skrajnych wyników (rozkład platykurtyczny). W wymiarze systemu organizacyjnego wyniki są bardziej skoncentrowane wokół średniej. Rozkład jest leptokurtyczny,

prawoskośny. Zakłada się, że im wyższe wyniki uzyskują badani w dwóch pierwszych wymiarach, a niższe w trzecim z nich, tym bardziej sprzyjający jest klimat zakładów karnych. Oznacza to, że z punktu widzenia uczestników badania klimat w ich miejscu pracy nie jest zbyt pozytywny.

Wyniki te pozostają w sprzeczności z tymi uzyskanymi w badaniu autorstwa Sławomira Sobczaka w warunkach zakładów poprawczych i młodzieżowych ośrodków wychowawczych³¹. W opinii wychowawców i wychowanków klimat instytucji ma charakter terapeutyczno-opiekuńczy i sprzyja efektywności procesu resocjalizacji. W badaniach Andrzeja Węglińskiego³² internatowych grup wychowawczych klimat społeczny określono jako posiadający cechy opiekuńczo-wychowawcze. Na podstawie porównań klimatu społecznego młodzieżowych ośrodków adaptacji społecznej i zakładów poprawczych (typu otwartego i dla dziewcząt), dokonanych przez Grzegorza Zalewskiego³³, potwierdzono, że mają one „istotnie korzystniejszy” klimat niż bardziej restrykcyjne zakłady poprawcze typu zamkniętego i o wzmożonym nadzorze. Na niekorzystne wyniki – klimat kontrolująco-restrykcyjny zakładów poprawczych – wskazywała także Aneta Skuza³⁴, podobnie jak w odniesieniu do młodzieżowych ośrodków wychowawczych Magdalena Staniszek³⁵ i Hubert Kupiec³⁶. Tym samym Anna Karłyk-Ćwik³⁷ wykazała wewnętrzną sprzeczność i zróżnicowanie analiz dotyczących klimatu społecznego placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich, akcentując unikatowy charakter każdej z nich utrudniającej dokonywanie porównań. Badania wychowanków oraz wychowawców młodzieżowych ośrodków wychowawczych jej autorstwa doprowadziły do wniosku, że klimat „ma charakter zbliżony do opiekuńczo-wychowawczego”³⁸. Mimo przedstawionych różnic, klimat społeczny

³¹ S. Sobczak, *Klimat społeczny instytucji resocjalizujących*, „Pedagogika Społeczna” 2007, 3, s. 133-152. Za: B. Skowroński, *Krótką skalą klimatu społecznego zespołu kuratorskiego – opis konstrukcji i własności psychometryczne*, „Resocjalizacja Polska” 2013, 5, s. 185.

³² A. Węgliński, *Mikrosystemy wychowawcze w resocjalizacji nieletnich. Analiza pedagogiczna*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2000.

³³ G. Zalewski, *Klimat społeczny instytucji resocjalizacyjnych a poziom psychotyzmu u wychowanków*, Wydawnictwo Leda, Białystok 2004. Za: A. Karłyk-Ćwik, *Klimat społeczny Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych – diagnoza i perspektywy rozwoju*, „Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej” 2017, 28, s. 197.

³⁴ A. Skuza, *Klimat społeczny polskiego zakładu poprawczego: (pedagogiczna analiza czynników kreujących)*, „Resocjalizacja Polska” 2012, 3, 361-382.

³⁵ Za: A. Karłyk-Ćwik, op. cit., s. 197.

³⁶ H. Kupiec, *Rozwijanie kompetencji społecznych nieletnich a klimat wychowawczy placówki resocjalizacyjnej*, „Resocjalizacja Polska” 2012, 3, s. 395.

³⁷ Za: A. Karłyk-Ćwik, op. cit., s. 197.

³⁸ Ibidem, s. 202.

instytucji zajmujących się resocjalizacją nieletnich, nawet zamkniętych, można było określić jako „pożądany”. Wyniki uzyskane w badaniach funkcjonariuszy SW wskazują na raczej negatywne tendencje w zakresie oceny klimatu społecznego panującego w ich miejscu pracy.

W efekcie analizy skupień uzyskano podział próby na cztery klastry. Pierwsze dwie składowe wyrażają około 58% pierwotnej informacji. Aby się przekonać, jaki podział uzyskano na podstawie analizy skupień, obliczono wartości średnie w każdej podskali SKS w każdym klastrze.

Tabela 3. Wartości średnich uzyskane w poszczególnych klastrach w podskalach SKS

Skale SKS/klastry	1	2	3	4
zaangażowanie	4.49	6.00	7.23	4.38
podtrzymanie emocjonalne	5.28	5.44	8.09	4.12
swoboda ekspresji	3.00	5.58	4.96	4.15
autonomia	5.57	6.47	6.11	3.92
orientacja praktyczna	5.99	5.06	7.66	4.40
orientacja na problemy osobiste podopiecznych	6.03	5.83	7.50	5.08
porządek i organizacja instytucjonalna	6.13	5.03	7.54	3.90
jasność organizacyjna	5.74	5.30	6.12	3.33
kontrola	6.86	5.20	7.07	4.92

Źródło: opracowanie własne.

Analizując średnie poszczególnych grup, możemy zauważyć, że gradacja klimatu społecznego wyrażonego wszystkimi wymiarami jest następująca:

- grupa 3 charakteryzuje się najwyższymi ocenami;
- grupa 2 uzyskała nieco niższe wyniki od grupy 3 (poza swobodą ekspresji i autonomią);
- grupa 1 ma niższe oceny niż grupa 3, ale wyższe niż grupa 2 w pewnych wymiarach;
- grupa 4 charakteryzuje się najniższymi wartościami poza swobodą ekspresji.

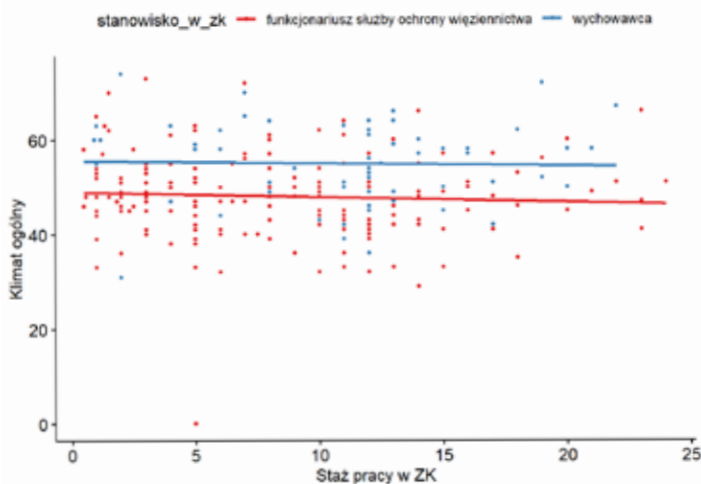
Uzyskany wynik świadczy o tym, że badani funkcjonariusze różnorodnie oceniali klimat społeczny w miejscu pracy, ponieważ można wyróżnić cztery ich grupy w zależności od spostrzegania przez nich wszystkiego, co się w nich dzieje.

Predyktory klimatu społecznego ocenianego przez funkcjonariuszy SW

W kolejnych krokach analizy statystycznej zaprezentowano model opisujący wpływ poszczególnych zmiennych z metryczki na klimat społeczny. Ponieważ potencjalnymi predyktorami są zarówno zmienne typu ilościowego, jak i jakościowego, wykorzystano analizę kowariancji, czyli regresję uwzględniającą czynniki jakościowe.

Sprawdzono jak bardzo stanowisko pracy (funkcjonariusz ochrony, wychowawca penitencjarny) oraz staż pracy w jednostce penitencjarnej mogą stanowić predyktory oceny klimatu społecznego w grupie badanych osób. Zajmowane stanowisko, a może bardziej związana z nim specyfika, może sprzyjać większej represyjności postępowania ze skazanymi. Staż pracy i wykonywanie pracy w stresogennych warunkach służby mogą sprzyjać wystąpieniu syndromu wypalenia zawodowego.

Wykres 1. Klimat społeczny a staż i stanowisko pracy badanych osób



Źródło: opracowanie własne.

Na wykresie przedstawiono zależność pomiędzy oceną klimatu społecznego w zakładzie karnym a stażem pracy badanych osób w podziale na grupy generowane przez zmienną stanowisko pracy w ZK. Można zauważyć, że staż pracy nie ma wpływu na ocenę klimatu w ZK dokonaną przez uczestników badania. Ponadto funkcjonariusze działu ochrony gorzej ocenili klimat społeczny instytucji, w jakiej pracują, niż wychowawcy penitencjarni. Niemniej z uwagi na to, że obie regresje są niemal równoległe to efekt interakcji stanowiska i stażu pracy jest raczej nieistotny.

Tabela 4. Model regresji: zmienna zależna – klimat społeczny ZK

Zmienna: klimat społeczny	
wiek	-0.003
płeć: kobieta	0.192
miejsce zamieszkania: miasto	0.202
wykształcenie wyższe zawodowe	-1.241
wykształcenie wyższe magisterskie	0.702
stanowisko pracy: wychowawca	5.548*
staż pracy w ZK	-0.124
stanowisko pracy: wychowawca/staż pracy	0.083
stała	49.185***
Obserwacje	246
R ²	0.116
skorygowane R ²	0.086
błąd standardowy oszacowania	9.004 (df = 8; 248)
wartość F	3.873*** (df = 8; 248)
poziom istotności statystycznej	p < 0.05

Źródło: opracowanie własne.

W celu upewnienia się, czy faktycznie cechy osób badanych nie warunkują oceny klimatu społecznego ZK, przeprowadzono dalsze analizy statystyczne. Spośród badanych efektów takie cechy jak płeć, wykształcenie i stanowisko istotnie różnicują klimat ogólny. Wielkości efektów można odczytać z podsumowania parametrów modelu.

Tabela 5. Korelacja między klimatem społecznym a poczuciem bezpieczeństwa badanych funkcjonariuszy SW

Klimat społeczny/poczucie bezpieczeństwa		Bliskość	Stabilność	Zaufanie	Poczucie bezpieczeństwa
Zaangażowanie	Korelacje Pearsona	-0,027	0,032	-0,009	-0,001
	p	0,676	0,619	0,891	0,990
Podtrzymanie emocjonalne	Korelacje Pearsona	0,135*	0,310**	0,206**	0,260**
	p	0,034	0,000	0,001	0,000
Swoboda ekspresji	Korelacje Pearsona	-0,011	-0,100	-0,199**	-0,129*
	p	0,858	0,118	0,002	0,042
Autonomia	Korelacje Pearsona	0,189**	0,227**	0,296**	0,285**
	p	0,003	0,000	0,000	0,000
Orientacja praktyczna	Korelacje Pearsona	0,131*	0,158*	0,157*	0,177**
	p	0,040	0,013	0,014	0,005
Orientacja na problemy osobiste podopiecznych	Korelacje Pearsona	0,101	0,219**	0,244**	0,228**
	p	0,114	0,001	0,000	0,000
Porządek i organizacja instytucjonalna	Korelacje Pearsona	0,161*	0,243**	0,253**	0,263**
	p	0,011	0,000	0,000	0,000
Jasność organizacyjna	Korelacje Pearsona	0,028	0,232**	0,257**	0,213**
	p	0,656	0,000	0,000	0,001
Kontrola	Korelacje Pearsona	0,320**	0,273**	0,415**	0,402**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Klimat społeczny	Korelacje Pearsona	0,194**	0,306**	0,306**	0,323**
	p	0,002	0,000	0,000	0,000

Źródło: opracowanie własne.

Zaproponowany model okazał się dobrze dopasowany do danych $F(8,248) = 3,873$; $p < 0,05$. Płeć, wykształcenie i stanowisko pracy badanych osób wyjaśniają 12% wariacji zmiennej „klimat społeczny”. Kobiety, osoby z wykształceniem wyższym magisterskim i wychowawcy penitencjarni wyżej oceniają klimat w porównaniu do mężczyzn, osób

z wykształceniem średnim i wyższym zawodowym oraz funkcjonariuszy działu ochrony.

Kobiety prezentują postawę prospołeczną, a w relacjach ze skazanymi traktują ich bardziej podmiotowo, co często sprawia, że chętniej wykonują ich polecenia³⁹. Uzyskane wyniki mogą częściowo uzasadniać wyłoniony w badaniach typ zakładu karnego, gdyż kobiety stanowiły jedynie 18% badanych.

Im wyższe wartości w skali podtrzymania emocjonalnego związanego z działaniami budującymi motywację wewnętrzną podopiecznych i wsparciem emocjonalnym udzielanym przez funkcjonariuszy w skali autonomii dotyczącej dużej samodzielności podopiecznych, w skali orientacji praktycznej (rozwiązywanie problemów podopiecznych), w skali orientacji na problemy osobiste podopiecznych związanej z wglądem w siebie, umiejętnością pokonywania trudności przez osadzonych oraz w skali porządku i organizacji instytucjonalnej (przestrzeganie ładu i porządku, wewnętrznych przepisów ZK) i jasności organizacyjnej (znajomość i zrozumienie przez więźniów i pracowników formalnych wymagań ZK), a także w skali kontroli (skłonność funkcjonariuszy do pełnienia funkcji kontrolno-opiekuńczej), tym wyższe wartości w zakresie poczucia bezpieczeństwa badanych funkcjonariuszy SW ($p < 0,05$). Poza tym im wyżej oceniany zakres swobody podopiecznych w wyrażaniu uczuć i emocji, w tym wrogości w stosunkach interpersonalnych, tym niżej oceniane przez badanych poczucie bezpieczeństwa ($p < 0,01$).

Odpowiedzi udzielone przez funkcjonariuszy SW wskazywać mogą, że odczuwany przez nich poziom poczucia bezpieczeństwa zmniejszył się wraz ze zwiększaniem zakresu wolności podopiecznych i bezpośredniości w relacjach wewnątrzgrupowych, jak i w stosunku do personelu. Profesjonalne działania podejmowane przez pracowników penitencjarnych zbliżające klimat społeczny instytucji do pożądanego opiekuńczo-wychowawczego czy terapeutyczno-wychowawczego zwiększały odczuwany przez pracowników poziom bezpieczeństwa.

³⁹ R. Poklek, op. cit., s. 158.

Poczucie bezpieczeństwa badanych funkcjonariuszy SW

Z uwagi na to, że wykryto zależności między klimatem społecznym ZK ocenianym przez funkcjonariuszy SW a ich poczuciem bezpieczeństwa, sprawdzono, w jakim stopniu badane osoby czują się bezpiecznie w miejscu pracy. W tabeli 6 zamieszczono wartości minimalne, maksymalne, średniej, odchylenia standardowego, skośności i kurtozy uzyskane w grupie badanych funkcjonariuszy SW.

Tabela 6. Statystyki opisowe dla Kwestionariusza poczucia bezpieczeństwa w grupie funkcjonariuszy SW (N=248)

Zmienne	Min.	Max.	M	Sd	Skośność	Kurtoza
Bliskość	0,00	10,00	7,04	2,64	-0,87	0,03
Stabilność	0,00	10,00	5,83	2,82	-0,37	-0,78
Zaufanie	0,00	10,00	6,64	2,86	-0,47	-0,65
Poczucie bezpieczeństwa ogółem	0,00	30,00	19,52	6,65	-0,47	-0,39

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że wśród badanych byli tacy funkcjonariusze, którzy w każdym wymiarze poczucia bezpieczeństwa nie uzyskali ani jednego punktu, lecz także tacy, którzy otrzymali 10 punktów, tj. maksimum. Największa średnia wartość wyniosła w zaokrągleniu 7 pkt. w skali bliskości i zaufania. W skali stabilności wartość ta wyniosła 5,83 pkt. Funkcjonariusze SW uczestniczący w badaniu otrzymali średni ogólny wynik w KPB blisko 20 pkt. na 30 możliwych, a $Sd=6,65$. Skośność jako miara symetrii rozkładu wyników jest różna od zera, co oznacza, że rozkład jest lewoskośny z przewagą wyników wysokich nad niskimi. W skali bliskości kurtoza najbliższa jest wartości 0. W pozostałych dwóch podskalach zaufania i stabilności oraz wyniku ogólnym kurtoza świadczy o tym, że funkcjonariusze SW uzyskali wiele skrajnych odpowiedzi. Niewiele z nich zbliżonych jest do średniej, co oznacza, że rozkład jest platykurtyczny.

W badaniach przeprowadzonych przez A. Lewicką-Zelent⁴⁰ w grupie osadzonych najwyższe średnie uzyskano w zakresie bliskości, kolejno: zaufania i stabilności, co ukazuje podobieństwo odczuwanego bezpieczeństwa w zakładzie karnym przez funkcjonariuszy SW, jak i skazanych.

W wyniku przeprowadzonej analizy skupień podzielono próbę na dwa klastry. Pierwsze dwie składowe (bliskość i stabilność) wyrażają około 86% pierwotnej informacji. Aby się przekonać, jakiego podziału dokonała analiza skupień, obliczono wartości średnie każdej zmiennej w każdym klastrze.

Tabela 7. Wartości średnich uzyskane w poszczególnych klastrach w podskalach Kwestionariusza poczucia bezpieczeństwa

Klaster	Bliskość	Stabilność	Zaufanie
1	6,09	4,68	5,44
2	9,09	8,23	9,01

Źródło: opracowanie własne.

Analizując średnie poszczególnych grup, możemy zauważyć, że osoby, które deklarują wysoki poziom poczucia bezpieczeństwa, znajdują się w grupie 2. Osoby w grupie 1 wyraźnie we wszystkich mierzonych wymiarach deklarują niższy poziom poczucia bezpieczeństwa. Oznacza to, że wśród badanych osób znajdują się takie, które czują się bezpiecznie w miejscu pracy oraz takie, które mają pewne obawy, czują się z jakiegoś powodu zagrożone.

Dyskusja wyników i wnioski dla praktyki

W opinii funkcjonariuszy SW klimat społeczny w zakładach karnych, w których pracują, można określić jako „trudny”, „niesprzyjający ich poczuciu bezpieczeństwa”.

Badani klimat społeczny panujący w miejscu pracy określili jako niezbyt pozytywny. Funkcjonariusze SW we wszystkich podskalach Skali klimatu społecznego, poza kontrolą, osiągnęli wyniki poniżej średniej. Analiza uzyskanych wyników wskazuje na ich skłonność

⁴⁰ A. Lewicka-Zelent, 2019, op. cit., s. 267-269.

do pełnienia funkcji kontrolno-opiekuńczej w stosunku do podopiecznych. Zestawienie uzyskanych wyników z analizami L. Pytki⁴¹ wypadła niekorzystnie. Wyodrębniona grupa osób pracujących w ZK spełniała kryteria reprezentatywności, jednak wysnuwanie wniosków ogólnych dla całej formacji wymagałoby dalszych eksploracji. Uzyskane wyniki wskazują na opresyjny klimat zakładu karnego, w którym dominuje typ klimatu kontrolno-restrykcyjny, skoncentrowany na wewnętrznej dyscyplinie (właściwej formacjom mundurowym) i przestrzeganiu wewnętrznych regulaminów. Taki klimat panujący w instytucjach nie sprzyja budowaniu pozytywnych stosunków interpersonalnych i dobremu samopoczuciu.

Klimat społeczny instytucji izolacyjnych zajmujących się resocjalizacją skazanych w ocenie funkcjonariuszy SW wypadł dużo gorzej niż w przypadku instytucji dla nieletnich. Widoczne są negatywne tendencje, właściwe dla typów klimatu społecznego – kontrolująco-opiekuńczego czy nawet kontrolująco-restrykcyjnego. Oznacza to, że pracownicy uznają porządek wewnętrzny instytucji i kontrolę za coś ważniejszego niż rozwijanie relacji międzyludzkich, co nie sprzyja ich rozwojowi.

Predyktorami klimatu społecznego okazało się wykształcenie, stanowisko i płeć funkcjonariuszy SW. Poziom wykształcenia i zajmowane stanowisko mogą świadczyć o profesjonalizmie. Płeć w tym zestawieniu okazało się, że ma znaczenie drugorzędne, jednak kompetencje funkcjonariuszek są niezwykle ważne w procesie kształtowania klimatu społecznego w jednostkach penitencjarnych.

Wykazano, że między klimatem społecznym ZK a poczuciem bezpieczeństwa badanych funkcjonariuszy SW istnieje pozytywna zależność. Zaobserwowano pozytywną korelację między niemal wszystkimi podskalami klimatu społecznego (poza zaangażowaniem) a subiektywnym poczuciem bezpieczeństwa pracowników. Jednocześnie istnieje obawa, że bardziej podmiotowe traktowanie skazanych może potęgować ich poczucie zagrożenia w pracy.

Poza tym ujawniono negatywną korelację w zakresie swobody ekspresji (utożsamianej z możliwością nieskrępowanego wyrażania uczuć) a odczuwanym poziomem poczucia bezpieczeństwa.

Warto podkreślić, że funkcjonariusze nie byli zgodni w dokonywanych ocenach klimatu społecznego w miejscu pracy. Grupa badawcza okazała

⁴¹ L. Pytka, op. cit., s. 171.

się bardzo niejednorodna. Analiza skupień ujawniła, że badanych różnił odczuwany poziom bezpieczeństwa, co skłania do wniosku, że warto podjąć pogłębione badania wewnętrzne w poszczególnych jednostkach penitencjarnych i ustalić czynniki warunkujące pozytywny i negatywny ich klimat.

Uzyskane wyniki pozwoliły na potwierdzenie hipotez roboczych.

Stopień zabezpieczeń technicznych i specyfika obiektów penitencjarnych, uwzględniając zadania SW, czyni z nich miejsca bezpieczne⁴². Podejmowane jest wiele działań służących eliminowaniu zagrożeń fizycznych – np. rozprzestrzenianiu chorób zakaźnych, jednak to „czynnik ludzki” jest gwarantem zabezpieczeń. Niemniej odczucia funkcjonariuszy nie zawsze są pozytywne. Wielu z nich obawia się zagrożeń zewnętrznych – głównie ze strony skazanych (naruszenie bezpieczeństwa społeczeństwa, jak napaść na funkcjonariusza czy zamach, zdarzenia wewnątrz i konflikty wewnątrzzakładowe, napaść, stawianie oporu). Poza tym okres pandemii mógł nasilić ich lęk w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa. W związku z przeciwdziałaniem COVID-19 pojawiła się możliwość udzielenia skazanym przerwy w wykonaniu kary pozbawienia wolności⁴³. Jeśli chodzi o pracę funkcjonariuszy, mogą oni pełnić służbę do 24 godzin (z przerwą w wymiarze 45 minut), po których przysługuje im co najmniej 48 godzin wolnych od służby (art. 14g). Rozwiązania te mają charakter tymczasowy i obowiązują w czasie trwania pandemii.

Dowodzono, że podniesienie poziomu poczucia bezpieczeństwa personelu sprzyja poprawie klimatu społecznego instytucji i odwrotnie. Wśród sposobów na zwiększanie bezpieczeństwa osobistego osadzonych i pracowników zakładu karnego, a tym samym poprawę bezpieczeństwa społeczności ZK, wskazywane jest unikanie konfliktów⁴⁴ – a jeżeli wystąpią – konstruktywne ich rozwiązywanie⁴⁵. Zwiększa to prawdopodobieństwo jakości relacji społecznych wewnątrz instytucji⁴⁶.

⁴² P. Strzelecki, 2019, *Bezpieczeństwo społeczeństwa – ochrona społeczna*, <https://www.sw.gov.pl/aktualnosc/zaklad-karny-nr-1-w-lodzi-bezpieczenstwo-spolaczenstwa-sluzba-ochronna> (dostęp: 15.04.2021).

⁴³ Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2020, poz. 568).

⁴⁴ W. Pokruszyński, *Bezpieczeństwo – teoria i praktyka*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi, Józefów 2012.

⁴⁵ A. Lewicka-Zelent, *Gotowość osób pozbawionych wolności do zadośćuczynienia osobom pokrzywdzonym*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2017.

⁴⁶ P. Majer, *W poszukiwaniu uniwersalnej definicji bezpieczeństwa wewnętrznego*, „Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego” 2012 (7), s. 16.

Warto także zadbać o poprawę estetyki pomieszczeń dzięki wykorzystaniu koloroterapii, rozwijanie kompetencji społecznych poprzez wprowadzenie zwierząt domowych na oddziały mieszkalne, szczegółową diagnozę skazanych i funkcjonariuszy SW, zróżnicowaną ofertę resocjalizacyjną, stałe szkolenie personelu i zmianę nastawienia pracowników ZK do osadzonych⁴⁷.

Wnioski dla praktyki i proponowane rozwiązania

Bezpieczeństwo osobiste pracownika uzależnione jest m.in. od zakresu ochrony interesów pracowników przez państwo⁴⁸. Dlatego postuluje się rozszerzenie zakresu ochrony, w szczególności nad funkcjonariuszami działu ochrony. Ekwiwalentem za pracę o szczególnych właściwościach lub warunkach służby (pracę w bezpośrednim kontakcie ze skazanymi) są dodatki pieniężne, które czynią z niej element w kalkulowanego ryzyka, aczkolwiek nie przyczyniają się do zwiększenia ich poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Obniżone poczucie bezpieczeństwa funkcjonariuszy może wynikać ze zbyt dużej presji społecznej, która jest wywierana na nich. Stąd też pomocne byłoby upowszechnienie materiałów informacyjnych na temat pozytywnych efektów oddziaływań resocjalizacyjnych i zwiększonego bezpieczeństwa społecznego Polaków, w kontekście pracy funkcjonariuszy SW.

Proponowanymi rozwiązaniami są:

- 1) poprawa warunków materialnych miejsca pracy – wyposażenie miejsc pracy, a także troska o ich estetykę;
- 2) umożliwienie pracownikom realizacji ważnych wartości, jeśli nie przez zmianę kultury całej formacji, to chociaż w ramach autorskich inicjatyw (programy resocjalizacyjne); cennym pomysłem, który jest wart ponownej rozważenia, było także tworzenie mikrosystemów wychowawczych czy oddziałów wewnętrznych;
- 3) stwarzanie przestrzeni do swobodnej ekspresji emocji dla skazanych (pozostającej w zgodzie z porządkiem wewnętrznym) i umożliwienie funkcjonariuszom koncentracji na indywidualnych problemach

⁴⁷ A. Day, op. cit.

⁴⁸ P. Majer, op. cit., s. 16.

podopiecznych, co wymaga zmniejszenia liczby skazanych przypadających na jednego pracownika;

- 4) szkolenie personelu z zakresu otwartej komunikacji, komunikacji niewerbalnej, dialogu motywującego, rozwiązywania konfliktów (w tym mediacji);
- 5) wzmacnianie rzeczywistego autorytetu funkcjonariuszy SW poprzez obalanie stereotypów na ich temat;
- 6) pogłębiona, wieloaspektowa diagnoza skazanych i systematyczna ewaluacja ich postępów w procesie readaptacji społecznej oraz funkcjonariuszy SW w zakresie ich psychospołecznego funkcjonowania;
- 7) systematyczna ewaluacja prowadzonych programów resocjalizacyjnych;
- 8) wprowadzenie obowiązkowej superwizji dla funkcjonariuszy SW.

W zakładzie karnym, spełniającym kryteria instytucji totalnej, trudno jest dokonać zmian organizacyjnych w całej strukturze. Wprowadzanie modyfikacji wymaga czasu i zaangażowania wielu podmiotów prawnych i organizacji pozarządowych.

Bibliografia

- Auty K.M., Liebling A., *Exploring the Relationship between Prison Social Climate and Reoffending*, "Justice Quarterly" 2020, 37(2) DOI: 10.1080/07418825.2018.1538421.
- Day A., Casey S., Vess J., Huisy G., *Assessing the social climate of Australian prisons*, "Trends & issues in crime and criminal Justice" 2011, 427.
- Goffman E., *Instytucje totalne. O pacjentach szpitali psychiatrycznych i mieszkańcach innych instytucji totalnych*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2011.
- Harding R., *Rehabilitation and prison social climate: Do 'What Works' rehabilitation programs work better in prisons that have a positive social climate?*, "Australian & New Zealand journal of criminology" 2014, 47 (2) DOI: 10.1177/0004865813518543.
- Hofreiter L., *Wstęp do studiów bezpieczeństwa*, Wydawnictwo AFM, Kraków 2012.
- Jaworska A., *Leksykon resocjalizacji*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012.
- Karłyk-Ćwik A., *Klimat społeczny Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych – diagnoza i perspektywy rozwoju, Niepełnosprawność. „Dyskursy pedagogiki specjalnej”* 2017, nr 28.
- Klamut R., *Dwuczynnikowy model doświadczania bezpieczeństwa – założenia teoretyczne i empiryczna weryfikacja: Kwestionariusz Doświadczania Bezpieczeństwa (KDB)*, „Polskie Forum Psychologiczne” 2019, 24 (3), DOI: 10.14656/PFP20190303.
- Kupiec H., *Rozwijanie kompetencji społecznych nieletnich a klimat wychowawczy placówki resocjalizacyjnej*, „Resocjalizacja Polska” 2012, nr 3.
- Lewicka-Zelent A., *Poczucie bezpieczeństwa osób pozbawionych wolności w kontekście bezpieczeństwa społecznego i psychologicznego*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Lublin, Sectio J*, (2019), vol. XXXII, 3, DOI: 10.17951/j.2019.32.3.Lewicka-Zelent A., *Gotowość osób pozbawionych wolności do zadośćuczynienia osobom pokrzywdzonym*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2017.
- Majer P., *W poszukiwaniu uniwersalnej definicji bezpieczeństwa wewnętrznego*, „Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego” 2012 (7).
- Poklek R., *Zarys psychologii penitencjarnej. Pomiędzy teorią a praktyką*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2018.
- Pokruszyński W., *Bezpieczeństwo – teoria i praktyka*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi, Józefów 2012.
- Pytka L., *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2005.
- Skowroński B., *Krótką skalą klimatu społecznego zespołu kuratorskiego – opis konstrukcji i własności psychometryczne*, „Resocjalizacja Polska” 2013, nr 5.
- Skuza A., *Klimat społeczny polskiego zakładu poprawczego: (pedagogiczna analiza czynników kreujących)*, „Resocjalizacja Polska” 2012, nr 3.

Sobczak S., *Klimat społeczny instytucji resocjalizujących*, „Pedagogika Społeczna” 2007, nr 3.

Staniszek M., *Diagnoza klimatu społecznego młodzieżowych ośrodków wychowawczych w Polsce*, „Studia Paedagogica Ignatiana” 2018, 21 (1), DOI: 10.12775/SPI.2018.1.008.

Węgliński A., *Mikrosystemy wychowawcze w resocjalizacji nieletnich. Analiza pedagogiczna*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2000.

Zalewski G., *Klimat społeczny instytucji resocjalizacyjnych a poziom psychotyzmu u wychowanków*, Wydawnictwo Leda, Białystok 2004.

Akty prawne:

Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 maja 2013 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie rodzajów i wykazu stanowisk, na których pracownicy Służby Więziennej wykonują obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności, oraz trybu przyznawania dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu (Dz.U. 2013, poz. 1111).

Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 maja 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie wykazu chorób, z tytułu których funkcjonariuszowi Służby Więziennej przysługuje jednorazowe odszkodowanie (Dz.U. 2016, poz. 736).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 sierpnia 2010 r. w sprawie wykazu chorób, z tytułu których funkcjonariuszowi Służby Więziennej przysługuje jednorazowe odszkodowanie (Dz.U. 2010 nr 147, poz. 989).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 października 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu chorób, z tytułu których funkcjonariuszowi Służby Więziennej przysługuje jednorazowe odszkodowanie (Dz.U. 2015, poz. 1708).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie rodzajów i wykazu stanowisk, na których pracownicy Służby Więziennej wykonują obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności, oraz trybu przyznawania dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu (Dz.U. 2010 Nr 245, poz. 1647).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 października 2016 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej (Dz.U. 2016, poz. 1804).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 grudnia 2008 r. w sprawie wykazu chorób i schorzeń pozostających w związku ze służbą w Służbie Więziennej (Dz.U. 2008 Nr 223, poz. 1473).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 października 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów i wykazu stanowisk, na których pracownicy Służby Więziennej wykonują obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim

kontakcie z osobami pozbawionymi wolności, oraz trybu przyznawania dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu (Dz.U. 2020, poz. 1791).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 lipca 2010 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków i chorób pozostających w związku z pełnieniem służby w Służbie Więziennej (Dz.U. 2010 Nr 145, poz. 978).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 31 lipca 2009 r. w sprawie zadań służby medycyny pracy wynikających ze specyfiki ryzyka zawodowego w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej (Dz.U. 2009 Nr 131, poz. 1081).

Ustawa z dnia 21 stycznia 2021 r. o zmianie ustawy o Służbie Więziennej, ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi oraz ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2021, poz. 180).

Ustawa z dnia 28 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. 2020, poz. 2112).

Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2020, poz. 568).

Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2021, poz. 1064).

Netografia:

Arnold H., *The prison officer* (chapter 15), [w:] Y. Jewkes (edit.) *Handbook on Prisons*, 2016. Pozyskano z <https://books.google.com> (dostęp: 02.05.2021).

Strzelecki P., *Bezpieczeństwo społeczeństwa – ochrona społeczna*. Pobrane z: <https://www.sw.gov.pl/aktualnosc/zaklad-karny-nr-1-w-lodzi-bezpieczenstwo-spoleczenstwa-sluzba-ochronna> (2019; dostęp: 15.04.2021).

