

Ewa Sygit-Kowalkowska

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

<https://orcid.org/0000-0001-5909-5516>

ewasygit@gmail.com

Dorobek i znaczenie badań naukowych nad personelem więziennym. Wizja i użyteczność kontynuacji badań – perspektywa psychologiczna

The state and significance of prison staff research. Psychological perspective on its value and future directions

Streszczenie

Badania naukowe prowadzone na grupie personelu więziennego dostarczają wiedzy na temat specyfiki ich pracy, konsekwencji z niej wynikających oraz roli zasobów osobistych w realizacji zadań w Służbie Więziennej (SW). Celem pracy jest omówienie i podsumowanie dotychczasowych analiz pochodzących z badań naukowych w obszarze zagadnień psychologii pracy w SW. Założono przyjrzenie się roli prowadzenia badań w obliczu wyzwań, przed jakimi staje polskie więziennictwo. Zaprezentowano specyfikę prowadzenia psychologicznych badań naukowych oraz ich użyteczność dla organizacji, jak i dla pracowników zakładów penitencjarnych. Podkreślono rolę psychologii w kształtowaniu rozwiązań służących wzmacnianiu dobrostanu funkcjonariuszy Służby Więziennej w przyszłości.

Słowa kluczowe: Służba Więzienna, warunki pracy, stres, badania naukowe, psychologia, zdrowie, mobbing, dobrostan

Abstract

Studies on samples of prison staff yield data on the specificity of their work, its consequences, and the role of personal resources in this context. The aim of this article is to discuss and summarize existing studies in

penitentiary psychology. We sought to examine the role of scientific research in the context of the challenges faced by the Polish Prison Service. We present the specificity of conducting psychological research and its value for both penitentiary organizations as well as individual employees. We also highlight the role of psychology in shaping solutions to strengthen the well-being of future Prison Service employees.

Keywords: Prison Service, workplace conditions, stress, scientific research, psychology, health, mobbing, well-being

Wstęp

Zakład karny realizuje podstawowe cele na rzecz bezpieczeństwa państwa. Jest instytucją publiczną *izolacyjną, izolującą i wyizolowaną*¹ od reszty świata społecznego. Jej funkcjonowanie jest niemożliwe bez zaplecza kadrowego, które współtworzą funkcjonariusze Służby Więziennej (SW).

Personel więzienny budzi zainteresowanie badaczy reprezentujących różne dyscypliny w ramach dziedziny nauk społecznych: psychologii, pedagogiki, nauk prawnych, nauk o bezpieczeństwie. Badania prowadzone na grupie funkcjonariuszy Służby Więziennej są interesujące, ale i wymagające zarazem. Jest to służba, której poznanie budzi ciekawość badaczy z uwagi na fakt, że jest ona mało dostępna dla obserwatorów a jej grono przedstawicieli jest węższe względem innych służb mundurowych (Policji, wojska). Specyfika pracy Służby Więziennej każe uznawać ją za służbę wymagającą i potencjalnie obciążającą. Poznanie charakterystyki psychologicznej personelu więziennego pozwala na poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: czy człowiek może być silniejszy od warunków, w jakich przyszło mu pracować? Z psychologicznego punktu widzenia, wykonywanie tej pracy w obliczu jej stałych charakterystyk winno być połączone z posiadaniem intrapersonalnych i społecznych umiejętności radzenia sobie oraz dobrym stanem zdrowia psychofizycznego.

Badania penitencjarne stanowią duże wyzwanie. Zastosowanie rozwiązań, aby przeprowadzić je sprawnie i rzetelnie często wykracza poza typowe rozwiązania przyjmowane względem pracowników innych instytucji publicznych. System penitencjarny zmienia się w czasie co wiąże się

¹ M. Porowski, *Służba więzienna i czynniki decydujące o prestiżu zawodu*, „Studia kryminologiczne kryminalistyczne i penitencjarne” 1987, t. 18, s. 199–221.

z licznymi wyzwaniami stawianymi przed personelem. Ten stan rzeczy może inspirować naukowców do zaangażowania w rozwój wiedzy penitencjarnej w oparciu o praktykę.

W niniejszej pracy autorka zakłada sobie za cel: omówienie roli SW w strukturach państwa (z punktu widzenia jej charakterystyk wskazujących na specyfikę pracy), zaprezentowanie wiedzy psychologicznej na temat grupy zawodowej funkcjonariuszy SW, nakreślenie specyfiki prowadzenia naukowych badań psychologicznych w tym zakresie, zaprezentowanie wyzwań stojących przed organizacją, jaką jest Służba Więzienna, uwypuklenie roli psychologii w poszukiwaniu odpowiedzi na pytania dotyczące rozwoju kadr i poprawy warunków pracy polskiej SW. Poruszone zostaną kwestie rzetelności i etyki przeprowadzania naukowych badań psychologicznych w obszarze penitencjarnym.

Pracę przygotowano w oparciu o systematyczny przegląd literatury i ich analizę oraz na podstawie praktycznych doświadczeń autorki z prowadzenia prac naukowych w tym obszarze z okresu ostatnich 10 lat. Dokonano wyszukiwania: artykułów w bazach naukowych EBSCO oraz monografii naukowych. Względem powyższego, zastosowano hasła kluczowe: funkcjonariusz; Służba Więzienna; więzienie; osadzeni; prison officers; penitentiary officers; prison staff; prison; prisoners; inmates. Kryterium włączenia danej pracy do analiz była spójność poruszanej tematyki więziennej względem założeń artykułu. Filtry wyszukiwania obejmowały prace w języku angielskim i polskim.

Praca ma stanowić inspirację dla grona naukowego do testowania modeli naukowych w badaniach z udziałem personelu penitencjarnego. Z uwagi na fakt, że praca jest osadzona w polskim systemie prawa wykonawczego, odniesienia w niej będą dotyczyły głównie tego terytorium.

Rola Służby Więziennej w strukturach państwa

SW jest organizacją odpowiadającą za bezpieczeństwo wewnętrzne państwa, realizuje politykę kryminalną w drodze ochrony społeczeństwa przed osobami uznanymi przez wymiar sprawiedliwości za przestępców². SW, jak wskazuje Ciosek, jest zorganizowana na wzór wojskowy i wyróżnia się autokratycznym stylem kierowania. Jest Umundurowana, uzbrojona,

² R. Poklek, *Zarys psychologii penitencjarnej. Pomiędzy teorią a praktyką*, Warszawa 2018, s. 141–143.

wysoce sformalizowana. Cechuje ją zasada bezwzględności wykonywania poleceń pochodzących od zwierzchników³. Ustawowo określonymi, podstawowymi obowiązkami SW są⁴: prowadzenie oddziaływań penitencjarnych i resocjalizacyjnych, wykonywanie tymczasowego aresztowania, zapewnienie przestrzegania i praw oraz humanitarnych warunków bytowych, poszanowanie godności, zapewnienie opieki zdrowotnej i religijnej osobom przebywającym w zakładzie karnym, humanitarne traktowanie osób pozbawionych wolności, dbałość o porządek i bezpieczeństwo w zakładach karnych i aresztach śledczych.

Populacja osadzonych w Polsce na terenie centralnej i wschodniej Europy jest najbardziej liczna oraz jest w czołówce wszystkich krajów Europy⁵. Wysokie wskaźniki recydywizmu oraz proporcji osadzonych na 100 000 mieszkańców stawiają polskie więziennictwo również w czołówce europejskiej⁶. W 2023 roku przyjętych do służby zostało 3366 funkcjonariuszy a zwolnionych 3393⁷.

W strukturze SW można kategoryzować pracowników w zależności od tego, jaki mają kontakt z więźniami (od sporadycznego do bezpośredniego jak np. pracownicy działu ochronnego). Różni ich wykształcenie (poziom średni- doprowadzający, konwojenci, dozoruujący; poziom wyższy- personel medyczny, psychologowie). Godziny pracy strażników działu ochronny są szczególne, bo obejmują zarówno bycie na służbie w ciągu dnia, jak i w nocy, w dni wolne i święta. Personel penitencjarny z kolei podzielony jest na osoby kierujące i kontrolujące oraz na wykonawców poleceń⁸. Praca kierownictwa zakładu karnego ma charakter kontrolny, jak i interwencyjny.

Po 15 latach służby, funkcjonariusz ma ustalone prawo do emerytury (art. 12)⁹. Przepisy przewidują obecnie, że prawo do emerytury

³ M. Ciosek, *Psychologia sądowa i penitencjarna*, Warszawa 2003, s. 254–258.

⁴ Art. 2. ust. 2. Ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1683 i poz. 1860).

⁵ Institute for Crime & Justice Policy Research, *World Prison Population List*, link: https://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/world_prison_population_list_13th_edition.pdf (dostęp: 10.05.2024 r.).

⁶ *The European Organisation of Prison and Correctional Services, Annual Penal Statistics*, link: <https://www.europris.org/epis/statistics/> (dostęp: 10.05.2024 r.).

⁷ Służba Więzienna, *Statystyka roczna*, link: <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> (dostęp: 20.04.2024 r.).

⁸ H. Machel, *Personel jako istotny element instytucji penitencjarnej*, [w:] B. Hołyst, W. Ambrozik, P. Stępnia (red.), *Więziennictwo. Nowe wyzwania*, Warszawa – Poznań – Kalisz 2001, s. 127.

⁹ Ustawa z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. 2023 poz. 1280, 1429, 1834).

funkcjonariusza przyjętego do służby po raz pierwszy po dniu 31 grudnia 2012 r., nabywane jest po upływie co najmniej 25 lat służby (art. 18a).

Zakłady karne obok aresztów śledczych stanowią jednostki penitencjarne i są one o różnym stopniu zabezpieczenia i izolacji: typu zamkniętego, półotwartego, otwartego. Typy te różnią się, m.in. pod kątem możliwości zatrudnienia osób osadzonych, czasu otwarcia cel mieszkalnych (ograniczenia bądź nie, ruchu w zakładzie), uczestnictwa w zajęciach kulturalno-oświatowych (w obrębie zakładu karnego, poza terenem zakładu)¹⁰. Rodzaje zakładów karnych, jakie są przewidziane kodeksowo to: dla młodocianych, dla odbywających karę po raz pierwszy, dla recydywistów, dla odbywających karę aresztu wojskowego. Kodeks karny wykonawczy w art. 81 ustanawia trzy systemy, w których wykonuje się karę pozbawienia wolności, tj. system programowanego oddziaływania (m.in. dla młodocianych), terapeutyczny (m.in. skazani z niepsychotycznymi zaburzeniami psychicznymi oraz uzależnieni od alkoholu albo innych substancji psychoaktywnych) i zwykły (dla tych, którzy nie wyrazili zgody na współudział w realizacji zadań programu oddziaływania)¹¹. Rozróżnienie na typy zakładów, ich rodzaje oraz system realizacji kary, ma znaczenie dla charakterystyki zadań zawodowych i sposobu pracy funkcjonariusza SW.

Stan wiedzy badań psychologicznych prowadzonych na Służbie Więziennej

Dotychczas prowadzone badania psychologiczne nad SW skupiają się wokół kilku zagadnień: opisują rzeczywistość zawodową w grupie funkcjonariuszy, wyjaśniają znaczenie czynników leżących u podstaw reagowania w obliczu wymagań w pracy, wyjaśniają rolę specyfiki pracy w SW (oraz uwarunkowań osobistych) dla kształtowania się dobrostanu psychofizycznego. Ostatnia kategoria tematyczna to opis, wyjaśnienie i znaczenie poglądów personelu więziennego dla realizacji roli zawodowej względem celów nadrzędnych (organizacji). O ostatnim aspekcie będzie mowa w podrozdziale dalszym.

¹⁰ Zob. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. 1997 Nr 90 poz. 557).

¹¹ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. 1997 Nr 90 poz. 557).

Psychologiczna charakterystyka pracy w SW wskazuje, że w naturę tego zawodu wpisuje się wysoki poziom wymagań względem pracownika (bezpieczeństwo, porządek, resocjalizacja, ochrona zdrowia etc.) przy jednoczesnym niskim poziomie kontroli w pracy (zachowanie osadzonych, realizacja rozkazów). Przeciążenie pracą na skutek postrzeganych wymagań i niski poziom niezależności pozwala przewidywać dolegliwości na podłożu psychologicznym i fizycznym w tej grupie zawodowej¹².

Doświadczenie stresu jako reakcja organizmu na swoiste obciążenia ma udowodniony związek z pracą penitencjarną. Jest on częściej doświadczany w tej grupie zawodowej niż w ogólnej populacji osób pracujących¹³. Do najczęściej wymienianych źródeł stresu u funkcjonariuszy SW zalicza się m.in.¹⁴: sposób zarządzania organizacją i specyfika relacji w pracy (autokratyzm i brak wsparcia ze strony przełożonych, biurokracja; nie uwzględnianie realiów służby przy realizacji zadań, mobbing i brak szacunku ze strony osadzonych i przełożonych; nastawienie przełożonych na krytykę i surową ocenę, nierówne obciążenie obowiązkami; konflikty z przełożonymi i kolegami); konieczność stosowania środków przymusu bezpośredniego, brak poczucia bezpieczeństwa¹⁵; narażenie na zdarzenia nadzwyczajne w tym przemoc ze strony osadzonych¹⁶, niskie uposażenie i brak satysfakcji z pracy; frustracje, które wynikają z niemożności skorzystania z urlopu wypoczynkowego w okresie letnim. Ciosek podnosi, że doświadczeniem funkcjonariuszy są konflikty ról gdzie trudnością jest: godzenie realizacji nakazu humanitarnego traktowania więźniów i utrzymywania dyscypliny w zakładzie, obowiązek całkowitego podporządkowania i elastyczności w podejściu do regulaminu więziennego,

¹² M.F. Dollard, A. H. Winefield, *A test of the demand-control/support model of work stress in correctional officers*, „*Journal of Occupational Health Psychology*” 1998, vol. 3, iss. 3, s. 243.

¹³ C.M. Bezerra, S.G. Assis, P. Constantino, *Psychological distress and work stress in correctional officers: A literature review. Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: Uma revisão da literatura*. „*Ciência & Saúde Coletiva*” 2016, vol. 21, s. 2136.

¹⁴ S. Przybyliński, *Podkultura więzienna – wielowymiarowość rzeczywistości penitencjarnej*, Kraków 2005, s. 179.

¹⁵ Zob. A. Piotrowski, *Stres zawodowy a konflikty pomiędzy pracą a rodziną personelu medycznego służby więziennej*, „*Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa*” 2014, t. 2, nr 23, s. 298–299; N. Fusco, R. Ricciardelli, L. Jamshidi, N. Carleton, N. Barnim, Z. Hilton, D. Groll, *When our work hits home: Trauma and mental disorders in correctional officers and other correctional workers*. „*Frontiers in Psychiatry*” 2021, vol. 11, s. 1–3; J. Malina, *Agresja i przemoc w środowisku osób pozbawionych wolności na przykładzie zakładów karnych w Wojkowicach i w Herbach*. „*Przegląd Więziennictwa Polskiego*” 2013, nr 80, s. 27.

¹⁶ A. Basiński, B. Basińska, *Sytuacje traumatyczne w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej*. [w:] O. Truszczyński, L. Konopka, K. Sikora, A. Rakowski, L. Kosiorek (red.), *Służba żołnierzy i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych*, Warszawa 2004, s. 136.

korzystanie z narzędzi izolacji stojące w sprzeczności z celem wychowawczym¹⁷. Jednocześnie stresogenny jest negatywny społeczny odbiór tego zawodu dostrzegany przez samych funkcjonariuszy, który uwidacznia się w wynikach badań polskich¹⁸, jak i zagranicznych¹⁹.

W badaniach polskich potwierdzono, że znacząca część funkcjonariuszy doświadcza problemów zdrowotnych²⁰. Stresory w pracy funkcjonariusza przyczyniają się do krótszego życia (średni wiek 59 lat funkcjonariusza versus 75 r.ż. osoby spoza SW)²¹. Stres zawodowy więźniaków wyjaśnia ponadto aż 50% deklarowanych chęci zmiany pracy²². Wskazuje się, że cechy środowiska pracy SW rzutują na rozwój dolegliwości o charakterze somatycznym i psychicznym oraz na zachowanie w tym używanie substancji psychoaktywnych przez personel więzienny²³. Machel wśród przyczyn alkoholizowania się personelu wymienia te wynikające z interakcji w miejscu pracy m.in. z bezpośredniego kontaktu z więźniami, stosunkami międzyludzkimi występującymi wśród personelu więziennego²⁴. Problemy związane z alkoholem i innymi substancjami psychoaktywnymi wpływają niekorzystnie na efektywność, wiążą się w konsekwencji z narastającą absencją, wypadkami przy pracy²⁵. Z doniesień literatury wynika, że mogą one wynikać z doświadczanego wypalenia zawodowego, który jest uporczywym stanem przeciążenia, wyczerpania²⁶.

W grupie pracowników więzienia może dochodzić do celowych i długotrwałych zachowań agresywnych o znamionach znęcania (mobbingu).

¹⁷ M. Ciosek, *Psychologia sądowa...*, s. 259.

¹⁸ A. Piotrowski, *Wizerunek medialny Służby Więziennej. Przegląd Więziennictwa Polskiego*. "Przegląd Więziennictwa Polskiego" 2010, nr 67–68, s. 85–93.

¹⁹ A. Eriksson A., *The Taint of The Other: Prison Work as 'Dirty Work' In Australia*, „Punishment & Society” 2023, vol. 25, iss. 2, s. 3245.

²⁰ K. Puchalski, E. Korzeniowska, *Management of tobacco smoking in the prison service units—The effects of the health promotion program*. „Medycyna Pracy” 2016, 67, s. 606.

²¹ A. Basiński, B. Basińska, *Sytuacje traumatyczne...*, s. 136.

²² A. Piotrowski, *Zmienne psychospołeczne charakteryzujące funkcjonariuszy Służby Więziennej rozważających rezygnację z pracy*, [w:] J. Maciejewski, M. Liberadzki (red.), *Rekrutacja do grup dyspozycyjnych – socjologiczna analiza problemu*, Wrocław 2011. s. 270–271.

²³ D.M. Bierie, *The impact of prison conditions on staff well-being*, „International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology” 2012, vol. 56, s. 82–83.

²⁴ H. Machel, *Personel więzienny a problem picia alkoholu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, 1998, t. 19, s. 55.

²⁵ B. T. Woronowicz, *Uzależnienia. Geneza, terapia, powrót do zdrowia*, Poznań 2009. 324–330.

²⁶ S.M.F. Idárraga, *What has been written about burnout syndrome in prison officers?* „Revista Española de Sanidad Penitenciaria” 2022, vol. 24, iss. 3, s. 87–93; Ch. Maslach Ch., W.B. Schaufeli, M.P. Leiter, *Job Burnout*, „Annual Review of Psychology” 2001, vol. 52. 397–422; E. Sygit-Kowalkowska, K. Orlak, M. Stolarski, *Work for the Prison Service: selected health consequences-investigating the role of personal resources, job demands, work stress and burnout*. „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health” 2023, vol. 36, iss. 6, s. 744–760.

Mobbing w zakładach karnych może być postrzegany. Jak jest to tłumaczone w literaturze jako narzędzie sprawnego kierowania oraz element kultury organizacyjnej²⁷. W badaniach nad tym zjawiskiem ustalono, że pozwala ono przewidywać objawy stresu u SW i częściej dotyczy płci żeńskiej²⁸. W doświadczeniach polskich funkcjonariuszy to zachowania, które są stosowane ze strony przełożonego, jak i współpracowników²⁹.

Do opisu i wyjaśnienia różnic w funkcjonowaniu w pracy SW brano w badaniach pod uwagę: dział pracy w więzieniu, typy zakładu karnego oraz czas pracy. Wystąpiły znaczące różnice w zakresie zadowolenia z pracy, systemu nagradzania pracy, poczucia autonomii, poziomu subiektywnego dobrostanu, nasilenia symptomów wypalenia zawodowego oraz obciążenia pracą między funkcjonariuszami z działu służby zdrowia, działu ochrony, zamkniętego typu zakładu w porównaniu do półotwartego, pracujących bezpośrednio bądź nie z osadzonymi³⁰. U osób pracujących wielozmianowo wystąpiły średnio wyższe wyniki w zakresie bezsenności i częstsze doświadczanie konfliktu na linii praca-rodzina oraz wyższy poziom zaangażowania w pracę³¹.

Dla radzenia sobie z wymaganiami zawodowymi kluczowe znaczenie mają zasoby osobiste. Takimi cechami indywidualnymi mogą być umiejętności w zakresie odczytywania i radzenia sobie z emocjami własnymi i osób trzecich oraz reagowania względem sytuacji trudnych. Badania

²⁷ G. Ray, *Emotions Hidden behind a Badge*. „Corrections Today” 2001, s. 98–99.

²⁸ G. Brewer, E. Whiteside, *Workplace bullying and stress within the prison service*, „Journal of Aggression, Conflict and Peace Research” 2012, vol. 4, no. 2, s. 82; M. Vartia, J. Hyyti, *Gender differences in workplace bullying among prison officers*, „European Journal of Work and Organizational Psychology” 2002, vol. 11, s. 115.

²⁹ D. Merez-Kot, J. Cębrzyńska, *Agresja i mobbing w Służbie Więziennej*, „Medycyna Pracy” 2008, t. 59, nr 6, s. 444.

³⁰ A. Piotrowski, *Analizy wymiarów i poziomów zadowolenia z pracy kadry jednostek penitencjarnych*, [w:] D. Kowalczyk, I. Mudrecka (red.), *Funkcjonowanie kadry penitencjarnej w procesie wykonywania kary pozbawienia wolności. Studia i Rozprawy z Pedagogiki Resocjalizacyjnej*, Opole 2013, s. 27; E. Sygit-Kowalkowska, M. Weber-Rajek, M. Herkt, R. Ossowski, *Wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy Służby Więziennej. Rola osobowości i wybranych cech zawodowych*. „Medycyna Pracy” 2017, t. 68, nr 1, 89; R. Poklek, *Occupational stress of prison officers working in a direct contact with prisoners*, [w:] M. Martinska, A. Sipko (eds.), *Riadenie Bezpečnosti Zložitých Systémov*, Liptovský Mikuláš 2013, s. 315.

³¹ E. Sygit-Kowalkowska, A. Piotrowski, I. Hamzah, *Insomnia among Prison Officers and Its Relationship with Occupational Burnout: The Role of Coping with Stress in Polish and Indonesian Samples*, „International Journal of Environmental Research and Public Health” 2021, vol. 18, s. 4282; A. Piotrowski, E. Sygit-Kowalkowska, I. Hamzah, *Work Engagement among Prison Officers, The Role of Individual and Organizational Factors in the Polish and Indonesian Penitentiary Systems*. „International Journal of Environmental Research and Public Health” 2020, vol. 17, s. 8206.

Czermańskiego wykazały, że kontakty z osadzonymi budzą silne emocje³². Dokonywano do tej pory pomiarów empatii, samokontroli emocjonalnej, wrażliwości społecznej jako cech osobowości, ważnych z punktu widzenia reagowania na sytuacje zawodowe³³. Wyniki pokazały, że powyższe zmienne mają znaczenie dla satysfakcji z pracy i samopoczucia psychofizycznego. W literaturze przedmiotu argumentuje się, że podejście funkcjonariuszy do poszukiwania pomocy jest często naznaczone wizerunkiem „macho”³⁴. Ma on prawdopodobnie negatywny wpływ na zachowania związane z poszukiwaniem wsparcia w efekcie zaprzeczania doświadczaniu stresu i odczuwania jego wpływu³⁵. Jednocześnie, naukowo udowodnione jest, że korzystanie ze wsparcia jest w tej grupie zawodowej ujemnie powiązane z objawami wypalenia zawodowego a pozytywnie z satysfakcją z pracy oraz postrzeganym stanem zdrowia³⁶. Badania pokazują, że w ocenie funkcjonariuszy, otrzymują oni słabe wsparcie merytoryczne od swoich przełożonych a brak wsparcia ze strony administracji więzienia bywa dla nich głównym źródłem stresu³⁷.

Dotychczasowe kierunki badań psychologicznych nasuwają następujące konkluzje. Służba Więzienna stanowi przykład pracy z wysokim poziomem obciążeń psychospołecznych. Wiedza na temat psychologicznych mechanizmów sprzyjających podtrzymaniu zdrowia w pracy i przeciwdziałaniu negatywnym skutkom stresu zawodowego, pozwala

³² K. Czermański, *Agresja więźniów skierowana przeciwko funkcjonariuszom SW w opiniach i doświadczeniach podstawowego personelu penitencjarnego*, [w:] H. Machel (red.), *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Gdańsk 2003, s. 109.

³³ A. Lewicka-Zelent, A. Pytko, *Empatia i wypalenie zawodowe u pracowników Służby więziennej*, „Praca Socjalna” 2020, t. 35, nr 6, s. 113; E. Sygit-Kowalkowska, M. Weber-Rajek, K. Porażyński, A. Goch, K. Kraszkiewicz, I. Bułatowicz, *Samokontrola emocjonalna, radzenie sobie ze stresem a samopoczucie psychofizyczne funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Medycyna Pracy” 2015, t. 66, nr 3, s. 379; E. Sygit-Kowalkowska, R. Poklek, B. Pastwa-Wojciechowska, *Predicting the Role of Personality Traits, Organizational Factors, and Strategies for Coping with Stress in Job Satisfaction in Correctional Services*, „Polish Psychological Bulletin” 2019, vol. 50, iss. 3, s. 281.

³⁴ R. Ricciardelli, R. Carleton, R. Nicholas, T. Taillieu, S. Dorniani, M. Johnston, M. Carbonell, R. Coulling, E. Andres, T. Afifi, *Provincial and territorial correctional service workers: A Canadian national and jurisdictional assessment of mental health*, „Journal of Criminal Justice” 2024, vol. 91, 102168, s. 8.

³⁵ C. Dowden, C. Tellier, *Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis*, „Journal of Criminal Justice” 2004, vol. 32, s. 35.

³⁶ N. Ogińska-Bulik, *The role of personal and social resources in preventing adverse health outcomes in employees of uniformed professions*, „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health” 2005, vol. 18, iss. 3, s. 237; E. Sygit-Kowalkowska, R. Poklek, B. Pastwa-Wojciechowska, *Predicting the Role of Personality Traits...*, s. 279; T. Turnowska, R. Dimova, B. Tilov, D. Bakova, S. Harizanova, *Coping strategies and burn out syndrome prevention*, [w:] D. Stojanov (red.), *New model of burnout syndrome: Toward early diagnosis and prevention*, Aalborg 2014, s. 161.

³⁷ D.T. Wells, *Reducing stress for officers and their families*, „Corrections Today” 2003, s. 24–25; R.D. Morgan, C.A. Pearson, R.A. van Haveren, *Correctional officer burnout*, „Criminal Justice and Behaviour” 2002, vol. 29, s. 145.

projektować dalsze modele badań je testujące, na grupie SW. Wiedza naukowa jest również źródłem informacji względem tego, jakie konsekwencje mogą wynikać z zaniedbania przez pracodawcę troski o dobrostan funkcjonariuszy SW.

Specyfika prowadzenia psychologicznych badań naukowych na Służbie Więziennej

Badania personelu placówek penitencjarnych mają swoją specyfikę. Na przestrzeni lat, zmieniły się możliwości prowadzenia pomiarów. Rozwój technologiczny oraz czasy pandemii COVID-19 ukształtowały nowe formy pracy badawczej. W zależności jednak od sposobu ich prowadzenia, wymagają specyficznej organizacji. Zgodnie z regulacjami, konieczne jest uzyskanie właściwych zgód na ich wykonanie. Dotyczy to zarówno ustaleń czynionych z dyrekcją placówek, w których będzie badanie prowadzone, jak i struktur nadrzędnych. Ustawa wskazuje, że to Rektor Komendant uczelni Służby Więziennej odpowiada za całokształt problematyki związanej z badaniami naukowymi w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej. On również rozpatruje wnioski i wyraża zgodę na prowadzenie badań naukowych w jednostkach organizacyjnych SW³⁸.

Badania psychologiczne muszą nie tylko wypełniać wymogi formalne instytucji, w których będą prowadzone. Z racji zawodu, badacz zobowiązany jest opierać się o zapisy Kodeksu Etycznego Psychologa wydanego przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne³⁹. Zgodnie z jego treścią: *w działalności naukowo-badawczej, psycholog winien kierować się głównie dobrem człowieka (art.1.) a prowadząc badania naukowe, psycholog dokłada starań, by celem jego działań na płaszczyźnie naukowej była wartość prawdy i dobro odbiorcy, nigdy zaś wyłącznie jego osobista korzyść lub prestiż (art. 8.1.).*

Przy badaniach prowadzonych w placówce penitencjarnej, istotne jest dostosowanie się do harmonogramu pracy poszczególnych osób. Właściwie niemożliwe jest wdrożenie rozwiązań typu grupowe badania

³⁸ Ustawa z dnia 22 lipca 2022 r. o zmianie ustawy o Służbie Więziennej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2022 poz. 1933).

³⁹ Polskie Towarzystwo Psychologiczne, *Kodeks Etyczny Psychologa*, link: <https://psych.org.pl/dla-psychologow/kodeks-etyczny> (dostęp: 15.04.2024 r.).

personelu metodą papier-ołówek w miejscu ich służby. Specyfika instytucji wymusza złożenie bądź rozdanie kwestionariuszy i oczekiwanie na ich zwrot (w najlepszym przypadku poprzez samodzielne wrzucenie wypełnionej ankiety przez badanego do tzw. urny). Praktyka badań tą metodą każe zakładać, że odsetek zwrotu może nie być zadowalający dla badaczy.

Innym rozwiązaniem są badania prowadzone poza placówką. Może być to badanie prowadzone we współpracy z ośrodkiem (przychodnią) medycyny pracy, stowarzyszeniem zrzeszającym funkcjonariuszy SW czy związkami zawodowymi.

Zaproszenie do badań może być powiązane z formułą online badania. Jest to rozwiązanie dogodne z punktu widzenia wyboru odpowiedniego czasu i miejsca, jakie poświęci badany na wypełnienie go i odesłanie. Badany może być poproszony o pozostawienie do kontaktu swojego adresu mailowego. Zaletą takiego rozwiązania jest to, że po badaniu może być przesłana informacja zwrotna na temat wyników oraz ogólna informacja zachęcająca np. do konsultacji psychologicznej. Dostęp do osób badanych poprzez formułę online ma jeszcze dodatkową korzyść pod postacią możliwości kontynuacji badań w formule podłużnej tj. wielokrotnych pomiarów. Pozwala to analizować w sposób bardziej kompleksowy rozwój pewnych zjawisk, ustalić relacje między zmiennymi. W przypadku zgromadzenia dużej ilości osób badanych, podłużny charakter badań może zostać zrealizowany nawet z uwzględnieniem marginesu rezygnacji z badań.

Ze specyfiką badań służby penitencjarnej wiąże się kwestia zachowania anonimowości. Anonimowość w badaniu oznacza takie jego zaprojektowanie, że nie jest możliwe ustalenie tożsamości osoby wypełniającej. Jest to obowiązek leżący po stronie autorabadań. Jak zostało wskazane wcześniej w pracy, podległość służbowa w SW wiąże się z działaniem personelu wedle wytycznych i poleceń. Jakiegokolwiek – względem tematyki – badanie kwestionariuszowe, daje z kolei możliwość ekspresji samego siebie. Badania mogą dotyczyć samooceny zdrowia czy warunków pracy. Funkcjonariusz może nie odczuwać swobody wypowiedzi mając świadomość, że jego ocena np. złego stanu zdrowia mogłaby stanowić podstawę do odsunięcia go od pracy. Dodatkowo, jego ocena sytuacji badania jako niekorzystnego może być podyktowana faktem, że informacje zbierane w drodze metryczki umożliwią jego identyfikację (np. zaznaczenie stanowiska pracy powiązany z prośbą o dokładne podanie stażu pracy i wieku). Analogicznie względem np. oceny relacji pracowniczych. Wypowiedź

świadcząca o niezadowalających stosunkach pracy może być postrzegana jako wyraz niesubordynacji.

Kolejna wątpliwość etyczna pojawiać się może przy kwestii tego, kto zarządza badaniem bądź organizuje (przeprowadza) badania. Przykładowo, prowadzenie (organizowanie) badań przez przełożonego nasuwa wątpliwości co do swobody wypowiedzi badanych - jego podwładnych. W praktyce, prowadzenie badań przez funkcjonariusza piastującego stanowisko kierownicze może wynikać z procesu doksztalcenia się, co jest co do zasady wysoce pożądane. Jednak, należy tu uwzględnić autorytet władzy w procesie pozyskania badanych i danych. Druga kwestia to możliwość zachowania bezstronności przy analizowaniu wyników pozyskanych z placówki, za którą ponosi się służbową odpowiedzialność. W wypadku prowadzenia badań przez taką osobę, konieczne byłoby przeniesienie ich do innej, niepodległej badaczowi jednostki.

Etyczny sposób rekrutacji uczestników badania opiera się o zasadę dobrowolności w wyrażeniu zgody tj. bez przymusu zewnętrznego. Oznacza to, że do badania przystępuje jedynie osoba, która wyraża taką wolę. Może to zrobić będąc poinformowana o przedmiocie badania, jego celu, sposobie przeprowadzenia badania i zapoznaniu się z danymi osoby, która to badanie prowadzi/ koordynuje. Manipulacja w opisie celu badania jest nieetyczna a cel dookreślony w informacji nie powinien nosić cech stygmatyzacji (np. „badanie zaburzeń psychicznych wśród personelu więziennego”). Osoba badana może wyrazić odmowę kontynuacji badania na każdym jego etapie.

Poufność z kolei to ochrona danych, informacji, przez ich ujawnieniem innym osobom niż na ustalone cele. Przy projektowaniu badania, należy brać pod uwagę postrzegane ryzyko dotyczące przekazania danych przełożonym. Z tego względu badacze powinni deklarować przetwarzanie informacji jedynie dla celów naukowych (nie zaś dla celów zaznajomienia się przez pracodawcę). Dbłość o poufność jest możliwa w drodze ustalenia i wdrożenia zasad kontroli dostępu do danych.

Etyka badań naukowych (również w obszarze penitencjarnym) wychodzi naprzeciw ochronie interesów i praw osób badanych⁴⁰. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, badacze powinni zwrócić się do właściwej komisji etyki celem oceny wniosku badawczego pod kątem jego prawidłowości.

⁴⁰ Zob. K. Wierzbicki, *Badania naukowe w środowisku więziennym*, „Forum Penitencjarne” 2015, nr 3, s. 30.

Źródła i specyfika wyzwań polskiej Służby Więziennej

Charakterystyka instytucji więzienia, czyni tą organizację i jej pracowników co do zasady szczególną. W obliczu wielu spraw, jakimi zajmuje się kadra penitencjarna, pojawiają się i wyzwania. Mogą one mieć charakter jednostkowy (indywidualnie, dla pracownika), jak i zbiorowy (dla organizacji). Traktowanie sytuacji trudnej jako wyzwania (nie zaś jako zagrożenia) wskazuje w psychologii na możliwość poradzenia sobie a jednocześnie uzyskania korzyści z tego (Włodarczyk, Wrześniewski, 2005)⁴¹. Polska Służba Więzienna jako organizacja mierzy się nie tylko z wyzwaniami, które nakładają na nie przepisy prawa. Piotrowski opisując wyzwania systemu penitencjarnego wskazał na m.in.: występowanie przeludnienia, które tworzy liczne grupy wychowawcze i rzutuje na oddziaływania penitencjarne (obciążenie kadry)⁴²; pracę dla osadzonych; zwiększenie udziału nie izolacyjnego wykonywania kary; dozór elektroniczny; wzrost ilości osadzonych względem niedoborów kadrowych (roczna informacja statystyczna na 31.01.2023 roku wskazuje, że jest ponad 73 tysiące osadzonych w polskich placówkach penitencjarnych⁴³); zwiększenie wynagrodzeń dla SW; udoskonalanie programów szkoleniowych SW; badanie przebiegu kariery zawodowej funkcjonariuszy SW⁴⁴.

Obszarem wyzwań jest również radzenie sobie z sytuacjami wynikającymi wprost ze specyfiki zbiorowości osób osadzonych. Dane na dzień 30 czerwca 2018 r. wskazują, że w jednostkach penitencjarnych przebywało 1959 osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, co stanowiło 2,6% ogółu osób osadzonych. Największą grupę stanowili osadzeni z niepełnosprawnością intelektualną⁴⁵. Osadzeni, z racji schorzeń stają się osobami niepełnosprawnymi. Nie zawsze procesy chorobowe są związane z wiekiem skazanego⁴⁶. Często ma to związek z prowadzonym trybem życia, historią nadużywania substancji psychoaktywnych. Terapia

⁴¹ D. Włodarczyk, K. Wrześniewski, *Ocena stresu w kategoriach wyzwania u chorych po zawale serca – próba syntezy na podstawie danych empirycznych*, „Przegląd Psychologiczny” 2005, z. 48, s. 340.

⁴² A. Nawój-Śleszyński, *Przeludnienie więzień w Polsce-przyczyny, następstwa i możliwości przeciwdziałania*, Łódź 2013, 150–152; A. Nawój-Śleszyński, *Przeludnienie zakładów karnych nadal poważnym problemem polityki karnej i penitencjarnej Polski*, [w:] M.M. Szwejkowska, K.D. Ryś (red.), *Współczesne wyzwania dla systemów penitencjarnych na świecie*, Olsztyn 2016, s. 71.

⁴³ Służba Więzienna, *Statystyka roczna*, link: <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> (dostęp: 21.04.2024 r.).

⁴⁴ A. Piotrowski, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Warszawa 2010, s. 65.

⁴⁵ K. Nawrocka, J. Zozuła, *Funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami w warunkach izolacji penitencjarnej* Studium pedagogiczno-prawne, Warszawa 2020, s. 12.

⁴⁶ E. Szlęzak-Kawa, *Uwięziona starość*, „Forum Penitencjarne” 2014, t. 191, nr 4, s. 8.

uzależnień w zakładzie karnym jest skierowana do uzależnionych od alkoholu i od innych niż alkohol substancji psychoaktywnych. Brakuje rozwiązań dla prowadzenia zajęć terapeutycznych, obejmujących inne uzależnienia.

Ważnym aspektem dla opisu wyzwań w pracy funkcjonariuszy SW jest stan zdrowia psychicznego osób osadzonych. Jak wskazuje Łuczak, do ujemnych konsekwencji izolacji więziennej można zaliczyć nerwice, psychozy, dezorganizację zachowania przejawiającą się agresją osadzonych⁴⁷. Efektem konfliktów interpersonalnych między osadzonymi bywają pobicia, znęcanie się psychiczne. Stan deprywacji w sytuacji izolacji więziennej a w tym wszechobecna kontrola również prowadzi do niezadowolenia i frustracji⁴⁸. Wskazuje się, że stanowi to źródło stresu dla funkcjonariuszy i jest powiązane z obciążeniem pracą⁴⁹. Wywiady z funkcjonariuszami prowadzone na terenie trzynastu więzień pokazały, że Służba Więzienna dostrzega specyficzne problemy związane z kategorią skazanych na karę dożywotniego pozbawienia wolności⁵⁰. Funkcjonariusze dostrzegają brak odpowiedniego wsparcia, środków, narzędzi. W ich ocenie, system więzienny nie zapewnia opieki paliatywnej ani opieki dla osób starszych, przewlekle lub śmiertelnie chorych. Kolejną charakterystyką kształtującą zbiorowość osadzonych są wysokie wskaźniki udziału recydywistów w ogólnej populacji więźniów.

Obszarem wyzwań zarówno jednostkowych, jak i dla organizacji jest postrzeganie pracy więziennej jako sensownej. Badania na grupie funkcjonariuszy z różnych pionów służby wskazują, że prowadzone oddziaływania resocjalizacyjne ich zdaniem wymagają zmian (86,4%)⁵¹. Analizy Piotrowskiego wśród funkcjonariuszy SW wszystkich typów jednostek penitencjarnych (N=395) wykazały, że większość z nich (ponad 85%) uważa, że osadzeni mają często i bardzo często więcej praw niż

⁴⁷ E. Łuczak, *Sytuacje trudne w zakładach karnych i ich konsekwencje*, „Niepełnosprawność” 2012, nr 8, s. 40–44.

⁴⁸ W. Kędzierski, *Człowiek w izolacji więziennej – między rygoryzmem a permissywnością. W kręgu dylematów resocjalizacji*, Warszawa 2022, s. 37.

⁴⁹ M. Misis, B. Kim, K. Cheeseman, N.L. Hogan, E.G. Lambert, *The impact of correctional officer perceptions of inmates on job stress*, „SAGE Open” 2013, vol. 3, iss. 2, s. 567.

⁵⁰ M. Niełacna, M. Fajst, M. Ejchart, *Wykonywanie kary dożywotniego pozbawienia wolności. Gdzie jest koniec? Prezentacja wyników badań przeprowadzonych w 2012 r.*, [w:] K. Marzec-Holka, K. Mirosław-Nawrocka, J. Moleda (red.), *Współczesne uwarunkowania i wzory procesów resocjalizacji, reintegracji, inkluzji*, Warszawa 2014, s. 221.

⁵¹ K. Kulawik, A. Nowogrodzka, *Prowadzenie oddziaływań resocjalizacyjnych-perspektywa funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] E. W. Pływaczewski, D. Dajnowicz-Piesiecka, E. Jurgielewicz-Delegacz (red.), *Badania kryminologiczne a praktyka. Perspektywa krajowa i międzynarodowa*, Warszawa 2021, s. 625.

to jest konieczne⁵². Ponad 60% funkcjonariuszy jest zdania, że osadzeni często i bardzo często stają się z roku na roku coraz bardziej brutalni. Pogląd, że działania resocjalizacyjne często i bardzo często nie przynoszą pożądanych skutków podziela blisko 65% z badanych. W Stanach Zjednoczonych funkcjonariusze więzienni, którzy mają negatywne postrzeganie cech osobowych więźniów (jako wrogie, antyspołeczne lub zimne), wykazują bardziej podwyższony poziom stresu⁵³.

Sytuacje będące wyzwaniem dla pracy SW są również wynikiem zmian w obrębie samej struktury pracowniczej. Obecnie występujące zjawisko to odejścia z zawodu i intensyfikacja prowadzenia naborów do zawodu. Przy zmniejszonej liczbie pracowników, organizacja może kosztem nadgodzin realizować swoje cele. Uproszczenie procesu kwalifikacji kandydatów do Służby Więziennej nie ma na jeszcze udowodnionych efektów z uwagi na krótki okres jej obowiązywania. Dotychczas wywiady z funkcjonariuszami wskazały, że do największej trudności w działaniu administracji zaliczono właśnie trudności kadrowe⁵⁴. W ocenie badanych dotyczy to braku etatów oraz związane z nim znaczne obciążenie pracą i dodatkowymi obowiązkami zatrudnionej kadry. Z kolei w innym badaniu personelu psychologów i wychowawców, funkcjonariusze stwierdzili, że pod ich opieką znajduje się zbyt duża liczba skazanych a jednocześnie 1/3 personelu psychologów i wychowawców ma pod opieką dwukrotnie więcej osób niż uważa, że powinno być dla osiągnięcia sukcesu we współpracy ze skazanymi⁵⁵.

Wyzwaniem jest nie tylko nabór do służby, ale i dbałość o obecną kadrę. Wiadomo, że wiedza i kompetencje personelu więziennego pozwalają efektywnie radzić sobie z obciążeniami zawodowymi. Nie ma obecnie zagwarantowanych środków na finansowanie studiów i udziału w kursach kompetencji zawodowych dla każdego funkcjonariusza SW. Szkolenia z kompetencji miękkich (np. nauka relaksacji, techniki oddechowe w radzeniu sobie ze stresem, budowanie samoświadomości, trening umiejętności psychospołecznych) muszą być finansowane z wynagrodzenia funkcjonariusza. W przeszłości były prowadzone kursy Amity *Porozumienie*

⁵² A. Piotrowski, *Stres zawodowy a konflikty pomiędzy pracą a rodziną personelu medycznego służby więziennej*, „Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2014, t. 2, nr 23, s. 297.

⁵³ C.M. Bezerra, S.G. Assis, P. Constantino, *Psychological distress and work stress...*, s. 2138.

⁵⁴ M. Niełacznna, *Mechanizm nie-doskonały? Dobra administracja więzienna – ustalenia i konkluzje badawcze*, Warszawa 2017, s. 57.

⁵⁵ M. Teleszewska, *Wykonywanie kary pozbawienia wolności wobec kobiet*, link: https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/7112/1/M_Teleszewska_Wykonywanie_kary_pozbawienia_wolnosci_wobec_kobiet.pdf (dostęp: 10.04.2024 r.).

bez przemocy dla psychologów z ramienia SW. Dostęp do superwizji dla grup terapeutycznych powinien być zagwarantowany a oddziaływania regularnie prowadzone. Osoby -twórcy wszelkich form dokształcania- powinni być związani swoim doświadczeniem zawodowym ze strukturami służb mundurowych.

Rola psychologii w poszukiwaniu odpowiedzi na pytania dotyczące rozwoju kadr i poprawy warunków pracy polskiej SW

Personel SW współtworzy system penitencjarny. Jak wskazuje Machel, bez wysoce profesjonalnego personelu nie można ani liczyć na realizację funkcji poprawczej, ani funkcji izolacyjnej⁵⁶.

W obliczu ustalonych faktów na temat charakterystyki zawodowej SW, opisu źródeł obciążeń i konsekwencji z nich wynikających, stanu wyzwań w polskiej SW, rolę psychologii naukowej wydaje się być:

Kontynuowanie badań funkcjonowania SW z uwzględnieniem specyfiki wymagań pracy (działu pracy, stanowiska), lat pracy (z perspektywy 25 lat prawa do emerytury), płci. Kontrolowanie czasu prowadzenia badań względem czasu pracy (przed pracą, w trakcie, bezpośrednio po, w związku z urlopowaniem, turnusem profilaktyczno-zdrowotnym). Przy jednoczesnym nastawieniu na poszukiwanie zasobów kluczowych dla zdrowia oraz szukaniu przykładów „dobrych praktyk” wzmacniających potencjał kadry SW. Wydaje się być to priorytetowym zadaniem. Dotarcie do zmiennej chroniącej, która w oparciu o wiedzę będzie mogła być uznana za podatną na kształtowanie w drodze oddziaływań psychologicznych. Przykładowe analizy danych z literatury nadal pozwalają na uzyskanie szczegółowego obrazu środowiska SW z punktu widzenia zagrożeń w pracy, nie zaś na opis udowodnionych naukowo zasobów, z których pracownik mógłby korzystać dla lepszego funkcjonowania⁵⁷.

Dalej, badanie dwóch środowisk: SW i osadzonych z perspektywy analizowania psychologicznych zależności występujących między nimi. Takie opracowania można odnaleźć w stosunku do grupy zawodowej

⁵⁶ H. Machel, *Personel jako istotny element...*, s. 123.

⁵⁷ C. Abello, M. Pacheco, G. E. Sanhueza, *Prison officers in Latin America: quality of life, working conditions and main difficulties*, „Revista Española de Sanidad Penitenciaria” 2023, vol. 25, iss. 1, s. 22.

policjantów. Jak wykazano, objawy wypalenia zawodowego występują kiedy relacje między funkcjonariuszami są oceniane jako złe a jednocześnie niski poziom tych objawów jest powiązany z poprawnymi relacjami między funkcjonariuszami SW a osadzonymi⁵⁸. Analizowanie psychologicznych zależności występujących między dwoma środowiskami, oznacza koncentrowanie wysiłków badaczy na dokonaniu oceny czynników współdecydujących o postrzeganiu sytuacji, w jakiej się znajdują i reagowaniu na nią. To badanie zmiennych osobistych (w tym: przekonań, wiedzy, umiejętności) kształtujących odbiór środowiska pracy, w tym: odbiór osób osadzonych, odbiór relacji służbowych. Sprawdzanie jak one współkształtują funkcjonowanie SW.

Badania psychologiczne nad SW winny w dalszej perspektywie nieść ze sobą implikacje dla praktyki i ukazywać potencjalne korzyści. Dawać narzędzia do testowania nowych rozwiązań. Stanowiąc materiał dla tworzenia prac wdrażających pożądane zmiany.

W literaturze fachowej anglojęzycznej można odnaleźć opisy różnych form oddziaływań, głównie z terenu Stanów Zjednoczonych, które tworzą „kulturę wsparcia” skierowaną do funkcjonariuszy. Autorzy przeglądu takich interwencji odnotowują lokalne inicjatywy wspierające kadrę SW (tj. *debriefing* po zdarzeniach traumatycznych, tworzenie grupy wymiany wiedzy i doświadczeń, nadzór przełożonych udzielany wyspecjalizowanym funkcjonariuszom)⁵⁹. Działania naukowe powinny być zorientowane na zacieśnianie współpracy środowiska akademickiego ze środowiskiem penitencjarnym oraz ponadto środowiskiem kuratorskim, środowiskiem pracowników socjalnych. Dzięki temu, możliwe jest tworzenie modeli pomocy, wsparcia, komunikacji w zespole, w oparciu o wiedzę naukową. Dalej, powinny wiązać środowiska więzienne w formie współpracy wielośrodkowej, również rozszerzając ją o relacje międzynarodowe. Niedobory kadrowe, rosnące wskaźniki recydywy, zły stan zdrowia funkcjonariuszy to również problemy innych krajów, tak jak i nieodpowiednie warunki pracy. Przykład Szwecji pokazuje korzyści z orientacji na inwestycje w szkolenia funkcjonariuszy⁶⁰.

⁵⁸ J. Gao, X. Du, Q. Gao, *Analysis of burnout and its influencing factors among prison police*, „Frontiers in Public Health” 2022, s. 10.

⁵⁹ R. Mason, L. Smith, K. Harrison, *Support for staff wellbeing and development when working in prisons: a narrative rapid evidence review*, „International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice” 2025, s. 18–19.

⁶⁰ Y. Vereycken, M. Ramioul, *Employment quality of prison staff in Europe: trapped in a vicious circle?*, „Hesamag” 2019, iss. 19, no. 3, s. 12–15.

Badania psychologiczne nad SW powinny stanowić głos w dyskusji nad nowymi rozwiązaniami prawnymi, gwarantującymi ochronę pracowników przed pogorszeniem stanu zdrowia. Przykładowo, w wyniku badań na temat zdarzeń nadzwyczajnych i ich wpływu na funkcjonowanie psychiczne funkcjonariuszy, co jest już udokumentowane w literaturze zagranicznej dotyczącej SW⁶¹.

Działania naukowe powinny być rozwijane przy użyciu nowoczesnych metod badawczych. Testowanie rzeczywistości (np. stopień zmęczenia), sprawdzanie znaczenia obecnych rozwiązań (wpływ turnusów rehabilitacyjnych, urlopu wypoczynkowego) na procesy poznawcze, dobrostan np. badaniami neuropsychologicznymi.

Rolą psychologii mogą być odpowiedzi na pytania: Co jest niezbędne do wprowadzenia na teraz i na kolejne lata?, Co jest korzystne i winno stanowić opcjonalne rozwiązania?, Co jest zbędne (niekorzystne) w obecnym kształcie i czy możliwa jest zmiana na skutek redukcji, zniesienia bądź ograniczenia.

Podsumowanie i wnioski

Praca funkcjonariuszy SW jest wykonywana w wymagających warunkach, stanowić może źródło obciążeń psychofizycznych. Od jakości jej wykonania, zależy realizacja zadań publicznych w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego. Dostępne opracowania naukowe pozwalają tworzyć opis aktualnych doświadczeń zawodowych oraz rysować perspektywę kontynuacji badań, zorientowanych na poszukiwanie rozwiązań dla lepszego radzenia sobie SW z obciążeniami zawodowymi. Z racji faktu, że źródła obciążeń mają różne pochodzenie, istnieje potrzeba zindywidualizowania poszukiwań odpowiedzi na problemy badawcze z uwzględnieniem typów zakładów karnych, stanowisk, działu pracy.

Konstruowanie badań oraz ich prowadzenie ma swoje obostrzenia. Jedynie poprawne metodologicznie i etycznie badanie stanowi wartość dodaną do dyskusji nad rozwojem kadr SW. Te wymagają nowych

⁶¹ M. Head, L. Goodwin, F. Debell, N. Greenberg, S. Wessely, N.T. Fear, *Post-traumatic stress disorder and alcohol misuse: comorbidity in UK military personnel*, „Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology” 2016, vol. 51, 1177; F. Sweeney, J. Clarbourn, A. Oliver, *Prison officers' experiences of working with adult male offenders who engage in suicide related behaviour*, „The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology” 2018, vol. 29, iss. 3, s. 470.

chętnych do pracy. Z punktu widzenia pojawiających się wyzwań, należy przypuszczać, że sukces w efekcie ich podejmowania będzie podwójnie korzystny. Służba Więzienna będzie miała w swoich szeregach zadowolonych z pracy funkcjonariuszy; opinia społeczna będzie mogła dostrzec tą pracę jako interesującą.

Przy przyjęciu do Służby Więziennej jest weryfikowana zdolność psychologiczna i fizyczna. Błędem jest uznawanie, że ma ona stałą, niezmienną wartość. Dla dobra kadr tworzących system penitencjarny i w oparciu o dane naukowe, słuszne byłoby przyjęcie założenia, że personel ją tworzący wymaga systemowego wspierania. Z korzyścią dla organizacji, jak i dla pracownika.

Bibliografia

- Basiński A., Basińska B. *Sytuacje traumatyczne w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] O. Truszczyński, L. Konopka, K. Sikora, A. Rakowski, L. Kosiorek (red.), *Służba żołnierzy i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych*, Warszawa 2004
- Bezerra C.M., Assis S.G., Constantino P. *Psychological distress and work stress in correctional officers: A literature review. Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: Uma revisão da literatura*. „Ciência & Saúde Coletiva” 2016, vol. 21
- Bierie D.M., *The impact of prison conditions on staff well-being*. „International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology” 2012, 56
- Ciosek M., *Psychologia sądowa i penitencjarna*, Warszawa 2003
- Czermański K., *Agresja więźniów skierowana przeciw ko funkcjonariuszom SW w opiniach i doświadczeniach podstawowego personelu penitencjarnego*, [w:] H. Machel (red.), *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Gdańsk 2003
- Brewer G., Whiteside E., *Workplace bullying and stress within the prison service*. „Journal of Aggression, Conflict and Peace Research” 2012, vol. 4, no. 2
- Dollard M.F., Winefield A.H., *A test of the demand-control/support model of work stress in correctional officers*. „Journal of Occupational Health Psychology” 1998, vol. 3, iss. 3
- Dowden C., Tellier C., *Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis*. „Journal of Criminal Justice” 2004, vol. 32
- Eriksson A., *The Taint of The Other: Prison Work as ‘Dirty Work’ In Australia*. „Punishment & Society” 2023, vol. 25, iss. 2
- Fusco N., Ricciardelli R., Jamshidi L., Carleton N., Barnim N., Hilton Z., Groll, D. *When our work hits home: Trauma and mental disorders in correctional officers and other correctional workers*. „Frontiers in Psychiatry” 2021, vol. 11
- Head M., Goodwin, L., Debell F., Greenberg N., Wessely, S., Fear N.T., *Post-traumatic stress disorder and alcohol misuse: comorbidity in UK military personnel*. „Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology” 2016, 51
- Idárraga S.M.F., *What has been written about burnout syndrome in prison officers?* „Revista Española de Sanidad Penitenciaria” 2022, vol. 24, iss. 3
- W. Kędzierski, *Człowiek w izolacji więziennej – między rygoryzmem a permissywnizmem. W kręgu dylematów resocjalizacji*, Warszawa 2022
- Kulawik K., Nowogrodzka A. *Prowadzenie oddziaływań resocjalizacyjnych-perspektywa funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] E. W. Pływaczewski, D. Dajnowicz-Piesiecka, E. Jurgielewicz-Delegacz (red.), *Badania kryminologiczne a praktyka. Perspektywa krajowa i międzynarodowa*, Warszawa 2021

- Lewicka-Zelent A., Pytka A., *Empatia i wypalenie zawodowe u pracowników Służby więziennej*. „Praca Socjalna” 2020, t. 35, nr 6
- Łuczak E., *Sytuacje trudne w zakładach karnych i ich konsekwencje*. „Niepełnosprawność” 2012
- Machel H., *Personel jako istotny element instytucji penitencjarnej*, [w:] B. Hołyst, W. Ambrozik, P. Stępiak (red.), *Więziennictwo. Nowe wyzwania*. Centralny Zarząd Służby Więziennej, Warszawa-Poznań-Kalisz 2001
- Machel H., *Personel więzienny a problem picia alkoholu*. „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, 1998, nr 19
- Malina J., *Agresja i przemoc w środowisku osób pozbawionych wolności na przykładzie zakładów karnych w Wojkowicach i w Herbach*. „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2013, nr 80
- Maslach Ch., Schaufeli W.B., Leiter M.P., *Job Burnout*. „Annual Review of Psychology” 2001, vol. 52
- Mason R., Smith L., Harrison K., *Support for staff wellbeing and development when working in prisons: a narrative rapid evidence review*. „International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice” 2025
- Merecz-Kot D., Cębrzyńska J., *Agresja i mobbing w Służbie Więziennej*. „Medycyna Pracy” 2008, t. 59, nr 6
- Morgan R.D., Pearson, C. A., van Haveren R.A., *Correctional officer burnout*. „Criminal Justice and Behaviour” 2002, vol. 29
- Nawój-Śleszyński A., *Przeludnienie więzień w Polsce-przyczyny, następstwa i możliwości przeciwdziałania*, Łódź 2013
- Nawrocka K., Zozuka J., *Funkcjonowanie osób z niepełnosprawnościami w warunkach izolacji penitencjarnej* Studium pedagogiczno-prawne, Warszawa 2020
- Niełaczną M., *Mechanizm nie-doskonały? Dobra administracja więzienna – ustalenia i konkluzje badawcze*, Warszawa 2017
- Niełaczną M., Fajst M., Ejchart M., *Wykonywanie kary dożywotniego pozbawienia wolności. Prezentacja wyników badań przeprowadzonych w 2012 r.*, [w:] K. Marzec-Holka, K. Mirosław-Nawrocka K, J. Moleda (red.), *Współczesne uwarunkowania i wzory procesów resocjalizacji, reintegracji, inkluzji*, Warszawa 2014
- Ogińska-Bulik N., *The role of personal and social resources in preventing adverse health outcomes in employees of uniformed professions*. „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health” 2005, vol. 18 iss. 3
- Piotrowski A., *Stres zawodowy a konflikty pomiędzy pracą a rodziną personelu medycznego służby więziennej*. „Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2014, t. 2, nr 23
- Poklek R., *Zarys psychologii penitencjarnej. Pomiędzy teorią a praktyką*, Warszawa 2018
- Porowski M., *Służba więzienna i czynniki decydujące o prestiżu zawodu*. „Studia kryminologiczne kryminalistyczne i penitencjarne” 1987, t. 18

- Przybyliński S., *Podkultura więzienna – wielowymiarowość rzeczywistości penitencjarnej*, Kraków 2005
- Piotrowski A., *Wizerunek medialny Służby Więziennej. Przegląd Więziennictwa Polskiego*. „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67–68
- Poklek R., *Occupational stress of prison officers working in a direct contact with prisoners*, [w:] M. Martinska, A. Sipko (eds.), *Riadenie Bezpečnosti Zložitých Systémov*, Liptovský Mikuláš 2013
- Puchalski K., Korzeniowska E., *Management of tobacco smoking in the prison service units—The effects of the health promotion program*. „Medycyna Pracy” 2016, vol. 67
- Piotrowski A., *Funkcjonariusze służby więziennej wobec aktualnej populacji osadzonych*. „Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2014, numer 3, 24, 279–300
- Piotrowski A., *Analizy wymiarów i poziomów zadowolenia z pracy kadry jednostek penitencjarnych*, [w:] D. Kowalczyk, I. Mudrecka (red.), *Funkcjonowanie kadry penitencjarnej w procesie wykonywania kary pozbawienia wolności. Studia i Rozprawy z Pedagogiki Resocjalizacyjnej*, Opole 2013
- Piotrowski A., *Zmienne psychospołeczne charakteryzujące funkcjonariuszy Służby Więziennej rozważających rezygnację z pracy*, [w:] J. Maciejewski, M. Liberadzki (red.), *Rekrutacja do grup dyspozycyjnych – socjologiczna analiza problemu*, Wrocław 2011
- Piotrowski A., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Warszawa 2010
- Piotrowski A., Sygit-Kowalkowska E., Hamzah I., *Work Engagement among Prison Officers. The Role of Individual and Organizational Factors in the Polish and Indonesian Penitentiary Systems*. „International Journal of Environmental Research and Public Health” 2020, 17, 8206
- Ray G., *Emotions Hidden behind a Badge*. “Corrections Today” 2001
- Sweeney F., Clarbour J., Oliver A., *Prison officers’ experiences of working with adult male offenders who engage in suicide related behaviour*. „The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology” 2018, vol. 29, iss. 3
- Ricciardelli R., Carleton R., Nicholas R., Taillieu T., Dorniani S., Johnston M., Carbonell M., Coulling R., Andres E., Afifi T., *Provincial and territorial correctional service workers: A Canadian national and jurisdictional assessment of mental health*. „Journal of Criminal Justice” 2024, vol. 91, 102168
- Sygit-Kowalkowska E., Orlak K., Stolarski M. *Work for the Prison Service: selected health consequences-investigating the role of personal resources, job demands, work stress and burnout*. „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health”, 2023, vol. 36, iss. 6
- Sygit-Kowalkowska E., Piotrowski A., Hamzah I. *Insomnia among Prison Officers and Its Relationship with Occupational Burnout: The Role of Coping with Stress in Polish and Indonesian Samples*. „International Journal of Environmental Research and Public Health” 2021, vol 18

- Sygit-Kowalkowska E., Poklek R., Pastwa-Wojciechowska B., *Predicting the Role of Personality Traits, Organizational Factors, and Strategies for Coping with Stress in Job Satisfaction in Correctional Services*. „Polish Psychological Bulletin” 2019, vol. 50, iss. 3
- Sygit-Kowalkowska E., Weber-Rajek M., Herkt M., Ossowski R. *Wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy Służby Więziennej. Rola osobowości i wybranych cech zawodowych*. „Medycyna Pracy” 2017, t. 68, nr 1
- Sygit-Kowalkowska E., Weber-Rajek M., Porążyński K., Goch A., Kraszkiewicz K., Bułatowicz I., *Samokontrola emocjonalna, radzenie sobie ze stresem a samopoczucie psychofizyczne funkcjonariuszy Służby Więziennej*. „Medycyna Pracy” 2015, t. 66, nr 3
- Szlęzak-Kawa E., *Uwięziona starość*. „Forum Penitencjarne” 2014, t. 191, nr 4
- Turnovska T., Dimova R., Tilov B., Bakova D., Harizanova S., *Coping strategies and burn out syndrome prevention*, [w:] D. Stojanov (red.), *New model of burnout syndrome: Toward early diagnosis and prevention*, Aalborg 2014.
- Vartia M., Hyyti J., *Gender differences in workplace bullying among prison officers*. „European Journal of Work and Organizational Psychology” 2002, vol. 11
- Vereycken Y., Ramioul M., *Employment quality of prison staff in Europe: trapped in a vicious circle?* HesaMag 2019, iss. 19, no. 3
- Wierzbicki K., *Badania naukowe w środowisku więziennym*, „Forum Penitencjarne” 2015, nr 3
- Wells D.T., *Reducing stress for officers and their families*. „Corrections Today” 2003
- Włodarczyk D., Wrześniewski K. *Ocena stresu w kategoriach wyzwania u chorych po zawale serca – próba syntezy na podstawie danych empirycznych*. „Przegląd Psychologiczny” 2005, 48
- Woronowicz B.T., *Uzależnienia. Geneza, terapia, powrót do zdrowia*, Poznań 2009

Akty prawne

- Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. 2010 Nr 79 poz. 523)
- Ustawa z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. 2023 poz. 1280, 1429, 1834).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. 1997 Nr 90 poz. 557)
- Ustawa z dnia 22 lipca 2022 r. o zmianie ustawy o Służbie Więziennej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2022 poz. 1933)

