

Mariusz G. Karbowski

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

<https://orcid.org/0000-0002-9806-6133>

mkarbowski@ujk.edu.pl

Weronika Poniewierska

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

<https://orcid.org/0009-0002-4441-6588>

weronikagozdz@wp.pl

Psychologiczne uwarunkowania resentymentu w kontekście poziomu lęku, agresywności i nasilenia stresu zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej

Psychological Determinants of Resentment in the Context of Anxiety Levels, Aggressiveness, and Occupational Stress Among Prison Service Officers

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie zależności między poziomem lęku i agresywnością a nasileniem stresu zawodowego oraz wskaźnikiem resentymentu funkcjonariuszy Służby Więziennej. Na początku scharakteryzowano zjawisko lęku i jego wpływ na dynamikę stresu zawodowego, a także przedstawiono agresywność jako istotny komponent napięcia psychicznego w pracy o podwyższonym ryzyku. Zjawiska te zostały osadzone w szerszej perspektywie tzn. konceptualizacji resentymentu, ujmowanego jako złożona reakcja emocjonalno-poznawcza mogąca intensyfikować negatywne konsekwencje stresu.

W części metodologicznej zaprezentowano problem badawczy, sformułowano hipotezy oraz przedstawiono zastosowane narzędzia służące pomiarowi poziomu lęku, agresywności, stresu zawodowego i resentymentu. Grupę badawczą stanowili funkcjonariusze Służby Więziennej

pełniący służbę mniej niż 5 lat ($n = 32$) oraz funkcjonariusze o stażu przekraczającym 5 lat ($n = 32$), zatrudnieni w Areszcie Śledczym w Kielcach. Zebrane dane poddano analizie statystycznej z zastosowaniem odpowiednich procedur inferencyjnych.

Uzyskane wyniki wykazały istotne statystycznie związki pomiędzy poziomem lęku a nasileniem stresu zawodowego, a także na relacje między agresywnością a preferowanymi strategiami radzenia sobie ze stresem oraz poziomem resentymentu. Ponadto ukazano, że wybrane zmienne demograficzne, takie jak wiek czy staż służby, różnicują poziom lęku i agresywności w badanej populacji.

Wnioski końcowe ukazują konieczność wdrażania systemowych działań ukierunkowanych na redukcję stresu zawodowego wśród funkcjonariuszy, w tym zapewnienia regularnego wsparcia psychologicznego oraz szkoleń rozwijających umiejętności radzenia sobie z napięciem emocjonalnym, zwłaszcza z komponentami resentymentu.

Słowa kluczowe: stres zawodowy, lęk, agresywność, czynniki stresogenne w pracy, resentyment, psychologia penitencjarna

Abstrakt

The aim of this article is to examine the relationships between anxiety levels, aggressiveness, occupational stress intensity, and the indicator of resentment among Prison Service officers. The paper first characterizes the phenomenon of anxiety and its impact on the dynamics of occupational stress, and subsequently presents aggressiveness as a significant component of psychological tension in high-risk professions. These phenomena are embedded in a broader perspective, namely the conceptualization of resentment, understood as a complex emotional–cognitive reaction that may intensify the negative consequences of stress.

In the methodological section, the research problem is presented, hypotheses are formulated, and the tools used to measure anxiety, aggressiveness, occupational stress, and resentment are described. The study sample consisted of Prison Service officers with less than five years of service ($n = 32$) and those with more than five years of service ($n = 32$), employed at the Remand Centre in Kielce. The collected data were subjected to statistical analysis using appropriate inferential procedures.

The results indicated statistically significant relationships between anxiety levels and the intensity of occupational stress, as well as associations between aggressiveness, preferred coping strategies, and the

level of resentment. Furthermore, the analyses showed that selected demographic variables, such as age and length of service, differentiated the levels of anxiety and aggressiveness within the studied population.

The concluding remarks highlight the need for systemic interventions aimed at reducing occupational stress among Prison Service officers, including the provision of regular psychological support and training programs that enhance coping skills for managing emotional tension, particularly those components related to resentment.

Key words: occupational stress, anxiety, aggressiveness, work-related stressors resentment, penitentiary psychology

Wprowadzenie teoretyczne w problematykę badań

1.1. Stres zawodowy

Współczesne tempo życia, dynamiczny rozwój technologii, presja ekonomiczna oraz zmiany społeczne sprawiają, że stres staje się zjawiskiem powszechnym¹. Krótkotrwały stres może pełnić funkcję mobilizującą, jednak jego długotrwała ekspozycja prowadzi do obniżenia dobrostanu psychicznego i zdrowia somatycznego². Towarzyszą temu emocje, takie jak lęk, irytacja, złość czy wrogość. W literaturze wyróżnia się stres psychologiczny i fizjologiczny, lecz szczególne znaczenie przypisuje się stresowi zawodowemu, wynikającemu z przeciążenia obowiązkami, konfliktów interpersonalnych, braku wsparcia oraz wysokiej odpowiedzialności organizacyjnej³. Z uwagi na fakt, że praca zajmuje znaczny obszar życia człowieka, stres zawodowy staje się zarówno problemem zdrowotnym, jak i społecznym⁴.

Jedną z takich grup zawodowych są funkcjonariusze służby więziennej, którzy na co dzień stykają się z licznymi zagrożeniami, trudnymi

¹ J. Łodzińska, *Stres zawodowy narastającym zjawiskiem w miejscu pracy*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2013, nr 13, s. 159–174.

² E. Bombiak, *Stres zawodowy jako generator ryzyka personalnego*, [w:] E.M. Skrzypek (red.), *Ryzyko w organizacji: aspekty teoretyczne i praktyczne*, Lublin 2015, s. 23.

³ B. Mięka, J. Wilkosz, *Stres zawodowy a motywacja do pracy. Analiza przypadku nauczycieli i pielęgniarzek*, „Studia ekonomiczne. Gospodarka. Społeczeństwo. Środowisko” 2023, nr 1(11), s. 14-36.

⁴ J. Olkuszka, M. Szcześniak, *Stres zawodowy a efektywność pracownika w miejscu pracy*, [w:] M. Jurczyk, R. Maćkowiak (red.), *Archive of Social Sciences and Humanities*, Londyn 2022, s. 69-72.

sytuacjami oraz intensywną presją psychologiczną⁵. Praca ta stanowi przykład zawodu o szczególnie wysokim poziomie obciążeń. Funkcjonariusze wykonują obowiązki w środowisku zamkniętym, obciążonym ryzykiem agresji i nieprzewidywalnych zachowań osadzonych⁶. System zmianowy, w tym praca nocna i świąteczna, pogarsza równowagę między życiem osobistym a zawodowym oraz sprzyja zaburzeniom snu i zmęczeniu⁷. Choć funkcjonariusze są szkoleni do pracy w warunkach podwyższonego ryzyka, nie są w stanie przewidzieć wszystkich sytuacji ani własnych reakcji na ekstremalne bodźce, co zwiększa poziom stresu⁸.

Zgodnie z ujęciem Richarda Lazarusa⁹ oraz modelem zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla¹⁰, stres zawodowy funkcjonariuszy można określić jako reakcję fizyczną, emocjonalną i poznawczą na wymagania przekraczające możliwości adaptacyjne jednostki. W środowisku penitencjarnym stres jest potęgowany przez: (1) częstą ekspozycję na agresję i przemoc, (2) stałe ryzyko fizyczne i konieczność utrzymania podwyższonej czujności¹¹, (3) warunki środowiskowe zakładu karnego, sprzyjające dezintegracji rytmów dobowych, (4) wysokie wymagania decyzyjne w sytuacjach kryzysowych oraz (5) niewystarczające wsparcie instytucjonalne, prowadzące do poczucia izolacji i przeciążenia¹².

Przewlekła ekspozycja na stres generuje nie tylko objawy somatyczne i psychologiczne, lecz również emocje wtórne – wrogość, poczucie krzywdy i niesprawiedliwości. Badania wskazują, że tego rodzaju doświadczenia mogą prowadzić do powstawania postaw resentmentu, stanowiącego formę emocjonalno-poznawczej odpowiedzi na przeciążenie systemu regulacji emocji¹³. Resentymen może w konsekwencji wpływać na funkcjonowanie zawodowe, relacje interpersonalne oraz ogólną efektywność

⁵ M. Ciosek, B. Pastwa-Wojciechowska, *Psychologia penitencjarna*, Warszawa 2017, s. 12-15.

⁶ A. Piotrowski, *Stres zawodowy a konflikty pomiędzy pracą a rodziną personelu medycznego*, „Służby Więziennej, Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa” 2014, nr 2(23), s. 295-306.

⁷ A. Lewicka-Zelent, A. Pytko, *Doświadczanie stresu zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „The Prison Systems Review” 2021, nr 112, s. 65-82.

⁸ 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. 25-50.

⁹ R. Lazarus, *Znaczenie a rozwój emocjonalny*, [w:] P. Ekman, R. Davidson (red.), *Natura emocji — podstawowe zagadnienia*, Gdańsk 1998, s. 303–307.

¹⁰ S. E. Hobfoll, *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, Gdańsk 2006, s. 29-33.

¹¹ G. Kinman, A.J. Clements, *Prison officers' experiences of aggression: implications for sleep and recovery*, „Occupational medicine” 2022, nr 72(9), s. 604-608.

¹² W.B. Schaufeli, M.C.W. Peeters, *Job stress and burnout among correctional officers: A literature review*, „International Journal of Stress Management” 2000, nr 7(1), s. 19–48.

¹³ J. Park, R. F. Baumeister, *Meaning in life and adjustment to daily stressors*, „The Journal of Positive Psychology” 2017, nr 12(4), s. 333–341.

służby. A przede wszystkim szkodzić samemu funkcjonariuszowi przez to, że wypacza mu widzenie zarówno sprawiedliwości, jak i godności drugiego człowieka.

1.2. Lęk i jego rola w stresie zawodowym

Lęk jest jednym z kluczowych mechanizmów emocjonalnych towarzyszących funkcjonowaniu człowieka w sytuacjach ocenianych jako zagrażające lub przekraczające jego zasoby adaptacyjne. W ujęciu psychologicznym stanowi reakcję wyobrazeniową i somatyczną na przewidywane niebezpieczeństwo, a także częsty, naturalny komponent życia emocjonalnego wynikający z poczucia zagrożenia¹⁴. W środowisku pracy lęk przyjmuje formę lęku zawodowego, który może wynikać z presji efektywności, obaw dotyczących stabilności zatrudnienia, trudności interpersonalnych czy złożoności zadań organizacyjnych¹⁵.

W zawodach wysokiego ryzyka, takich jak służba więzienna, lęk ma szczególnie istotne znaczenie. Funkcjonariusze codziennie konfrontują się z agresją osadzonych, możliwością przemocy fizycznej, koniecznością stałej czujności oraz nieprzewidywalnością sytuacji, co prowadzi do chronicznego obciążenia emocjonalnego. Lęk bywa wzmacniany przez charakter środowiska pracy – zamknięte przestrzenie, system zmianowy, ograniczone możliwości kontroli i wysoką odpowiedzialność za bezpieczeństwo jednostki¹⁶.

Badania wykazują, że lęk zawodowy wpływa na funkcjonowanie pracownika w wielu obszarach. Może obniżać koncentrację i utrudniać podejmowanie decyzji, zwiększać ryzyko błędów oraz prowadzić do prokrastynacji i spadku efektywności¹⁷. Długotrwały lęk koreluje z objawami somatycznymi, takimi jak bóle głowy, zaburzenia snu czy problemy żołądkowe, a ponadto zwiększa podatność na stres i wypalenie zawodowe. W obszarze relacji interpersonalnych może przyczynić się do konfliktów, trudności komunikacyjnych oraz spadku zaangażowania organizacyjnego.

¹⁴ L. Klichowski, *Lęk, strach, panika. Przyczyny i zapobieganie*, Poznań 1994, s. 13.

¹⁵ Błaszczuk M., *Fenomenologia i psychologia lęku*, „Polskie Forum Psychologiczne” 2022, nr 27(1), s. 101-115.
¹⁶ F. V. Ferdik, *Correctional Officer Safety and Wellness — What We Learned from the Research Literature*, „Department of Justice”, 17 lipca 2017 r., <https://nij.ojp.gov/topics/articles/correctional-officer-safety-and-wellness-what-we-learned-research-literature> [dostęp: 20 listopada 2025 r.].

¹⁷ Błaszczuk M., *Fenomenologia i psychologia lęku*, „Polskie Forum Psychologiczne” 2022, nr 27(1), s. 101-115.

¹⁷ D. Merez, A. Potocka, M. Waszkowska, *Psychospołeczne zagrożenia w pracy, ich skutki i radzenie sobie z nimi. Wskazówki orzecznicze*, Łódź 2019, s. 59.

W kontekście służby więziennej lęk może również prowadzić do zniekształcenia oceny sytuacji, wzmacniając negatywne interpretacje zachowań osadzonych i współpracowników. Zgodnie z nowszymi ujęciami teoretycznymi lęk, zwłaszcza przewlekły, może zaburzać system wartości i sprzyjać powstawaniu postaw wtórnych, takich jak poczucie krzywdy, wrogość nienawiści aż po powstanie resentymentu¹⁸. Resentyment staje się wówczas mechanizmem kompensacyjnym wobec bezsilności i napięcia emocjonalnego, pogłębiając negatywne konsekwencje stresu zawodowego.

Lęk, jako stały komponent funkcjonowania funkcjonariuszy Służby Więziennej, wymaga zatem adekwatnego zarządzania, wsparcia psychologicznego oraz rozwijania kompetencji regulacji emocji, aby ograniczyć jego destrukcyjny wpływ na zdrowie psychiczne i jakość wykonywanej pracy.

1.3. Agresja jako przyczyna stresu zawodowego

Agresja jest zjawiskiem szeroko analizowanym w psychologii, gdzie ujmuje się ją zarówno jako reakcję emocjonalną, jak i formę zachowania społecznego. W literaturze definiowana jest jako intencjonalne działanie mające na celu wyrządzenie szkody osobie, która stara się jej uniknąć¹⁹. Z perspektywy psychologii pracy agresja bywa interpretowana jako forma reakcji na frustrację, wynikającą z utrudnień w realizacji celów zawodowych. Model frustracja–agresja zakłada, że frustracja predysponuje do zachowań agresywnych, a agresja jest próbą redukcji narastającego napięcia²⁰.

W środowisku zawodowym agresja przybiera różne formy – od jawnych działań fizycznych (pchnięcia, uderzenia, niszczenie mienia), przez agresję werbalną (obelgi, groźby, poniżanie), po formy pośrednie i ukryte, takie jak agresja pasywno-agresywna, manipulacja emocjonalna czy mikroagresje prowadzące do wykluczenia społecznego. Badania wskazują, że rocznie blisko 10% pracowników doświadcza agresji w miejscu

¹⁸ M.G. Karbowski, *Dstrukcyjny wpływ resentymentu w procesie akulturacji*, „Probacja” 2023, 2, s. 51-79.

¹⁹ A.H. Buss, M. Perry, *The Aggression Questionnaire*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1992, nr 63(3), s. 452–459.

²⁰ S. Douglas, M. Martinko, *Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression*, „Journal of Applied Psychology” 2001, nr 86(4), s. 547-559.

pracy, przy czym większość zachowań ma charakter subtelny i trudny do jednoznacznego udokumentowania²¹.

W warunkach służby więziennej agresja staje się zarówno czynnikiem stresogennym, jak i reakcją pracowników na chroniczne obciążenia. Funkcjonariusze codziennie konfrontują się z przemocą, zagrożeniem fizycznym i nieprzewidywalnością zachowań osadzonych, co prowadzi do stałego pobudzenia układu stresu oraz wyczerpania emocjonalnego²². Przebywanie w środowisku, w którym agresja jest normą interakcyjną, sprzyja internalizacji defensywnych wzorców reagowania, w tym zwiększonej drażliwości, złości i postaw wrogości. Zjawisku temu mogą towarzyszyć emocje tłumione – zawiść, mściwość, nieuprzejmość czy żal – które, jak wskazuje Karbowski w analizie indywidualnym i społecznym odkrywania resentymentu, mogą wzmacniać poczucie resentymentu i prowadzić do przewartościowania systemu ocen sytuacyjnych²³.

Istotnym czynnikiem sprzyjającym agresji wśród funkcjonariuszy jest struktura organizacyjna Służby Więziennej, oparta na autorytaryzmie i hierarchii²⁴. Ograniczona możliwość wyrażania trudności, brak przestrzeni dla komunikacji emocjonalnej oraz sztywność procedur mogą prowadzić do kumulacji napięcia i wzrostu agresywności. Dodatkowo system zmianowy, chroniczne zmęczenie oraz obciążenie odpowiedzialnością obniżają zdolność do regulacji emocji i zwiększają ryzyko reakcji impulsywnych²⁵.

Agresja w warunkach penitencjarnych staje się zatem zarówno konsekwencją przeciążenia stresowego, jak i czynnikiem potęgującym dalsze obciążenia psychiczne. Jej obecność wzmacnia negatywne emocje, zaburza relacje interpersonalne i może prowadzić do utrwalenia postaw resentymentu, pogłębiając spiralę stresu zawodowego.

²¹ T. Naklicka, S. Stachura, *Jak rozpoznać pasywną agresję? Psycholog podaje konkretne przykłady*, „Psychologia”, 17 kwietnia 2023 r., <https://www.medonet.pl/psyche/psychologia,jak-rozpoznać-pasywna-agresje--psycholog-podaje-konkretne-przyklady,artykul,68253860.html> [dostęp: 10 października 2025 r.].

²² G. Kinman, A.J. Clements, *New psychoactive substances, safety and mental health in prison officers*, „Occupational medicine” 2021, nr 71(8), s. 346-350.

²³ M.G. Karbowski, *Odsłaniane resentymentu. Analiza psychologiczna w wymiarze indywidualnym i społecznym*, Warszawa 2025, s. 47-51.

²⁴ M. Sopiński, *Pozycja uczelni służb państwowych w systemie szkolnictwa wyższego na przykładzie uczelni Służby Więziennej*, „Law • Education • Security”, nr 127 (II) 2025, s. 149-165.

²⁵ B. Zając, *Wybrane problemy współczesnego więziennictwa w Polsce*, „Kortowski Przegląd Prawniczy”, 2022, nr (1), 70–72.

1.4. Resentyment jako odpowiedź na zachowania nasilone stresem zawodowym wśród funkcjonariuszy więziennych.

Praca funkcjonariuszy Służby Więziennej należy do zawodów o wyjątkowo wysokim poziomie obciążeń emocjonalnych i psychologicznych. Środowisko penitencjarne charakteryzuje się stałą ekspozycją na agresję, wrogość, zachowania antyspołeczne oraz manipulację, co generuje chroniczny stres i długotrwałe napięcie emocjonalne²⁶. Badania potwierdzają, że funkcjonariusze więzienni częściej niż inne grupy zawodowe doświadczają objawów wypalenia, zaburzeń lękowych, depresji oraz agresji reaktywnej²⁷²⁸.

Zgodnie z teorią zachowania zasobów Hobfolla, przewlekły stres prowadzi do stopniowego wyczerpywania zasobów adaptacyjnych, co zwiększa podatność na emocje obronne, takie jak gniew, wrogość czy poczucie niesprawiedliwości. Jedną z możliwych reakcji wtórnych jest resentyment – postawa wynikająca z długotrwałego napięcia, poczucia krzywdy, niespełnionych oczekiwań oraz zaburzonej percepcji sytuacji społecznych. Jak wskazuje literatura, resentyment obejmuje emocje takie jak: zazdrość, zawiść, pogarda, żal, mściwość czy pragnienie odwetu, ale nie wyrażane wprost i bezpośrednio, lecz przybierają ugrzecznoną postać²⁹. W ujęciu Lazarusa stanowi on reakcję emocjonalno-poznawczą na ocenę sytuacji jako krzywdzącej lub przekraczającej możliwości radzenia sobie³⁰.

W warunkach służby więziennej na rozwój resentymentu wpływają trzy mechanizmy. Po pierwsze – frustracja i poczucie bezsilności. Konieczność pracy w środowisku przemocowym oraz brak przewidywalności sytuacyjnej sprzyjają utrwalaniu poczucia ograniczonej kontroli. Po drugie – tłumienie emocji. Funkcjonariusze zobowiązani są do zachowania profesjonalizmu, co prowadzi do hamowania złości, strachu i napięcia, wzmacniającego emocje wtórne. Po trzecie – uczenie się społeczne. Stały

²⁶ J. Pomiankiewicz, *Wykonywanie kary pozbawienia wolności wobec kobiet w Polsce – wybrane zagadnienia*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2020, t. 107, nr 2, s. 115.

²⁷ E. Biłska, *Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenia, wsparcie*, Warszawa 2010, s. 78–82.

²⁸ J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje. Zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67–68, s. 50–51.

²⁹ W. D. TenHouten, *Anger and Contested Place in the Social World*, „Sociology Mind” 2018, nr 8, s. 226–248.

³⁰ R. Lazarus, *Hope: An Emotion and a Vital Coping Resource against Despair*, „Social Research” 1999, nr 66, s. 653–678.

kontakt z agresją i wrogością zwiększa prawdopodobieństwo internalizacji defensywnych wzorców reagowania³¹.

Wskaźniki resentymentu u funkcjonariuszy mogą obejmować: narastającą drażliwość i niechęć wobec osadzonych, poczucie krzywdy i urażonej dumy, wrogość ukrytą oraz tendencję do postaw rewanżowych. Badania psychologii organizacji wskazują, że resentyment może wpływać negatywnie na jakość relacji interpersonalnych, obniżać poziom empatii oraz zwiększać ryzyko zachowań agresywnych i wypalenia zawodowego³².

Identyfikacja wczesnych oznak resentymentu jest kluczowa dla profilaktyki zdrowia psychicznego funkcjonariuszy oraz utrzymania bezpieczeństwa instytucjonalnego³³. Rekomendowane działania obejmują: rozwój kompetencji regulacji emocji, wsparcie psychologiczne, trening radzenia sobie ze stresem oraz modyfikację kultury organizacyjnej w kierunku zwiększenia możliwości wyrażania trudności i frustracji³⁴.

2. Metodologia badań własnych

W niniejszym paragrafie metodologicznym przedstawiono podstawowe założenia teoretyczne i praktyczne, które stanowią fundament przeprowadzonych badań własnych. Celem rozdziału jest omówienie kluczowych elementów procesu badawczego, obejmujących sformułowanie problemu badawczego, określenie celów i hipotez, a także prezentację zastosowanych metod, technik oraz narzędzi badawczych.

2.1. Problem badawczy

Główny problem badawczy sformułowano w następujący sposób: Czy stres zawodowy funkcjonariuszy Służby Więziennej wpływa na poziom lęku i agresywności w kontekście konceptualizacji resentymentu?

³¹ A. Boudoukha, i in., *Inmates-to-Staff Assaults, PTSD and Burnout: Profiles of Risk and Vulnerability: Profiles of Risk and Vulnerability*, „Journal of Interpersonal Violence”, 2023, nr 28(11), s. 2332-2350.

³² R. Cieślak, J. Korczyńska, J. Strelau, M. Kaczmarek, *Burnout predictors among prison officers: The moderating effect of temperamental endurance*, „Personality and Individual Differences”, 2008, nr 45, s. 666-672.

³³ R. Cieślak, A. Łuszczynska-Cieślak, *Zarządzanie stresem w pracy*, „Promocja Zdrowia, Nauki Społecznej i Medycyna”, 2001, nr 21, s. 122-140.

³⁴ C.L. Blitz, N. Wolff, J. Shi, *Physical victimization in prisons: The role of mental illness*, „International Journal of Law and Psychiatry”, 2008, nr 31, s. 385-393.

W celu pogłębionej analizy zagadnienia wyodrębniono pytania szczegółowe:

1. Jakie są najczęstsze źródła stresu zawodowego wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej?
2. Czy poziom stresu zawodowego oraz resentymetu różni się w zależności od stażu pracy funkcjonariuszy?
3. Jakie objawy lęku i agresywności występują u funkcjonariuszy pod wpływem stresu zawodowego, z uwzględnieniem komponentu resentymetu?
4. Czy istnieje związek między długością pracy w Służbie Więziennej a poziomem lęku, agresywności i resentymetu?

Zmienne zależne: poziom lęku, poziom agresywności, poziom resentymetu.

Zmienna niezależna: poczucie stresu zawodowego.

2.2. Narzędzia badawcze

W badaniu zastosowano baterię kwestionariuszy składającą się z czterech standaryzowanych narzędzi psychologicznych oraz jednego narzędzia autorskiego. Ankieta obejmowała: Inwentarz Stanu i Cechy Lęku (STAI). Kwestionariusz Agresji (BPAQ), Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS) oraz Kwestionariusz Resentymetu (KR).

Inwentarz Stanu i Cechy Lęku (STAI). STAI jest narzędziem służącym do pomiaru dwóch aspektów lęku: lęku jako stanu przejściowego oraz lęku jako względnie trwałej cechy osobowości³⁵. Kwestionariusz ten szeroko stosuje się w badaniach klinicznych i środowiskowych, w których konieczne jest różnicowanie bieżącego napięcia emocjonalnego od predyspozycji lękowych jednostki.

Kwestionariusz Agresji Bussa-Perry'ego (BPAQ). BPAQ jest narzędziem psychologicznym oceniającym różne komponenty agresji: agresję fizyczną, agresję werbalną, gniew oraz wrogość. Kwestionariusz opracowany przez Arnolda Bussa i Marka Perry'ego znajduje szerokie zastosowanie zarówno w badaniach naukowych, jak i praktyce psychologicznej³⁶.

³⁵ D. Molek-Winiarska, *Kwestionariusz STAI jako metoda badania oporu wobec zmian w organizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2005, nr 1(3-4), s. 69-77.

³⁶ E. Aranowska, J. Rytel, *Struktura czynnikowa Kwestionariusza Agresji Bussa i Perry'ego (BPQA) w populacji polskiej*, „Studia Psychologica” 2012, nr 12(2), s. 135-151.

Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych (CISS). CISS, opracowany przez N. Endlera i J. Parkera, służy do oceny preferowanych strategii radzenia sobie ze stresem: stylu skoncentrowanego na zadaniu, emocjach lub unikaniu. Narzędzie umożliwia identyfikację dominującego sposobu funkcjonowania jednostki w warunkach stresowych oraz analizę jego konsekwencji adaptacyjnych³⁷.

Kwestionariusz Resentymentu (KR). KR jest autorskim narzędziem diagnostycznym skonstruowanym w oparciu o metodę systemowego opisu kompetencji profesjonalnych i metodę pentabazy³⁸. Skupia się na identyfikacji poznawczo-emocjonalnych aspektów resentymentu, ujmowanych w wymiarach: czasowym, przestrzennym, energetycznym oraz informacyjnym. Badanie dotyczy subiektywnych ocen reakcji na negatywne zachowania innych, a nie deklaracji własnych emocji. Wskaźniki rzetelności narzędzia oceniono na poziomie $\alpha = 0,86$ i $\alpha = 0,87$, co świadczy o wysokiej spójności wewnętrznej.

2.3. Procedura badawcza

Badanie przeprowadzono wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej zatrudnionych w Areszcie Śledczym w Kielcach. Uczestnikami byli pracownicy pełniący różne funkcje: strażnicy, funkcjonariusze działu ochrony, specjaliści ds. resocjalizacji oraz pracownicy administracyjni. Dobór do badania był dobrowolny; każda osoba została poinformowana o anonimowości oraz możliwości rezygnacji na każdym etapie.

W celu realizacji założeń badawczych przygotowano zestaw kwestionariuszy, które wypełniły dwie grupy funkcjonariuszy różniące się stażem pracy:

- funkcjonariusze ze stażem krótszym niż 5 lat ($n = 32$),
- funkcjonariusze ze stażem powyżej 5 lat ($n = 32$).

Dzięki temu możliwe było porównanie poziomu lęku, agresywności, preferowanych stylów radzenia sobie oraz natężenia resentymentu u osób na różnych etapach kariery zawodowej, co stanowiło istotny element prowadzonych analiz.

³⁷ A. Jabłońska, *Trafność teoretyczna Kwestionariusza radzenia sobie w sytuacjach stresowych CISS ze szczególnym uwzględnieniem trafności teoretycznej skali stylu skoncentrowanego na unikaniu*, „Testy Psychologiczne w Praktyce i Badaniach” 2015, nr 1, s. 31-51.

³⁸ M.G. Karbowski, *Odsłanianie resentymentu. Analiza psychologiczna w wymiarze indywidualnym i społecznym*, Warszawa 2025, s. 94.

3. Analiza wyników badań

W celu weryfikacji postawionych pytań badawczych przeprowadzono analizy statystyczne w pakiecie IBM SPSS, obejmujące obliczenie podstawowych statystyk opisowych, test Shapiro–Wilka, korelacje r Pearsona oraz testy t Studenta dla prób niezależnych. Przyjęto klasyczny poziom istotności $\alpha = 0,05$. W pierwszym etapie dokonano oceny rozkładów badanych zmiennych ilościowych. Wyniki zestawione w tabeli 1 wskazują, że większość zmiennych charakteryzuje się rozkładami zbliżonymi do normalnych, o czym świadczą nieistotne wyniki testu Shapiro–Wilka. Istotnie statystycznie odchylenia od normalności odnotowano natomiast dla agresji werbalnej, stylu skoncentrowanego na zadaniu, lęku (zarówno jako stanu, jak i cechy), resentymentu oraz wieku badanych osób. W takich przypadkach zalecana jest dodatkowa ocena parametrów skośności i kurtozy; jeśli mieszczą się one w zakresie ± 2 , można uznać, że rozkład zmiennej nie odbiega w sposób znaczący od symetrii wymaganej dla analiz opartych na estymacji parametrycznej³⁹.

3.1. Podstawowe statystyki opisowe i testy normalności rozkładów zmiennych ilościowych w grupie funkcjonariuszy służby więziennej

Tabela 1 przedstawia podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych ilościowych w grupie funkcjonariuszy Służby Więziennej, obejmujące: średnią arytmetyczną, medianę, odchylenie standardowe, skośność, kurtozę, zakres zmienności (wartości minimalne i maksymalne) oraz wyniki testu Shapiro–Wilka wraz z poziomem istotności. Dane te pozwalają ocenić zarówno poziom nasilenia badanych zjawisk (m.in. agresji, stylów radzenia sobie ze stresem, lęku i resentymentu), jak i właściwości rozkładu każdej zmiennej, co jest kluczowe dla wyboru odpowiednich metod analizy statystycznej.

³⁹ D. George, P. Mallery, *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*, „Routledge”, 2019, nr 1, s. 402.

Tabela 1. Podstawowe statystyki opisowe badanych zmiennych ilościowych w grupie funkcjonariuszy służby więziennej

Zmienna	M	Me	SD	Sk.	Kurt.	Min.	Maks.	W	p
Agresja fizyczna	23.58	25	6.97	-0.31	-0.68	9	35	0.96	0.04
Agresja werbalna	15.69	15	3.29	0.06	0.65	6	24	0.97	0.159
Gniew	20.95	21.5	5.98	-0.4	-0.28	7	32	0.98	0.254
Wrogość	22.78	24	4.65	-0.45	1.29	10	36	0.95	0.013
Ogólny poziom agresywności	83	86.5	18.28	-0.49	-0.34	36	113	0.97	0.072
Styl skoncentrowany na zadaniu	61.22	63	10.32	-0.39	-0.29	38	79	0.96	0.03
Styl skoncentrowany na emocjach	45.25	45.5	11.03	-0.09	-0.43	18	68	0.99	0.884
Styl skoncentrowany na unikaniu	48.14	48	8.66	0.03	0.53	26	73	0.99	0.729
Angażowanie się w czynności zastępcze	22.28	23	4.85	0.13	1.07	10	36	0.96	0.064
Poszukiwanie kontaktów towarzyskich	16.58	16.5	3.51	0.03	-0.31	9	25	0.99	0.705
Lęk jako stan	35.73	38.5	10.76	0.25	-0.58	20	62	0.94	0.003
Lęk jako cecha	36.7	37	8.63	0.07	-0.96	23	53	0.96	0.043
Resentyment	41.84	42	9.72	0.18	-0.51	19	63	0.95	0.018
Wiek	33.09	30	9.04	0.62	-0.75	21	53	0.92	<0.001

Adnotacja: M – średnia; Me – mediana; SD – odchylenie standardowe; Sk. – skośność; Kurt. – kurtoza; Min i Maks. – najniższa i najwyższa wartość rozkładu; W – wynik testu Shapiro-Wilka; p – istotność

Analiza wskazuje, że większość zmiennych charakteryzuje się rozkładami zbliżonymi do normalnych, jednak dla kilku – w tym agresji fizycznej, wrogości, stylu zadaniowego, lęku jako stanu i cechy, resentymentu oraz wieku – test Shapiro-Wilka wykazał istotne odchylenia od normalności. Warto zwrócić uwagę na umiarkowane wartości skośności i kurtozy, które w większości mieszczą się w akceptowalnym zakresie, co sugeruje brak silnych zniekształceń rozkładów. Zmienna resentyment wykazuje niewielką dodatnią skośność i spłaszczony rozkład (kurt. -0.51), co może wskazywać na równomierniejszy rozkład odpowiedzi badanych. Ponadto

znaczna zmienność wyników ($SD = 9.72$) sugeruje duże zróżnicowanie w poziomie resentymentu wśród funkcjonariuszy.

3.2. Poziom lęku funkcjonariuszy służby więziennej a poziom ich stylów radzenia sobie ze stresem oraz poziom resentymentu

W kolejnym kroku zweryfikowano pierwszą z postawionych hipotez badawczych, w ramach której zakładano, że istnieją istotne związki między poziomem cechy lęku a nasileniem stylów radzenia sobie ze stresem wśród funkcjonariuszy służby więziennej. Wykonano serię analiz korelacji r Pearsona, biorąc także pod uwagę stan lęku badanych osób. Jak widać w tabeli 2 odnotowano cztery zależności istotne statystycznie. Poziom lęku mierzonego jako stan badanych funkcjonariuszy służby więziennej korelował ujemnie z poziomem stylu radzenia sobie ze stresem skoncentrowanego na zadaniu. Oznacza to, że im wyższy był poziom tego stylu radzenia sobie w sytuacjach stresowych, tym niższy był poziom lęku – stanu badanych funkcjonariuszy. Siła tego związku była umiarkowanie duża. Z kolei lęk – cecha tych osób korelował ujemnie z poziomem stylu skoncentrowanego na zadaniu, dodatkowo zaś z poziomem stylu skoncentrowanego na emocjach oraz skali angażowania się w czynności zastępcze. Takie wyniki oznaczają, że wyższy poziom cechy lęku funkcjonariuszy służby więziennej współwystępował z rzadszym wykorzystywaniem stylu radzenia sobie ze stresem skoncentrowanego na zadaniu i częstszym wykorzystywaniem stylu skoncentrowanego na emocjach oraz skali angażowania się w czynności zastępcze. Siła zależności odnotowanej dla stylu skoncentrowanego na zadaniu była umiarkowanie duża, dla stylu skoncentrowanego na emocjach duża, zaś dla angażowania się w czynności zastępcze niska. Pozostałe korelacje nie były istotne statystycznie. Uzyskane wyniki pozwalają na potwierdzenie postawionej hipotezy badawczej w zakresie dwóch z trzech stylów radzenia sobie ze stresem (skoncentrowanego na zadaniu i na emocjach), a także jednej z dwóch skal stylu skoncentrowanego na unikaniu (czyli skali angażowania się w czynności zastępcze).

Analiza korelacji wykazała istotne związki pomiędzy poziomem lęku, resentymentu a stylami radzenia sobie ze stresem wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej. Lęk traktowany jako stan korelował ujemnie ze stylem skoncentrowanym na zadaniu ($r = -0,42$; $p < 0,001$), co oznacza, że im częściej funkcjonariusze stosują strategie zadaniowe, tym niższy

jest ich bieżący poziom lęku. Pozostałe korelacje lęku–stanu okazały się nieistotne.

Tabela 2. Zależności pomiędzy poziomem lęku funkcjonariuszy służby więziennej a poziomem ich stylów radzenia sobie i wskaźnikiem resentymentu

	Lęk jako stan	Lęk jako cecha	Resentyment
Styl skoncentrowany na zadaniu	-0,42***	-0,30*	-0,18*
Styl skoncentrowany na emocjach	0,24	0,51***	0,44***
Styl skoncentrowany na unikaniu	-0,02	0,17	0,39***
Angażowanie się w czynności zastępcze	0,02	0,26*	0,41***
Poszukiwanie kontaktów towarzyskich	-0,03	0,03	0,12

Źródło: Opracowanie własne. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

W odniesieniu do lęku jako cechy odnotowano trzy istotne zależności: lęk–cecha był ujemnie powiązany ze stylem zadaniowym ($r = -0,30$; $p < 0,05$) oraz dodatnio ze stylem emocjonalnym ($r = 0,51$; $p < 0,001$) i angażowaniem się w czynności zastępcze ($r = 0,26$; $p < 0,05$). Wyniki wskazują, że osoby o wyższym poziomie lęku chronicznego rzadziej stosują strategię zadaniową, a częściej reagują emocjonalnie lub unikają sytuacji stresowych.

Najwyraźniejsze zależności uzyskano dla resentymentu, który okazał się istotnie powiązany z czterema stylami radzenia sobie. Resentyment korelował ujemnie ze stylem zadaniowym ($r = -0,18$; $p < 0,05$), a dodatnio ze stylem emocjonalnym ($r = 0,44$; $p < 0,001$), stylem unikowym ($r = 0,39$; $p < 0,001$) oraz angażowaniem się w czynności zastępcze ($r = 0,41$; $p < 0,001$). Oznacza to, że funkcjonariusze doświadczający nasilonych emocji wtórnych – takich jak żal, zawiść, wrogość czy poczucie krzywdy – częściej regulują stres za pomocą strategii nieadaptacyjnych, opartych na unikaniu i emocjonalnym reagowaniu.

Wyniki potwierdzają, że zarówno lęk, jak i resentyment odgrywają kluczową rolę w wyborze stylów radzenia sobie ze stresem, szczególnie sprzyjając strategiom emocjonalnym i unikowym, a ograniczając stosowanie strategii zadaniowych.

3.3. Poziom lęku funkcjonariuszy służby więziennej a poziom ich agresywności

W kolejnym kroku zweryfikowano drugą z postawionych hipotez badawczych, w ramach której zakładano, że istnieją istotne związki między poziomem cechy lęku a nasileniem agresywności wśród funkcjonariuszy służby więziennej.

Tabela 3. Zależności pomiędzy poziomem lęku funkcjonariuszy służby więziennej a poziomem ich agresywności

	Lęk jako stan	Lęk jako cecha
Agresja fizyczna	-0,01	0
Agresja werbalna	-0,02	0,08
Gniew	0	0,13
Wrogość	0,17	0,37**
Ogólny poziom agresywności	0,04	0,15

Źródło: Opracowanie własne. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Jak widać w tabeli 3 odnotowano tylko jedną zależność istotną statystycznie. Lęk funkcjonariuszy służby więziennej mierzony jako ich cecha ich pracy wiązał się dodatnio z poziomem skali wrogości. Wyższy poziom cechy lęku współwystępował z wyższym poziomem wrogości badanych osób. Siła odnotowanej zależności była umiarkowanie duża. Pozostałe korelacje nie były istotne statystycznie. Uzyskane wyniki pozwalają na potwierdzenie postawionej hipotezy badawczej jedynie w zakresie jednego z czterech wymiarów agresywności, tj. wrogości.

3.3. Porównanie poziomu lęku, agresywności, resentymentem oraz stylów radzenia sobie ze stresem funkcjonariuszy służby więziennej w zależności od ich stażu pracy.

Odnotowano sześć różnic istotnych statystycznie. Funkcjonariusze o stażu pracy powyżej 5 lat cechowali się wyższym poziomem agresywności w wymiarze ogólnym oraz w zakresie wszystkich jego czterech wymiarów, niższym zaś poziomem skali angażowania się w czynności zastępcze. Siła odnotowanych efektów, mierzona współczynnikiem d Cohena, była duża dla ogólnego poziomu agresywności oraz wymiaru agresji fizycznej i umiarkowanie duża dla pozostałych wymienionych zmiennych.

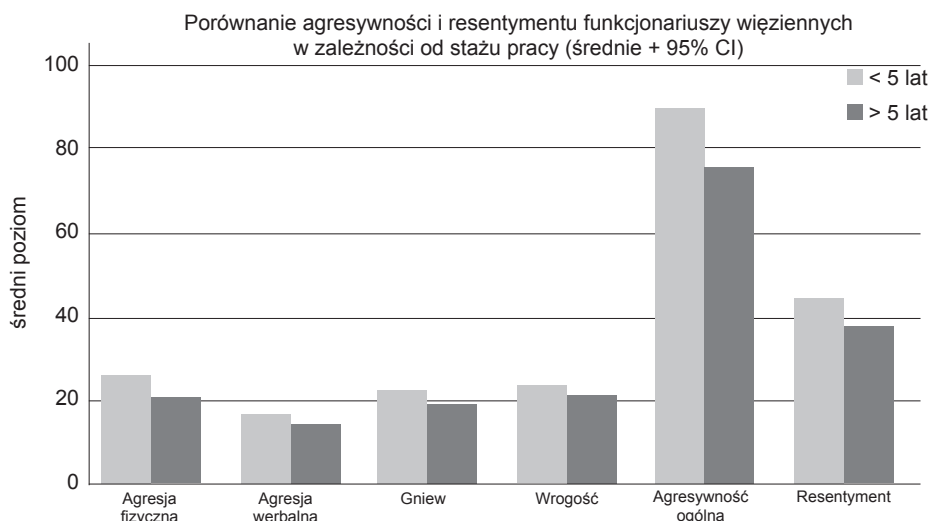
W analizowanej tabeli odnotowano również istotną statystycznie różnicę w poziomie resentymentu pomiędzy funkcjonariuszami o różnym stażu pracy. Funkcjonariusze ze stażem ponad 5 lat uzyskali istotnie niższe wyniki w skali resentymentu ($M = 38.0$; $SD = 10.0$) w porównaniu z osobami pracującymi krócej niż 5 lat ($M = 45.0$; $SD = 9.0$). Różnica ta okazała się statystycznie istotna ($t = 2.95$; $p = 0.005$), a przedział ufności (95% CI: 2.0–12.0) wskazuje na stabilność tego efektu. Siła efektu, mierzona współczynnikiem d Cohena = 0.74, jest umiarkowanie duża, co oznacza, że różnica ta ma istotne znaczenie praktyczne i psychologiczne.

Tabela 4. Porównanie poziomu lęku, agresywności, resentymentem oraz stylów radzenia sobie ze stresem funkcjonariuszy służby więziennej w zależności od ich stażu pracy

Zmienna	M (<5)	SD (<5)	M (>5)	SD (>5)	t	p	LL	UL	d Cohena
Agresja fizyczna	26.31	6.01	20.84	6.86	3.39	0.001	2.25	8.69	0.85
Agresja werbalna	16.84	2.9	14.53	3.3	2.98	0.004	0.76	3.86	0.74
Gniew	22.75	5.72	19.16	5.76	2.5	0.015	0.72	6.46	0.63
Wrogość	23.97	4.91	21.59	4.12	2.1	0.04	0.11	4.64	0.52
Ogólny poziom agresywności	89.88	16.34	76.13	17.73	3.23	0.002	5.23	22.27	0.81
Styl skoncentrowany na zadaniu	59.41	9.95	63.03	10.52	-1.42	0.162	-8.74	1.49	0.35
Styl skoncentrowany na emocjach	44.53	9.34	45.97	12.62	-0.52	0.606	-6.98	4.11	0.13
Styl skoncentrowany na unikaniu	49.03	7.76	47.25	9.52	0.82	0.415	-2.56	6.12	0.21
Angażowanie się w czynności zastępcze	23.47	4.17	21.09	5.24	2.01	0.049	0.01	4.74	0.5
Poszukiwanie kontaktów towarzyskich	16.28	3.45	16.88	3.61	-0.67	0.503	-2.36	1.17	0.17
Lęk jako stan	35.28	10.89	36.19	10.79	-0.33	0.739	-6.32	4.51	0.08
Lęk jako cecha	37.5	8.01	35.91	9.27	0.74	0.465	-2.74	5.92	0.18
Resentyment	45.0	9.0	38.0	10.0	2.95	0.005	2.0	12.0	0.74

Źródło: Opracowanie własne Adnotacja: M – średnia; SD – odchylenie standardowe; t – wynik testu t Studenta dla prób niezależnych; p – istotność; 95%CI – przedział ufności. LL – dolna granica; UL – górna granica; d Cohena – współczynnik siły efektu

Wykres 1. Wykres słupkowy prezentujący wartości średnie wraz z 95% przedziałem ufności dla poziomu agresywności funkcjonariuszy służby więziennej w zależności od ich stażu pracy a resentmentem



Źródło: Opracowanie własne. Funkcjonariusze < 5 lat służby mają istotnie wyższy poziom **agresywności ogólnej** oraz **resentymentu**. Funkcjonariusze > 5 lat służby uzyskują niższe wyniki — różnice są istotne statystycznie ($p = 0.005$ dla resentmentu). 95% CI potwierdza stabilność obserwowanych różnic.

1.4. Zależności pomiędzy wiekiem funkcjonariuszy służby więziennej a poziomem ich agresywności, lęku oraz stylów radzenia sobie ze stresem i resentmentem

W ostatnim kroku wzięto pod uwagę wiek badanych osób. Wykonano serię analiz korelacji r Pearsona. Jak widać w tabeli 5 odnotowano dwie zależności istotne statystycznie. Wraz z wiekiem badanych funkcjonariuszy notowano niższy poziom lęku – cechy oraz skali angażowania się w czynności zastępcze jako sposobu radzenia sobie ze stresem. Siła pierwszego z tych związków była niska, drugiego zaś umiarkowanie duża. Pozostałe korelacje nie były istotne statystycznie.

Wynik korelacji pomiędzy wiekiem funkcjonariuszy a poziomem resentmentu wyniósł $r = -0,35$ ($p < 0,01$), co wskazuje na istotny statystycznie, umiarkowanie ujemny związek między analizowanymi zmiennymi. Oznacza to, że wraz ze wzrostem wieku obniża się poziom resentmentu przejawianego przez funkcjonariuszy Służby Więziennej.

Tabela 5. Zależności pomiędzy wiekiem funkcjonariuszy służby więziennej a poziomem ich agresywności, lęku oraz stylów radzenia sobie ze stresem i resentymentem

	Wiek
Lęk jako stan	-0,09
Lęk jako cecha	-0,25*
Styl skoncentrowany na zadaniu	0,17
Styl skoncentrowany na emocjach	0
Styl skoncentrowany na unikaniu	-0,17
Angażowanie się w czynności zastępcze	-0,33**
Poszukiwanie kontaktów towarzyskich	0,02
Agresja fizyczna	-0,22
Agresja werbalna	-0,15
Gniew	-0,16
Wrogość	-0,13
Ogólny poziom agresywności	-0,19
Resentyment	-0,35**

Źródło: Opracowanie własne p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

4. Podsumowanie

Przeprowadzone badania potwierdziły, że praca w Służbie Więziennej stanowi środowisko wysokiego ryzyka psychospołecznego, w którym stres zawodowy istotnie wpływa na poziom lęku, agresywności oraz nasilenie resentymentu. Uzyskane wyniki są zgodne z teorią stresu Lazarusa i Folkman⁴⁰, wskazującą na kluczową rolę poznawczej oceny sytuacji stresowej, oraz z koncepcją zachowania zasobów Hobfolla⁴¹, zgodnie z którą chroniczne obciążenia prowadzą do erozji zasobów psychologicznych i wzrostu reaktywności emocjonalnej.

Analiza uzyskanych danych pozwala na udzielenie odpowiedzi na cztery szczegółowe pytania badawcze, uwzględniając zarówno zmienne emocjonalne (lęk, agresywność), jak i komponent poznawczo-emocjonalny, jakim jest resentyment.

P.1. Źródła stresu zawodowego i ich związek z lękiem i strategiami radzenia sobie. Stwierdzono, że wyższy poziom lęku sprzyja stosowaniu

⁴⁰ R.S. Lazarus, S. Folkman, *Stress, appraisal, and coping*, New York, 1984.

⁴¹ S. Chen, M. Westman, S.E. Hobfoll, *The Commerce and Crossover of Resources: Resource Conservation in the Service of Resilience*, „Stress Health” 2015, nr 31 (2), s. 95–105.

mniej adaptacyjnych strategii radzenia sobie, takich jak koncentracja na emocjach oraz angażowanie się w czynności zastępcze. Jednocześnie osoby wykorzystujące styl zadaniowy charakteryzowały się niższym poziomem lęku, co potwierdza ochronną funkcję strategii aktywnych. Wyniki te są spójne z klasycznymi modelami radzenia sobie z oneną i wzrostem prognozowania ze stresem⁴² oraz z transakcyjną teorią stresu Lazarusa i Folkman, wskazującą na znaczenie poznawczej oceny sytuacji stresowej⁴³.

P.2. Zróżnicowanie stresu zawodowego i resentymentu w zależności od stażu pracy. W badaniu potwierdzono, że lęk cechowy współwystępuje z wyższą wrogością oraz zwiększonym poziomem resentymentu u funkcjonariuszy o krótszym stażu służby, co może odzwierciedlać mniejszą odporność psychiczną oraz brak doświadczenia w radzeniu sobie z obciążeniami środowiska penitencjarnego. Osoby bardziej lękowe przejawiały wyższy poziom podejrzliwości i negatywnych interpretacji zachowań innych, co mogło nasilać ogólne poczucie krzywdy i obniżać ocenę relacji interpersonalnych.

P.3. Objawy lęku i agresywności pod wpływem stresu, z uwzględnieniem resentymentu. Wyniki wskazały na wyraźny związek między resentymentem a stylem emocjonalnym radzenia sobie. Koncentracja na emocjach wiązała się z wyższą agresywnością — zwłaszcza gniewem i wrogością — oraz zwiększonym poziomem resentymentu, co pozostaje zgodne z modelem frustracja–agresja⁴⁴. Przeciwnie, poszukiwanie kontaktów towarzyskich obniżało agresję werbalną i wiązało się z niższym poziomem resentymentu, co wskazuje na rolę wsparcia społecznego jako czynnika buforowego. Brak zależności między stylem zadaniowym i unikowym a agresją sugeruje złożoność mechanizmów regulacji emocji w tej grupie zawodowej.

P.4. Związki między długością pracy a lękiem, agresywnością i resentymentem. Czynniki socjodemograficzne okazały się istotne dla analizowanych zmiennych. Płeć nie różnicowała poziomu lęku, agresji ani resentymentu, co jest zgodne z obserwacją, że wymagania zawodowe w służbie więziennej są zbliżone niezależnie od płci. Dłuższy staż pracy

⁴² C.L. Park, L.H. Cohen, R.L. Murch, *Assessment and prediction of stress-related growth*, „Journal of Personality” 1996; nr 64, s. 71–105.

⁴³ J.S. Lerner, L.Z. Tiedens, *Portrait of the Angry Decision Maker: How Appraisal Tendencies Shape Anger's Influence on Cognition*, „Journal of Behavioral Decision Making” 2006, nr 19, s. 115–137.

⁴⁴ L. Berkowitz, *Frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation*, „Psychological Bulletin” 1989, nr 106(1), s. 59–73.

korelował z wyższym poziomem agresji we wszystkich jej wymiarach oraz niższym poziomem resentymentu, co może odzwierciedlać proces adaptacji w zakresie regulacji emocjonalnej przy jednoczesnym wzroście frustracji wynikającej z chronicznego przeciążenia. Natomiast starszy wiek wiązał się z niższym poziomem lęku, mniejszą skłonnością do stosowania czynności zastępczych oraz niższym poziomem resentymentu, co wskazuje na bardziej dojrzałe mechanizmy adaptacyjne i większą stabilność emocjonalną.

Co istotne, resentyment okazał się zmienną silnie powiązaną z mechanizmami regulacji emocji: jego wyższy poziom obserwowano u osób młodszych i o krótszym stażu pracy, co może wynikać z mniejszej odporności psychicznej i braku doświadczenia w radzeniu sobie z obciążeniami specyficznymi dla środowiska penitencjarnego. Wynik ten jest zgodny z ujęciami, według których resentyment pełni funkcję kompensacyjną wobec poczucia bezsilności i niesprawiedliwości⁴⁵.

Czynniki socjodemograficzne również okazały się istotne: starszy wiek wiązał się z niższym poziomem lęku oraz rzadszym korzystaniem z nieadaptacyjnych strategii unikowych, co sugeruje większą stabilność emocjonalną i mniejszy resentyment oraz wyższe kompetencje regulacyjne. Z kolei dłuższy staż pracy korelował z wyższym poziomem agresji, co może wynikać z kumulacji stresu i możliwych objawów wypalenia zawodowego – tendencji potwierdzanych w badaniach nad służbami mundurowymi⁴⁶.

Wyniki badań mają znaczącą wartość praktyczną. Wskazują na potrzebę wdrażania programów wzmacniających kompetencje radzenia sobie ze stresem, rozwoju umiejętności regulacji emocji oraz działań profilaktycznych ukierunkowanych na redukcję wypalenia zawodowego. Szczególnej uwagi wymagają funkcjonariusze młodzi stażem, u których poziom lęku i resentymentu okazał się najwyższy. Badania podkreślają, że wsparcie psychologiczne, mentoring oraz interwencje oparte na terapii poznawczo-behawioralnej mogą istotnie poprawić dobrostan funkcjonariuszy oraz efektywność całego systemu penitencjarnego.

⁴⁵ W. D. TenHouten, *Anger and Contested Place in the Social World*, „Sociology Mind” 2018, nr 8, s. 226-248.

⁴⁶ I. Cieślak i in., *Stress at Work: The Case of Municipal Police Officers*, „Work” 2020; nr 65(1), s. 145-152.

Bibliografia

- Aranowska E., Rytel J., *Struktura czynnikowa Kwestionariusza Agresji Bussa i Perry'ego (BPQA) w populacji polskiej*, „Studia Psychologica” 2012, nr 12(2).
- Berkowitz L., *Frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation*, „Psychological Bulletin” 1989, nr 106(1).
- Bilska E., *Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenia, wsparcie*, Warszawa 2010.
- Blitz C. L., Wolff N., Shi J., *Physical victimization in prisons: The role of mental illness*, „International Journal of Law and Psychiatry” 2008, nr 31.
- Błaszczyk M., *Fenomenologia i psychologia lęku*, „Polskie Forum Psychologiczne” 2022, nr 27(1).
- Bombiak E., *Stres zawodowy jako generator ryzyka personalnego*, [w:] E. M. Skrzypek (red.), *Ryzyko w organizacji: aspekty teoretyczne i praktyczne*, Lublin 2015.
- Boudoukha, A. H., Altintas, E., Rusinek, S., Fantini-Hauwel, C., Hautekeete, M., *Inmates-to-Staff Assaults, PTSD and Burnout: Profiles of Risk and Vulnerability: Profiles of Risk and Vulnerability*, „Journal of Interpersonal Violence, 2023, nr 28(11).
- Buss A. H., Perry M., *The Aggression Questionnaire*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1992, nr 63(3).
- Chen S., Westman M., Hobfoll S.E., *The Commerce and Crossover of Resources: Resource Conservation in the Service of Resilience*, „Stress Health” 2015, nr 31 (2).
- Cieslak R., Korczyńska J., Strelau J., Kaczmarek M., *Burnout predictors among prison officers: The moderating effect of temperamental endurance*, „Personality and Individual Differences” 2008, nr 45.
- Cieślak I., Kielan A., Olejniczak D., Panczyk M., Jaworski M., Gałązkowski R., Pękala J.R., Iwanow L., Zarzeka A., Gotlib J., Mikos M., *Stress at Work: The Case of Municipal Police Officers*, „Work” 2020; nr 65(1).
- Cieślak R., Łuszczynska-Cieślak A., *Zarządzanie stresem w pracy*, „Promocja Zdrowia, Nauki Społeczne i Medycyna” 2001, nr 21.
- Ciosek M., Pastwa-Wojciechowska B., *Psychologia penitencjarna*, Warszawa 2017.
- Douglas S., Martinko M., *Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression*, „Journal of Applied Psychology” 2001, nr 86(4).
- George D., Mallery P., *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*, „Routledge” 2019, nr 1.
- Hobfoll S.E., *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, Gdańsk 2006.
- Jabłońska A., *Trafność teoretyczna Kwestionariusza radzenia sobie w sytuacjach stresowych CISS ze szczególnym uwzględnieniem trafności teoretycznej skali stylu*

- skoncentrowanego na unikaniu, „Testy Psychologiczne w Praktyce i Badaniach” 2015, nr 1. <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/tppb/article/view/26532>
- Karbowski M. G., *Destrukcyjny wpływ resentymentu w procesie akulturacji*, „Probacja” 2023, 2.
- Karbowski M. G., *Odstanianie resentymentu. Analiza psychologiczna w wymiarze indywidualnym i społecznym*, Warszawa 2025.
- Karbowski M. G., *Resentyment jako zniekształcenie i przewartościowanie systemu wartości w doświadczeniu psychospołecznym jednostki* „Kwartalnik Naukowy Fides Et Ratio” 2026, nr 66 (2).
- Kinman G, Clements A.J., *Prison officers’ experiences of aggression: implications for sleep and recovery*, „Occupational medicine” 2022, nr 72(9).
- Kinman G., Clements A.J., *New psychoactive substances, safety and mental health in prison officers*, „Occupational medicine” 2021, nr 71(8).
- Klichowski L., *Lęk, strach, panika. Przyczyny i zapobieganie*, Poznań 1994.
- Lazarus R., *Hope: An Emotion and a Vital Coping Resource against Despair*, „Social Research” 1999, nr 66.
- Lazarus R., *Znaczenie a rozwój emocjonalny*, [w:] P. Ekman, R. Davidson (red.), *Natura emocji — podstawowe zagadnienia*, Gdańsk 1998.
- Lazarus R.S., Folkman S., *Stress, appraisal, and coping*, New York, 1984.
- Lerner J. S., Tiedens L. Z., *Portrait of the Angry Decision Maker: How Appraisal Tendencies Shape Anger’s Influence on Cognition*, „Journal of Behavioral Decision Making” 2006, nr 19.
- Lewicka-Zelent A., Pytka A., *Doświadczenie stresu zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „The Prison Systems Review” 2021, nr 112.
- Łodzińska J., *Stres zawodowy narastającym zjawiskiem w miejscu pracy*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2013, nr 13.
- Malina J., *Agresja i przemoc w środowisku osób pozbawionych wolności na przykładzie zakładów karnych w Wojkowicach i w Herbach*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2013, nr 80.
- Merecz D., Potocka A., Waszkowska, M., *Psychospołeczne zagrożenia w pracy, ich skutki i radzenie sobie z nimi. Wskazówki orzecznicze*, Łódź 2019.
- Mikuła B., Wilkosz, J., *Stres zawodowy a motywacja do pracy. Analiza przypadku nauczycieli i pielęgniarek*, „Studia ekonomiczne. Gospodarka. Społeczeństwo. Środowisko” 2023, nr 1(11).
- Molek-Winiarska D., *Kwestionariusz STAI jako metoda badania oporu wobec zmian w organizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2005, nr 1(3-4). <https://zsl.ipiss.com.pl/article/151438/pl>

- Olkuska J., Szcześniak, M. (2022). *Stres zawodowy a efektywność pracownika w miejscu pracy*, [w:] M. Jurczyk, R. Maćkowiak (red.), *Archive of Social Sciences and Humanities*, Londyn 2022.
- Park C.L., Cohen L.H., Murch R.L., *Assessment and prediction of stress-related growth*, „*Journal of Personality*” 1996, nr 64.
- Park J., Baumeister R.F., *Meaning in life and adjustment to daily stressors*, „*The Journal of Positive Psychology*” 2017, nr 12(4).
- Piotrowski A., *Stres zawodowy a konflikty pomiędzy pracą a rodziną personelu medycznego*, „*Służby Więziennej, Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa*” 2014, nr 2(23).
- Pomiankiewicz J., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje. Zarys problemu*, „*Przegląd Więziennictwa Polskiego*” 2010, nr 67–68.
- Pomiankiewicz J., *Wykonywanie kary pozbawienia wolności wobec kobiet w Polsce – wybrane zagadnienia*, „*Przegląd Więziennictwa Polskiego*” 2020, t. 107, nr 2.
- Schaufeli W. B., Peeters M. C. W., *Job stress and burnout among correctional officers: A literature review*, „*International Journal of Stress Management*” 2000, nr 7(1).
- Sopiński M., *Pozycja uczelni służb państwowych w systemie szkolnictwa wyższego na przykładzie uczelni Służby Więziennej*, „*Law • Education • Security*”, nr 127 (II) 2025,
- TenHouten W.D., *Anger and Contested Place in the Social World*, „*Sociology Mind*” 2018, nr 8.
- Zajac, B., *Wybrane problemy współczesnego więziennictwa w Polsce*, „*Kortowski Przegląd Prawniczy*”, 2022, nr (1).

Źródło internetowe:

- Ferdik F.V., *Correctional Officer Safety and Wellness — What We Learned from the Research Literature*, „*Department of Justice*”, 17 lipca 2017 r., <https://nij.ojp.gov/topics/articles/correctional-officer-safety-and-wellness-what-we-learned-research-literature> [dostęp: 20 listopada 2025 r.].
- Naklicka T., Stachura S., *Jak rozpoznać pasywną agresję? Psycholog podaje konkretne przykłady*, „*Psychologia*”, 17 kwietnia 2023 r., <https://www.medonet.pl/psychologia/jak-rozpoznać-pasywna-agresje--psycholog-podaje-konkretne-przykłady,artykul,68253860.html> [dostęp: 10 października 2025 r.].