

PSYCHOSPOŁECZNE ZAGROŻENIA ZAWODOWE W ŚRODOWISKU FUNKCJONARIUSZY SŁUŻBY WIĘZIENNEJ

Marta Kierska, martakierska@gmail.com
Uniwersytet Śląski w Katowicach
ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice



STRESZCZENIE

Artykuł prezentuje wyniki badań własnych mających na celu zidentyfikowanie psychospołecznych zagrożeń zawodowych obecnych w izolowanym środowisku pracy, jakim jest zakład karny. Badania dotyczyły funkcjonariuszy działu ochrony, którzy mają najbardziej intensywny kontakt z osadzonymi. Ten dział odpowiedzialny jest za bezpieczeństwo nie tylko osadzonych, ale także pozostałych pracowników jednostki penitencjarnej. To wszystko powoduje, że funkcjonariusze działu ochrony narażeni są na wiele stresorów zawodowych, których często nie można wyeliminować, dlatego pozostaje jedynie niwelowanie skutków ich działania.

Słowa kluczowe: funkcjonariusze, Służba Więzienna, psychospołeczne zagrożenia zawodowe, stresory, zakład karny, instytucja totalna, izolacja

ABSTRACT

The article presents the results of research aimed at identifying psychosocial occupational hazards present in the isolated working environment, which is the prison. The study focused on security department officers who have the most intensive contact with prisoners. This section is responsible for the safety of not only prisoners, but also other employees of the penitentiary. This all causes the security department officers are exposed to a lot of job stressors, which often cannot be eliminated, and therefore remains only counteracting the effects of their actions.

Key words: officers, Prison Service, psychosocial hazards at work, stressors, prison, total institution, isolation

WPROWADZENIE

Praca zawodowa należy do jednych z ważniejszych aspektów życia każdego człowieka. Pozostając w miejscu pracy przez wiele godzin, pracownicy poddawani są oddziaływaniu szeregu elementów w niej występujących. Gros z nich uznawanych jest za mogące oddziaływać w negatywny sposób na funkcjonowanie pracowników. Powszechnie znane są czynniki fizyczne, chemiczne czy biologiczne, bowiem pozostają one łatwo zauważalne, mierzalne, poddające się łatwemu opisowi i kategoryzacji w określone ramy prawne.

Inaczej wygląda sytuacja z czynnikami psychospołecznymi obecnymi w środowisku pracy. Nie są one łatwo zauważalne, a ich mnogość uniemożliwia stworzenie zamkniętej klasyfikacji. Dodatkowym problemem jest subiektywny aspekt odbioru poszczególnych czynników. To, czy dany czynnik zostanie uznany przez pracownika za zagrażający, zależy wyłącznie od jego oceny opartej o własne założenia. Warto jednak zaznaczyć, że psychospołeczne zagrożenia zawodowe są zjawiskiem powszechnym i dotyczą, w mniejszym lub większym stopniu, każdego pracownika. Wynikają one z faktu ciągłych przekształceń środowiska pracy, kontekstu społecznego oraz rozwoju technologii.

Niniejszy artykuł przedstawia wyniki badań, w których uwaga skupiona została na psychospołecznych zagrożeniach zawodowych w specyficznym, izolowanym środowisku pracy zakładu karnego. Obiektem zainteresowania stali się funkcjonariusze pełniący służbę w dziale ochrony Zakładu Karnego Herby. Dział ochrony jest działem szczególnym - w nim występuje najwięcej zawodowych zagrożeń o charakterze psychospołecznym. Funkcjonariusze działu ochrony w codziennej służbie pozostają w ciągłym kontakcie z osadzonymi oraz zobowiązani są do zapewnienia bezpieczeństwa nie tylko im, ale również pozostałym funkcjonariuszom i pracownikom zakładu karnego. Powyższe sprawia, że funkcjonariusze pełniący służbę w dziale ochrony narażeni są na występowanie rozmaitych zagrożeń w większym stopniu niż pracownicy innych działów.

SPECYFIKA ZAKŁADU KARNEGO JAKO INSTYTUCJI TOTALNEJ

Rozpoczynając rozważania dotyczące psychospołecznych zagrożeń zawodowych obecnych w zakładzie karnym, konieczne jest wyjaśnienie specyfiki tej, pozostającej w nieprzerwanej izolacji, instytucji i zasad w niej panujących.

Zakład karny jest instytucją zamkniętą, izolowaną, silnie zhierarchizowaną. Erving Goffman nazywa takie instytucje totalnymi. Goffman definiował pojęcie instytucji totalnej jako „miejsce pobytu i pracy znacznej liczby osób znajdujących się w podobnej sytuacji, odciętych na jakiś czas od reszty społeczeństwa i prowadzących sformalizowany tryb życia”²⁶. Można powiedzieć, iż instytucja taka wymaga od osób w niej przebywających pełnego zaangażowania i poświęcenia, dając w zamian świat, który jest zupełnie inny od tego poza nią. Wbrew pozorom zasady panujące w instytucji totalnej jaką jest zakład karny, nie są narzucane wyłącznie osadzonym, ale dotyczą również personelu. Funkcjonariusze Służby Więziennej podlegają w nie mniejszym stopniu jak ich pensjonariusze rygorom narzucanym w jednostce penitencjarnej. Choć zakłady karne w powszechnej opinii funkcjonują jako „zbiornica odpadów”²⁷, a przez funkcjonariuszy często uznawane są za „ludzkie śmietniska”, to w środowisku zewnętrznym mają opinię doskonale zorganizowanych, skutecznie działających organizacji powołanych w celu wykonywania konkretnych zadań. To właśnie ta sprzeczność stanowi kontekst, w którym osadzona jest codzienna praca osób zatrudnionych w zakładach karnych. Nieuprawnionym uproszczeniem jest jednak traktowanie Służby Więziennej jako jednolitej grupy. Prosty dychotomiczny podział na osadzonych i funkcjonariuszy prowadzić może do wypaczonego wizerunku owych grup, które są przecież wewnątrz bardzo zróżnicowane.

W Artykule 1 Ustawy z dnia 9.04.2010 r. o Służbie Więziennej czytamy, że „Służba Więzienna jest umundurowaną i uzbrojoną formacją apolityczną podległą Ministrowi Sprawiedliwości, posiadającą własną strukturę organizacyjną”²⁸, co przedstawia ją jako organizację paramilitarną z własną hierarchiczną organizacją. Personel więzienny trafia do zakładu karnego z własnej, nieprzymuszonej woli. Zadaniem funkcjonariuszy Służby Więziennej jest zabezpieczenie i obsługa osadzonych – skierowanych do zakładu przymusowo. Ponadto są oni odpowiedzialni za resocjalizację więźniów²⁹. Choć funkcjonariusze nie podlegają przymusowemu wcieleniu do jednostki, to – podobnie jak osadzeni – poddawani zostają takiej samej hermetyzacji. Dodatkowo funkcjonariusze mimo tego, iż mogą opuszczać teren zakładu, to w zakładzie karnym spędzają sumarycznie więcej czasu niż poszczególni osadzeni. Długi czas przebywania w izolowanym środowisku pracy narzuca personel na oddziaływanie, charakterystycznych dla instytucji totalnych, negatywnych czynników psychospołecznych. Ponadto przedstawiciele Służby Więziennej są doskonałym przykładem potwierdzającym zróżnicowanie personelu instytucji totalnej. W zakładach karnych służbę pełnią osoby w różnym wieku, obojga płci oraz o różnym poziomie i kierunku wykształcenia co sprawia, że w rozmaity sposób odczuwają wpływ czynników psychospołecznych.

Elementy różnicujące personel zakładu karnego decydują o tym, jakie stanowisko będą zajmowali konkretni funkcjonariusze. To, jak będą wypełniali powierzone im zadania oraz w jaki sposób będą identyfikować się ze swoją rolą, zależy jednak od cech osobowości, poziomu aspiracji zawodowych oraz wtajemniczenia zawodowego³⁰.

Dodatkowo personel zakładu karnego odgrywa w środowisku pracy rozmaite role. Goffman³¹ zwraca szczególną uwagę na dwa aspekty tego zróżnicowania. Pierwszy dotyczy cech moralnych, drugi wzorców szacunku. Oba aspekty dotyczą głównie personelu niższego szczebla, w szczególności funkcjonariuszy działu ochrony. To właśnie personel działu ochrony najczęściej kontaktuje się z osadzonymi. Dział ten stanowi też element pośredniczący pomiędzy kierownictwem zakładu a skazanymi.

PODSTAWY DEFINICYJNE PSYCHOSPOŁECZNYCH ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH

Rozpatrując kwestię psychospołecznych zagrożeń zawodowych plasuje się je zazwyczaj w modelach stresu zawodowego. Dotychczas powstało wiele modeli stresu i opisujących je teorii, jednak najbardziej klarowną wydaje się koncepcja przedstawiona przez Richarda Lazarusa. Należy ona do teorii transakcyjnych, które stanowią, obok teorii interakcyjnych, fundamenty koncepcji psychologicznych. Większość koncepcji związanych z zagrożeniami zawodowymi nawiązuje właśnie do teorii stresu Lazarusa. Definiował on go jako „określoną relację między osobą a otoczeniem, która oceniana jest

26 E. Goffman, *Instytucje totalne. O pacjentach szpitali psychiatrycznych i mieszkańcach innych instytucji totalnych*, Gdańsk 2011, s. 11.

27 E. Goffman, *Charakterystyka instytucji totalnych*, [w:] W. Dereczynski, A. Jasińska-Kania (red.) *Elementy teorii socjologicznych. Materiały do dziejów współczesnej socjologii zachodniej*, Warszawa 1975, s. 167.

28 Ustawa z dn. 9.04.2010 o Służbie Więziennej, (Dz. U. 96. 61. 283).

29 Por. H. Machel, *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Gdańsk 2003, s. 65.

30 Tamże, s. 65 i nast.

31 E. Goffman, *Instytucje totalne. O pacjentach szpitali psychiatrycznych i mieszkańcach innych instytucji totalnych*, Gdańsk 2011, s. 116-118.

przez jednostkę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby”³². W swojej koncepcji za kluczowy uznaje on ciąg przyczynowo-skutkowy zachodzący pomiędzy czterema głównymi elementami. Początkowo konieczne jest zaistnienie czynnika, który w subiektywnej ocenie (element drugi) uznany zostaje za czynnik stresujący. Trzecim elementem łańcucha jest reakcja stresowa jednostki, w wyniku której rodzi się czwarty element, czyli proces zmagania się ze stresem³³.

Koncepcje Lazarusa zmodyfikował Tom Cox tworząc model, który podobnie jak w ujęciu Lazarusa, uznaje stres za wynik transakcji. Transakcja ta zachodzi pomiędzy środowiskiem a jednostką. Uwzględnia przy tym wymagania i ograniczenia, a także możliwość zaspokajania potrzeb płynące ze środowiska. Rozpatruje też zasoby i potrzeby wewnętrzne jednostki³⁴. Model ten przedstawia biegunowy podział czynników wywołujących stres. Z jednej strony są to czynniki zewnętrzne, środowiskowe, które obejmują wymagania płynące ze środowiska oraz warunki pracy. Przeciwny biegun stanowi jednostka wraz ze swoimi dążeniami, wiedzą, umiejętnościami. To, czy stres wystąpi czy nie, zależy od efektu transakcji pomiędzy tymi biegunami.

Pojęcie „stres” i „zagrożenia psychospołeczne” choć często są ze sobą utożsamiane, to konieczne jest ich rozróżnienie. Można przytoczyć, za Bohdanem Dudkiem że „drogą, po której dochodzi do oddziaływania czynników psychospołecznych na zdrowie pracowników jest proces stresu”³⁵.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy przyjmuje, że psychospołeczne zagrożenia zawodowe to „te aspekty organizacji i zarządzania w pracy, wraz z ich kontekstem społecznym i środowiskowym, które potencjalnie mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne”³⁶.

Szkody, których wynikiem jest zaburzenie w prawidłowym funkcjonowaniu pracowników, budziły zainteresowanie badaczy wielu dziedzin, w tym psychologów, lekarzy oraz socjologów. Czynniki powodujące pogorszenie samopoczucia pracowników nazywane są przez badaczy psychospołecznymi zagrożeniami zawodowymi. Ze względu na mnogość dziedzin zajmujących się ich badaniem, w literaturze przedmiotu możemy odnaleźć również określenie „stresory zawodowe” lub „czynniki psychospołeczne w środowisku pracy”. Określenia te są najczęściej stosowane wymiennie.

W środowisku pracy spotkać można szereg zagrożeń od chemicznych, biologicznych, fizycznych po, będące przedmiotem podjętych badań, psychospołeczne. Podstawowym elementem różnicującym psychospołeczne zagrożenia zawodowe od zagrożeń fizycznych jest charakter ich oddziaływania. Zagrożenia fizyczne oddziałują bezpośrednio najczęściej w sposób bio-chemiczno-fizyczny. Natomiast zagrożenia zawodowe działają pośrednio – poprzez stres³⁷. Sam podział czynników ze względu na sposób działania jest znacznym uproszczeniem. Trudno jest pomiędzy tymi dwoma rodzajami wytyczyć bezsprzeczną granicę, bowiem istnieć mogą takie zagrożenia, które działają zarówno bezpośrednio, jak i w sposób pośredni.

Ponieważ zagrożenia psychospołeczne są trudno dostrzegalne i często niemierzalne, nie można ustalić stosownych norm dopuszczalnego oddziaływania – jak ma to miejsce w przypadku zagrożeń fizycznych. Nie sposób też umieścić ich w kodeksach czy regulaminach – nie tylko ze względu na ich mnogość, ale również subiektywny charakter ich odbioru. O tym, czy dany czynnik jest zagrażający, decydują cechy pracownika w połączeniu z wpływem środowiska. Dodatkowo relacja konkretnych cech pracownika z cechami środowiskowymi – konieczna do wytypowania stresorów zawodowych – jest za każdym razem inna. Powoduje to, że nie sposób stworzyć wyczerpującej i zamkniętej listy psychospołecznych zagrożeń zawodowych. W literaturze przedmiotu spotkać możemy próby tworzenia takich list. Nie są one jednak wyczerpujące, często stworzone zaś na potrzeby konkretnego miejsca pracy.

Podobnie jak w przypadku pojęcia „stres”, trudno tutaj o jedną określoną klasyfikację obejmującą wszystkie występujące w środowisku pracy stresory zawodowe. Istnieje jednak szereg badaczy, którzy podejmowali próbę kategoryzacji psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Jednym z nich był wcześniej wspomniany Cox, który zaproponował podział czynników psychospołecznych na dwie kategorie: kontekst i treść pracy³⁸. Ta kategoryzacja została zaadaptowana przez twórców raportu *Zarządzanie ryzykiem psychospołecznym – ramowe podejście Europejskie* w 2008 r. oraz stała się podstawą w prezentowanych badaniach. Wyróżniono w nim dziesięć kategorii obejmujących szereg zagrożeń zawodowych:

32 R. S. Lazarus, S. Folkman, *Stress appraisal and coping*, New York 1984, s. 16.

33 N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Warszawa 2006, s. 16.

34 Tamże, s. 16-17.

35 B. Dudek, *Czynniki psychospołeczne a zdrowie pracowników*, „Medycyna Pracy” 2005, nr 56 (5), s. 380.

36 T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-Gonzales, *Badania nad stresem związanym z pracą*, Luksemburg 2006, s. 14.

37 A. Potocka, *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I. Rozważania teoretyczne*, „Medycyna Pracy” 2010, nr 61 (4), s. 393-411.

38 T. Cox, S. Cox, *Psychosocial and organizational hazards at work. Control and monitoring*, Copenhagen 1993.

Treść pracy (zadania) – nieróżnicowane lub krótkie cykle pracy, wycinkowa, bezsensowna praca, nieadekwatność pracy do posiadanych umiejętności i wiedzy, brak pewności, stała styczność z ludźmi w trakcie wykonywania obowiązków. Mnogość treściowych czynników zagrażających powoduje, że ta kategoria często postrzegana jest jako szczególnie zagrażająca i najbardziej nieprzewidywalna.

Obciążenie pracą i tempo pracy – przeciążenie lub niedociążenie pracą, maszynowy tryb pracy, praca pod presją terminów, presja czasu. Bez względu na to, czy pracownik odczuwa przeciążenie czy niedociążenie pracą, może to na niego wpływać negatywnie. Dodatkowo obciążenie pracą rozpatrywane jest zwykle w kontekście tempa pracy. Prędkość pracy wzmacniać może bowiem odczuwane zagrożenia.

Czasowe ramy (harmonogram) pracy – zmianowy tryb pracy, konieczność pracy w nocy, nieelastyczność zatrudnienia, dyspozycyjność, długie lub niedostosowane do rytmów społecznych godziny pracy. Szczególnym aspektem tej grupy zagrożeń jest powodowane przez nie zaburzenie naturalnych, okołodobowych cykli życia.

Kontrola nad wykonywaną pracą – niemożność uczestnictwa w procesach decyzyjnych, brak wpływu na charakter pracy. Czynniki te często odzwierciedlają status zajmowany w instytucji przez pracownika. Czynniki te obejmują również problematykę posiadania niewystarczającej kontroli nad pracą. Doświadczanie niepełnego władztwa nad wykonywaną pracą prowadzić może do poczucia lęku i zagrożenia.

Środowisko i sprzęt – sprzęt nieadekwatny, źle utrzymany, niesprawny, niedostępny, obecny w niewystarczających ilościach, złe warunki fizyczne: ograniczona przestrzeń, hałas, nieodpowiednie oświetlenie. Nieodpowiednie warunki środowiskowe powodować mogą wzrost obaw dotyczących zdrowia pracowników. To z kolei sprzyja wzrastaniu poczucia zagrożenia.

Kultura i funkcje organizacji – zaburzona komunikacja, nieodpowiednie wsparcie w radzeniu sobie z problemami i w rozwoju osobistym, nieokreślone lub nieakceptowalne cele. Te elementy powiązane bywają często ze strukturą organizacji oraz ze stylem zarządzania, przez co za postrzegane zagrożenia w dominującym stopniu odpowiedzialne jest zachowanie zwierzchników.

Stosunki międzyludzkie w pracy – fizyczna lub społeczna izolacja, brak poprawnych stosunków ze zwierzchnikami, zaburzone relacje interpersonalne z kolegami z pracy, brak wsparcia, konflikty. Stosunki te dotyczą nie tylko relacji ze współpracownikami. Mogą dotyczyć również relacji pionowych: z podwładnymi lub przełożonymi. Niezależnie od kierunku relacji ten czynnik może oddziaływać na pracownika w sposób negatywny.

Rola w organizacji – konflikt ról, nieokreśloność ról, odpowiedzialność za drugiego człowieka. Głównym zagrożeniem w tej kategorii jest właśnie niejednoznaczność ról, bowiem konieczność wyborów powoduje napięcie a przez to obniżenie stabilności i wzrost poczucia zagrożenia.

Rozwój kariery – niepewny przebieg kariery, brak awansu lub za wysoki awans, niska pensja, brak prestiżu społecznego, niestabilne zatrudnienie. W tym zakresie szczególnie ważne jest poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, a raczej jego braku oraz nieodpowiedniość zajmowanego stanowiska w porównaniu do posiadanych kompetencji, powodujące obniżenie subiektywnej wartości pracownika.

Relacja praca dom – brak spójności pomiędzy wymaganiami pracy i domu, niewystarczające wsparcie w domu, problemy z obustronną karierą małżonków. Styk dwóch najbardziej angażujących jednostkę aspektów życia jest szczególnie istotny ze względu na szeroki obszar jakiego dotyczy. „Dom” odnosi się tutaj nie tylko do rodziny, ale też szerokiego ujęcia czynników pozazawodowych m.in. do relacji przyjacielskich.

Zaproponowana przez Coxa klasyfikacja dzieli powyższe czynniki na dwie części: pierwszą związaną z kontekstem pracy oraz drugą obejmującą treść pracy. Do grupy „kontekst pracy” należy sześć kategorii: kultura i funkcja w organizacji, rola w organizacji, rozwój kariery, zakres decyzji i kontroli, stosunki interpersonalne oraz relacje praca-dom. Do grupy „treść pracy” włączone zostały pozostałe cztery kategorie: treść czyli zadania pracy, obciążenie i tempo pracy, harmonogram oraz środowisko pracy³⁹.

Zaprezentowane kategorie różnią się między sobą zakresem, co stanowi ich główną wadę. Jednakże wskazane psychospołeczne zagrożenia zawodowe są zrozumiałe i użyteczne – dlatego stały się podstawą teoretyczną prezentowanych badań.

39 Por. T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-Gonzales, *Badania nad stresem związanym z pracą*, Luksemburg 2006, s. 67 i nast.

BADANIA WŁASNE – PRZEDMIOT I CEL

Przedmiotem niniejszej pracy uczyniono psychospołeczne zagrożenia zawodowe obecne wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej. Celem głównym pracy jest poznanie występujących w zakładzie karnym psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Celami szczegółowymi ustanawia się określenie skutków psychospołecznych zagrożeń zawodowych, sposobów ich zwalczania oraz ochrony funkcjonariuszy przed ich negatywnymi konsekwencjami.

Miejsce podjętych badań znajduje się na styku dwóch nauk. Po pierwsze, w centrum zainteresowania postawieni zostali funkcjonariusze Służby Więziennej, a więc poszczególne osoby i ich odczucia, co jest domeną badań psychologów. Psychologia bowiem jest „naukowym studium zachowania i doświadczania”⁴⁰. Prezentowane badania zmierzają do wskazania, w jaki sposób funkcjonariusze doświadczają otaczającego ich świata oraz jak na niego reagują. Prowadzone badania nie skupiają się jedynie na funkcjonariuszach Służby Więziennej i ich odczuciach, ale również na środowisku, w jakim pracują i relacjach, w jakie wchodzi z innymi ludźmi - zarówno funkcjonariuszami, jak i osadzonymi. Skupiając uwagę na interakcjach międzyludzkich prowadzone badanie wkracza na pole badań socjologicznych. To właśnie socjologia jest nauką o zbiorowościach ludzkich i interakcjach w nich zachodzących. Jan Szczepański definiując socjologię zwraca uwagę na to, że „przedmiotem jej badań są zjawiska i procesy tworzenia się różnych form życia zbiorowego ludzi, struktury tych zbiorowości, zjawiska i procesy zachodzące w tych zbiorowościach, wynikające ze wzajemnego oddziaływania ludzi na siebie, siły skupiające i rozbijające te zbiorowości, zmiany i przekształcenia w nich zachodzące”⁴¹. Funkcjonariusze Służby Więziennej tworzą pewną zbiorowość, a występujące w niej specyficzne oddziaływania międzyludzkie, każą rozpatrywać je również w ujęciu socjologicznym.

Trzeba przyjąć, że obie nauki wzajemnie się uzupełniają: „o ile psychologia stawia w centrum zainteresowań jednostkę i jej przeżycia, o tyle socjologia pyta, co dzieje się między nimi”⁴², co sprawia, że badanie psychospołecznych zagrożeń zawodowych w środowisku pracy bezsprzecznie należy umieścić na styku obu tych nauk.

METODA I TECHNIKA BADAŃ WŁASNYCH

Kierując się założeniem, iż „przez metodę rozumie się na ogół system założeń i reguł pozwalających na takie uporządkowanie praktycznej lub teoretycznej działalności, aby można było osiągnąć cel, do jakiego się świadomie zmierza”⁴³ posłużono się w niniejszym badaniu metodą sondażową. Metoda ta rozumiana jest jako „systematyczne studium życia zbiorowego oparte na ilościowej charakterystyce zjawisk społecznych oraz na interwencyjnym (zadawanie pytań) zbieraniu informacji od wytypowanych w tym celu jednostek”⁴⁴. Umożliwia więc przeprowadzenie badań ilościowych, zmierzających do poznania opinii respondentów na temat badanego zjawiska. Wykorzystanie tej metody wskazuje na konieczność użycia kwestionariusza. Tak też miało to miejsce w przedstawianym badaniu.

Wykorzystano technikę ankiety, będącą techniką standaryzowaną, a zatem umożliwiającą traktowanie wszystkich badanych w jednakowy sposób. Zastosowana technika wymaga komunikacji ankietera z respondentem, jednak dzięki wykorzystaniu kwestionariusza ankiety, komunikacja ta miała jedynie charakter pośredni.

Kwestionariusz ankiety zastosowany w niniejszych badaniach był w pełni anonimowy i składał się z dwóch części zasadniczych oraz metryczki. Pierwszą część kwestionariusza stanowił zestaw 50 pozycji wyselekcjonowanych z istniejących już dwóch źródeł: Ankiety Ocena psychospołecznych zagrożeń zawodowych⁴⁵ oraz Kwestionariusza stresu służby więziennej KSSW⁴⁶. Pierwsze źródło opracowane zostało w celu badania i oceny zagrożeń w rozmaitych środowiskach pracy, natomiast zadaniem drugiego było szczegółowe zbadanie czynników stresujących występujących w zakładach karnych. Wybrane pozycje zostały przeformułowane w sposób odpowiadający specyfice izolowanego miejsca pracy jakim jest zakład karny. Ponadto do każdego z nich dołączona została 5-stopniowa skala wyboru. Ta część kwestionariusza ankiety jest standaryzowana i charakterystyczna dla badań psychologicznych, jednakże stosowana również przez socjologów. Druga część kwestionariusza składała się z 6 złożonych pytań autorskich.

40 A. Wadley, A. Birch, T. Malim, *Wprowadzenie do psychologii*, Warszawa 2006, s. 9.

41 J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1972, s. 12.

42 E. Babbie, *Istota socjologii. Krytyczne eseje o krytycznej nauce*, Warszawa 2007, s. 14.

43 J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Katowice 2005, s. 46.

44 H. Ogryzko-Wiewiórowski, *Wprowadzenie do metod badawczych w socjologii*, Lublin 1986, s. 89.

45 D. Merecz, *Psychospołeczne zagrożenia w środowisku pracy. Poradnik dla lekarzy*, Łódź 2012.

46 A. Piotrowski, *Kwestionariusz stresu służby więziennej. Podręcznik*, Warszawa 2011.

ORGANIZACJA, PRZEBIEG, MIEJSCE BADAŃ ORAZ DOBÓR PRÓBY

Problem badawczy w prezentowanym badaniu stanowiły psychospołeczne zagrożenia zawodowe występujące w zakładzie karnym oraz ich odbiór przez funkcjonariuszy Służby Więziennej. Badania przeprowadzone zostały w Zakładzie Karnym w Herbach. Jednostka ta jest zakładem typu zamkniętego przeznaczonym dla mężczyzn. Karę pozbawienia wolności może tam odbywać jednocześnie ponad 400 skazanych. Ponadto jednostka ta posiada wydzielone oddziały: dla skazanych odbywających karę w warunkach zakładu półotwartego, dla skazanych młodocianych oraz areszt śledczy.

Do badań przystąpiono po uprzednim uzyskaniu zgody Dyrektora Jednostki. Prowadzenie badań na terenie Zakładu Karnego wymaga każdorazowej zgody Dyrektora jednostki penitencjarnej. Warunkiem niezbędnym do uzyskania zgody na przeprowadzenie badań w zakładzie karnym jest przedstawienie organowi decyzyjnemu metod i narzędzi badawczych. Narzędzie powinno być wolne od pytań mogących doprowadzić do ujawnienia informacji niejawnych.

Dodatkowo przed przystąpieniem do prowadzenia badań konieczne jest uzyskanie zgody wszystkich respondentów. W następstwie uzyskania zgody Dyrektora Zakładu Karnego oraz wszystkich respondentów przystąpiono do właściwej części badania. Ze względu na fakt, iż badanie nie obejmuje całej populacji funkcjonariuszy Zakładu Karnego, konieczne stało się dokonanie wyboru osób badanych. Przystępując do określania próby zastosowano podwójny sposób doboru respondentów. W pierwszym etapie zastosowano dobór celowy. W wyniku tego doboru zawężono krąg badanych do osób pełniących służbę w dziale ochrony. Uznano bowiem, że funkcjonariusze działu ochrony są szczególnie narażeni na działania psychospołecznych zagrożeń zawodowych ze względu na stały i bezpośredni kontakt z osadzonymi. Drugi etap doboru próby miał charakter losowy. Zastosowano losowanie indywidualnie nieograniczone. Tym sposobem uzyskano grupę 40 respondentów, którzy wyrazili zgodę na udział w badaniu, stanowiących niemalże połowę liczby funkcjonariuszy pełniących służbę w dziale ochrony Zakładu Karnego będącego miejscem badania.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Wśród osób badanych 90% stanowili mężczyźni. Dominacja mężczyzn w próbie jest charakterystyczną cechą dla środowiska funkcjonariuszy Służby Więziennej. Również w populacji ogólnopolskiej funkcjonariusze-mężczyźni stanowią dominującą grupę. Biorąc pod uwagę, iż badaną grupą są funkcjonariusze działu ochrony, dysproporcja pomiędzy mężczyznami i kobietami nie powinna negatywnie wpływać na końcową ocenę wyników badania. W przypadku bowiem rekrutacji do tego działu, płeć odgrywa istotną rolę, ponieważ od kandydatów wymaga się sporej tężyzny fizycznej, silnej budowy ciała i dużej sprawności fizycznej, co najczęściej jest domeną mężczyzn.

Zaskakującym wynikiem okazała się dominacja osób ze stażem służby powyżej 10 lat. Może to wskazywać na fakt, że mimo pozostawania pod wpływem szeregu zagrożeń, nie tylko tych psychospołecznych, funkcjonariusze znajdują sposoby radzenia sobie ze stresorami zawodowymi i nie muszą rezygnować z zatrudnienia w jednostce penitencjarnej.

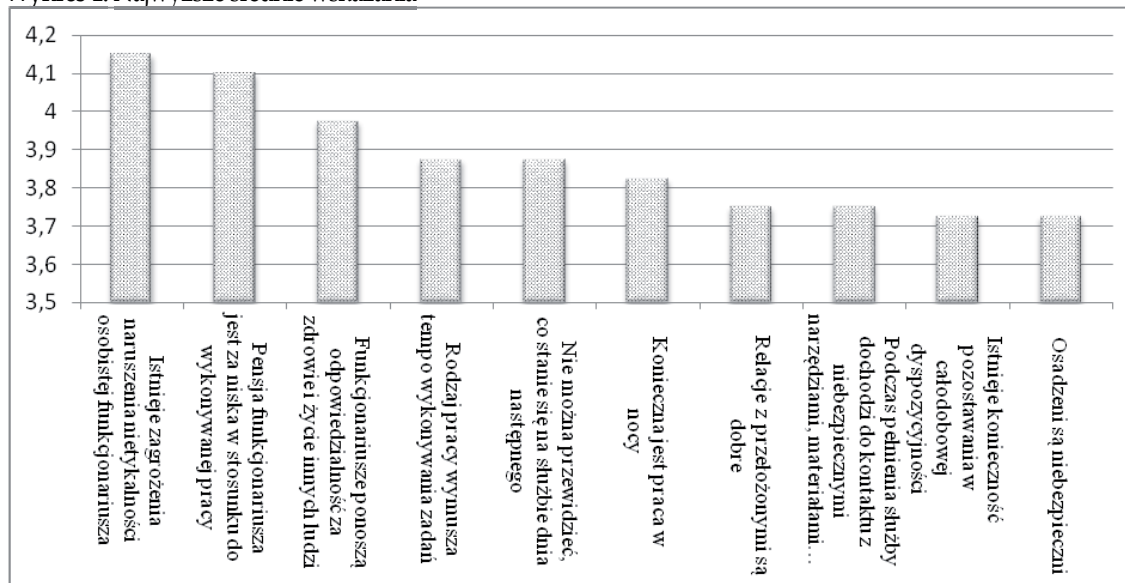
W pierwszej części kwestionariusza badani ustosunkowywali się do podanych stwierdzeń, przypisując każdemu z nich odpowiednią wartość w skali od 1 do 5. 50 pozycji to zdania dotyczące psychospołecznych zagrożeń zawodowych obecnych w izolowanym środowisku pacy. Badani poprzez wskazanie odpowiedniej cyfry deklarowali obecność i intensywność występowania każdego z zagrożeń.

Statystyczna analiza zebranych danych wykazała wysokie średnie wskazań dotyczących przedstawionych w kwestionariuszu psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Żadna z pozycji nie uzyskała średniej wskazań poniżej 2, co oznacza, że badani mają świadomość występowania w środowisku służby czynników zagrażających. Badani są w stanie dostrzec psychospołeczne zagrożenia zawodowe a także nadać im odpowiednią wartość. Średnia wartość dla wszystkich pozycji wyniosła 3,26 co wskazuje na średni poziom odczuwania psychospołecznych zagrożeń zawodowych przez badanych funkcjonariuszy. Najwyższy wynik średni uzyskała pozycja „Istnienie zagrożeń naruszenia nietykalności osobistej funkcjonariusza” (średnia 4,15). Jest to charakterystyczne dla pracy z osobami osadzonymi, które często są niebezpieczne i agresywne a funkcjonariusze ochrony są grupą narażoną na ich bezpośrednie ataki. Równie wysoki wynik otrzymała pozycja „Pensja funkcjonariuszy jest za niska w stosunku do wykonywanej pracy” (średnia 4,10), co jest ściśle związane z występującymi zagrożeniami, które w opinii badanych nie są w wystarczający sposób rekompensowane finansowo. Analiza częstości wykazała dominantę 5 w obu powyższych przypadkach. Połowa badanych wskazała, że zdecydowanie jest tak jak wskazują na to powyższe stwierdzenia.

Dostrzegamy tym samym, że najbardziej istotne dla badanych są zagrożenia bezpośrednio związane z stanowiskiem pracy i wykonywanymi zadaniami (por. Wykres 1). Dominującymi stały się takie czynniki jak: odpowiedzialność za innych ludzi, kontakt z niebezpiecznymi ludźmi i przedmiotami oraz nieprzewidywalność wydarzeń dnia następnego.

Czynniki, które uzyskały najwyższe średnie wskazania należą w głównej mierze do „treści pracy”, czyli tzw. czynników twardych, obejmujących takie aspekty jak czas i intensywność pracy oraz jej aspekt treściowy.

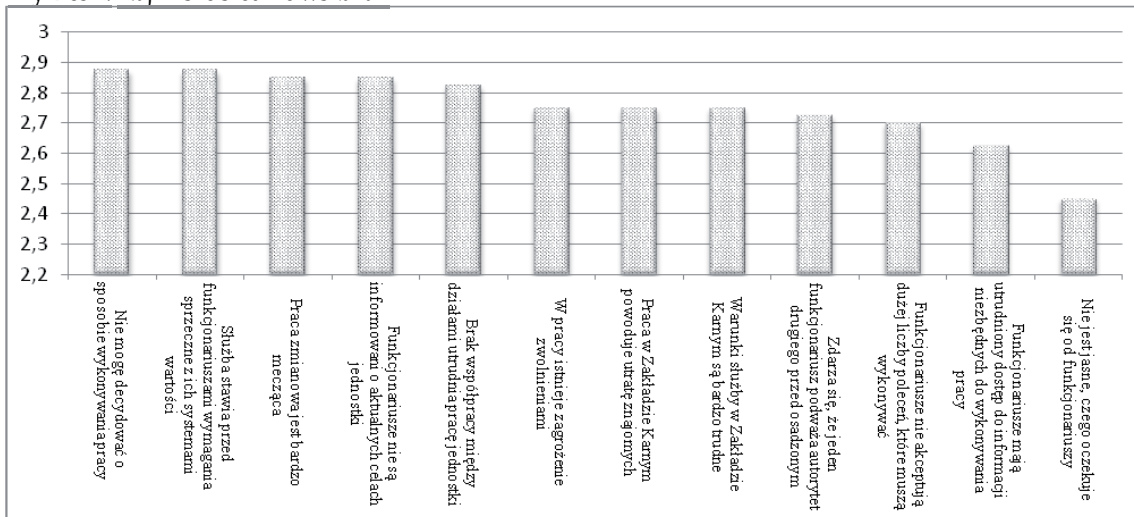
Wykres 1. Najwyższe średnie wskazania



Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych

Godne uwagi są również pozycje, które uzyskały najniższe wyniki średnie, a dominanta wynosiła 2 (por. wykres 2). Funkcjonariusze w niewielkim stopniu zgadzają się z występowaniem takich zagrożeń jak niejasne oczekiwania, niezgodność wykonywanych działań z własnymi przekonaniami, utrudniony dostęp do informacji czy niedoinformowanie. Zagrożenia, które badani uznali za najmniej dolegliwe są stresorami związanymi z „kontekstem pracy”, który jest nazywany czynnikiem miękkim, bowiem obejmuje takie aspekty jak kontrola czy relacje interpersonalne.

Wykres 2. Najniższe średnie wskazania



Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych

Druga część kwestionariusza dotyczyła oddziaływania psychospołecznych czynników zawodowych obecnych w środowisku służby na samych badanych oraz na ogół funkcjonariuszy.

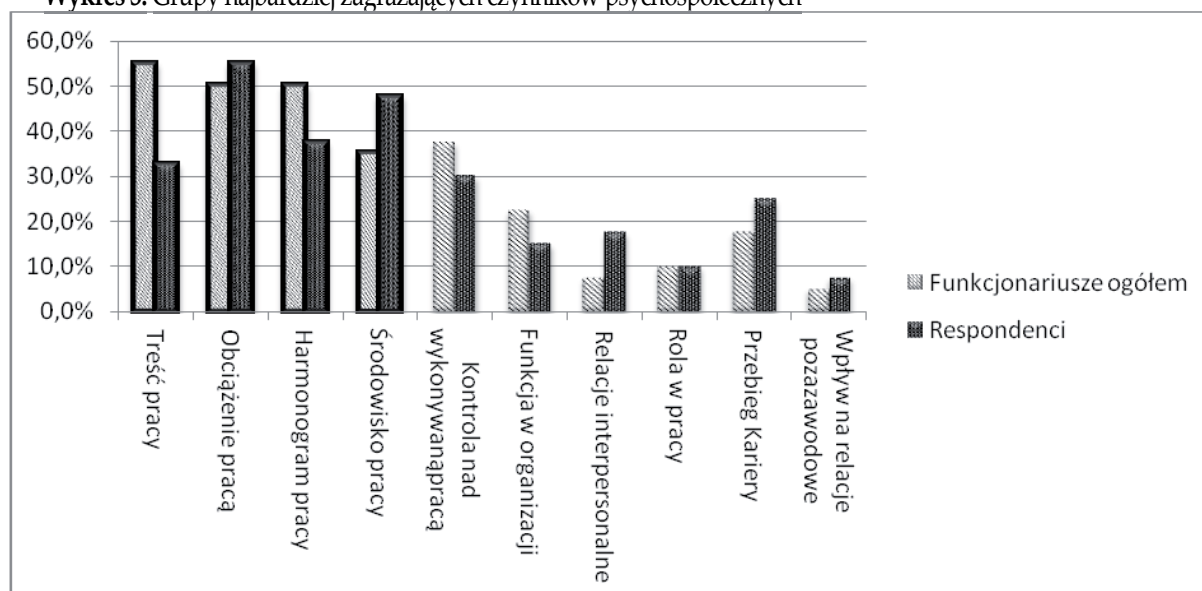
Badani określając grupy zagrożeń psychospołecznych, które uznają za szczególnie trudne dla siebie oraz innych funkcjonariuszy, wykazali istotne różnice w tych dwóch kategoriach w zakresie kategorii dominujących. Grupy zagrożeń zostały utworzone na podstawie omawianej wcześniej klasyfikacji Coxa.

Konieczne staje się tutaj zwrócenie uwagi na różnice występujące pomiędzy wskazaniami badanych a dotyczącymi ich samych oraz innych funkcjonariuszy. Największa z nich dotyczy grupy „Treść pracy” i wynosi 7% (por. wykres 3). Przewaga dotkliwości tej grupy dla ogółu funkcjonariuszy wynikać może z fałszywego wyobrażenia o pracy funkcjonariusza. Dopiero, gdy następuje osobiste zetknięcie ze środowiskiem pracy, część funkcjonariuszy oswaja się z panującymi regułami, co pozwala na obniżenie poczucia zagrożenia. Podobnie sytuacja wygląda z grupą „Harmonogram Pracy”, gdzie różnica wynosi 4%. Tutaj problemem okazać się może konieczność pracy w nocy oraz zmienność pracy. Ze względu na naturalny rytm dobowy człowieka części pracowników trudno zaakceptować taki system pracy. Pozostawanie w nim jednak przez dłuższy czas powoduje stopniowe przyzwyczajenie do panujących warunków a przez to obniżenie poczucia zagrożenia.

Inaczej wygląda problem dwóch pozostałych grup dominujących we wskazaniach. „Obciążenie pracą” oraz „Środowisko pracy” badani wskazywali na bardziej zagrażające dla nich samych niż dla innych funkcjonariuszy. Stale przybywające obowiązki, narastająca biurokracja oraz określone tempo wykonywania zadań w połączeniu z ograniczonymi środkami i narażeniem na kontakt z niebezpiecznymi osadzonymi i niebezpiecznymi przedmiotami, powodują wzmożone odczuwanie dyskomfortu.

W odniesieniu do przedstawionej wcześniej koncepcji Coxa ważne wydaje się przedstawienie wyników badania z uwzględnieniem podziału na „Treść pracy” oraz „Kontekst pracy”. Badani w tym pytaniu zaznaczyć mogli maksymalnie trzy najbardziej dolegliwe grupy zagrożeń, dlatego otrzymane procenty nie sumują się do 100. Dostrzec możemy wyraźną dominację grup zagrożeń klasyfikowanych jako „Treść pracy”, które na wykresie zostały oznaczone obramowaniem. Pokazuje to, że badany najbardziej doskwierają te grupy czynników, na których ewentualną eliminację nie mają wpływu.

Wykres 3. Grupy najbardziej zagrażających czynników psychospołecznych



Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych

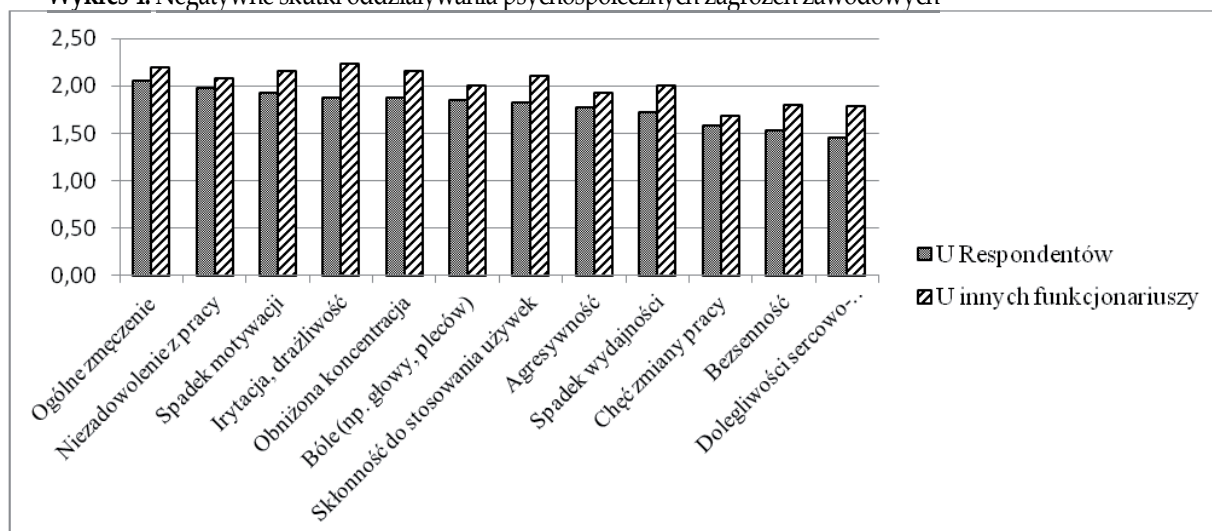
Wysokie wskazania dotyczące zagrożeń zawodowych (zarówno w części pierwszej kwestionariusza jaki i części drugiej) każą postawić pytanie: „Czy – a jeśli tak – to w jaki sposób funkcjonariusze są przed nimi chronieni?”

Spośród badanych, 67% uznało, że w należyтым stopniu jest ochraniać przed oddziaływaniem psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Jedna trzecia badanych nie czuje się w wystarczający sposób chroniona. Może to niepokoić ze względu na wskazywany przez badanych wysoki poziom występowania stresorów zawodowych i jednocześnie wskazuje kierunek ewentualnych przyszłych działań dotyczących psychospołecznych zagrożeń zawodowych w środowisku więziennym. Badani, którzy twierdzili, że ochrona przed stresorami zawodowymi jest wystarczająca, wskazywali najczęściej na takie jej elementy jak prowadzone akcje informacyjne i profilaktyczne.

Kontynuując poruszaną sferę zagadnień związanych z psychospołecznymi zagrożeniami zawodowymi – badani zostali poproszeni o wskazanie częstotliwości (nigdy, czasami, często) występowania negatywnych skutków zagrożeń zawodowych – osobno tych, które odczuwają sami ankietowani oraz tych, które w opinii respondentów odczuwają inni funkcjonariusze. Określeniom czasu „nigdy”, „czasami”, „często” przyporządkowano wartości od 1 (nigdy) do 3 (często) i poddano

dalszej analizie statystycznej. Analizy średnich otrzymanych wyników wykazały, iż najwyższy wskaźnik w przypadku deklaracji respondentów o nich samych otrzymało „Ogólne zmęczenie” (2,05). W dalszej kolejności wskazywane były takie skutki jak „Niezadowolenie z pracy” (1,98) oraz „Spadek motywacji” (1,93). Skutki, które w pojmowaniu badanych występują u ogółu funkcjonariuszy to głównie „Irytacja, drażliwość” (2,23) oraz „Ogólne zmęczenie” (2,20). Najniższe średnie wartości wskazań w obu przypadkach uzyskały: „Chęć zmiany pracy”, „Bezsenna” oraz „Dolegliwości sercowo-naczyniowe” (por. Wykres 4). Ta zgodność dotycząca najrzadziej występujących skutków wynika zapewne z faktu, że funkcjonariusze podejmując służbę w jednostce penitencjarnej charakteryzować się muszą dobrym ogólnym stanem zdrowia fizycznego oraz psychicznego, co zmniejsza ryzyko ujawnienia się dolegliwości sercowo-naczyniowych czy bezsenności w toku służby. Natomiast aktualna sytuacja na rynku pracy przy jednocześnie stosunkowo stabilnych warunkach zatrudnienia w jednostce penitencjarnej sprawia, że respondenci, mimo pewnych dolegliwości, starają się przeciwstawiać negatywnym skutkom oddziaływania psychospołecznych zagrożeń zawodowych i nie rozważają rezygnacji z służby.

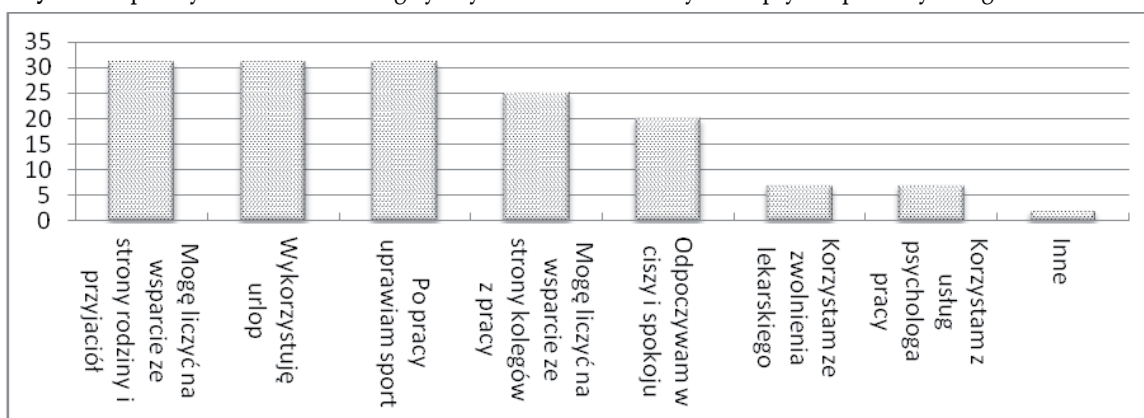
Wykres 4. Negatywne skutki oddziaływania psychospołecznych zagrożeń zawodowych



Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych

Badani wskazywali na rozmaite sposoby radzenia sobie ze skutkami oddziaływania psychospołecznych zagrożeń zawodowych (por. wykres 5). Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden sposób radzenia sobie. Dominowały jednak trzy: „Mogę liczyć na wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół”, „Wykorzystuję urlop”, „Po pracy uprawiam sport”, odpowiedzi te uzyskały po 20% wszystkich wskazań. Taki wynik obrazuje, że badani pomocy poszukują głównie poza środowiskiem pracy, wśród osób niezwiązanych zawodowo z zakładem karnym. Dopiero na drugiej pozycji uplasowane zostało wsparcie ze strony kolegów z pracy (16%).

Wykres 5. Sposoby radzenia sobie z negatywnymi skutkami oddziaływania psychospołecznych zagrożeń zawodowych



Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań własnych

PODSUMOWANIE

Wykonywanie zawodu funkcjonariusza Służby więziennej nie jest łatwe. Izolacja, choć czasowa i dobrowolna, nie sprzyja zadowoleniu z wykonywanej pracy. Ponadto praca z niebezpiecznymi przedmiotami oraz nieprzewidywalnymi osadzonymi nie poprawiają tego stanu. Przeprowadzone badanie wykazało, że w izolowanym środowisku zakładu karnego występuje szereg psychospołecznych czynników zawodowych, które odbierane są przez respondentów jako zagrażające. Dominującymi czynnikami są te związane z treścią pracy. Fakt ten nie dziwi, w szczególności, że służba w jednostce penitencjarnej niesie ze sobą szereg niekorzystnych zjawisk. Począwszy od niedofinansowania jednostek, którego wynikiem są braki jakościowe i ilościowe wyposażenia, przez ściśle określony harmonogram pracy pozostający w sprzeczności z naturalnym cyklem dobowym człowieka, po ponadprzeciętne obciążenie pracą – wszystkie te czynniki wpływają niekorzystnie na fizyczne i psychiczne funkcjonowanie Funkcjonariuszy.

Otrzymane wyniki zmuszają do dogłębnego przyjrzenia się środowisku pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej. Wskazanie konkretnych czynników, które w opinii badanych są szczególnie zagrażające umożliwić może, jeśli nie całościową lub częściową ich eliminację, to przynajmniej ograniczenie ich negatywnego wpływu.

Praca w instytucji totalnej, jaką jest zakład karny, wiąże się z wieloma trudnościami, które wzajemnie się potęgują. Stały kontakt z ludźmi wymusza na funkcjonariuszach kierowanie się zasadami humanitaryzmu, a to z kolei może stać w opozycji do osobistych przekonań. Obcowanie z niebezpiecznymi narzędziami prowadzi z kolei do nieustającego poczucia zagrożenia. Dodatkowo konieczność radzenia sobie z szeregiem zagrożeń psychospołecznych powoduje, że praca w izolowanym środowisku jest niezwykle stresogenna, co pokazały niniejsze badania. Konkludując powyższe konieczne podkreślenia jest, że służba w zakładzie karnym przeznaczona jest dla osób odpornych zarówno psychicznie jak i fizycznie na zagrożenia w niej występujące. Funkcjonariusze muszą umieć radzić sobie z trudnymi sytuacjami codziennego życia w jednostce oraz umiejętnie niwelować skutki działania psychospołecznych zagrożeń zawodowych.

Jednak mimo oddziaływania sporej ilości stresorów badani znajdują możliwości radzenia sobie z ich negatywnym działaniem. Wsparcie ze strony bliskich osób jest głównym elementem wspomagającym. Posiadana świadomość istnienia zagrożeń zawodowych wspomagana akcjami informacyjnymi pomaga lepiej poznać i zrozumieć funkcjonariuszom metody oddziaływania psychospołecznych zagrożeń zawodowych. Znajomość stresorów zawodowych pozwala skuteczniej z nimi walczyć, dlatego też warto kontynuować prowadzone akcje informacyjne i profilaktyczne oraz rozważyć rozszerzenie takiej działalności. Aspektem na który należy w przyszłości zwrócić uwagę jest niewątpliwie grupa funkcjonariuszy, która uważa, że nie jest w odpowiedni sposób chroniona przed stresorami zawodowymi. Kwestia ta wymaga dalszej analizy.

BIBLIOGRAFIA:

- [1] Babbie E., *Istota socjologii. Krytyczne eseje o krytycznej nauce*, Warszawa 2007.
- [2] Cox T., Cox S., *Psychosocial and organizational hazards at work. Control and monitoring*, Copenhagen 1993.
- [3] Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzales E., *Badania nad stresem związanym z pracą*, Luksemburg 2006.
- [4] Dudek B., *Czynniki psychospołeczne a zdrowie pracowników*, „Medycyna Pracy” 2005, nr 56 (5).
- [5] Goffman E., *Charakterystyka instytucji totalnych*, [w:] Dereczyński W., Jasińska-Kania A. (red.), *Elementy teorii socjologicznych*, Warszawa 1975.
- [6] Goffman E., *Instytucje totalne. O pacjentach szpitali psychiatrycznych i mieszkańcach innych instytucji totalnych*, Gdańsk 2011.
- [7] Lazarus R. S., Folkman S., *Stress appraisal and coping*, New York 1984.
- [8] Machel H., *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*, Gdańsk 2003.
- [9] Merecz D., *Psychospołeczne zagrożenia w środowisku pracy. Poradnik dla lekarzy*, Łódź 2012.
- [10] Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Warszawa 2006.
- [11] Ogryzko-Wiewiórowski H., *Wprowadzenie do metod badawczych w socjologii*, Lublin 1986.
- [12] Piotrowski A., *Kwestionariusz stresu służby więziennej. Podręcznik*, Warszawa 2011.
- [13] Potocka A., *Co wiemy o psychospołecznych zagrożeniach w środowisku pracy? Część I. Rozważania teoretyczne*, „Medycyna Pracy” 2010, nr 61 (4).
- [14] Szczepański J., *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1972.
- [15] Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Katowice 2005.
- [16] Wadley A., Birch A., Malim T., *Wprowadzenie do psychologii*, Warszawa 2006.

AKTY PRAWNE

- [17] Ustawa z dn. 9.04.2010 o Służbie Więziennej, (Dz. U. 96. 61. 283).