

Zadania i kompetencje psychologa penitencjarnego w świetle przeprowadzonych badań empirycznych

Ewa Jegier¹

Akademia Wymiaru Sprawiedliwości

<https://orcid.org/0000-0002-1343-6060>

Streszczenie

Cel: Praca psychologa penitencjarnego jest analizowana w artykule w ramach modelu kompetencji zawodowych psychologa funkcjonującego w instytucji totalnej. Luka badawcza dotyczy niewystarczającego empirycznego rozpoznania tego, jak formalnie określone zadania psychologa w polskiej Służbie Więziennej są odzwierciedlane w deklarowanej praktyce zawodowej oraz jakie kompetencje są uznawane za kluczowe przez osoby wykonujące tę pracę. Celem badania było określenie relacji między zakresem zadań wynikających z przepisów i dokumentów Służby Więziennej a zadaniami deklarowanymi przez psychologów penitencjarnych, a także opisanie samoopisowego profilu kompetencji badanych oraz wskazanie kompetencji ocenianych jako najważniejsze w tej roli zawodowej.

Metoda: W badaniu uczestniczyły 94 osoby pełniące służbę lub wykonujące pracę na stanowisku psychologa penitencjarnego. Zastosowano analizę dokumentów, autorski kwestionariusz wywiadu oraz dwa narzędzia samoopisowe: PROKOS i BIP. Analizy obejmowały statystyki opisowe, ocenę rzetelności, analizę rozkładów oraz testy zależności dobrane do charakteru zmiennych.

Wyniki: Badani najczęściej wskazywali zadania zgodne z formalnym zakresem obowiązków, zwłaszcza sporządzanie opinii psychologicznych, realizację programów readaptacyjnych i konsultacje z osobami osadzonymi. Jednocześnie pojawiły się wskazania zadań wykraczających poza stricte psychologiczny zakres pracy, co sugeruje ryzyko przeciążenia rolą i rozmycia granic zawodowych. W samoopisowym pomiarze kompetencji najwyższe wyniki uzyskano w zakresie kompetencji kooperacyjnych, zaradności społecznej, wrażliwości społecznej i asertywności, a niższe w zakresie kompetencji społecznikowskich i elastyczności.

¹ Adres do korespondencji: ewa.jegier@aws.edu.pl.

Konkluzje: Przeprowadzone badanie pokazuje, że psycholog penitencjarny pełni rolę złożoną, łączącą zadania diagnostyczne, pomocowe, opiniotwórcze, organizacyjne i szkoleniowe. Deklarowane przez badanych kompetencje oraz te uznawane za najważniejsze koncentrują się wokół empatii, asertywności, współpracy i odporności na stres. Badanie ma wartość opisowo-diagnostyczną i wskazuje obszary wymagające dalszej, bardziej pogłębionej eksploracji dotyczące przede wszystkim rozwiązań organizacyjnych wspierających jakość pracy psychologów penitencjarnych.

Słowa kluczowe: kompetencje zawodowe, psycholog penitencjarny, Służba Więzienna, służby mundurowe, rozwój zawodowy.

Psycholog penitencjarny to funkcjonariusz lub pracownik cywilny Służby Więziennej, pełniący służbę lub wykonujący pracę w jednostce penitencjarnej, czyli zakładzie karnym lub areszcie śledczym. Głównymi odbiorcami jego oddziaływań są osoby pozbawione wolności: skazane, ukarane lub tymczasowo aresztowane. Działania psychologa penitencjarnego polegają na udzielaniu osadzonym pomocy psychologicznej i wsparcia w zakresie doświadczanych kryzysów oraz trudności interpersonalnych. Psycholog podejmuje z osadzonymi pracę psychokorekcyjną, zmierzającą do minimalizowania deficytów osobowościowych – zwłaszcza w zakresie profilaktyki uzależnień i profilaktyki agresji, kształtowania postawy afirmacji życia oraz wdrażania konstruktywnych i bezpiecznych dla życia osadzonych sposobów radzenia sobie z trudnościami. Psycholog penitencjarny wspiera także funkcjonariuszy w realizacji zadań wykonywanych zarówno w ramach działu penitencjarnego, jak i pozostałych pionów służby. W trakcie szkoleń dla kadry psycholog przekazuje funkcjonariuszom i pracownikom pracującym w bezpośrednim kontakcie z osadzonymi wiedzę oraz umiejętności niezbędne do pracy penitencjarnej. Szkolenia te dotyczą między innymi psychospołecznych mechanizmów zachowania, w tym profilaktyki uzależnień i profilaktyki suicydalnej, agresji i przemocy, a także postępowania ze szczególnymi kategoriami skazanych (Ustawa o Służbie Więziennej, 2010). Psycholog modeluje i wdraża podstawowe umiejętności interpersonalne, takie jak skuteczna komunikacja, współpraca czy rozwiązywanie konfliktów, mające szczególne znaczenie w pracy z osobami zdemoralizowanymi i zaburzonymi. Wobec tak złożonych i odpowiedzialnych zadań realizowanych w Służbie Więziennej, psycholog penitencjarny wymaga dogłębnego przygotowania merytorycznego, osobowościowego oraz kompetencyjnego.

Analizy i badania empiryczne dotyczące pracy psychologa penitencjarnego prowadzone są przede wszystkim na gruncie zagranicznym (Alfred, 2013; Bieri i Mann, 2017; Boothby i Clements, 2002; Kiseleva i Orlov, 2020; Magaletta i in., 2016; Magaletta i in., 2020; Neal, 2018; Neal, 2020; Olver i in., 2011; Senter i in., 2010; Varghese i in., 2015). Wczesne badania nad pracą psychologa w instytucjach penitencjarnych sięgają połowy XX wieku. Pionierem badań nad funkcją psychologa więziennego jest Corsini (1945), który określa główne zadania psychologa więziennego jako przeprowadzanie testów, udzielanie poradnictwa edukacyjnego, zawodowego i osobistego oraz wydawanie opinii eksperckich. Autor

postuluje potrzebę podniesienia standardów w zakresie przygotowania psychologów do pracy penitencjarnej. Konieczność specjalistycznego kształcenia psychologów penitencjarnych podkreślają także inni badacze (Gormally i Brodsky, 1973; Neal, 2018). Olver i współpracownicy (2011) argumentują, że wraz ze wzrostem populacji osadzonych w kanadyjskich jednostkach penitencjarnych, wzrasta także potrzeba zapewnienia im profesjonalnej opieki psychologicznej. Odpowiedzią na tę potrzebę jest nie tylko zatrudnienie większej liczby psychologów, ale także bardziej rzetelne i dogłębne przygotowanie ich do tego rodzaju pracy. Kiseleva i Orlov (2020) zwracają uwagę, że zaburzenia psychiczne są coraz częściej spotykane w populacji osadzonych, w związku z czym pojawia się potrzeba nie tylko zastosowania odpowiednich środków psychokorekcyjnych do pracy z nimi, lecz także profesjonalistów o odpowiednim poziomie wiedzy w zakresie psychologii klinicznej.

Rozległe badania nad kompetencjami zawodowymi oraz kształceniem psychologów penitencjarnych prowadził Magaletta ze współpracownikami (2016, 2020). Wykazali oni, że według psychologów z dłuższym stażem pracy penitencjarnej kompetencje szczególnie przydatne na początku drogi zawodowej, to kolejno: równowaga pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, elastyczność, gotowość do podejmowania rozwoju zawodowego, pracowitość i dbałość o własne bezpieczeństwo, dobra komunikacja ze współpracownikami, konsekwencja, znajomość przepisów oraz umiejętność prowadzenia dokumentacji. Z kolei według młodszych psychologów (*early career correctional psychologists*) umiejętności szczególnie przydatne na zajmowanym stanowisku oraz na aktualnym etapie rozwoju zawodowego to znajomość przepisów, umiejętność współpracy, gotowość do kształcenia i nabywania wiedzy, równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, umiejętność zadbania o siebie oraz umiejętność prowadzenia dokumentacji. Według badań przeprowadzonych przez Neala (2020) psycholog penitencjarny powinien posiadać w pierwszej kolejności umiejętność podejmowania interwencji, w tym interwencji kryzysowej, następnie umiejętność diagnozy, w tym diagnozy ryzyka suicydalnego, odpowiednie wartości i postawy zawodowe (elastyczność, umiejętność uczenia się i identyfikacja z organizacją), umiejętność współpracy, komunikatywność i inne umiejętności interpersonalne oraz standardy etyczne. Boothby i Clements (2002) wykazali, że w zakresie wykonywanych zadań psycholodzy penitencjarni najwięcej czasu spędzają na pracy administracyjnej (30%) i bezpośredniej terapii osadzonych (26%). Ponadto przeprowadzają badania i diagnozy (18%), prowadzą interwencję kryzysową (9%), szkolenia dla kadry (8%), konsultacje (7%) i badania naukowe (1%). Dodatkowo Senter i współpracownicy (2010) wykazali, że psycholodzy penitencjarni prezentowali wyższy poziom wypalenia zawodowego niż psycholodzy pracujący z weteranami wojennymi i psycholodzy pracujący w uniwersyteckim ośrodku wsparcia studentów. Według badań (Varghese i in., 2015; Weinberger i Sreenivasan, 1994) jednym z największych wyzwań psychologa pracującego w instytucji penitencjarnej jest osiągnięcie równowagi pomiędzy potrzebą bezpieczeństwa instytucji a potrzebami terapeutycznymi osadzonych. Psycholodzy penitencjarni czują się często niezrozumiani i pozbawieni wsparcia w środowisku pracy zorientowanym na utrzymanie bezpieczeństwa, dyscypliny i porządku (Alfred, 2013).

W polskiej literaturze istnieją opracowania ważne dla rozumienia pracy psychologa penitencjarnego, jednak najczęściej koncentrują się one na szerszych zagadnieniach psychologii penitencjarnej, resocjalizacji, diagnozy skazanych lub funkcjonowania więzienia jako instytucji, a rzadziej na empirycznym opisie zadań i kompetencji samych psychologów penitencjarnych. Niewiadomska (2007) opisuje zadania psychologa w systemie penitencjarnym w kontekście skuteczności kary pozbawienia wolności i prospołecznego modelu wykonywania kary. Ciosek i Pastwa-Wojciechowska (red., 2016) porządkują podstawowe obszary psychologii penitencjarnej, w tym charakterystykę instytucji penitencjarnych, społeczności więźniów oraz personelu więziennego. Poklek (2010, 2018) wskazuje na instytucjonalne i psychospołeczne właściwości więzienia, które tworzą specyficzne wymagania wobec personelu, w tym wobec psychologów. Friedrich (2015) akcentuje znaczenie diagnozy penitencjarnej jako podstawy indywidualizacji oddziaływań wobec osób pozbawionych wolności, natomiast Gordon (2010) zwraca uwagę na psychologiczne bariery resocjalizacji, które mogą utrudniać realizację oddziaływań pomocowych i korekcyjnych.

Na tym tle przeprowadzone badania własne miały wypełnić lukę polegającą nie na całkowitym braku polskich opracowań z zakresu kompetencji czy psychologii penitencjarnej, lecz na niedostatku danych empirycznych opisujących jednocześnie deklarowany zakres zadań psychologów pełniących służbę lub wykonujących pracę w Służbie Więziennej oraz ich samoopisowy profil kompetencyjny. Przedmiotem badań uczyniono więc relację między formalnym zakresem zadań psychologa penitencjarnego a zadaniami deklarowanymi przez badanych oraz poziom i rodzaj kompetencji uznawanych za istotne w tej roli zawodowej.

Przeprowadzone badania własne zostały osadzone w modelu teoretycznym dotyczącym kompetencji zawodowych. Punkt wyjścia stanowiło ujęcie Kossowskiej i Sołtysińskiej (2002), które wyróżniają trzy podstawowe składowe kompetencji: wiedzę, umiejętności i postawy. Pierwszą komponentą kompetencji jest wiedza deklaratorywna – w potocznym ujęciu „wiem co”, następną – umiejętności, dzięki którym pracownik wie, w jaki sposób i potrafi wykonać daną czynność, a ostatnią składową – postawa czyli gotowość i chęć jej wykonania. Na podstawie tak rozumianego modelu Filipowicz (2016, s. 46) stworzył własną definicję kompetencji, która zostanie przyjęta także na potrzeby niniejszej pracy. Według tego autora kompetencje są to „dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw pozwalające realizować zadania na odpowiednim poziomie”. Definicja ta stanowi syntezę trzech najistotniejszych elementów kompetencji, zakłada bowiem, że prócz wiedzy i umiejętności na kompetencje składa się również określona postawa. Pracownik nie tylko potrafi wykonać zadanie, ale również wykazuje chęć i gotowość do jego podjęcia, w związku z czym posiadane przez niego kompetencje przekładają się na konkretne zachowania i jako takie mogą być obserwowane i mierzone.

Problematyka kompetencji – zarówno zawodowych, jak i osobistych – jest szeroko eksplorowana na gruncie teoretycznym oraz w przestrzeni badawczej (Bednarczyk i in., 2012; Bieńkowska i Broł, 2009; Brachowska-Przeniosło i in., 2012; Jabłoński, 2011; Jamka, 2001; Jurek, 2010; Poczrowski, 2005, 2008; Rostkowski, 2004; Sajkiewicz, red., 2000, 2002; Trzepiota, 2015; Walkowiak, 2007; Whiddett, Hollyforde, 2003; Zbiegień-Maciąg, 2006). Wstępny przegląd literatury

przedmiotu wskazuje, że w rozmaitych środowiskach służb mundurowych podejmowano problematykę kompetencji w kontekście wykonywania obowiązków służbowych. Kowalczyk (2014) za najbardziej istotne w pracy wychowawcy uznała przygotowanie metodyczne, takt pedagogiczny, postawę wobec podopiecznego, talent pedagogiczny, zdobyte doświadczenie, ale również umiejętność organizowania pracy z trudną grupą wychowawczą, dynamizowanie jej aktywności, dostosowanie zadań wychowanków do ich możliwości oraz potrzebę dyscyplinowania zachowania. Kompetencje osobowościowe oraz postawy wobec resocjalizacji wychowawców pełniących służbę w jednostkach penitencjarnych badała Gordon (2015). Badaniem objęto 171 wychowawców pełniących służbę w jednostkach penitencjarnych podległych Okręgowemu Inspektoratowi Służby Więziennej w Warszawie. Zastosowano *Inwentarz osobowości NEO-FFI* Costy i McCrae oraz autorski kwestionariusz ankiety. W wyniku przeprowadzonych badań autorka stwierdziła, że chociaż badani wychowawcy posiadają odpowiednie kompetencje osobowościowe i zawodowe, to nie wykorzystują ich w pełni w pracy z osobami pozbawionymi wolności. Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy autorka wyróżniła brak akceptacji przez wychowawców przepisów regulujących sposób traktowania skazanych i oceniania tych uregulowań jako zbyt liberalne, a także ocenę czynników zewnętrznych jako obniżających ich motywację do angażowania się w proces resocjalizacji. Kompetencje kadry penitencjarnej Służby Więziennej zostały poddane kompleksowym badaniom prowadzonym latach 2020-2021 w ramach projektu pn. „Pilotażowe kompleksy penitencjarne” (Strzelec, 2022). Przeprowadzone badania pozwoliły zidentyfikować kluczowe – według badanych funkcjonariuszy Służby Więziennej – kompetencje zawodowe: asertywność, komunikatywność, kulturę osobistą, radzenie sobie ze stresem oraz sumienność, dokładność i zorientowanie na rezultaty (Czarkowski i in., 2023; Czarkowski, Rogozińska-Mitrut i Soboń, 2023; Łyszkowska, 2022; Strzelec i Kołodziejczyk, 2021). W ramach projektu przeprowadzono także badania nad kompetencjami zawodowymi u poszczególnych grup funkcjonariuszy (Kostera i Krokosz, 2022). Za najważniejsze kompetencje dla funkcjonariuszy działu penitencjarnego (do którego przynależą także psychologzy) osoby badane uznały: empatię, komunikatywność, asertywność, umiejętność współpracy, wiedzę penitencjarną i kulturę osobistą. Przy analizie wyników nie dokonano rozróżnienia na poszczególne stanowiska w ramach działu penitencjarnego, w związku z czym nie było możliwości wyróżnienia kompetencji uznanych za najważniejsze dla pracy psychologa.

Kompetencje społeczne funkcjonariuszy działu ochrony były badane w kontekście ich bezpieczeństwa w trakcie pełnienia służby w jednostce penitencjarnej (Nowacki, 2023). Wykazano, że każdy kontakt interpersonalny funkcjonariusza wymaga szeregu kompetencji społecznych, natomiast szczególnego znaczenia nabierają one w trakcie wykonywania czynności profilaktycznych. Autor podkreśla ogromne znaczenie komunikacji werbalnej funkcjonariusza z osadzonymi. Język, jakim posługuje się funkcjonariusz, powinien być przede wszystkim zrozumiały dla osadzonych, co z kolei wymaga wiedzy dotyczącej skłonności oraz strategii stosowanych przez osadzonych, jak również implikacji wpływu społecznego. Funkcjonariusz powinien wykazywać umiejętność rozpoznawania zachowań oraz metod, często niemoralnych, stosowanych przez osadzonych w celu osiągnięcia

korzystnych dla nich rozwiązań. Funkcjonariusz powinien być świadomy metod i technik psychologicznych, takich jak ingrაცacja, konformizm, podwyższanie wartości własnej czy metoda wpływu społecznego, które są wykorzystywane przez osadzonych w celu zmanipulowania otoczenia.

Podsumowując przegląd wcześniejszych badań dotyczących kompetencji funkcjonariuszy Służby Więziennej, należy zauważyć, że dotyczą one całej populacji funkcjonariuszy bez uwzględnienia pełnionych przez nich zadań czy specyfiki danego stanowiska (wyjątkiem jest grupa funkcjonariuszy działu ochrony, prawdopodobnie z uwagi na fakt, że jest to najliczniejsza grupa wśród funkcjonariuszy). Brak dotychczasowych polskich badań nad kompetencjami psychologów penitencjarnych staje się zatem podstawową przesłanką objęcia analizą tej grupy zawodowej.

Założenia badawcze

Celem niniejszego badania było określenie, w jakim zakresie zadania deklarowane przez psychologów penitencjarnych odpowiadają zadaniom wynikającym z przepisów i dokumentów regulujących pracę w Służbie Więziennej, jaki jest deklarowany poziom ich kompetencji społecznych i wybranych osobowościowych wyznaczników funkcjonowania zawodowego oraz jakie kompetencje są przez nich uznawane za najważniejsze w codziennej pracy.

Główne pytanie badawcze brzmiało: jaki obraz zadań i kompetencji psychologa penitencjarnego wyłania się z analizy dokumentów oraz z deklaracji osób wykonujących tę pracę w Służbie Więziennej?

Sformułowano następujące pytania badawcze:

1. W jakim stopniu zadania deklarowane przez badanych psychologów penitencjarnych odpowiadają formalnemu zakresowi zadań wynikającemu z przepisów i dokumentów Służby Więziennej oraz jakie zadania wykraczają poza ten zakres?
2. Jaki jest deklarowany poziom kompetencji społecznych oraz wybranych osobowościowych wyznaczników funkcjonowania zawodowego badanych psychologów penitencjarnych?
3. Jakie rodzaje kompetencji zawodowych są, w opinii osób badanych, najbardziej istotne w pracy psychologa penitencjarnego i czy wskazania te różnią się w zależności od stażu służby/pracy?

Pytania badawcze nr 1 i 3 miały charakter opisowo-eksploracyjny, ponieważ dotyczyły sposobu definiowania zadań i kompetencji przez osoby badane. W odniesieniu do pytania badawczego nr 2 sformułowano następującą hipotezę:

- H1. Ze względu na pomocowo-kontrolny charakter roli psychologa penitencjarnego w instytucji totalnej oraz konieczność łączenia diagnozy, interwencji, współpracy z personelem i odporności na obciążenia środowiskowe, badani psychologowie penitencjarni będą deklarować najwyższy poziom kompetencji społecznych, zwłaszcza asertywności i kompetencji kooperacyjnych, oraz kompetencji osobowych związanych ze stabilnością emocjonalną i pracą pod presją.

Hipotezę tę uzasadniają zarówno standardy etyczne pracy psychologa, jak i polskie oraz zagraniczne opracowania wskazujące na szczególne znaczenie kompetencji interpersonalnych, diagnostycznych i samoregulacyjnych w środowisku penitencjarnym (Ciosek i Pastwa-Wojciechowska, 2016; Friedrich, 2015; Józefczyk i in., 2015; Poklek, 2018; Strzelec, 2022).

Metoda

Osoby badane

W badaniach wzięły udział łącznie 94 osoby pełniące służbę lub wykonujące pracę na stanowisku psychologa penitencjarnego w Służbie Więziennej.

Z informacji statystycznych uzyskanych z Biura Kadr i Szkolenia Centralnego Zarządu Służby Więziennej wynika, że liczba funkcjonariuszy Służby Więziennej pełniących służbę na stanowisku psychologa na dzień 30.06.2023 r. wyniosła 600 osób, natomiast na dzień 31.12.2023 r. – 620 osób. Przy populacji liczącej około 620 psychologów, wielkości frakcji 0,5 i poziomie ufności 95% próba 94 osób pozwalałaby – przy założeniu losowego doboru – oszacować maksymalny błąd na około 9%. W niniejszym badaniu dobór nie miał jednak charakteru losowego, dlatego wskaźnik ten należy traktować wyłącznie jako informację o skali badania, a nie jako podstawę do stwierdzenia pełnej reprezentatywności wyników.

Badana grupa miała charakter celowo-dostępnościowy i ochotniczy. Obejmowała około 15% populacji psychologów zatrudnionych lub pełniących służbę w Służbie Więziennej, co stanowi jej istotny atut, jednak uzyskanych wyników nie należy bezpośrednio uogólniać na całą populację psychologów penitencjarnych. Przewaga kobiet w badanej grupie jest spójna z ogólną feminizacją zawodu psychologa, ale bez losowego doboru osób badanych nie można uznać, że struktura grupy w pełni odzwierciedla strukturę całej populacji.

Szczegółowa charakterystyka grupy badanej przedstawia się następująco. W badaniu wzięły udział 72 kobiety i 22 mężczyzn. Wśród badanych psychologów 90 osób było funkcjonariuszami Służby Więziennej, natomiast 4 osoby obejmowały stanowiska cywilne. Jedna osoba zadeklarowała wcześniejsze doświadczenia w innej formacji mundurowej.

Największa liczba badanych (27 osób) jako miejsce swojego zamieszkania podała małe miasto o wielkości 20–50 tys. mieszkańców. Najmniej badanych zadeklarowało, że zamieszkuje w metropolii o wielkości powyżej 500 tys. mieszkańców (12 osób). Pozostali badani jako miejsce zamieszkania podali wieś (19 osób), miasto o średniej wielkości 50–100 tys. mieszkańców (18 osób) lub duże miasto o wielkości 100–500 tys. (18 osób). Taki rozkład wskazuje, że badani psycholodzy pochodzą ze zróżnicowanych środowisk – miejskich i wiejskich.

Kolejną zmienną, jaka została uwzględniona przy wyborze grupy badanej, był staż pracy na stanowisku psychologa – w Służbie Więziennej i przed pracą w formacji. Średni staż pracy osób badanych na stanowisku psychologa w Służbie Więziennej wynosił 7 lat, natomiast średni staż pracy osób badanych na stanowisku

psychologa poza Służbą Więzienną wyniósł 3 lata. Najlicniejsza grupa osób badanych (30 osób) zadeklarowała całkowity brak doświadczenia w pracy psychologicznej poza Służbą Więzienną.

W analizach różnice związane ze stażem służby/pracy rozpatrywano przede wszystkim poprzez porównanie osób o stażu do 5 lat oraz powyżej 5 lat. Należy jednak podkreślić, że w badaniu nie wyodrębniono wystarczająco szczegółowo wszystkich typów miejsc wykonywania zadań, takich jak oddziały penitencjarne, oddziały terapeutyczne czy ośrodki diagnostyczne. Ogranicza to możliwość formułowania wniosków o specyfice pracy psychologów pełniących różne role organizacyjne w ramach Służby Więziennej.

Zrezygnowano z tworzenia grupy kontrolnej, ponieważ zasadniczym celem badania był opis zadań i kompetencji psychologów penitencjarnych, a nie porównanie ich z innymi grupami zawodowymi.

Narzędzia pomiarowe

Aby znaleźć odpowiedzi na postawione pytania badawcze, zastosowano metodę sondażu diagnostycznego oraz analizę dokumentów. Metoda sondażu diagnostycznego polegała na zebraniu informacji od psychologów-funkcjonariuszy Służby Więziennej na temat analizowanych zagadnień oraz na zebraniu informacji charakteryzujących badaną grupę. Zastosowano technikę wywiadu skategoryzowanego, która umożliwiła pogłębioną, choć nadal ustrukturyzowaną eksplorację badanych aspektów. W ramach tej techniki wykorzystano autorskie narzędzie badawcze: *Kwestionariusz wywiadu dla psychologa w Służbie Więziennej* oraz *Kwestionariusz wywiadu dla psychologa w Służbie Więziennej* – wersja internetowa. Wersja internetowa została opracowana w celu zwiększenia dostępności badania dla psychologów penitencjarnych. Przed badaniem właściwym przeprowadzono badanie pilotażowe obejmujące 5 psychologów-funkcjonariuszy Służby Więziennej pracujących w różnych jednostkach organizacyjnych. Pilotaż miał charakter wstępnej oceny zrozumiałości pytań, kompletności zakresu tematycznego oraz funkcjonalności procedury, a nie psychometrycznej walidacji autorskiego kwestionariusza. Osoby uczestniczące w pilotażu nie zostały włączone do badania podstawowego.

Ponadto w badaniach wykorzystano dwa wystandaryzowane narzędzia do pomiaru poziomu kompetencji zawodowych: Test PROKOS – *Profil kompetencji społecznych* autorstwa Anny Matczak i Katarzyny Martowskiej (2013) oraz Test *Bochumski inwentarz osobowościowych wyznaczników pracy* w adaptacji Aleksandry Jaworowskiej i Urszuli Brzezińskiej (2014). W przypadku testu PROKOS wykazano wysoki wskaźnik rzetelności alfa Cronbacha zarówno dla wyniku ogólnego (0,952), jak i wyników poszczególnych skal (oscylujące wokół wartości 0,8). Na tej podstawie można stwierdzić, że pomiary dokonane za pomocą testu charakteryzowały się wysokim stopniem spójności wewnętrznej. Wskaźniki rzetelności dla testu *BIP* wahały się od wyniku 0,460 dla skali *Otwartość na relacje* do poziomu 0,830 dla skali *Elastyczność*, w związku z czym rzetelność pomiarów była o wiele niższa niż w przypadku testu PROKOS, a w niektórych skalach (*Elastyczność*,

Motywacja osiągnięć i Motywacja do władzy) można uznać ją za niezadowalającą. Szczegółowe wyniki analiz w powyższym zakresie przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Analiza rzetelności poszczególnych wymiarów Profilu kompetencji społecznych (PROKOS) oraz Bochumskiego inwentarza osobowościowych wyznaczników pracy (BIP)

Statystyka	Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
PROKOS	0,95	60
Kompetencje asertywne	0,87	14
Kompetencje kooperacyjne	0,81	16
Kompetencje towarzyskie	0,87	11
Zaradność społeczna	0,83	13
Kompetencje społecznikowskie	0,74	6
BIP		
Motywacja osiągnięć	0,53	14
Motywacja władzy	0,50	12
Motywacja przywództwa	0,77	15
Sumienność	0,80	14
Elastyczność	0,83	14
Orientacja na działanie	0,74	14
Wrażliwość społeczna	0,66	12
Towarzyskość	0,62	15
Otwartość na relacje	0,46	16
Orientacja na zespół	0,66	13
Asertywność	0,79	12
Stabilność emocjonalna	0,82	16
Praca pod presją	0,77	13
Pewność siebie	0,78	16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W badaniu zastosowano ponadto metodę analizy dokumentów, która umożliwiła zebranie informacji na temat zakresu zadań i obowiązków psychologa w Służbie Więziennej oraz funkcjonowania całej formacji. W ramach tej metody przeprowadzono analizę aktów prawnych (ustawy i rozporządzenia) i dokumentów wewnętrznych Służby Więziennej.

Procedura badawcza

Badania zostały przeprowadzone w 2023 roku, a ich organizacja obejmowała kilka etapów. Osoby badane podzielono na dwie grupy ze względu na sposób

pozyskania danych. Pierwszą grupę stanowiło 30 psychologów penitencjarnych odbywających w roku akademickim 2022/2023 studia podyplomowe na kierunku penitencjarystyka dla kandydatów na oficerów SW w Akademii Wymiaru Sprawiedliwości na terenie Kampusu Mundurowego w Kaliszu. Wybór tej grupy wynikał z jej dostępności i możliwości przeprowadzenia badania w jednakowych warunkach organizacyjnych. Należy jednak uwzględnić, że status słuchaczy studiów podyplomowych mógł wpływać na sposób postrzegania sytuacji badawczej, dlatego wyniki tej części badania wymagają ostrożnej interpretacji. Wywiad miał formę pisemną, a testy psychologiczne przeprowadzono metodą papier-ołówek.

Kolejny etap procedury badawczej obejmował przeprowadzenie badań z psychologami Służby Więziennej z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu udostępnionego w formie zdalnej. Grupę zbadaną z wykorzystaniem formularza internetowego stanowiło 64 psychologów penitencjarnych niebędących słuchaczami studiów podyplomowych na kierunku penitencjarystyka dla kandydatów na oficerów SW w roku akademickim 2022/2023. Były to osoby, które odpowiedziały na zaproszenie do udziału w badaniu i wypełniły kwestionariusz internetowy. Procedura zdalna umożliwiła dotarcie do osób spoza pierwszej grupy, jednak nie pozwala w pełni ustalić, czy respondenci reprezentowali wszystkie okręgi i typy jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. Ten element należy traktować jako ograniczenie zakresu uogólniania wyników.

Metody analizy danych

W celu udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze przeprowadzono analizy statystyczne przy użyciu pakietu IBM SPSS Statistics 26. W pierwszej kolejności obliczono statystyki opisowe, wskaźniki rzetelności narzędzi oraz rozkłady zmiennych wraz z testem Shapiro-Wilka. Do analizy zależności między zmiennymi kategoryjnymi zastosowano test niezależności χ^2 . W odniesieniu do porównań dwóch grup stosowano test U Manna-Whitneya, gdy charakter danych lub założenia rozkładu nie uzasadniały użycia testów parametrycznych. Korelacje r Pearsona i ρ Spearmana traktowano jako analizy pomocnicze, dobierane zależnie od poziomu pomiaru i spełnienia założeń rozkładu; w prezentacji wyników wyeksponowano te analizy, które bezpośrednio odpowiadały pytaniom badawczym. Przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$. Analizie jakościowej poddano dokumenty oraz wypowiedzi osób badanych uzyskane z pytań otwartych zamieszczonych w kwestionariuszu.

Wyniki

Prezentację wyników uporządkowano według pytań badawczych, przy czym przed interpretacją rezultatów podkreślono samoopisowy charakter pomiaru kompetencji. Oznacza to, że wyniki testów PROKOS i BIP opisują deklarowany poziom kompetencji oraz osobowościowych wyznaczników pracy, a nie obiektywnie zweryfikowany poziom wykonania zadań zawodowych.

Zakres zadań realizowanych przez badanych psychologów penitencjarnych

Zadania psychologa penitencjarnego wynikające z obowiązujących przepisów

Na podstawie analizy przepisów penitencjarnych (Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości, 2003; Zarządzenie Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, 2024) wyróżniono najważniejsze zadania psychologa penitencjarnego, do których należy prowadzenie programów resocjalizacji, sporządzanie orzeczeń psychologiczno-penitencjarnych i opinii psychologicznych, wspieranie wychowawców w pracy z osadzonymi sprawiającymi trudności wychowawcze, prowadzenie szkoleń dla kadry penitencjarnej oraz prowadzenie dokumentacji. Do obowiązków starszego psychologa, prócz wymienionych powyżej, należy wdrażanie nowo przyjętych psychologów do pracy na stanowisku psychologa penitencjarnego, udzielanie wsparcia merytorycznego młodszym psychologom i psychologom oraz współpraca z wyznaczonym mentorem.

Oprócz pracy w oddziale penitencjarnym psycholog może także pełnić służbę lub wykonywać pracę w oddziale terapeutycznym, gdzie prócz obowiązków psychologa penitencjarnego, opracowuje i weryfikuje indywidualne diagnozy i programy terapeutyczne, a dodatkowo realizuje program terapeutyczny oddziału, w tym prowadzi grupowe i indywidualne zajęcia terapeutyczne.

Zadania psychologa penitencjarnego w opinii osób badanych

W odpowiedzi na pytanie o zadania wykonywane przez psychologa w Służbie Więziennej większość osób badanych wskazała na sporządzanie opinii psychologicznych i realizację programów readaptacyjnych. W dalszej kolejności badani psychologowie wymieniali konsultacje z osadzonymi, prowadzenie diagnozy oraz dokumentacji. Wypowiedzi te są zgodne z wynikami analizy dotyczącej kodeksowych zadań psychologa penitencjarnego (Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości, 2003; Zarządzenie Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, 2024), co wskazuje na spójność zadań wykonywanych przez psychologów penitencjarnych z przepisami regulującymi pracę na tym stanowisku. Należy podkreślić, że zdecydowana większość zadań wykonywanych przez psychologów penitencjarnych dotyczy bezpośredniej pracy z osobami pozbawionymi wolności.

Z wypowiedzi respondentów wynikało, że poza zadaniami obowiązującymi na stanowisku psychologa penitencjarnego, wykonują oni także inne czynności, takie jak wizytacja cel mieszkalnych, prowadzenie czynności wyjaśniających czy prowadzenie spotkań z młodzieżą w zakładzie karnym oraz w szkołach. Wskazuje to, że zadania wykonywane przez psychologów penitencjarnych wykraczają poza zakres ich obowiązków wynikających z uregulowań prawnych.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności pomiędzy stażem pracy na stanowisku psychologa penitencjarnego a zadaniami: *udzielanie pomocy wychowawcom*, *mentoring* i *udział w rekrutacji do Służby Więziennej* (tabela 2, s. 38). Zadania te były wskazywane jedynie przez osoby ze stażem pracy do 5 lat. Jest to interesująca i zaskakująca zależność, gdyż mentoring z założenia jest prowadzony przez psychologów bardziej doświadczonych, o dłuższym stażu pracy

Tabela 2

Zadania wykonywane przez psychologa penitencjarnego a staż służby/pracy osób badanych

Zadania wykonywane na stanowisku psychologa w Służbie Więziennej		Staż służby/ pracy			χ^2	<i>p</i>
		do 5 lat [w %]	Powyżej 5 lat [w %]	ogółem [w %]		
Wynikające bezpośrednio z aktów prawnych regulujących pracę psychologa w Służbie Więziennej	Opinie psychologiczne	90,0%	60,0%	63,3%	2,86	0,091
	Programy readaptacyjne	90,0%	55,0%	60,0%	3,68	0,055
	Konsultacje psychologiczne	20,0%	50,0%	33,3%	2,50	0,114
	Diagnoza psychologiczna	30,0%	35,0%	26,7%	0,08	0,784
	Profilaktyka uzależnień	40,0%	30,0%	26,7%	0,30	0,584
	Dokumentacja	40,0%	30,0%	26,7%	0,30	0,584
	Zadania zgodne z przepisami	20,0%	35,0%	23,3%	0,71	0,398
	Interwencja	40,0%	25,0%	23,3%	0,71	0,398
	Szkolenia funkcjonariuszy	30,0%	30,0%	23,3%	0,01	0,999
	Wsparcie	40,0%	20,0%	20,0%	1,36	0,243
	Profilaktyka presuicydalna	30,0%	20,0%	16,7%	0,37	0,542
	Badania psychologiczne	20,0%	20,0%	13,3%	0,00	0,999
	Pomoc	0,0%	20,0%	10,0%	2,31	0,129
	Psychokorekcja zachowań	20,0%	15,0%	10,0%	0,12	0,729
	Orzeczenia psychologiczno-penitencjarne	20,0%	15,0%	10,0%	0,12	0,729
	Kontrola stanu psychicznego	0,0%	20,0%	10,0%	2,31	0,129
	Terapia	20,0%	15,0%	10,0%	0,12	0,729
	Opinie dot. zagrożenia suicydalnego	20,0%	10,0%	6,7%	0,58	0,448
	Psychoedukacja	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
	Opieka nad grupą AA	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
	Współtworzenie IPT	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
	Opinie sądowo-psychologiczne	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
	Pomoc wychowawcom	20,0%	0,0%	3,3%	4,29	0,038
	Mentoring	20,0%	0,0%	3,3%	4,29	0,038
Pozostałe	Wizytacja cel mieszkalnych	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
	Czynności wyjaśniające	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
	Spotkania z młodzieżą w ZK oraz w szkołach	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
	Promowanie służby	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
	Udział w rekrutacji do SW	20,0%	0,0%	3,3%	4,29	0,038
	Współpraca z innymi działami	0,0%	20,0%	10,0%	2,31	0,129

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Adnotacja. χ^2 – wartość testu niezależności χ^2 ; *p* – istotność statystyczna.

Pogrubioną czcionką oznaczono zależności istotne statystycznie.

(Zarządzenie Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, 2024). Prawdopodobnie respondenci wymieniali nie tylko te zadania, które sami wykonują, ale wszystkie zadania należące do psychologa penitencjarnego. Dla psychologów o dłuższym stażu pracy najistotniejsze okazało się konstruowanie opinii psychologicznych, prowadzenie programów readaptacyjnych oraz konsultacji psychologicznych. Takich samych odpowiedzi udzielali psychologowie o krótszym stażu pracy, co oznacza, że bez względu na staż pracy, zadania te są uznawane za najważniejsze w pracy psychologa penitencjarnego.

Wynik analizy jakościowej danych uzyskanych z kwestionariusza wywiadu wskazuje, że badani z łatwością wykonują pracę psychologiczną wynikającą z zakresu obowiązków obowiązujących na stanowisku psychologa. Świadczą o tym następujące wypowiedzi respondentów:

„Na danym etapie nie mam trudności z wykonywaniem powierzonych mi obowiązków, jedyną dolegliwością jest ich ilość i potrzeba pracy w szybkim tempie” (Respondent 41, kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 5 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 6 lat).

„Zadania psychologa nie sprawiają mi trudności, ale przy nadmiarze obowiązków i braku czasu nie jestem w stanie wykonywać ich rzetelnie” (Respondent 52, kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – brak, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 6 lat).

„Większość zadań wykonuję z łatwością. Trudna bywa współpraca z innymi działami oraz konieczność stosowania wszystkich przepisów ochronnych w pracy psychologicznej (dylemat pomiędzy rolą psychologa a funkcjonariusza)” (Respondent 31, kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 7 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 10 lat).

„Rozmowy indywidualne i zajęcia grupowe wykonuję bez problemu, najtrudniejsze są zadania nie wynikające z zakresu obowiązków, wprost zawarte w kategorii *inne*” (Respondent 33, kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 10 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 7 lat).

„Z łatwością – realizowanie dokumentacji, wykonywanie pracy *psychologicznej*” (Respondent 34 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 10 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 7 lat).

Analiza powyższych wypowiedzi pozwala na stwierdzenie, że badani psychologowie wprawdzie z łatwością wykonują pracę psychologiczną, ale napotykają innego rodzaju trudności. Należy do nich brak czasu, nadmiar obowiązków i praca pod presją, jak również konieczność wykonywania zadań spoza zakresu obowiązków psychologa oraz uwzględniania przepisów i procedur ochronnych w pracy psychologicznej.

Jeden z respondentów stwierdził, że praca psychologa penitencjarnego jest przez niego wykonywana z łatwością, gdyż:

„(...) jest ona powtarzalna i nie wymaga zbyt wiele myślenia, od pewnego etapu jest to praca poniżej kompetencji” (Respondent 34 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 10 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 7 lat).

Cytowana wypowiedź wskazuje, że zadania psychologa penitencjarnego dla osoby badanej stanowią prawdopodobnie źródło frustracji, zniechęcenia i stagnacji. Wypowiedź ta jest o tyle niepokojąca, że powtarzalność wykonywanych czynności oraz poczucie wykonywania zadań poniżej posiadanych kompetencji stanowi istotny czynnik wpływający na rozwój wypalenia zawodowego.

W następnej kolejności sprawdzono, które z zadań wymienionych w pierwszym etapie analizy, osoby badane wykonują z trudnością. Respondenci najczęściej deklarowali z kolei, że trudność sprawia im prowadzenie programów readaptacyjnych oraz realizowanie czynności wyjaśniających. Analiza jakościowa wypowiedzi osób badanych wykazała, że w przypadku programów resocjalizacji trudność sprawia im nie samo prowadzenie programu, ale brak czasu na jego przygotowanie lub przeprowadzenie. Trudność sprawia także brak odpowiedniego sprzętu i warunków do realizacji programu oraz brak specjalistycznego przeszkolenia do prowadzenia programów specjalistycznych.

W celu pogłębienia analizy czynników, które sprawiają psychologom penitencjarnym trudności w wykonywanej pracy, dokonano analizy jakościowej wypowiedzi osób badanych, pozyskanych z kwestionariusza wywiadu. Wielu badanych psychologów jako przyczynę odczuwanych przez nich trudności w trakcie realizowanych zadań wskazywało na brak dobrej współpracy z innymi działami służby. Za szczególnie problematyczny uznano brak współpracy lub słabą współpracę ze służbą zdrowia, szczególnie w kwestiach dotyczących diagnozy lub terapii osadzonych z zaburzeniami psychicznymi. Część badanych stwierdziła, że praca psychologiczna nie sprawia im trudności, niemniej nadmiar obowiązków i brak czasu stanowi dla nich duży problem. Świadczą o tym następujące wypowiedzi respondentów:

„Jest to kwestia zmęczenia a nie zadań. Z łatwością wykonuję zadania, na które mogę poświęcić odpowiednią ilość czasu. Trudności pojawiają się, kiedy jest nadmiar zadań do realizacji” (Respondent 91 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – brak, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 13 lat).

„Zadania z trudnością – tylko i wyłącznie kiedy jest natłok zadań, a tak nie mam problemów w wykonywaniu swoich obowiązków, z największą łatwością prowadzi mi się zajęcia terapeutyczne” (Respondent 44 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 3 lata, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 10 lat).

„Zbyt duża ilość obowiązków powoduje, że brakuje czasu na właściwe, rzetelne ich wykonywanie. Część obowiązków powinno należeć do innych osób, np. z działu służby zdrowia” (Respondent 14 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 1 rok, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 6 lat).

Istotną przyczyną trudności odczuwanych przez psychologów penitencjarnych jest konieczność wykonywania zadań niezwiązanych z pracą psychologiczną i wykraczających poza ich zakres obowiązków, takich jak prowadzenie czynności wyjaśniających, inwentaryzacja lub udział w promocji i rekrutacji do służby. Wskazują na to następujące wypowiedzi osób badanych:

„Zadania, które nie leżą w kompetencjach pracy psychologa poza ZK, np. ocenianie czy osoba może pozostawać sama w pomieszczeniu oraz sam fakt przeciążenia o obowiązkami (zbyt duża ilość zaleceń w stosunku do ogromnej ilości osadzonych przypadających na jednego psychologa w jednostkach)” (Respondent 36 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 13 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 11 lat).

„Szkolenia i spotkania z młodzieżą powinien prowadzić ktoś o przygotowaniu pedagogicznym” (Respondent 9 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 2 lata, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 9 lat).

„Zbyt duża liczba obowiązków służbowych powoduje, że prowadzenie programów resocjalizacyjnych przez psychologa postrzegam jako nadmiarowe i nie do końca adekwatne w stosunku do pełnionej funkcji” (Respondent 21 – mężczyzna, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 5 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 2 lata).

„Zadania wymuszone przepisami: ocena czy osoba może wyjść do pracy bez konwojenta, czy osoba może pozostawać samotnie w pomieszczeniach, oczekiwania przełożonych co do wprowadzenia zmiany w funkcjonowaniu osadzonego” (Respondent 40 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 12 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 10 lat).

Kolejnym problemem w pracy psychologów penitencjarnych jest zbyt duża grupa osadzonych przypadająca na jednego psychologa. Praca ze zbyt liczną populacją osadzonych obniża komfort pracy psychologów penitencjarnych oraz negatywnie wpływa na jakość świadczonych przez nich oddziaływań. Wskazują na to następujące wypowiedzi osób badanych:

„Ilość zadań jest nadmierna z uwagi na ilość osadzonych, których one dotyczą. Uważam, że grupa 200 osadzonych przypadająca na jednego psychologa jest nadmierna, ponadto rzadko zdarza się, że jest to tylko 200 osadzonych – z uwagi

na braki kadrowe, urlopy, zazwyczaj odpowiadam za 400 osadzonych” (Respondent 25 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 5 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 5 lat).

„Trudność sprawia mi jedynie ilość osadzonych jaką mam pod opieką – 450 osób, a w przypadku braku innej osoby 700” (Respondent 43 – mężczyzna, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 2 lata, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 5 lat).

„Trudność sprawia nadmiar zadań, który wynika ze zbyt dużej liczby osadzonych przypadających na jednego psychologa oraz konieczność wykonywania zadań spoza zakresu moich obowiązków np. zadania, które należą do wychowawców lub do działu ochrony” (Respondent 53 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 1,5 roku, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 6 lat).

Zbyt duża liczba osadzonych sprawia, że psychologowie penitencjarni doświadczają frustracji i zniechęcenia, a wykonywana przez nich praca przestaje być efektywna. Osoby badane doświadczają także trudności spowodowanych łąčeniem roli funkcjonariusza z rolą psychologa. W środowisku zorientowanym na bezpieczeństwo i ochronę trudno jest stworzyć atmosferę zaufania i zapewnić osadzonym poczucie bezpieczeństwa w relacji z psychologiem. Warunki penitencjarne nie sprzyjają nawiązywaniu i budowaniu głębokiego i konstruktywnego kontaktu terapeutycznego. Wręcz przeciwnie, kontakt osadzonego z psychologiem jest obwarowany licznymi przepisami i procedurami. Osadzeni są zgłaszani na konsultacje psychologiczne niekoniecznie z własnej inicjatywy, często towarzyszy im niski poziom motywacji i zwykle jest to motywacja o charakterze zewnętrznym. Praca w warunkach presji, związanej z brakiem czasu oraz oporem osadzonych, jest niezwykle trudna i wymagająca. Badani odnosili się do tej kwestii w następujący sposób:

„Trudności wynikające z konfliktu psycholog vs funkcjonariusz” (Respondent 94 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 2 lata, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 14 lat).

„Z trudem – godzenie sprzecznych ról, nadmiar nieadekwatnych oczekiwań obowiązków, zła organizacja pracy narzucana z góry, na którą nie mam większego wpływu i sprzeczne wymagania co do pracy psychologa. To sprawia, że tak naprawdę trudno jest realizować właściwą pracę psychologiczną, nie ma do tego zasobów” (Respondent 34 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 10 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 7 lat).

„Największą trudnością w pracy jest duża hierarchiczność, podporządkowanie, brak wpływu na to, jak można wykonywać swoją pracę. W tych wszystkich przepisach, artykułach, statystykach gubi się człowiek i patrzenie na niego z empatią”

(Respondent 31 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 7 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 10 lat).

„Trudna bywa współpraca z innymi działami oraz konieczność stosowania wszystkich przepisów ochronnych w pracy psychologicznej (dylemat pomiędzy rolą psychologa a funkcjonariusza). Sama praca z człowiekiem (osadzony) daje satysfakcję” (Respondent 32 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 15 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 12 lat).

Jak wynika z powyższych wypowiedzi, psycholodzy zmagają się z brakiem klarowności odnośnie pełnionej przez siebie roli zawodowej. Przestrzeganie zasad i procedur bezpieczeństwa utrudnia, a czasem wręcz uniemożliwia budowanie relacji terapeutycznej pomiędzy psychologiem a specyficznym pacjentem (przestępcą). To z kolei obniża jakość i skuteczność prowadzonych przez psychologów oddziaływań.

Deklarowany poziom kompetencji zawodowych badanych psychologów penitencjarnych

Analiza danych samoopisowych pozyskanych z testu PROKOS wykazała, że badani deklarowali najwyższy poziom kompetencji kooperacyjnych ($M = 3,37$; $SD = 0,28$) oraz zaradności społecznej ($M = 3,35$; $SD = 0,32$), natomiast najniższy poziom kompetencji społecznikowskich ($M = 2,88$; $SD = 0,49$). Całkowity zakres skal badanych kompetencji zawierał się w przedziale od 1 do 4, co oznacza, że deklarowany poziom analizowanych zmiennych można określić jako umiarkowanie wysoki.

Wynik badania przeprowadzonego za pomocą testu BIP wskazał, że osoby badane deklarowały najwyższy poziom wrażliwości społecznej ($M = 4,23$; $SD = 0,64$) oraz asertywności ($M = 4,20$; $SD = 0,68$), natomiast najniższy poziom elastyczności ($M = 2,80$; $SD = 0,64$). Ogólny poziom zmiennych w tym zakresie był umiarkowany, biorąc pod uwagę zakres skal od 1 do 6.

W kontekście postawionej hipotezy należy zwrócić uwagę, że osoby badane uzyskały przeciętne wyniki w obszarze „natura psychologiczna”, obejmującym skale: *Stabilność emocjonalna*, *Praca pod presją* i *Pewność siebie*. Oznacza to, że samoopisowy poziom kompetencji związanych z radzeniem sobie ze stresem i presją nie był tak wysoki, jak zakładano w hipotezie.

Wynik testu Shapiro-Wilka jedynie w przypadku kompetencji towarzyskich oraz motywacji przywództwa okazał się istotny statystycznie, co oznacza, że rozkład tych zmiennych istotnie odbiegał od rozkładu normalnego. Jednocześnie skośność rozkładu wszystkich zmiennych nie przekraczała wartości bezwzględnej równej 1, co wskazuje na niewielki stopień asymetrii. Wyniki te uzasadniają ostrożne korzystanie z analiz parametrycznych w przypadku części zmiennych oraz stosowanie analiz nieparametrycznych tam, gdzie wymagał tego poziom pomiaru lub rozkład danych. Szczegółowe wyniki przedstawiono w tabeli 3 (s. 44).

Tabela 3

Podstawowe statystyki opisowe wraz z wynikami badania testem Shapiro-Wilka dla poszczególnych wymiarów Profilu kompetencji społecznych oraz Bochumskiego inwentarza osobowościowych wyznaczników pracy

Zmienna zależna	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Kurt.</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
PROKOS									
Kompetencje asertywne	3,06	3,00	0,43	0,30	−0,80	2,43	3,93	0,96	0,246
Kompetencje kooperacyjne	3,37	3,38	0,28	0,15	−0,97	2,94	3,88	0,95	0,210
Kompetencje towarzyskie	3,12	3,14	0,49	−0,28	−1,14	2,27	3,82	0,93	0,050
Zaradność społeczna	3,35	3,38	0,32	−0,03	−0,46	2,69	4,00	0,98	0,934
Kompetencje społecznikowskie	2,88	2,83	0,49	0,15	0,18	1,83	4,00	0,98	0,724
Ogólne kompetencje społeczne	3,20	3,13	0,33	0,44	−0,86	2,73	3,87	0,94	0,103
BIP – orientacja zawodowa									
Motywacja osiągnięć	4,00	4,14	0,54	−0,27	−0,41	2,86	5,00	0,98	0,892
Motywacja władzy	3,82	3,67	0,51	0,41	−0,47	3,00	4,92	0,97	0,434
Motywacja przywództwa	3,05	3,00	0,59	0,67	4,02	1,80	5,00	0,89	0,004
BIP – zachowania zawodowe									
Sumienność	3,99	3,93	0,71	−0,28	1,47	2,00	5,43	0,96	0,344
Elastyczność	2,80	2,71	0,64	0,35	−0,30	1,79	4,29	0,97	0,544
Orientacja na działanie	3,64	3,71	0,70	−0,04	−0,61	2,14	5,07	0,98	0,794
BIP – kompetencje społeczne									
Wrażliwość społeczna	4,23	4,33	0,64	−0,23	−0,98	3,00	5,25	0,95	0,183
Towarzyskość	4,06	4,07	0,58	−0,14	−0,94	2,93	5,00	0,97	0,462
Otwartość na relacje	4,05	4,06	0,47	0,68	0,64	3,25	5,38	0,95	0,235
Orientacja na zespół	2,96	2,92	0,61	0,17	−0,35	1,77	4,23	0,98	0,883
Asertywność	4,20	4,25	0,68	0,34	−0,34	2,92	5,75	0,98	0,912
BIP – natura psychologiczna									
Stabilność emocjonalna	3,37	3,50	0,68	−0,10	−0,48	2,06	4,69	0,98	0,721
Praca pod presją	3,42	3,46	0,67	0,43	0,15	2,23	5,00	0,98	0,701
Pewność siebie	3,55	3,50	0,64	0,11	−0,49	2,44	4,75	0,96	0,247

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Adnotacja. *M* – średnia; *Me* – mediana; *SD* – odchylenie standardowe; *Sk.* – skośność; *Kurt.* – kurtoza; *Min.* – wartość minimalna; *Maks.* – wartość maksymalna; *W* – wynik testu Shapiro-Wilka; *p* – istotność statystyczna.

Pogrubioną czcionką znaczone zależności istotne statystycznie.

Uzyskane wyniki częściowo wspierają postawioną hipotezę: najwyższe rezultaty dotyczyły wybranych kompetencji społecznych, w szczególności kompetencji kooperacyjnych, wrażliwości społecznej i asertywności. Hipoteza nie została jednak w pełni potwierdzona w zakresie kompetencji osobowych związanych ze stabilnością emocjonalną i pracą pod presją, ponieważ wyniki w tym obszarze

były przeciętne. Interpretacja wymaga dodatkowej ostrożności z uwagi na samoopisowy charakter pomiaru oraz niższą rzetelność części skal BIP.

Rodzaje kompetencji zawodowych najbardziej istotnych w pracy psychologa penitencjarnego w opinii osób badanych

Wśród kompetencji zawodowych najbardziej istotnych w pracy psychologa penitencjarnego badani wskazywali najczęściej empatię, asertywność oraz odporność na stres (tabela 4, s. 46). Najrzadziej wymieniano etykę oraz dyscyplinę. Część respondentów odpowiadała w sposób wskazujący na dystans wobec oceny kompetencji tej grupy zawodowej, np.:

„Nie mnie to oceniać” (Respondent 3 – kobieta, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 1,5 roku, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 15 lat).

„Nie zamierzam komentować kompetencji moich kolegów z branży, gdyż na ich decyzje często wywierają wpływ przełożeni i robią pewne rzeczy w celu zabezpieczenia własnych interesów” (Respondent 15 – mężczyzna, stanowisko mundurowe, staż pracy w zawodzie psychologa poza SW – 5 lat, staż pracy na stanowisku psychologa w SW – 5 lat).

Wypowiedzi te można interpretować jako sygnał napięć organizacyjnych, obniżonego poczucia sprawstwa i rozgoryczenia, jednak z uwagi na jakościowy i jednostkowy charakter danych nie należy na ich podstawie formułować uogólnionych wniosków o całej grupie zawodowej.

Analiza ilościowa danych wykazała istotne statystycznie zależności pomiędzy stażem służby/pracy na stanowisku psychologa w Służbie Więziennej a wskazywaniem następujących kompetencji: myślenia analitycznego, kreatywności, aktywnego słuchania, umiejętności pracy z grupą oraz diagnozy penitencjarnej (tabela 4, s. 46). Kompetencje te były wskazywane jedynie przez osoby o stażu pracy do 5 lat. Wynik ten może sugerować, że młodszy staż psychologów silniej akcentują kompetencje rozwojowe, interpersonalne i diagnostyczne. Dla psychologów o stażu przekraczającym 5 lat najważniejsze były empatia, asertywność, odporność psychiczna i odporność na stres, co może odzwierciedlać większą koncentrację na kompetencjach umożliwiających utrzymanie skuteczności w obciążającym środowisku pracy.

Konkludując, w odniesieniu do pytania badawczego dotyczącego rodzajów kompetencji najbardziej istotnych na stanowisku psychologa penitencjarnego ustalono, że do najważniejszych kompetencji deklarowanych przez badanych należą empatia, asertywność i odporność na stres. Kompetencje związane ze współpracą i komunikacją były wymieniane rzadziej, choć ich znaczenie wynika zarówno z charakteru roli psychologa, jak i z pracy w środowisku wielodyscyplinarnym. Psychologowie o krótszym stażu częściej wskazywali kompetencje związane z otwartością na współpracę, aktywnym słuchaniem, kreatywnością i diagnozą penitencjarną, co można traktować jako obszar wymagający dalszych badań.

Tabela 4

Rodzaje kompetencji, które powinien posiadać psycholog penitencjarny a staż służby/pracy osób badanych

Rodzaje kompetencji ogólnych	Staż służby/pracy			χ^2	p
	do 5 lat [w %]	Powyżej 5 lat [w %]	ogółem [w %]		
Empatia	50,0%	35,0%	33,3%	0,63	0,429
Asertywność	30,0%	35,0%	26,7%	0,08	0,784
Odporność na stres	40,0%	30,0%	26,7%	0,30	0,584
Odporność psych.	20,0%	30,0%	20,0%	0,34	0,559
Otwartość	30,0%	25,0%	20,0%	0,09	0,770
Wykształcenie specjalistyczne	20,0%	25,0%	16,7%	0,09	0,760
Umiejętność organizowania pracy	40,0%	15,0%	16,7%	2,33	0,127
Doświadczenie	20,0%	20,0%	13,3%	0,01	0,999
Stanowczość	20,0%	15,0%	10,0%	0,12	0,729
Wiedza	0,0%	20,0%	10,0%	2,31	0,129
Odporność na manipulacje	30,0%	10,0%	10,0%	1,92	0,166
Brak potrzeb w zakresie kompetencji ogólnych	20,0%	10,0%	6,7%	0,58	0,448
Dystans	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
Pewność siebie	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
Komunikacja	20,0%	10,0%	6,7%	0,58	0,448
Opanowanie	20,0%	10,0%	6,7%	0,58	0,448
Elastyczność	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
Inteligencja	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
Zarządzanie czasem	20,0%	10,0%	6,7%	0,58	0,448
Umiejętność pracy pod presją	0,0%	15,0%	6,7%	1,67	0,197
Praca w zespole	20,0%	10,0%	6,7%	0,58	0,448
Odwaga	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
Kompetencja	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
Myslenie analityczne	20,0%	0,0%	3,3%	4,29	0,038
Kreatywność	20,0%	0,0%	3,3%	4,29	0,038
Aktywne słuchanie	20,0%	0,0%	3,3%	4,29	0,038
Odporność fizyczna	0,0%	5,0%	3,3%	0,52	0,472
Podejmowanie decyzji	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
Chęć nauki	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
Niski poziom lęku	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
Zarządzanie ryzykiem	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
Umiejętność pracy z grupą	20,0%	0,0%	3,3%	4,29	0,038
Diagnoza penitencjarna	20,0%	0,0%	3,3%	4,29	0,038
Etyka	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301
Dyscyplina	0,0%	10,0%	3,3%	1,07	0,301

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Adnotacja. χ^2 – wartość testu niezależności χ^2 ; p – istotność statystyczna.

Pogrubioną czcionką znaczone zależności istotne statystycznie.

Dyskusja

Celem badania było określenie relacji między formalnym zakresem zadań psychologa penitencjarnego a zadaniami deklarowanymi przez osoby badane oraz opisanie samoopisowego profilu kompetencji i kompetencji uznawanych za najważniejsze w tej pracy. Cel ten został zrealizowany w zakresie opisowo-diagnostycznym: badanie pozwoliło wskazać najczęściej deklarowane zadania i kompetencje oraz zidentyfikować obszary napięć organizacyjnych, jednak nie pozwala na pełne uogólnienie wyników na całą populację psychologów penitencjarnych. Analiza dokumentów regulujących pracę psychologa penitencjarnego wykazała, że podstawowe zadania na tym stanowisku obejmują prowadzenie programów resocjalizacji i badań psychologicznych, sporządzanie orzeczeń psychologiczno-penitencjarnych i opinii psychologicznych, wnioskowanie w sprawie kierowania skazanych wymagających oddziaływania do oddziałów terapeutycznych, prowadzenie szkoleń oraz dokumentacji (Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości, 2003; Zarządzenie Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, 2024). Zadania wymieniane przez respondentów były w znacznej mierze zbieżne z zakresem obowiązków psychologa zawartym w przepisach penitencjarnych. Jednocześnie badani wskazywali także czynności niewynikające wprost z zakresu obowiązków psychologa, takie jak prowadzenie czynności wyjaśniających, udział w promocji lub rekrutacji do Służby Więziennej. Może to świadczyć o rozszerzaniu roli zawodowej i ryzyku przeciążenia zadaniami.

Wyniki te można interpretować w świetle polskich opracowań opisujących więzienie jako środowisko szczególnych napięć instytucjonalnych i psychospołecznych. Poklek (2010, 2018) podkreśla, że izolacja penitencjarna oraz instytucjonalny charakter więzienia tworzą specyficzne warunki funkcjonowania zarówno osób osadzonych, jak i personelu. Niewiadomska (2007) zwraca uwagę na prospołeczny model wykonywania kary, który wymaga oddziaływań ukierunkowanych nie tylko na kontrolę, lecz także na zmianę funkcjonowania skazanego. W tym kontekście psycholog penitencjarny pełni rolę szczególnie złożoną: diagnozuje, opiniuje, wspiera, uczestniczy w oddziaływaniach korekcyjnych, a jednocześnie działa w strukturze organizacyjnej podporządkowanej bezpieczeństwu, porządkowi i procedurom. Rozbudowany zakres zadań może więc prowadzić do napięcia między rolą pomocową a rolą funkcjonariusza lub pracownika instytucji totalnej.

Kolejnym elementem badania był deklarowany poziom kompetencji zawodowych badanych psychologów penitencjarnych. Zakładano, że najwyższy poziom będzie dotyczył kompetencji społecznych, zwłaszcza asertywności i kompetencji kooperacyjnych, oraz kompetencji osobowych związanych ze stabilnością emocjonalną i pracą pod presją. Analiza wyników PROKOS wykazała, że osoby badane deklarowały wysoki poziom kompetencji kooperacyjnych i zaradności społecznej, natomiast najniższy poziom kompetencji społecznikowskich. Wyniki BIP wskazywały na wysoki poziom wrażliwości społecznej i asertywności oraz umiarkowane wyniki w zakresie stabilności emocjonalnej i pracy pod presją. Oznacza to częściowe wsparcie hipotezy: potwierdzono wysokie znaczenie kompetencji społecznych, lecz nie uzyskano równie wysokich rezultatów w zakresie kompetencji

samoregulacyjnych. W świetle prac Friedrich (2015) oraz Cioska i Pastwy-Wojciechowskiej (red., 2016) kompetencje diagnostyczne, empatia i umiejętność rozumienia sytuacji osoby pozbawionej wolności są konieczne dla indywidualizacji oddziaływań. Jednocześnie wyniki sugerują, że odporność na stres i praca pod presją mogą stanowić obszar wymagający wsparcia szkoleniowego i supervizyjnego.

Wysoki deklarowany poziom wrażliwości społecznej i kompetencji kooperacyjnych jest zgodny z oczekiwaniami wobec zawodu psychologa, w którym kluczowe znaczenie mają empatia, komunikacja i zdolność do budowania relacji pomocowej. Jednocześnie wysoki wynik asertywności można interpretować jako zasób szczególnie ważny w środowisku penitencjarnym, gdzie psycholog musi utrzymywać granice zawodowe, komunikować zalecenia personelowi i osobom osadzonym oraz radzić sobie z presją instytucjonalną. Niski wynik kompetencji społecznikowskich wymaga ostrożnej interpretacji: może odzwierciedlać nie tyle brak orientacji pomocowej, ile specyfikę pracy w instytucji, w której działania prospołeczne są silnie sformalizowane i podporządkowane procedurom.

Wśród kompetencji uznanych przez osoby badane za najważniejsze znalazły się asertywność, empatia i odporność na stres. Wskazania te korespondują z literaturą dotyczącą predyspozycji do wykonywania zawodu psychologa oraz z badaniami nad kompetencjami funkcjonariuszy Służby Więziennej (Czarkowski i in., 2023; Józefczyk i in., 2015; Kostera i Krokosz, 2022; Nowacki, 2023; Strzelec, 2022). Zaskakująco rzadkie wskazywanie etyki nie powinno być interpretowane jako jej marginalizacja w praktyce, lecz raczej jako możliwy efekt traktowania etyki jako warunku oczywistego, a nie kompetencji różnicującej. Kodeks Etyczny Psychologa (PTP, 2018) oraz regulacje etyki zawodowej funkcjonariuszy Służby Więziennej jednoznacznie wskazują, że etyczność pozostaje fundamentem wykonywania czynności psychologicznych i służbowych (Itrich-Drabarek, 2019; Nikołajew, 2005; Przesławski, 2015; Samonek-Miazga, 2005).

Implikacje praktyczne

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań własnych można wysunąć także kilka istotnych rekomendacji:

1. Zmiany wymagają warunki pełnienia służby przez psychologów w Służbie Więziennej. W tym zakresie postuluje się:
 - ustalenie adekwatnej i optymalnej liczby osadzonych przypadających na jednego psychologa;
 - realizowanie przez psychologa penitencjarnego wyłącznie zadań adekwatnych do zakresu czynności wynikającego z objętego przez niego stanowiska (bez dodatkowego obciążenia zadaniami z innych działów służby);
 - wprowadzenie rozwiązań systemowych dotyczących współpracy ze służbą zdrowia zwłaszcza w zakresie projektowania i realizowania oddziaływań psychiatrycznych dla osadzonych wymagających tego rodzaju świadczeń.

2. Oferta edukacyjna dla psychologów na etapie realizacji studiów wyższych powinna być wzbogacona o specjalizację przygotowującą psychologów do pracy w Służbie Więziennej.
3. Oferta szkoleń i doskonalenia zawodowego psychologów w ramach Służby Więziennej powinna zostać rozbudowana i poszerzona o specjalistyczne szkolenia dedykowane wyłącznie psychologom.
4. Psycholodzy powinni mieć możliwość udziału w projektowaniu problematyki szkoleń pod kątem ich przydatności merytorycznej do wykonywanej przez nich pracy.

Ograniczenia badania

Badanie ma kilka ograniczeń. Po pierwsze, grupa badana miała charakter celowo-dostępnościowy, a część respondentów stanowili słuchacze studiów podyplomowych, co mogło wpływać na poczucie swobody udziału i sposób udzielania odpowiedzi. Po drugie, zastosowano narzędzia samoopisowe, dlatego wyniki opisują deklarowany poziom kompetencji, a nie bezpośrednią obserwację zachowań zawodowych. Po trzecie, procedura nie pozwoliła w pełni odróżnić psychologów pracujących w różnych typach jednostek i komórek organizacyjnych, np. w działach penitencjarnych, oddziałach terapeutycznych czy ośrodkach diagnostycznych. Po czwarte, brak grupy kontrolnej uniemożliwia stwierdzenie, które elementy profilu kompetencyjnego są specyficzne dla psychologów penitencjarnych. Ograniczeniem jest także niższa rzetelność części skal BIP, co wymaga ostrożności w interpretacji wyników.

Kierunki dalszych badań

W dalszych badaniach warto uwzględnić opinie przełożonych, współpracowników oraz odbiorców oddziaływań psychologicznych, czyli osób pozbawionych wolności. Pozwoliłoby to skonfrontować samoopis psychologów z oceną ich roli przez inne grupy uczestniczące w procesie penitencjarnym. Szczególnie istotne wydaje się również zbadanie obciążeń zadaniowych, dostępności szkoleń i supervizji, motywacji do rozwoju zawodowego oraz różnic między psychologami pracującymi w różnych typach jednostek organizacyjnych Służby Więziennej.

Konkluzja

Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły wyodrębnić zakres zadań wykonywanych przez psychologa penitencjarnego oraz zidentyfikować kluczowe kompetencje wymagane do pracy na tym stanowisku. Wkład badania polega na empirycznym opisanie tej roli w polskim kontekście instytucjonalnym oraz na wskazaniu obszarów, w których potrzebne są dalsze badania i rozwiązania organizacyjne wspierające jakość pracy psychologów penitencjarnych.

Oświadczenia

Oświadczenie o konflikcie interesów

Autorka oświadcza, że nie występuje potencjalny konflikt interesów w odniesieniu do badań, autorstwa ani publikacji niniejszego artykułu. Autorka nie posiada istotnych interesów finansowych ani niefinansowych, które wymagałyby ujawnienia, ani żadnych konkurencyjnych interesów związanych z treścią artykułu. Autorka potwierdza również, że nie jest powiązana ani zaangażowana w działalność żadnej organizacji lub podmiotu, który mógłby mieć interes finansowy lub niefinansowy w tematyce lub materiałach omówionych w niniejszym manuskrypcie.

Podmioty, które wniosły wkład w powstanie publikacji oraz ich udział

Nie dotyczy

Zgody etyczne

Badanie nie posiada zgody Komisji Etycznej (prosimy podać uzasadnienie): projekt nie wymagał zgody Komisji Etycznej

Oświadczenie o dostępności danych

Dane mogą zostać udostępnione innym badaczom na uzasadnioną prośbę, skierowaną bezpośrednio do Autorki korespondencyjnej.

Oświadczenie o finansowaniu

Nie dotyczy

Oświadczenia i deklaracje dotyczące wykorzystania AI

Autorka skorzystała z narzędzia ChatGPT w celu tłumaczenia tekstu na język angielski. Autorka ponosi pełną odpowiedzialność za ostateczną treść manuskryptu.

Deklaracja wkładu autorów w powstanie manuskryptu

Ewa Jegier: Konceptualizacja, Zarządzanie danymi, Analiza formalna, Badania, Metodologia, Zarządzanie projektem, Zasoby, Wizualizacja, Pisanie – wersja pierwotna, Pisanie – przegląd i redakcja

Bibliografia

- Alfred, A. (2013). Ethics in correctional and forensic psychology: Getting the balance right. *Australian Psychologist*, 48(1), 47–56. <https://doi.org/10.1111/j.1742-9544.2012.00079.x>
- Bednarczyk, H., Kwiatkowski, S. M., Woźniak, I. (2012). *Wstępny projekt modelu struktury standardu kompetencji zawodowych*. Departament Rynku Pracy MpiPS.
- Bieńkowska, A., Brol, M. W. (2009). Prezentacje graficzne profili kompetencyjnych. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 1, 9–14.
- Bierie, D. M., Mann, R. E. (2017). The history and future of prison psychology. *Psychology. Public Policy and Law*, 23(4), 478–489. <https://doi.org/10.1037/law0000143>

- Boothby, J. L., Clements, C. B. (2002). Job satisfaction of correctional psychologists: Implications for recruitment and retention. *Professional Psychology: Research and Practice*, 33(3), 310–315. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.33.3.310>
- Brachowska-Przeniosło, K., P., Konarski, R., Michałowska, J., Rewers-Dawid, K. (2012). *Test Kompetencji Ogólnych. Podręcznik*. PBS.
- Ciosek, M., Pastwa-Wojciechowska, B. (red.). (2016). *Psychologia penitencjarna*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Corsini, R. (1945). Functions of the prison psychologist. *Journal of Consulting Psychology*, 9(2), 101–104. <https://doi.org/10.1037/h0059164>
- Czarkowski, J. J., Rogozińska-Mitrut, J., Soboń, J. (2023). Wyzwania dla systemu penitencjarnego w kontekście kształtowania kompetencji funkcjonariuszy Służby Więziennej. *Law Education Security*, 119(2), 63–78. DOI: 10.52694/ThPSR.119.3
- Czarkowski, J. J., Gwoździwicz, S., Łyszkowska, E., Strzelec, M. (2023). Zarządzanie Służbą Więzienną oparte na ochronie dynamicznej z wykorzystaniem luki kompetencyjnej, *The Prison Systems Review*, 118(1), 21–42. DOI: 10.52694/ThPSR.118.11
- Friedrich, W. (2015). Diagnoza penitencjarna sprawców przestępstw. *Resocjalizacja Polska*, 9, 43–54.
- Gordon, M. (2010). Psychologiczne bariery procesu resocjalizacji. W: M. Marczak, B. Pastwa-Wojciechowska, M. Błażek (red.), *Wiedza – doświadczenie – praktyka. Interdyscyplinarne spojrzenie na problemy społeczne*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Gordon, M. (2015). Osobowość wychowawców i ich postawy wobec zadań resocjalizacyjnych. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 88(2), 5–32.
- Gormally, J., Brodsky, S. L. (1973). Utilization and training of psychologist for the criminal justice system. *American Psychologist*, 28(10), 926–928. <https://doi.org/10.1037/h0035601>
- Filipowicz, G. (2016). *Zarządzanie kompetencjami: perspektywa firmowa i osobista*. Oficyna Wolters Kluwer Business.
- Itrich-Drabarek, J. (2019). *Etyka zawodowa funkcjonariuszy służb państwowych*. Difin.
- Jabłoński, M. (2011). *Koncepcje i modele kompetencji pracowniczych w zarządzaniu*. CeDeWe.
- Jamka, B. (2001). *Dobór zewnętrzny i wewnętrzny pracowników. Teoria i praktyka*. Difin.
- Jaworowska, A., Brzezińska, U. (2014). *Bochumski inwentarz osobowościowych wyznaczników pracy Rudigera Hossiepa i Michaela Paschena BIP: podręcznik*. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Józefczyk, A., Kołakowska, A., Świętochowski, W. (2015). Predyspozycje studentów psychologii do funkcjonowania w roli zawodowej. *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Psychologica*, 19, 125–140. <http://dx.doi.org/10.18778/1427-969X.19.07>
- Jurek, P. (2010). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi pracowników w nowoczesnych organizacjach*. W: A. M. Zawadzka (red.), *Psychologia zarządzania w organizacji* (s. 77–114). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kiseleva, R., Orlov, V. (2020). Clinical psychology in penitentiary practice and training of psychologists. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 527, 362–366. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210322.139>

- Kossowska, M., Sołtysińska, I. (2002). *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*. Oficyna Ekonomiczna.
- Kostera, K., Krokosz, E. (2022). Obraz kompetencji w Służbie Więziennej. W: M. Szewczyk, S. Grzesiak (red.), *Potencjał kadrowy Służby Więziennej w kontekście wykonywanych zadań służbowych* (s. 85–100). Wydawnictwo DiG.
- Kowalczyk, A. (2014). Kompetencje wychowawcy w więziennej rzeczywistości. W: P. Stępiak (red.), *Blaski i cienie współczesnej przestrzeni penitencjarnej. Człowiek a system* (s. 282–297). Wyd. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, Polskie Towarzystwo Penitencjarne.
- Łyszowska, E. (2022). Rozpoznanie luk kompetencyjnych podstawą procesowego wprowadzenia elementów ochrony dynamicznej w polskim więziennictwie. *The Prison Systems Review*, 115(2), 83–99.
- Magaletta, P. R., Cermak, J. N., Anderson, E. J., Norcross, C. M., Olive, B., Shaw, S. A., Butterfield, P. (2016). An exploratory study of experiences and training needs of early-career correctional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 47(4), 278–286. <https://doi.org/10.1037/pro0000075>
- Magaletta, P. R., Perskaudas, R., Heigel, C. (2020). Take it from the chiefs: Gold standards for correctional psychologists competency and development. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(5), 446–453. <https://doi.org/10.1037/pro0000289>
- Maczak, A., Martowska, K. (2013). *Profil Kompetencji Społecznych. PROKOS. Podręcznik*. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Neal, T. M. S. (2018). Forensic psychology and correctional psychology: Distinct but related subfields of psychological science and practice. *American Psychologist*, 73(5), 651–662. <https://doi.org/10.1037/amp0000227>
- Neal, T. M. S. (2020). Generalist and specialist training in professional correctional psychology are compatible: Reply to Magaletta and Patry (2020). *American Psychologist*, 75(1), 106–107. <https://doi.org/10.1037/amp0000567>
- Niewiadomska, I. (2007). *Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kary pozbawienia wolności*. Wydawnictwo KUL.
- Nikołajew, J. (2005). Wybrane zagadnienia etyki zawodowej pracowników więziennictwa. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Rola wartości moralnych w procesie socjalizacji i resocjalizacji* (s. 67–82). Wydawnictwo KUL.
- Nowacki, Z. (2023). Kompetencje społeczne a bezpieczeństwo funkcjonariuszy działu ochrony Służby Więziennej. W: Z. Nowacki, M. Kuryłowicz (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej. Relacja z badań* (s. 29–60). Wydawnictwo SWWS.
- Olver, M. E., Preston, D. L., Camilleri, J. A., Helmus, L., Starzomski, A. (2011). A survey of clinical psychology training in canadian federal corrections: Implications for psychologist recruitment and retention. *Canadian Psychology*, 52(4), 310–320.
- Pocztowski, A. (2005). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Oficyna Ekonomiczna.
- Pocztowski, A. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*. PWE.
- Poklek, R. (2010). *Instytucjonalne i psychospołeczne aspekty więzienia*. Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej.

- Poklek, R. (2018). *Zarys psychologii penitencjarnej. Pomiędzy teorią a praktyką*. Difin.
- Polskie Towarzystwo Psychologiczne (2018). *Kodeks Etyczny Psychologa*. <https://psych.org.pl/dla-psychologow/kodeks-etyczny>
- Przesławski, T., (2015). Normy etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 89(4), 45–59.
- Raport z zadania badawczego „Opis obecnych ról zawodowych w SW”, moduł nr 2 pn. „Modernizacja systemu szkolenia kadry Służby Więziennej” w ramach Projektu pn. „Pilotażowe kompleksy penitencjarne”, gen dr Marcin Strzelec, dr Jakub Jerzy Czarkowski (red.) (2021).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 sierpnia 2003 r. w sprawie sposobów prowadzenia oddziaływań penitencjarnych w zakładach karnych i aresztach śledczych, Dz. U. 2024, poz. 1344.
- Sajkiewicz, A. (red.). (2000). *Zasoby ludzkie w firmie*. Poltext.
- Sajkiewicz, A. (red.). (2002). *Jakość zasobów pracy, kultura, kompetencje, konkurencyjność*. Poltex.
- Samonek-Miazga, K. (2005). Rola etyki zawodowej funkcjonariuszy SW w pracy resocjalizacyjnej. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Rola wartości moralnych w procesie socjalizacji i resocjalizacji* (s. 83–92). Wydawnictwo KUL.
- Senter, A., Morgan, R. D., Sena-McDonald, C., Bewley, M. (2010). Correctional psychologist burnout, job satisfaction, and life satisfaction. *Psychological Services*, 7(3), 190–201.
- Strzelec, M. (2022). *Optymalizacja systemu budowania kompetencji kadry Służby Więziennej w zakresie bezpieczeństwa publicznego*. Wydawnictwo SWWS.
- Trzepiota, M. (2015). Zarządzanie kompetencjami w organizacjach. Czy płeć ma znaczenie? W: I. Nowicka i D. Hryszkiewicz (red.), *Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji* (s. 191–206). Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie.
- Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, Dz.U.2024.0.1869.
- Varghese, F. P., Magaletta, P. R., Fitzgerald, E. L., McLearn, A. M. (2015). Counseling psychologist and correctional settings: Opportunities between profession and setting. *Counselling Psychology Quarterly*, 28(2), 200–214. <https://doi.org/10.1080/09515070.2015.1016479>
- Walkowiak, R. (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje, nowe trendy, efektywność*. Dom Organizatora.
- Weinberger, L. E., Sreenivasan, S. (1994). Ethical and professional conflicts in correctional psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 25(2), 161–167. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.25.2.161>
- Whiddett, S., Hollyforde, S. (2003). *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*. Oficyna Ekonomiczna.
- Wilczek-Różycka, E. (2002). *Empatia i jej rozwój u osób pomagających*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Zarządzenie nr 103/2024 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 27 grudnia 2024 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia i organizacji pracy penitencjarnej

oraz zakresów czynności funkcjonariuszy i pracowników działów penitencjarnych i terapeutycznych oraz oddziałów penitencjarnych.

Zbiegień-Maciąg, S. L. (2006). *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*. Wolters Kluwer.