





Colloquium 1(45)/2022  
ISSN 2081-3813, e-ISSN 2658-0365  
CC BY-NC-ND.4.0  
DOI: <http://doi.org/10.34813/10coll2022>

## STYLE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM I POCZUCIE WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI A WYPALENIE ZAWODOWE WŚRÓD PERSONELU KURATORSKIEJ SŁUŻBY SĄDOWEJ I SŁUŻBY WIĘZIENNEJ

**Styles of coping with stress and self-efficacy versus burnout among  
Probation and Correctional Service personnel**

Andrzej Piotrowski  
Uniwersytet Gdański  
e-mail: [andrzej.piotrowski@ug.edu.pl](mailto:andrzej.piotrowski@ug.edu.pl)  
ORCID  0000-0003-1192-2695

Łukasz Wirkus  
Uniwersytet Gdański  
e-mail: [lukasz.wirkus@ug.edu.pl](mailto:lukasz.wirkus@ug.edu.pl)  
ORCID  0000-0003-2281-0939

### Streszczenie

Problematyka wypalenia zawodowego, pomimo przyjętych rozwiązań organizacyjnych i prawnych, nadal obecna jest w zawodach związanych z wymiarem sprawiedliwości. Kuratorska Służba Sądowa i Służba Więzienna to formacje, które posiadają bogate tradycje w praktyce resocjalizacyjnej, a ich personel narażony jest na liczne obciążenia w miejscu pracy, które skutkować mogą wypaleniem zawodowym. Aby zidentyfikować jego natężenie, przeprowadzono badanie wśród 198 funkcjonariuszy SW i 201 kuratorów sądowych z wykorzystaniem *Kwestionariusza wypalenia zawodowego*, *Kwestionariusza radzenia sobie w sytuacjach stresowych* oraz *Skali uogólnionej własnej skuteczności*. Kuratorzy i funkcjonariusze Służby Więziennej w podobny sposób odczuwają wypalenie zawodowe, różnią się jednak preferowanym stylem radzenia sobie z sytuacjami stresowymi. Można wyodrębnić w każdej z profesji trzy grupy różniące się nasileniem wypalenia: zaangażowani w pracę, zdystansowani i wypaleni zawodowo.

**Słowa kluczowe:** Kuratorska Służba Sądowa, Służba Więzienna, wypalenie zawodowe, stres, radzenie sobie, poczucie własnej skuteczności.

## Abstract

The issue of burnout, despite the adopted organizational and legal solutions, is still present in professions related to the justice system. Probation Service and the Prison Service are professions with rich traditions in rehabilitation practice, their staff is exposed to numerous loads in the workplace which may result in burnout. To identify its intensity, a study was carried out among 198 prison service's officers and 201 probation officers using the Maslach Burnout Inventory, Coping Inventory for Stressful Situations, and the Generalized Self-Efficacy Scale. Probation officers and prison service's officers experience burnout in a similar way but differ in the preferred style of coping with stressful situations. Based on the intensity of burnout, three groups was distinguished: engaged in work, distanced, and burned out at work.

**Keywords:** Probation Officers, Prison Service, burnout, stress, coping, self-efficacy.

## Wprowadzenie

Problematyka wypalenia zawodowego to zagadnienie wyjątkowo ważne z punktu widzenia pracownika i organizacji w kontekście dynamiki współczesnego rynku pracy i deficytu specjalistycznej kadry, także w zawodach istotnych, jeśli chodzi o bezpieczeństwo państwa. Problem ten stał się nawet powodem interwencji Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO) we wnioskach nr WZF.7044.18.2019.WK/TO i VII.519.3.2018.AJK kierowanych do Ministra Sprawiedliwości, w którym RPO wskazuje na zjawisko narastania przemęczenia w Służbie Więziennej (SW) czy problem niedostatecznego systemu nadzoru nad Kuratorską Służbą Sądową (KSS).

Jak bardzo ważna jest sfera troski o dobrostan psychiczny w miejscu pracy, podkreślają działania Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). Dotychczas problematyka wypalenia zawodowego miała swoje miejsce w literaturze naukowej, ale nie funkcjonowała bezpośrednio w przestrzeni medycznej. Dopiero w 2019 roku Światowa Organizacja Zdrowia nadała mu kod w Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD-11 (QD85). Wypalenie zawodowe jest związane przede wszystkim ze środowiskiem, gdy występuje rozbieżność między obciążeniem pracą a zasobami niezbędnymi do jej wykonania. Według WHO wypalenie zawodowe nie jest chorobą, czy też stanem chorobowym, ale czynnikiem, który wpływa istotnie na stan zdrowia i może wymagać pomocy specjalistów (Berg, 2019).

Zdecydowana większość doniesień naukowych na temat wypalenia pochodzi ze środowisk zawodowych, które są bezpośrednio związane z niesieniem pomocy innym ludziom. Cechą ich pracy jest zaangażowanie w życie osób poddanych różnym formom oddziaływań, co związane jest także z określoną specyfiką tej grupy, np. dotyczącą przejawianych problemów w funkcjonowaniu społecznym (Maslach, 1982). Rolę taką pełnią zawody funkcjonariusza Służby Więziennej i kuratora sądowego. Badacze wskazują, że wypalenie występuje najczęściej u osób, które prezentują w swoim zawodzie określone ideały, są zmotywowane i przekonane o sensie wykonywanej roli zawodowej w ich życiu (Pines, 1988). Zawody związane z pomaganiem innym narażają na liczne sytuacje stresowe, ponieważ pracownicy służb społecznych

muszą radzić sobie z wieloma problemami, stają się uczestnikami relacji konfliktowych oraz spotykają się permanentnie ze specyficznymi wymaganiami środowisk, w których funkcjonują (Paine, 1982; Breska, 2018). Maslach definiuje wypalenie zawodowe jako „syndrom psychologiczny, przedłużającą się odpowiedź na chroniczne, stresujące sytuacje, do jakich dochodzi między ludźmi w pracy” (Maslach, 2010, s. 56).

Autorka wskazuje, że w wyniku stałej ekspozycji na różnorodne działania stresorów społecznych dochodzi do procesu psychologicznej erozji, który umożliwia wyraźne dostrzeżenie – obok konsekwencji fizycznych – psychologicznych i społecznych skutków stresu. Maslach i Leiter (2011) podkreślają silny związek wypalenia i pracy. Autorzy wskazują, że w obecnym klimacie zawodowym wypalenie zawodowe rozwija się bardzo intensywnie. Zasadniczym powodem tego stanu rzeczy jest duży rozdzźwięk pomiędzy wymaganiami pracy a zasobami osobistymi, co wzmacniane jest przez klimat społeczny, w którym wartości ogólnoludzkie są mniej ważne niż efekty ekonomiczne (Męczkowska-Christiansen, 2016; Babicka-Wirkus, 2019). Badania wykazały, że zawody, w których praca polega na rozwiązywaniu problemów innych ludzi, charakteryzują się wysokim ryzykiem wypalenia zawodowego (Dennis, Leach, 2007; Healy, Tyrrell, 2011).

### **Specyfika pracy funkcjonariuszy SW i KSS**

Powstanie Służby Więziennej (Straży Więziennej) datuje się na 8 lutego 1919 roku, gdy Józef Piłsudski dekretem ustalił zasady funkcjonowania polskiego więziennictwa. Najważniejszym aktem prawnym, który reguluje funkcjonowanie tej służby, jest Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 roku o Służbie Więziennej. Do podstawowych zadań realizowanych przez tę formację należy: prowadzenie działań resocjalizacyjnych i penitencjarnych, wykonywanie tymczasowego aresztowania i kary pozbawienia wolności oraz ochrona społeczeństwa przed sprawcami przestępstw. Prawie 29 tysięcy funkcjonariuszy i pracowników więziennictwa pracuje i pełni służbę w 39 aresztach śledczych, 81 zakładach karnych, 50 oddziałach zewnętrznych i 4 oddziałach tymczasowego zakwaterowania skazanych, gdzie nadzoruje blisko 75 tysięcy osadzonych. Mężczyźni stanowią prawie 80% kadry, co trzeci funkcjonariusz legitymuje się wykształceniem średnim. Praca personelu penitencjarnego polega na izolowaniu osadzonych od społeczeństwa (funkcja ochronna) oraz prowadzeniu działań resocjalizacyjnych (funkcja penitencjarna).

Problematyka wypalenia zawodowego w Służbie Więziennej została dostrzeżona, zidentyfikowano też czynniki sprzyjające temu zjawisku. Najczęstszą przyczyną są powtarzające się sytuacje stresowe (Iacovides i in., 2003), do których zaliczyć można ciągłą dyspozycyjność, agresywne i roszczeniowe zachowania osadzonych, praca pod presją czasu, przeciążenie pracą, praca w systemie wielozmianowym (Piotrowski, 2011). Bardzo obciążające są wydarzenia nadzwyczajne, takie jak:

samobójstwo lub próba samobójstwa osadzonego, samouszkodzenia ciała, drastyczne przejawy podkultury więziennej. Autorytarny styl zarządzania, brak możliwości rozwoju zawodowego, brak wsparcia i sprawiedliwości organizacyjnej oraz naruszona równowaga między życiem zawodowym a prywatnym również sprzyjają powstaniu wypalenia zawodowego (Piotrowski, i in., 2020).

Kuratela sądowa w Polsce ma równie długą tradycję i została utworzona w 1919 roku (Stasiak, 2018; 2019). Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (u.k.s.) jest podstawowym aktem prawnym regulującym aktualnie działalność Kuratorskiej Służby Sądowej. Kuratorzy sądowi realizują określone przez prawo zadania o charakterze wychowawczo-resocjalizacyjnym, diagnostycznym, profilaktycznym, a także kontrolnym, związane z wykonywaniem orzeczeń sądu. Kuratorzy sądowi dzielą się na kuratorów zawodowych i społecznych, którzy wykonują orzeczenia w sprawach karnych (kuratorzy dla dorosłych) lub w sprawach rodzinnych i wobec nieletnich (kuratorzy rodzinni) (Ustawa, 2001). Misją kuratorów sądowych jest między innymi pomoc w rehabilitacji społecznej nieletnich oraz ochrona społeczeństwa i bezpieczeństwa obywateli poprzez działania skierowane na redukcję dysfunkcji społecznych i ograniczanie przestępczości. Na koniec 2020 roku Kuratorska Służba Sądowa obejmowała 5114,5 etatu kuratorów zawodowych. Kuratorzy wykonywali swoje zadania w 558 zespołach KSS. Kuratorzy zawodowi współpracowali z grupą 17 060 kuratorów społecznych i wspólnie prowadzili łącznie 395 781 spraw wobec 529 721 osób objętych postępowaniem. (MS, 2021). Proces selekcji zawodowej wymaga od kandydata do służby ukończenie studiów wyższych z obszaru nauk pedagogicznych, psychologicznych, socjologicznych lub prawnych. Większość kuratorów (64%) posiada wykształcenie pedagogiczne. Wśród kuratorów przeważają kobiety, które stanowią blisko 80% kadry. Przeciętny wiek kuratora w Polsce to 49 lat. Przeciętny staż pracy kuratora w tym zawodzie wynosi 16 lat (KRK, 2017). Pracę kuratora można wykonywać na jednym z 3 stopni awansowych (kuratora zawodowego, starszego kuratora i kuratora specjalisty). Awans uwarunkowany jest stażem pracy oraz oceną jej jakości i zaangażowania kuratora w wykonywane zadania (Wirkus, Stasiak, 2018).

Zjawisko wypalenia zawodowego w tej grupie zawodowej nie zaskakuje, jeżeli weźmie się pod uwagę ważną rolę kuratorów sądowych w polityce karnej i to, że zajmują oni istotną rolę w sferze bezpieczeństwa publicznego oraz rehabilitacji osób skazanych (Pitts, 2007). Kuratela sądowa jest profesją silnie stresogenną (Wirkus, 2015), w której zjawisko wypalenia zawodowego jest powszechne (Pines, 1988). Wypalenie u kuratorów sądowych może obejmować elementy wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i zmniejszonych osiągnięć osobistych (Griffin i in., 2010). Jego następstwa powodują u funkcjonariuszy absencję i wyczerpanie (De Silva i in., 2009) oraz pogłębiają postawy cyniczne (Griffin i in., 2010). Do głównych determinantów wypalenia zawodowego w tej grupie zawodowej zalicza się: niski poziom odpowie-

działności instytucji za pracownika, problemy w organizacji pracy, brak jasno określonych celów działania, nadmierne i nierównomierne obciążenie, poczucie braku wsparcia i motywacji ze strony przełożonych, konflikty interpersonalne (Barber, Iwai 1996) oraz problemy z komunikacją między kadrą a przełożonymi (Turnipseed, 1994). Problematyka wypalenia zawodowego stanowi przedmiot badań w odniesieniu do wielu grup zawodowych, jednak jeżeli chodzi o kuratorów sądowych, ten obszar pozostaje wciąż niedostatecznie rozpoznany (Gaymna, Bradley, 2012; Lewis i in., 2013).

Celem zaprezentowanych badań było ustalenie, czy personel SW i KSS różni się w natężeniu wypalenia zawodowego, które ze zmiennych wpływają na to zjawisko oraz czy można wyodrębnić w każdej z grup zawodowych podgrupy różniące się wypaleniem zawodowym. Do tej pory obie te grupy zawodowe nie były analizowane łącznie w zakresie przedstawionych zmiennych.

## Metodologia badań

### Kwestie etyczne

Badanie było dobrowolne i anonimowe. Uczestnicy wyrazili świadomą zgodę na udział w badaniu oraz zostali poinformowani o możliwości rezygnacji z uczestnictwa na każdym z etapów wypełniania kwestionariuszy. Badanie przeprowadzone zostało zgodnie z wytycznymi Deklaracji helsińskiej oraz standardami Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

### Charakterystyka osób badanych

W badaniu wzięło udział 198 funkcjonariuszy SW. Mężczyźni stanowili 90,4%. Wykształcenie średnie miało 78,4%, licencjackie 8,2%, a wyższe 13,4% badanych. Średni wiek  $M = 38,14$ ,  $SD = 6,72$ . W grupie kuratorów sądowych było 201 osób, z czego mężczyźni stanowili 19,9%. Wykształcenie średnie miało 2,5%, licencjackie 2,5%, a wyższe 95%. Średni wiek  $M = 39,41$ ,  $SD = 8,16$ .

## Narzędzia badawcze

### Wypalenie zawodowe

Aby ustalić nasilenie wypalenia zawodowego, zastosowano *Kwestionariusz wypalenia zawodowego* Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI) w polskiej adaptacji Noworola (2002). Kwestionariusz składa się z 22 pytań i mierzy trzy dymensje wypalenia zawodowego: *wyczerpanie emocjonalne* (MBI W) – 9 itemów, *depersonalizację* (MBI D) – 5 itemów, *obniżone poczucie osiągnięć zawodowych* (MBI O) – 8 itemów. Zsumowane wyniki z poszczególnych podskal dają wynik ogólny.

### Radzenie sobie w sytuacjach stresowych

Do diagnozy stylów radzenia sobie ze stresem wykorzystano *Kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych* (CISS) Endlera i Parkera (1999) w polskiej adaptacji Szczepaniaka z zespołem (2005). Narzędzie to składa się z 48 itemów i mierzy częstotliwość korzystania z różnych stylów radzenia sobie w sytuacjach trudnych. W skład kwestionariusza wchodzi następujące skale: *styl skoncentrowany na zadaniu* (SSZ) – 16 itemów, *styl skoncentrowany na emocjach* (SSE) – 16 itemów, *styl skoncentrowany na unikaniu* (SSU) – 16 itemów, który składa się z dwóch podskal: *angażowanie się w czynności zastępcze* (ACZ) – 8 itemów oraz *poszukiwanie kontaktów towarzyskich* (PKT) – 5 itemów.

### Poczucie własnej skuteczności

Do diagnozy poczucia własnej skuteczności wykorzystano *Skalę uogólnionej własnej skuteczności* (GSES) autorstwa Schwarzera i in. (2001). Skala składa się z 10 itemów i mierzy spostrzeganą skuteczność własną w sytuacjach problemowych.

### Analiza statystyczna

Analizę statystyczną przeprowadzono z wykorzystaniem pakietu IBM SPSS 25.0. Główne metody analizy to porównanie średnich, analiza regresji i analiza skupień.

## Wyniki

Pierwszym krokiem analizy statystycznej było ustalanie natężenia wypalenia zawodowego, poczucia własnej skuteczności oraz częstotliwości korzystania ze strategii radzenia sobie ze stresem w poszczególnych grupach zawodowych. Uzyskane wyniki przedstawione zostały w tabeli 1.

Tabela 1. Średnie, odchylenia standardowe oraz różnice w zakresie badanych zmiennych wśród personelu SW i KSS

| Zmienne                               | Grupa | M     | SD    | t      | p     |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Styl skoncentrowany na zadaniu        | KSS   | 60,55 | 7,56  | 6,09   | 0,000 |
|                                       | SW    | 55,93 | 7,56  |        |       |
| Styl skoncentrowany na emocjach       | KSS   | 41,76 | 9,26  | 1,20   | 0,230 |
|                                       | SW    | 40,56 | 10,58 |        |       |
| Angażowanie się w czynności zastępcze | KSS   | 18,17 | 5,07  | -5,39  | 0,000 |
|                                       | SW    | 20,93 | 5,14  |        |       |
| Poszukiwanie kontaktów towarzyskich   | KSS   | 17,29 | 3,71  | -45,51 | 0,000 |
|                                       | SW    | 46,47 | 8,28  |        |       |

| Zmienne                                  | Grupa | M     | SD    | t     | p     |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Wyczerpanie emocjonalne                  | KSS   | 28,67 | 10,81 | 0,67  | 0,501 |
|  | SW    | 27,89 | 12,07 |       |       |
| Depersonalizacja                         | KSS   | 11,56 | 5,02  | -7,64 | 0,000 |
|  | SW    | 16,41 | 7,44  |       |       |
| Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych   | KSS   | 35,09 | 8,00  | -0,03 | 0,784 |
|  | SW    | 35,33 | 9,34  |       |       |
| Wypalenie zawodowe – wynik ogólny        | KSS   | 75,31 | 15,89 | -2,57 | 0,010 |
|  | SW    | 79,63 | 17,56 |       |       |
| Uogólnione poczucie własnej skuteczności | KSS   | 30,03 | 3,83  | 0,11  | 0,910 |
|  | SW    | 29,98 | 5,72  |       |       |

Funkcjonariusze Służby Więziennej i personel Kuratorskiej Służby Sądowej doświadcza wypalenia zawodowego w podobnym stopniu. Zarówno wynik ogólny, jak i poszczególne dymensje wypalenia zawodowego nie różnicują ze względu na grupę. Wyjątek stanowi depersonalizacja, która u funkcjonariuszy SW jest wyższa. Kuratorzy częściej korzystają ze stylu radzenia sobie ze stresem skoncentrowanego na zadaniu, rzadziej natomiast angażują się w czynności zastępcze i poszukują kontaktów towarzyskich jako formy radzenia sobie. W podobny sposób kuratorzy i funkcjonariusze SW korzystają ze stylu skoncentrowanego na emocjach. Nie odnotowano różnic w poczucie własnej skuteczności w badanych grupach.

W kolejnym kroku analizy statystycznej sprawdzono, jaki jest wpływ wybranych zmiennych demograficznych, stylów radzenia sobie ze stresem i poczucia własnej skuteczności na wypalenie zawodowe. W tym celu przeprowadzono analizę regresji liniowej metodą wprowadzania, w której zmienną zależną był ogólny wynik wypalenia zawodowego. Zmiennymi niezależnymi były: płeć, wykształcenie, style radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności. Analizę przeprowadzono dla każdej z grup rozdzielnie a zbiorcze wyniki i podsumowanie modelu zamieszczono w tabeli 2.

Analiza regresji ujawniła, że istotnym predykatorem wypalenia zawodowego w grupie funkcjonariuszy SW było wykształcenie oraz styl skoncentrowany na emocjach. W grupie kuratorów istotnymi statystycznie zmiennymi, za pomocą których może przewidzieć wypalenie zawodowe są: styl skoncentrowany na zadaniu, styl skoncentrowany na emocjach oraz poczucie własnej skuteczności. Wprowadzone do modelu zmienne przewidują 12% zmienności zmiennej zależnej w grupie funkcjonariuszy SW i 24% w grupie kuratorów.

Tabela 2. Współczynniki regresji uzyskane w modelu. Zmienna zależna: ogólne nasilenie wypalenia zawodowego

|   | B     |        | $\beta$ |      | t     |       | p     |       |
|---|-------|--------|---------|------|-------|-------|-------|-------|
|   | SW    | KSS    | SW      | KSS  | SW    | KSS   | SW    | KSS   |
| Stała   | 54,97 | -20,33 |         |      | 4,23  | -1,25 | 0,000 | 0,211 |
| Płeć  | -3,30 | 0,64   | -0,06   | 0,02 | -0,77 | 0,24  | 0,441 | 0,807 |
| Wykształcenie   | 4,15  | 2,44   | 0,17    | 0,05 | 2,29  | 0,83  | 0,023 | 0,407 |
| SSZ   | -0,12 | 0,42   | -0,05   | 0,20 | -0,63 | 2,75  | 0,532 | 0,007 |
| SSE   | 0,59  | 0,70   | 0,35    | 0,41 | 4,37  | 5,88  | 0,000 | 0,000 |
| ACZ   | -0,29 | 0,24   | -0,08   | 0,07 | -0,59 | 1,07  | 0,556 | 0,284 |
| PKT   | 0,01  | 0,15   | 0,01    | 0,03 | 0,04  | 0,52  | 0,969 | 0,607 |
| GSES  | 0,37  | 0,86   | 0,12    | 0,21 | 1,55  | 2,86  | 0,123 | 0,005 |
| SW: $R^2 = 0,124$ ; $F(7, 186) = 3,77$ ; $p = 0,001$  |       |        |         |      |       |       |       |       |
| KSS: $R^2 = 0,236$ ; $F(7, 193) = 8,50$ ; $p = 0,000$ |       |        |         |      |       |       |       |       |

SSZ – styl skoncentrowany na zadaniu, SSE – styl skoncentrowany na emocjach, ACZ – angażowanie się w czynności zastępcze, PKT – poszukiwanie kontaktów towarzyskich GSES – uogólnione poczucie własnej skuteczności; Płeć: 1 – mężczyzna, 2 kobieta; Wykształcenie: 1 – średnie, 2 – licencjackie, 3 – magisterskie

W kolejnym etapie obliczeń próbowano zidentyfikować podgrupy różniące się wielkością wypalenia zawodowego. W tym celu zastosowaną analizę skupień metodą k-średnich. Pozwala ona wyodrębnić podgrupy, wewnątrz których osoby są podobne do siebie i jednocześnie odmienne od osób w innych podgrupach. Przeprowadzono algorytmy niehierarchiczne dla 2, 3, 4 i 5 skupień. Najbardziej różnicujące i jednocześnie najbardziej ekonomiczne były te z trzema grupami skupień. W tabeli 3 i 4 przedstawione zostały uzyskane wyniki analizy skupień oddzielnie dla każdej z badanych grup.



Tabela 3. Wyniki analizy skupień metodą k-średnich dla personelu Kuratorskiej Służby Sądowej

| KSS   | Skupienie    |             |             | F      | p     |
|---|--------------|-------------|-------------|--------|-------|
|   | 1<br>n = 100 | 2<br>n = 53 | 3<br>n = 48 |        |       |
| Wypalenie zawodowe –<br>wynik ogólny        | 63           | 78          | 97          | 340,40 | 0,000 |
| Wyczerpanie emocjonalne                     | 20           | 33          | 42          | 234,64 | 0,000 |
| Depersonalizacja                            | 8            | 13          | 17          | 96,69  | 0,000 |
| Obniżone poczucie osiągnięć<br>zawodowych   | 35           | 33          | 39          | 8,48   | 0,000 |
| Styl skoncentrowany<br>na zadaniu           | 61           | 57          | 63          | 8,95   | 0,000 |
| Styl skoncentrowany<br>na emocjach          | 37           | 46          | 46          | 29,38  | 0,000 |
| Angażowanie się w czynności<br>zastępcze    | 17           | 20          | 19          | 7,44   | 0,001 |
| Poszukiwanie kontaktów<br>towarzyskich      | 17           | 17          | 18          | 2,00   | 0,137 |
| Uogólnione poczucie własnej<br>skuteczności | 30           | 29          | 31          | 2,22   | 0,112 |

Tabela 4. Wyniki analizy skupień metodą k-średnich dla personelu Służby Więziennej

| SW  | Skupienie   |             |             | F      | p     |
|---|-------------|-------------|-------------|--------|-------|
|   | 1<br>n = 84 | 2<br>n = 83 | 3<br>n = 41 |        |       |
| Wypalenie zawodowe –<br>wynik ogólny        | 66          | 81          | 110         | 263,92 | 0,000 |
| Wyczerpanie emocjonalne                     | 18          | 30          | 49          | 344,44 | 0,000 |
| Depersonalizacja                            | 11          | 19          | 25          | 108,42 | 0,000 |
| Obniżone poczucie osiągnięć<br>zawodowych   | 38          | 32          | 37          | 8,83   | 0,000 |
| Styl skoncentrowany<br>na zadaniu           | 58          | 54          | 55          | 5,99   | 0,003 |
| Styl skoncentrowany<br>na emocjach          | 35          | 45          | 45          | 29,82  | 0,000 |
| Angażowanie się w czynności<br>zastępcze    | 20          | 22          | 21          | 6,52   | 0,002 |
| Poszukiwanie kontaktów<br>towarzyskich      | 45          | 48          | 46          | 3,32   | 0,038 |
| Uogólnione poczucie własnej<br>skuteczności | 31          | 29          | 29          | 4,12   | 0,018 |

W każdej z badanych grup ujawniły się trzy podgrupy różniące się nasileniem analizowanych zmiennych. Kryterium różnicującym był poziom wypalenia zawodowego. W pierwszej grupie był on najniższy, w drugiej przeciętny, a w trzeciej najwyższy.

## Dyskusja wyników

Problematyka obciążenia pracą i wynikających z tego konsekwencji dla dobrostanu pracowników jest ciągle aktualna. Instytucje wymiaru sprawiedliwości wymagają od swoich pracowników wysokiego zaangażowania i dyspozycyjności (Sygit-Kowalkowska, Orłak, 2015). Praca pod presją czasu, nieadekwatne wynagrodzenie, niedobory personelu, nierzadko autorytarny styl zarządzania oraz niska kultura organizacyjna skutkują licznymi obciążeniami w miejscu pracy (Weber-Rajek i in., 2017). Cechą wyróżniający personel KSS i SW jest ciągły kontakt ze skazanymi o osobowości nieprawidłowej. Wysoko obciążający jest kontakt z osobami uzależnionymi i agresywnymi (Szrajda i in., 2019). Skazani należą do osób bardzo roszczeniowych i trudno jest doprowadzić do poprawy ich zachowania (Piotrowski, 2019). W 2020 roku odnotowano 128 napaści na funkcjonariuszy SW w trakcie służby (MS, CZSW, 2020). Kuratorzy delegowani są do niebezpiecznych zadań, których celem jest egzekwowanie przestrzegania porządku prawnego od osób zdemoralizowanych, często uzależnionych i zaburzonych. Najczęściej wykonują czynności w pojedynkę, bez żadnego wsparcia i zabezpieczenia. W 2018 roku doszło do ponad 130 przypadków czynnej napaści na kuratora w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych (Rojek-Socha, 2019).

Kumulujące się w czasie liczne sytuacje stresowe, niezmodyfikowane własną aktywnością zaradczą, prowadzić mogą do wypalenia zawodowego (Rooney, Mirick, 2018; Sygit-Kowalkowska i in., 2021; Wirkus i in., 2021). Celem przeprowadzonych badań było ustalenie, czy istnieją różnice w tym zakresie wśród personelu KSS i SW oraz które ze zmiennych indywidualnych, takich jak style radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności pozwalają przewidzieć wypalenie zawodowe. Sprawdzono także, czy można wyodrębnić grupy o różnym natężeniu wypalenia i jakie zmienne indywidualne je różnicują.

W porównaniu z więziennikami kuratorzy sądowi w radzeniu sobie ze stresem istotnie statystycznie częściej wybierają styl skoncentrowany na zadaniu, (rzadziej natomiast angażują się w czynności zastępcze i poszukują kontaktów towarzyskich tabela 1). Szczególnie duża różnica ujawniła się w zakresie poszukiwania kontaktów towarzyskich. W radzeniu sobie ze stresem więziennicy silniej angażują się w kontakty społeczne. Z jednej strony odpowiada za to specyficzna kultura organizacyjna, a z drugiej ilość kontaktów służbowych z osobami pracującymi w danej jednostce

SW. Kontakty towarzyskie pełnią istotną rolę w radzeniu sobie ze stresem wśród kadry SW (Kotarba, Borowiak, 2016). Za najbardziej efektywne strategii radzenia sobie ze stresem uznaje się te, które są skoncentrowane na rozwiązywaniu problemu, takie jak poszukiwanie informacji, podejmowanie działań, planowanie, zapobieganie i przeciwdziałanie. Inne strategie, zwłaszcza stosowane nawykowo i bezrefleksyjnie, uważa się za mniej efektywne (Perek i in., 2007).

Nie ujawniono różnic w zakresie poczucia własnej skuteczności w badanych grupach. Kuratorzy i więźninicy uzyskali podobne wyniki w dolnych granicach 7 stena. Świadczy to o ich wyższym niż przeciętne poczuciu własnej skuteczności. Bardzo wysokie poczucie własnej skuteczności obserwowane jest w Grupach Interwencyjnych Służby Więziennej. W tych elitarnych jednostkach SW, przeznaczonych do wykonywania najtrudniejszych zadań ochronnych i zabezpieczających, poczucie własnej skuteczności jest na poziomie 10 stena (Piotrowski, 2012).

Nie stwierdzono różnic w ogólnym natężeniu wypalenia zawodowego, chociaż personel SW uzyskał wyniki wyższe, to jednak nie przekraczają one trendu statystycznego. Więźninicy i kuratorzy podobnie odczuwają obniżone poczucie osiągnięć zawodowych oraz charakteryzują się bardzo zbliżonym poziomem wyczerpania emocjonalnego. Wymiarem wypalenia zawodowego, który okazała się najbardziej różnicujący, jest depersonalizacja. U więźniaków osiągnęła ona znacznie wyższe nasilenie. Spowodowane to może być częstszym i długotrwałym kontaktem z dużą liczbą osadzonych. Dodatkowo kuratorzy w większym stopniu decydują o losach swoich podopiecznych niż przeciętny więziennik – ich podopieczni są bardziej zmotywowani, aby zachowywać się poprawnie. Podobnie wysokie natężenie depersonalizacji u więźniaków w swoich badaniach wykazała Sekułowicz (2019).

Aby zidentyfikować wpływ poszczególnych zmiennych na wypalenie zawodowe, przeprowadzono analizę regresji liniowej (tabela 2). Opierając się na wynikach równania, możemy stwierdzić, że analizowane zmienne w większym stopniu wyjaśniają wypalenie zawodowe w grupie kuratorów niż w grupie więźniaków (skorygowane  $R^2$  u KSS wyniosło 0,236, a u SW 0,124). Oznacza to, że badane zmienne wyjaśniają większy procent wariacji u kuratorów niż u więźniaków. Prawdopodobnie u więźniaków zupełnie inne zmienne, zarówno indywidualne, jak i organizacyjne, odpowiadają za nasilenie wypalenia zawodowego. Istotnymi statystycznie predyktorami pozwalającymi przewidzieć nasilenie wypalenia zawodowego są: wykształcenie i częste korzystanie ze stylu skoncentrowanego na emocjach u więźniaków oraz korzystanie ze stylu skoncentrowanego na emocjach i na zadaniu oraz poczucie własnej skuteczności u kuratorów. Praca z osadzonymi, z których większość stanowią mężczyźni, wśród męskiego personelu generuje specyficzne sytuacje stresowe i wymaga stosowania odmiennych metod radzenia sobie (Mulligan, 2015). Wśród kuratorów przeważają kobiety, stąd też odmiennie wzorce radzenia sobie ze stresem w tej grupie zawodowej (Lima i in., 2015). Kuratorki sądowe uzyskują dużo

częściej wysokie wyniki w skali stresu zawodowego (20%) niż mężczyźni pracujący w tej służbie (8%) (Wirkus, 2018). W kontekście badań Borkowskiej (2010) wynik ten nie jest zaskakujący. Autorka przekonuje, że kobiety stanowią jedną z grup najbardziej dotkniętych naruszeniem równowagi między pracą i życiem pozazawodowym (obok wysokiej klasy specjalistów, osób zagrożonych bezrobociem i osób niepełnosprawnych).

Wraz ze wzrostem wykształcenia szansa na wypalenie zawodowe u personelu SW rośnie. Prawdopodobnie większe aspiracje więźniaków z wyższym wykształceniem w zderzeniu z ograniczeniami organizacyjnymi skutkują pojawieniem się negatywnych stanów emocjonalnych, a w przypadku ich chronicznego charakteru – zwiększają szanse na wypalenie zawodowe (Salahshour, Esmaeili, 2021). Na wypalenie zawodowe u więźniaków wpływa także częste korzystanie ze strategii emocjonalnych w radzeniu sobie ze stresem. W niektórych przypadkach są one skuteczne w krótkiej perspektywie czasowej, jednak stosowane nieelastycznie przyczyniają się do ujawnienia się syndromu wypalenia zawodowego (Opuchlik i in., 2009).

Interesujący wynik uzyskano w przypadku kuratorów sądowych. Korzystanie przez nich ze strategii opartych na rozwiązywaniu problemów nasila, a ze strategii opartych na emocjach – osłabia wypalenie zawodowe. Prawdopodobną przyczyną jest tutaj płeć kuratorów – ponad 80% kuratorów stanowią kobiety. Kobiety i mężczyźni w odmienny sposób radzą sobie ze stresem, chociaż efektywność może być na podobnym poziomie (Recuero, Segovia, 2021). Wybór odpowiedniego stylu radzenia sobie może być ważny w zwiększaniu lub zmniejszaniu syndromu wypalenia (Anshel, 2000). Dostępne opracowania (Penley i in., 2002; Hyojung i in., 2014) wskazują, że umiejętności radzenia sobie są ważnym czynnikiem ochronnym oraz ukazują ich związek z wypaleniem. Część badań dowodzi, że radzenie sobie poprzez skoncentrowanie się na zadaniu skutkuje niższym poziomem wypalenia (Rowe, 2000; Anderson, 2000; Ben-Zur, Michael, 2007; Wiese i in., 2003). Zaobserwowano istotny statystycznie wpływ poczucia własnej skuteczności na wypalenie zawodowe. Wpływ ten jest dodatni, co może oznaczać, że wyższe poczucie własnej skuteczności nasilać może wypalenie zawodowe. Prawdopodobną przyczyną może być tutaj nadmierne angażowanie się w pracę w połączeniu z klimatem obciążenia pracą. Wysokie poczucie własnej skuteczności angażuje jednostkę w szereg zadań, co powoduje duże obciążenie pracą i w efekcie wypalenie zawodowe (Maslach, Leiter, 2010).

Przeprowadzona analiza skupień metodą k-średnich (tabela 4 i 5) wykazała, że zarówno w Służbie Więziennej, jak i w Kuratorskiej Służbie Sądowej, można zidentyfikować trzy podgrupy. Uzyskane wyniki w poszczególnych zmiennych pozwalają na nazwanie 1 skupienia *zaangażowani w pracę*, 2 skupienia *zdystansowani* i 3 skupienia *wypaleni zawodowo*. Zaangażowani w pracę mają najniższe wyniki w wypaleniu zawodowym, wyczerpaniu emocjonalnym i depersonalizacji w porów-

naniu ze *zdystansowanymi* oraz *wypalonymi*, którzy uzyskali wyniki najwyższe. Obniżone poczucie osiągnięć zawodowych jest podobne w każdej z grup i podgrup. *Zaangażowani w pracę* w KSS i w SW charakteryzują się wysoką częstotliwością korzystania ze stylu skoncentrowanym na zadaniu w radzeniu sobie ze stresem i niską częstotliwością korzystania ze stylu skoncentrowanego na emocjach. *Wypaleni zawodowo* w KSS często korzystają ze stylu skoncentrowanego na zadaniu i na emocjach, natomiast *wypaleni zawodowo* w SW – ze stylu skoncentrowanego na emocjach. Wewnątrz każdej z grup wystąpiły niewielkie różnice w zaangażowaniu się w czynności zastępcze i poszukiwaniu kontaktów towarzyskich jako stylach radzenia sobie ze stresem. W minimalnym stopniu można zauważyć odmienne natężenie poczucia własnej skuteczności.

W SW prowadzi się warsztaty antystresowe oraz treningi przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu, jednak ich stosowanie nie wpływa znacząco na strategie radzenia sobie ze stresem w dłuższej perspektywie (Piotrowski, 2018). Dodatkowo treningi takie prawdopodobnie są mniej efektywne przez fakt wprowadzenia ich dopiero po kilku latach służby, choć powinny odbywać się już na jej początku.

Kuratorzy sądowo od lat postulują wprowadzenie do ustawy przepisów regulujących superwizję, wprowadzenie pomocy psychologicznej oraz rekomendowanych programów antystresowych. Dotychczas ustawodawca nie zareagował na żaden z postulatów tej formacji. Najwyższa Izba Kontroli (NIK) w Informacji o wynikach kontroli dotyczącej wykonywania obowiązków przez kuratorów sądowych z dnia 28.06.2018 roku wskazała, że do najczęściej powtarzających się barier związanych z wykonywaniem zadań zaliczono zjawisko wypalenia zawodowego. W ocenie kontrolerów jest ono związane bezpośrednio z brakiem systemowego zapewnienia kuratorom wsparcia psychologicznego (superwizji). NIK podkreśla, że specyfika pracy kuratora sądowego polega między innymi na pracy z osobami zaburzonymi, uzależnionymi, a także stosującymi przemoc.

Z przeprowadzonego badania wynika bardzo istotny wniosek dotyczący ryzyka wypalenia zawodowego oraz możliwości przeciwdziałania mu. Gdy u personelu SW i KSS obserwuje się spadek częstotliwości korzystania ze stylu skoncentrowanego na zadaniu, a wzrost stylu skoncentrowanego na emocjach, to istnieje duże prawdopodobieństwo, że pracownicy tacy przejdą z grupy *zaangażowanych* do *zdystansowanych*. Jest to już krok bliżej do wypalenia zawodowego. Dlatego też, aby przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu, należy poświęcić uwagę na budowanie konstruktywnych metod radzenia sobie ze stresem w każdej z tych grup zawodowych.

W przypadku kuratorów sądowych stosowane są inne niż przypadku Służby Więziennej rozwiązania w kwestiach przepisów regulujących bezpieczeństwo i higienę pracy. Warunkiem skutecznej profilaktyki wypalenia w tej formacji wydaje się niezbędna zmiana podejścia w organizacji pracy, która uwzględni relacje człowiek–praca

i dostrzeże powody występujących problemów z perspektywy miejsca jej wykonywania, a nie tylko pracownika. Docelowe zmiany powinny być ukierunkowane na promowanie zaangażowania i przeciwdziałania wypaleniu. Powodzenie działań naprawczych w sferze organizacyjnej nie jest możliwe bez uprzedniego podjęcia interwencji w strukturze i praktykach kadry zarządzającej (Maslach, Leiter, 1997). Rozwiązania w obszarze zarządzania powinny stymulować innowacyjność, kształtować postawy nastawione na podnoszenie własnych kompetencji oraz sprzyjać motywowaniu i wynagradzaniu zaangażowanych kuratorów, a także usprawniać komunikację pomiędzy sędziami, kuratorami i kadrą zarządczą (Opora, 2006).

### Ograniczenia przeprowadzonych badań

Przeprowadzone badania mają kilka ograniczeń. Badane grupy różniły znacznie się pod względem organizacyjnym, dlatego też utrudnione było porównanie, które ze zmienionych organizacyjnych wpływają na wypalenie zawodowe. W badaniu analizowano niewielką liczbę zmiennych indywidualnych i organizacyjnych. Przyszłe badania powinny uwzględnić inne zmienne indywidualne, takie jak prężność, siła ego, oraz organizacyjne, np. klimat organizacyjny, sprawiedliwość organizacyjną, obciążenie pracą, satysfakcję z pracy (Sygit-Kowalkowska i in., 2017).

### BIBLIOGRAFIA

1. Anderson, D.G. (2000). Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 24(6), 839–848. DOI: 10.1016/S0145-2134(00)00143-5
2. Anshel, M.H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27(3), 375–400. DOI: 10.1177/0093854800027003006
3. Babicka-Wirkus, A. (2019). Od autorytaryzmu do emancypacji. O niebezpiecznych polach relacyjnych między kuratorem a podopiecznym. *Resocjalizacja Polska*, (17), 103–113. DOI: 10.22432/pjsr.2019.17.09
4. Barber, C.E., Iwai, M. (1996). Role conflict and role ambiguity as predictors of burnout among staff caring for elderly dementia patients. *Journal of Gerontological Social Work*, 26(1/2), 101–116. DOI: 10.1300/J083V26N01\_07
5. Ben-Zur, H., Michael, K. (2007). Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses: The role of challenge/control appraisals. *Social Work in Health Care*, 45(4), 63–82. DOI: 10.1300/J010v45n04\_04
6. Berg, S. (2019). WHO adds burnout to ICD-11. What it means for physicians. Pobrane z: <https://www.ama-assn.org/practice-management/physician-health/who-adds-burnout-icd-11-what-it-means-physicians>
7. Borkowska, S. (2010). Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym. *Acta Universitatis Lodzianis Folia Oeconomica*, 240, 5–44.
8. Breska, R. (2018). Nowe wymagania dotyczące kompetencji pedagoga resocjalizacyjnego w zakresie pracy psychokorekcyjnej z osobami uzależnionymi. *Colloquium*, 10, 21–36.
9. De Silva, P.V., Hewage, C.G., Fonseka, P. (2009). Burnout: An emerging occupational health problem. *Galle Medical Journal*, 14(1), 52–55. DOI: 10.4038/gmj.v14i1.1175

10. Dennis, A.M., Leach, C. (2007). Expressed emotion and burnout: the experience of staff caring for men with learning disability and psychosis in a medium security setting. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 14(3), 267–276. DOI: 10.1111/j.1365-2850.2007.01073.x
11. Endler, N.S., Parker, J.D.A. (1999). *Coping inventory for stressful situations (CISS): Manual (2nd ed.)*. Toronto: Multi-Health Systems.
12. Gayman, M.D., Bradley, M.S. (2012). Organizational climate, work stress, and depressive symptoms among probation and parole officers. *Criminal Justice Studies*, 26(3), 326–346. DOI: 10.1080/1478601X.2012.742436
13. Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G., Tucker-Gail, K.A., Baker, D.N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239–255. DOI: 10.1177/0093854809351682
14. Healy, S. Tyrrell, M. (2011). Stress in emergency departments: experiences of doctors and nurses. *Emergency Nurse*, 19(4), 31–37. DOI: 10.7748/en2011.07.19.4.31.c8611
15. Iacovides, A., Fountoulakis, K.N., Kaprinis, S., Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of affective disorders*, 75(3), 209–221. DOI: 10.1016/s0165-0327(02)00101-5
16. Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia Pomiaru w Promocji i Psychologii Zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
17. Kotarba, A., Borowiak, E. (2016). Nurse in the Prison Service and coping with occupational stress. *Nursing Problems / Problemy Pielęgniarstwa*, 24(3), 188–192. DOI: 10.5603/PP.2016.0029
18. Krajowa Rada Kuratorów (2017). Kuratorska Służba Sądowa w Polsce według stanu na dzień 31 grudnia 2016 r. (maszynopis), 10–11.
19. Lewis, K.R., Lewis, L.S., Garby, T.M. (2013). Surviving the trenches: The personal impact of the job on probation officers. *American Journal of Criminal Justice*, 38(1), 67–84. DOI: 10.1007/s12103-012-9165-3
20. Lima, M., Marques, M., Cunha, M., Espírito-Santo, H. (2015). Depressive and Anxious Symptoms, Stress, Coping and Resilience in Probation Officers. *European Psychiatry*, 30(S1), 753. DOI: 10.1016/S0924-9338(15)30595-2
21. Maslach, C., Leiter, M. P. (2010). *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
22. Maslach, Ch. (1982). Understanding Burnout: Definitional Issues in Analyzing a Complex Phenomenon. W: W.S. Paine (red.), *Job Stress and Burnout: Research, Theory and Intervention Perspectives* (29–40). Beverly Hills: Sage Focus Editions.
23. Maslach, Ch. (2010). Wypaleni wyrobownicy. *Charaktery – magazyn psychologiczny*, 7, 56–57.
24. Maslach, Ch., Leiter, M.P. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*. Warszawa: PWN.
25. Męczkowska-Christiansen A. (2016). Uniwersytet w okowach ideologii menadżeryzmu a pytanie o podmiot jako konstelację „efektów kształcenia”. *Colloquium*, 4, 83–101.
26. Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej (2020). Roczna informacja statystyczna za rok 2020. Pobrane z: <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna>
27. Ministerstwo Sprawiedliwości, Departament Strategii i Funduszy Europejskich (2021), Sprawozdanie z działalności kuratorskiej służby sądowej MS-S40r, Warszawa.
28. Mulligan, D. (2015). *Stress, Burnout and Coping Strategies Among Prison Officers Serving In The Irish Prison Service*. Dublin: DBS School of Arts.
29. Noworol, C. (2002). *Skala Wypalenia Zawodowego. Test dla pracowników służby zdrowia i zawodów pomocowych, oparty na Teorii Maslach*. Kraków: Pracownia Psychometrii i Analiz Jakości Procesów Edukacyjnych.

30. Opora, R. (2006). *Rola sędziów i kuratorów w resocjalizacji nieletnich*. Gdańsk: Wydawnictwo UG.
31. Opuchlik, K., Wrzesińska, M., Kocur, J. (2009). Ocena poziomu stylów radzenia sobie ze stresem i poczucia umiejscowienia kontroli zdrowia u osób z chorobą niedokrwienną serca i nadciśnieniem tętniczym. *Psychiatria Polska*, 43(2), 35–245.
32. Paine, W.S. (1982). Overview: Burnout stress syndromes and the 1980's. In: W. S. Paine (Ed.), *Job stress and burnout* (11–25). Beverly Hills, CA: Sage.
33. Penley, J.A., Tomaka, J., Wiebe, J.S. (2002). The association of coping to physical and psychological health outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Behavioral Medicine*, 25(6), 551–603. DOI: 10.1023/a:1020641400589
34. Perek, M., Kózka, M., Twarduś, K. (2007). Difficult situations and ways of managing them in paediatric nurses' practise. *Nursing Problems / Problemy Pielęgniarstwa*, 15(4), 223–228.
35. Pines, A., Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
36. Piotrowski, A. (2011). *Kwestionariusz Stresu Służby Więziennej*. Podręcznik. Warszawa: Difin.
37. Piotrowski, A. (2012). Skuteczni ale nieagresywni. Efektywność wyszkolenia Grup Interwencyjnych Służby Więziennej W: A. Piotrowski (red.), *Edukacja dla bezpieczeństwa. Media a bezpieczeństwo. Edukacyjne konteksty bezpieczeństwa* (483–492). Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa.
38. Piotrowski, A. (2018). Samoocena stanu zdrowia, wypadki w trakcie służby i profilaktyka stresu zawodowego w Służbie Więziennej. *Medycyna pracy*, 69(4), 425–438. DOI: 10.13075/mp.5893.00535
39. Piotrowski, A. (2019). Relation of inmates' entitlement to identification with criminal groups, narcissism and readiness for self-improvement. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(3), 252–263. DOI: 10.5114/cipp.2019.89169
40. Piotrowski, A., Sygit-Kowalkowska, E., Hamzah, I. (2020). Work engagement among prison officers. The role of individual and organizational factors in the Polish and Indonesian penitentiary system. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(21), 8206. DOI: 10.3390/ijerph17218206
41. Pitts, W.J. (2007). Educational competency as an indicator of occupational stress for probation and parole officers. *American Journal of Criminal Justice*, 32(1–2), 57–73. DOI: 10.1007/s12103-007-9010-2
42. Recuero, L.H., Segovia, A.O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21–28. DOI: 10.5093/jwop2021a5
43. Rojek-Socha, P. (2019). Kurator - zawód wysokiego ryzyka, konieczne zmiany przepisów. Pobrane z: <https://www.prawo.pl/prawnicy-sady/bezpieczenstwo-kuratorow-sadowych-wymaga-zmian-w-przepisach,381508.html>
44. Rooney, R.H., Mirick., R.G. (red.). (2018). *Strategies for Work with Involuntary Clients*. New York: Columbia University Press.
45. Rowe, M.M. (2000). Skills training in the long-term management of stress and occupational burnout. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 19(3), 215–228. DOI: 10.1007/s12144-000-1016-6
46. Salahshour, F., Esmaeili, F. (2021). The Causes of Burnout among Iranian EFL Academics: A Case Study. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(1), 123–137.
47. Sekułowicz, M. (2019). Pracownicy zakładów karnych wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym. Diagnoza zjawiska. *Polish Journal of Social Rehabilitation / Resocjalizacja Polska*, 18, 191–207. DOI: 10.22432/pjsr.2019.18.11



48. Shin, H., Park, Y.M., Ying, J.Y., Kim, B., Noh, H., Lee, S.M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(1), 44–56. DOI: 10.1037/a0035220
49. Stasiak, K. (2018). Ewolucja kurateli sądowej od początku do wejścia w życie rozporządzenia z 1986 r. W: K. Stasiak (red.), *Zarys metodyki pracy kuratora sądowego* (25–37). Warszawa: Wolters Kluwer.
50. Stasiak, K. (2020). Czy potrzebna jest nam reforma kurateli sądowej? *Gdańskie Studia Prawnicze*, 3(47), 103–123. DOI: 10.26881/gsp.2020.3.07
51. Strelau, J., Jaworowska, A., Wrześniewski, K., Szczepaniak, P. (2005). Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS. Podręcznik. Warszawa: Pracownia Testów PTP.
52. Sygit-Kowalkowska, E., Orlak, K. (2015). Dobrostan pracowników sądownictwa w kontekście roli wymiaru sprawiedliwości. W: K. Orlak (red.), *Stres zawodowy w sądach powszechnych i jego skutki zdrowotne: wyniki badania Temida* (55–63). Warszawa: Stowarzyszenie Zdrowa Praca.
53. Sygit-Kowalkowska, E., Piotrowski, A., Hamzah, I. (2021). Insomnia among Prison Officers and Its Relationship with Occupational Burnout: The Role of Coping with Stress in Polish and Indonesian Samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4282. DOI: 10.3390/ijerph18084282
54. Sygit-Kowalkowska, E., Weber-Rajek, M., Herkt, M., Ossowski, R. (2017). Wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy służby więziennej. Rola osobowości i wybranych cech zawodowych. *Medycyna Pracy*, 68(1), 85–94. DOI: 10.13075/mp.5893.00499
55. Sygit-Kowalkowska, E., Weber-Rajek, M., Szrajda, J., Kraszkiewicz, K. (2017). Health at work and coping with stress of prison officers. *Journal of Education, Health and Sport*, 7(3), 153–165. DOI: 10.5281/zenodo.268294
56. Szrajda, J., Sygit-Kowalkowska, E., Weber-Rajek, M., Tudorowska, M., Ziółkowski, M., Borkowska, A. (2019). Working with Socially Maladjusted Youths and Children With Developmental Disorders. Predictors and Correlations of Health Among Personnel in Youth Centres. *Journal of Education Culture and Society*, 10(1), 155–169. DOI: 10.15503/jecs20191.155.169
57. Turnipseed, D.L. (1994). An analysis of the influence of work environment variables and moderators on the burnout syndrome. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(9), 782–800. DOI: 10.1111/j.1559-1816.1994.tb00612.x
58. Weber-Rajek, M., Sygit-Kowalkowska, E., Radzimińska, A., Ossowski, R. (2017). Psychospołeczne zagrożenia w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej – przegląd literatury. *Przegląd Prawnoustrojowy*, 36, 41–52.
59. Wiese, L., Rothmann, S., Storm, K. (2003). Coping, stress and burnout in the South African police service in KwaZulu-Natal. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 71–80. DOI: 10.4102/sajip.v29i4.124
60. Wirkus, Ł. (2015). *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno-empiryczne*. Kraków: Wydawnictwo Impuls.
61. Wirkus, Ł. (2018). Stres w pracy kuratora sądowego – analiza zjawiska. W: K. Stasiak (red.), *Kuratela sądowa w Polsce. Analiza systemu. Księga pamiątkowa dedykowana dr Tadeuszowi Jedyńskowi* (93–120). Toruń: Wydawnictwo. Adam Marszałek.
62. Wirkus, Ł., Stasiak, K. (2018). Jakość życia kuratorów sądowych. *Resocjalizacja Polska*, 15, 191–211. DOI: 10.22432/pjsr.2018.15.12
63. Wirkus, Ł., Babicka-Wirkus, A., Opora, R., Stasiak, K. (2021). Burnout among Probation Officers in Poland and the Role of Preferred Styles of Coping with Stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 355. DOI: 10.3390/ijerph18010355

64. Wisnivesky, J.P., Lorenzo, J., Feldman, J.M., Leventhal, H., Halm, E.A. (2010). The relationship between perceived stress and morbidity among adult innercity asthmatics. *Journal of Asthma*, 47(1), 100–104. DOI: 10.3109/02770900903426989
65. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 roku o kuratorach sądowych (Dz.U. 2001 nr 98 poz. 1071), art. 1–3.