

*Bartłomiej Skowroński*¹

KLIMAT SPOŁECZNY ZESPOŁÓW KURATORSKIEJ SŁUŻBY SĄDOWEJ RAPORT Z BADAŃ

Streszczenie

Artykuł zawiera rezultaty badań na temat klimatu społecznego zespołów kuratorskich. W badaniach wykorzystano dwie skale: Krótką Skalę Oceny Klimatu Społecznego Zespołów Kuratorskich autorstwa Bartłomieja Skowrońskiego oraz Skalę Wypalenia Sił autorstwa Wiesławy Okła i Stanisławy Steuden. W badaniach wzięli udział kuratorzy sądowi z okręgów: warszawsko-praskiego, warszawskiego, wrocławskiego, sieradzkiego oraz bydgoskiego. Wyniki badań ujawniły istotne korelacje między klimatem społecznym, a wypaleniem zawodowym kuratorów.

Słowa kluczowe: klimat społeczny, zespoły kuratorskie, diagnoza klimatu społecznego

Social climate in court probation services. Research report Abstract

The paper present results from the study on social climate in probation teams. The study was carried out with the use of two scales, i.e. Probation Team Social Climate Short Assessment Scale by Bartłomiej Skowroński and the Burnout Scale developed by Wiesława Okła and Stanisława Steuden. The project included probation officers from the following court regions: Warsaw-Praga, Warsaw, Wrocławek, Sieradz and Bydgoszcz. Research results

¹Dr Bartłomiej Skowroński jest adiunktem Katedry Psychopedagogiki Wydziału Nauk Pedagogicznych Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego oraz sądowym kuratorem zawodowym Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Północ. Adres e-mail: bartekskowronski@poczta.onet.pl

reveal some significant correlations between the variables of social climate and probation officers' burnout levels.

Key words: social climate, probation teams, diagnosis of social climate

Klimat społeczny zespołu kuratorskiego

W literaturze podejmującej zagadnienie klimatu społecznego instytucji wychowawczej w zasadzie trudno doszukać się odniesienia tego pojęcia do zespołu kuratorskiej służby sądowej. Wydaje się, że uwarunkowane jest to specyfiką związaną z obecnym kształtem funkcjonowania kurateli sądowej tj. jej strukturą organizacyjną. Warto na wstępie dokonać analizy definicji klimatu społecznego. Zdaniem Pytki (2000: 175) klimat społeczny to „zbiór subiektywnie postrzeganych przez wychowanków i wychowawców charakterystycznych cech, sytuacji i zdarzeń, będących względnie trwałymi skutkami funkcjonowania w ramach przyjętego systemu organizacyjnego i pedagogicznego, kształtujący motywacje i zachowania jednostek i grup społecznych tej instytucji”. Konopczyński (2009) używając sformułowania „sprzyjający klimat społeczny” definiuje go jako: „sprzyjający innowacyjnej i niekonwencjonalnej działalności pedagogicznej układ stosunków interpersonalnych i wzajemnych relacji osobowych personelu wychowawczego i administracyjnego oraz innych osób z najbliższego środowiska” (2009: 170). Na klimat społeczny wpływają zachowania wychowawców, zachowania wychowanków oraz struktura formalna instytucji, wówczas możemy mówić o wpływie bezpośrednim. Wpływ pośredni na klimat społeczny mają: aksjologia pedagogiczna, a także metodyka oddziaływania pedagogicznego (Pytki 2000: 176–177).

Wyniki badań kanadyjskich (Ménard, LeBlanc 1978) pokazały, że instytucje wychowawcze w tym kraju realizowały model resocjalizacji, wychowania i opieki w klimacie terapeutyczno-wychowawczym, czyli najbardziej pożądanym klimacie. Na podstawie badań, klimat w instytucjach jugosłowiańskich został określony jako opiekuńczo-wychowawczy (Vodopivec 1974). Badania amerykańskie dowiodły, że w instytucjach amerykańskich największy nacisk kładziony był na kontrolę zachowania wychowanków, stąd klimat został określony jako kontrolująco-opiekuńczy (Moos 1975). Wyniki badań polskich dowiodły, że w polskich instytucjach

nacisk kładziony był głównie na zewnętrzną dyscyplinę i rygor związany z regulaminem, w mniejszym stopniu uwaga była zwracana na poprawne stosunki interpersonalne, stąd klimat ten został nazwany jako kontrolująco-restrykcyjny (Pytka 1980).

Nowsze badania Zalewskiego (2004) zostały przeprowadzone w 2002 roku w 16 instytucjach, którymi były bądź zakłady poprawcze bądź schroniska dla nieletnich. Zbadano 293 wychowanków, zaś w badaniach zastosowano Ankiety Klimatu Społecznego autorstwa Zalewskiego, Skalę Klimatu Społecznego Instytucji Korekcyjnej R. Moosa, Inwentarz Osobowości EPQ-R H. J. Eysencka oraz Opis Zestawienia Świadomych Doznań R. J. Pękałi. Okazało się, że wychowankowie z MOS-ów i zakładów otwartych oraz dziewczęta otrzymują istotnie wyższy poziom wsparcia emocjonalnego, większy zakres swobody w wyrażaniu uczuć (negatywnych i pozytywnych), wyższy poziom samodzielności w codziennym postępowaniu, ponadto osoby z wyżej wymienionych instytucji uzyskały istotnie statystycznie wyższy poziom „orientacji praktycznej” i poziom „wglądu w siebie” w pokonywaniu trudności związanych z motywacją i emocjami. Podopieczni z MOS-ów, zakładów otwartych oraz dziewczęta uzyskały również istotnie statystycznie wyższy poziom znajomości i zrozumienia formalnych wymagań stawianych przez instytucję, niż wychowankowie z bardziej restrykcyjnych placówek. Ponadto w niektórych instytucjach o gorszym klimacie społeczno-wychowawczym poziom psychotyzmu podopiecznych był istotnie statystycznie wyższy aniżeli poziom psychotyzmu podopiecznych z placówek o lepszym klimacie społeczno-wychowawczym (Zalewski 2004).

W badaniach przeprowadzonych w latach 2006/2007 przez Sobczaka (2007), wzięło udział 120 osób, 90 wychowanków i 30 wychowawców oraz nauczycieli. Badaniami objęto cztery ośrodki resocjalizacyjne (zakłady poprawcze, schronisko dla nieletnich oraz MOW). Autor zastosował w badaniach Skalę R. Moosa (Social Climate Environment Scale). Podstawowym wnioskiem z badań jest to, że atmosfera wychowawcza sprzyja efektywności procesu resocjalizacji. Różnica między wypowiedziami wychowanków i wychowawców uwidoczniła się jedynie w zakresie podskali „Orientacja na problemy osobiste”. Wychowawcy istotnie bardziej cenili tę podskalę w porównaniu z wychowankami. Jak konkluduje autor: „Proces resocjalizacji w badanych placówkach odbywa się w klimacie terapeutyczno-opiekuńczym, jest on najbardziej pożądanym w modelu resocjalizacji” (Sobczak 2007: 150).

Klimat społeczny w odniesieniu do kurateli sądowej wymaga uwzględnienia pewnych uwarunkowań. W młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, ich podopieczni mogą bezpośrednio wpływać na klimat danej instytucji, co wynika z systemu organizacyjnego pracy, w przypadku podopiecznych kuratorów sądowych ich wpływ na zespół może mieć jedynie charakter pośredni. W zakładach poprawczych czy młodzieżowych ośrodkach wychowawczych możemy mówić o istnieniu społeczności funkcjonującej w obrębie danej instytucji. Element społeczności w obszarze kurateli sądowej występuje jedynie w obrębie samego zespołu kuratorów, a relacje interpersonalne ograniczają się właściwie do tych o charakterze wertykalnym typu kurator — podopieczny, relacje o charakterze horyzontalnym, które dotyczyłyby osób nadzorowanych czy dozorowanych typu: podopieczny — podopieczny nie są one gwarantowane instytucjonalnie. O klimacie zatem zespołu kuratorskiego w głównej mierze decydują kuratorzy danego zespołu, na czele z jego kierownikiem.

Klimat społeczny zespołu kuratorskiej służby sądowej rozumiem jako całość stosunków interpersonalnych jak również relacji osobowych między wszystkimi członkami zespołu kuratorskiego. Na sprzyjający klimat społeczny będą składać się takie wymiary jak więzi pomiędzy członkami zespołu, otwartość na krytykę i poglądy innych, możliwość swobodnego wypowiedzenia się na forum zespołu, wzajemne poszanowanie i zrozumienie, sprzyjająca atmosfera, oraz wsparcie. O niesprzyjającym klimacie społecznym będą świadczyć natomiast przeciwieństwa powyższego, w takim zespole więc nie występują silne więzi między jego członkami, nie ma otwartości na krytykę i poglądy innych, możliwość swobodnego wypowiedzenia się na forum zespołu jest ograniczona, nie ma wzajemnego poszanowania, panuje zła atmosfera, a członkowie zespołu nie odczuwają wsparcia.

Jakość klimatu społecznego i atmosfery pracy okazuje się bardzo ważnym czynnikiem powiązanim zarówno ze stresem jak i wypaleniem zawodowym, co zostało potwierdzone wynikami badań — głównie amerykańskich.

Zasadniczo poziom stresu wśród kuratorów sądowych jest wyższy aniżeli w przypadku populacji generalnej (Tabor 1987), co oczywiście ma związek między innymi z charakterem i specyfiką pracy kuratorów, których klientami są osoby łamiące prawo. Doświadczenie przez kuratorów wysokiego poziomu stresu powiązane jest z problemami zdrowotnymi (Brown 1987), brakiem satysfakcji z wykonywania zawodu i wyka-

zywaną skłonnością do porzucenia zawodu (Simmons, Cochran, Blount 1997). Oczywiście jest to, że płynność kadr generuje koszty (szkolenia, rekrutacja), ale także może powodować przypadki osłabienia nadzoru nad osobami łamiącymi prawo, a przez to przyczynić się pośrednio do powrotu na drogę przestępczą osób objętych dozorem lub nadzorem (Simmons i in. 1997).

Związek między doświadczeniem zawodowym kuratorów i stresem oraz wypaleniem zawodowym został potwierdzony wynikami badań, choć nie są one do końca jednoznaczne. Zarówno kuratorzy na początku swojej kariery oraz ci, którzy zbliżają się do przejścia na emeryturę, wykazują niższy poziom stresu niżeli kuratorzy, którzy znajdują się w połowie swojej kariery zawodowej (Patterson 1992; Tabor 1987; Whitehead 1981). Z drugiej strony rezultaty badań Thomasa (1988) potwierdziły, że wypalenie zawodowe może być powiązane ze stażem. Autor tłumaczył ten fenomen tym, że kuratorzy, którzy postrzegali awans zawodowy w swoim środowisku na podstawie nie merytorycznych kryteriów, takich, jak: faworyzowanie, polityka lub (jedyne) staż pracy, a nie na podstawie kwalifikacji, kompetencji, doświadczenia i umiejętności, częściej wykazywali oznaki wypalenia (Thomas 1988). Niewystarczające wynagrodzenie, brak docenienia (Simmons i in. 1997; Whisler 1994; Whitehead 1986) są przyczynami stresu oraz wypalenia zawodowego.

Wnioski z badań (Simmons i in. 1997) pokazały, że około 90% badanych kuratorów wyraziło antypatię w stosunku do swoich menedżerów, a blisko 80% wręcz zadeklarowało, że ich przełożeni są osobami niekompetentnymi. Natomiast 50% z nich rozważało odejście z zawodu.

Zarządzanie uczestniczące, czyli udział w podejmowaniu decyzji przez kuratorów sądowych jest środkiem redukującym stres i wypalenie zawodowe (Brown 1987; Holgate, Clegg 1991; Slate, Wells, Johnson 2003).

Zdaniem Whitehead'a (1986) poziom w hierarchii zawodowej oraz poziom satysfakcji zawodowej są ściśle powiązane ze sobą. Kierownicy/menedżerowie mają większy wpływ na podejmowanie decyzji, niżeli zarządzani przez nich kuratorzy, ponadto mają więcej wyzwań oraz bardziej interesującą pracę, a także mniej kontaktu z klientami, przez co są mniej narażeni na stres.

Reasumując wyniki badań należy stwierdzić, że elementy składające się na klimat społeczny — takie jak relacje z przełożonymi, docenianie przez kierownictwo, adekwatna ocena pracy w trakcie awansu zawodowe-

go, udział w decyzjach dotyczących pracy, są czynnikami, które są powiązane ze stresem i wypaleniem zawodowym.

Od dawna teoretycy i praktycy resocjalizacji poszukują odpowiedzi na pytanie: jak zwiększyć efektywność pracy tych instytucji, w których realizowane są zadania o charakterze resocjalizacyjnym. Wydaje się, że klimat społeczny zespołów kuratorskich powołanych w 2003 roku na mocy Ustawy o kuratorach, może być czynnikiem, który nie pozostaje bez znaczenia dla efektywności pracy, co nie zostało jak dotąd zweryfikowane na gruncie kurateli sądowej w Polsce.

Metodologia badania własnego

Celem pracy jest przedstawienie i analiza wyników badań na temat relacji między klimatem społecznym zespołów kuratorskiej służby sądowej, a wypaleniem zawodowym sądowych kuratorów zawodowych. W związku z powyższym, problemem ogólnym (P_o) jest pytanie: jaka jest zależność między wypaleniem zawodowym, a klimatem społecznym zespołów kuratorskich? Założona hipoteza ogólna (H_o) została określona w sposób następujący: istnieje związek między wypaleniem zawodowym, a klimatem społecznym zespołów kuratorskiej służby sądowej, im bardziej korzystny klimat w zespołach, tym niższy poziom wypalenia zawodowego. Warto zaznaczyć, że treść hipotezy nie została oparta o wyniki badań już przeprowadzonych na tym gruncie, bowiem takich badań nie ma, co było dodatkowym powodem podjęcia się realizacji tychże badań przez autora niniejszego opracowania.

Narzędzia badawcze

W badaniach zostały zastosowane dwa narzędzia badawcze: Skala Wypalenia Sił (SWS), a także Krótka Skala Oceny Klimatu Społecznego ZKSS (SACS).

Skala Wypalenia Sił (SWS)

Autorkami Skali Wypalenia Sił są Steuden oraz Okła (1998). Skala składa się z 66 pytań mierzących pięć zmiennych składowych wypalenia zawodowego: obniżenie kontroli emocjonalnej, utrata podmiotowe-

go zaangażowania, obniżenie efektywności działania, zawężenie kontaktów interpersonalnych oraz zmęczenie fizyczne. Rzetelność Skali została określona przy zastosowaniu zgodności wewnętrznej, Współczynnik Alfa Cronbacha wyniósł 0,95; procent wyjaśnianej wariancji dla pięciu wyodrębnionych czynników wyniósł: dla czynnika obniżenie kontroli emocjonalnej — 12,48; dla czynnika utrata podmiotowego zaangażowania — 8,66; dla czynnika obniżenie efektywności działania — 6,28; dla czynnika zawężenie kontaktów interpersonalnych wyniósł 5,39 oraz dla zmiennej zmęczenie fizyczne wyniósł 4,48.

Krótką Skala Oceny Klimatu Społecznego ZKSS (SACS)

Autorem narzędzia jest Skowroński (2013). Krótka Skala Oceny Klimatu Społecznego ZKSS (A Short Assessment of Community Settings in Probation/Guarding Court Services Teams) jest narzędziem, które było konstruowane z myślą zarówno o niniejszym projekcie badawczym, jak i konstrukcji narzędzia, trafnego i rzetelnego, które mogłoby być wykorzystywane przez kuratorów okręgowych w celu diagnozowania klimatu społecznego w podległych im zespołach kuratorskich, co oczywiście wiąże się również z kwestią normalizacji.

Współczynniki mocy dyskryminacyjnej pozycji testowych wyniosły od 0,461 do 0,783 i we wszystkich 15 pozycjach testowych okazały się akceptowalne.

Rzetelność skali została oszacowana poprzez określenie jej stabilności bezwzględnej, zgodności wewnętrznej oraz poprzez zastosowanie metody połówkowej. Współczynnik rzetelności Alfa Cronbacha dla całej skali wyniósł 0,91. Współczynniki dla poszczególnych podskal wyróżnionych przy zastosowaniu analizy czynnikowej wyniosły: dla podskali atmosfera — 0,87, dla podskali wsparcie w zespole — 0,83, zaś dla trzeciej podskali — styl kierowania zespołem 0,77. Współczynniki stabilności bezwzględnej wyniosły od 0,71 do 0,97, wszystkie istotne na poziomie $p < 0,001$. Rzetelność skali zbadana przy zastosowaniu metody połówkowej wyniosła 0,93 (współczynnik Spearmana-Browna). Korelacja między-połówkowa jako współczynnik korelacji Pearsona między wyodrębnionymi połowami testu wyniosła 0,879.

Ponadto została określona trafność treściowa, trafność teoretyczna i kryterialna. Trafność treściową obliczono przy zastosowaniu współczyn-

nika CVR zaproponowanego przez Lawshe (1975). Z wyjątkiem jednej pozycji testowej, współczynnik CVR okazał się akceptowalny. Trafność teoretyczna została określona przez zastosowanie eksploracyjnej analizy czynnikowej, która ujawniła istnienie 3 czynników. Skumulowany procent wariacji wyjaśnionej przez 3 czynniki wyniósł 68,54 czyli blisko 70%. Pierwszy czynnik został nazwany jako atmosfera (6 i-temów), drugi czynnik — wsparcie w zespole (6 i-temów), zaś trzeci z czynników: styl kierowania zespołem (3 i-temy). Oszacowano także trafność kryterialną. Pod względem wyniku ogólnego Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego, grupy wyróżnione na podstawie wyników wysokich i niskich w zakresie czterech z pięciu poszczególnych zmiennych mierzących wypalenie zawodowe różniły się istotnie statystycznie. Osoby wypalone zawodowo istotnie niżej oceniały jakość klimatu społecznego swojego zespołu w porównaniu z osobami u których nie występuje syndrom wypalenia zawodowego. Na podstawie wyników uzyskanych przy zastosowaniu Skali Oceny Klimatu Społecznego można przewidzieć wynik w zakresie wypalenia zawodowego. Jako kolejne kryterium przyjęto kategorię stresu. Celem było sprawdzenie czy klimat społeczny różnicuje osoby o wysokim i niskim poziomie doznawanego stresu mającego swe źródło w pracy. Podobnie jak w przypadku poprzedniego kryterium, porównywane grupy zostały wyróżnione na podstawie podziału całej badanej próby na kwartyle, porównano pierwszy kwartył z czwartym kwartylem (po 25% obserwacji skrajnych z całej grupy liczącej 110 osób). Osoby doznające bardziej nasilonego stresu zawodowego w pracy, oceniają istotnie częściej klimat swojego zespołu jako istotnie mniej sprzyjający $p < 0,01$. Okazało się, że Krótka Skala Oceny Klimatu Społecznego pozwala przewidzieć także wynik dotyczącego doznawanego stresu w pracy. Powyższe wyniki potwierdziły trafność kryterialną Krótkiej Skali Oceny Klimatu Społecznego w jej aspekcie diagnostycznym.

Próba

W badaniach wzięło udział 170 kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych ($N = 100$) i rodzinnych i nieletnich ($N = 70$). Kuratorzy wykonują swoje obowiązki w Sądach Rejonowych znajdujących się w obrębie Sądu Okręgowego Warszawa Praga — 47 (27,6%); Sądu Okręgowego w Warszawie — 30 osób (17,6%); Sądu Okręgowego we Włocławku — 28 osób (16,5%); Sądu Okręgowego

w Bydgoszczy — 37 osób (21,8%) oraz Sądu Okręgowego w Sieradzu — 28 osób (16,5%). Badania zostały przeprowadzone jesienią 2012 roku.

Wiek badanych

Średni wiek osób badanych z uwzględnieniem całej grupy wyniósł 41 lat i 2 miesiące, wiek kuratorów wykonujących orzeczenia w sprawach dorosłych wyniósł blisko 41 lat ($M = 40,7$, $SD = 6,40$), a wiek kuratorów wykonujących orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich wyniósł około 42 lat ($M = 42,3$, $SD = 8,14$).

Płeć

Badaną grupę stanowi 130 kobiet, co stanowi 76,5% i 40 mężczyzn, co stanowi 23,5% całości. Wśród kuratorów dla dorosłych jest 74 kobiet (74%) i 26 mężczyzn (26%), natomiast wśród kuratorów rodzinnych i nieletnich jest 56 kobiet (80%) i 14 mężczyzn (20%).

Staż pracy

Średni staż pracy kuratorów sądowych, z uwzględnieniem całej grupy kuratorów, wyniósł 14 lat i 1 miesiąc. Po podziale dokonany ze względu na rodzaj wykonywanej profesji: średni staż pracy kuratorów wykonujących orzeczenia w sprawach karnych wyniósł 13 lat i 5 miesięcy, zaś średni staż pracy kuratorów wykonujących orzeczenia w sprawach nieletnich wyniósł 14 lat i 9 miesięcy.

Stan cywilny

Większość kuratorów zawodowych — 127 (74,7%) to osoby, które znajdują się w związku małżeńskim; 12 (7,1%) z nich to osoby rozwiedzione, 5 (2,9%) to wdowy lub wdowcy, 20 (11,7%) to osoby wolne, zaś 6 (3,2%) osób znajduje się w związku nieformalnym (konkubinat).

Wykształcenie

Przeważająca większość kuratorów to osoby z wykształceniem wyższym magisterskim, których jest aż 96,5%; 1 osoba ma wykształcenie

średnie (0,6%); kolejne 1,2% całości ma wykształcenie licencjackie, natomiast 3 osoby (1,8%) są doktorami nauk.

Klimat społeczny zespołów kuratorskiej służby sądowej w świetle wyników badań własnych

Analizę wyników badań rozpoczęto od określenia istotności różnic w zakresie klimatu społecznego uwzględniając różne kryteria. Jako pierwsze uwzględniono kryterium miejsca wykonywanej pracy. Zastosowanie testu Kruskala-Wallisa pozwoliło stwierdzić różnice statystycznie istotne między grupami kuratorów z Warszawy Pragi, Warszawy, Sieradza, Włocławka oraz Bydgoszczy, szczegółowe dane zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Różnice w zakresie oceny atmosfery w zespołach wystąpiły między kuratorami Sądu Okręgowego Warszawa Praga, a kuratorami: Sądu Okręgowego we Włocławku ($\chi^2 = 18,086$, $df = 1$, $p < 0,001$); kuratorami Sądu Okręgowego w Bydgoszczy ($\chi^2 = 13,830$, $df = 1$, $p < 0,001$); Sądu Okręgowego w Sieradzu ($\chi^2 = 5,815$, $df = 1$, $p < 0,05$) — atmosferę w swoich zespołach istotnie statystycznie gorzej aniżeli kuratorzy z Włocławka, Bydgoszczy i Sieradza oceniają kuratorzy z SO Warszawa-Praga. Ponadto różnice w zakresie oceny atmosfery wystąpiły między kuratorami Sądu Okręgowego w Warszawie, a kuratorami Sądu Okręgowego we Włocławku ($\chi^2 = 4,267$, $df = 1$, $p < 0,05$) — w tym przypadku kuratorzy Sądu Okręgowego w Warszawie gorzej oceniają atmosferę w zespołach, aniżeli kuratorzy z Włocławka.

Różnice w zakresie oceny wsparcia w zespołach wystąpiły między kuratorami Sądu Okręgowego Warszawa Praga, a kuratorami: Sądu Okręgowego w Warszawie ($\chi^2 = 4,311$, $df = 1$, $p < 0,05$); kuratorami Sądu Okręgowego we Włocławku ($\chi^2 = 8,780$, $df = 1$, $p < 0,01$) oraz kuratorami Sądu Okręgowego w Bydgoszczy ($\chi^2 = 7,554$, $df = 1$, $p < 0,01$). Kuratorzy z Sądu Okręgowego Warszawa Praga istotnie statystycznie gorzej oceniają wsparcie w swoich zespołach.

Z kolei różnice w zakresie stylu kierowania zespołem wystąpiły między kuratorami Sądu Okręgowego Warszawa Praga, a kuratorami Sądu Okręgowego we Włocławku ($\chi^2 = 4,016$, $df = 1$, $p < 0,05$); kuratorami Sądu Okręgowego w Bydgoszczy ($\chi^2 = 14,564$, $df = 1$, $p < 0,001$) i kuratorami Sądu Okręgowego w Sieradzu ($\chi^2 = 9,036$, $df = 1$, $p < 0,01$). Podobnie

Tabela 1. Wyniki testu Kruskala-Wallisa dla zmiennych mierzących klimat społeczny zespołów (N = 170)

zmienne mierzące klimat społeczny	grupa	N	średnia ranga	χ^2	df	p
atmosfera	kuratorzy zawodowi SO Warszawa Praga	47	60,05	22,487	4	,000
	kuratorzy zawodowi SO w Warszawie	30	82,52			
	kuratorzy zawodowi SO we Włocławku	28	110,21			
	kuratorzy zawodowi SO w Bydgoszczy	37	97,85			
	kuratorzy zawodowi SO w Sieradzu	28	90,38			
wsparcie	kuratorzy zawodowi SO Warszawa Praga	47	66,06	11,895	4	,018
	kuratorzy zawodowi SO w Warszawie	30	91,00			
	kuratorzy zawodowi SO we Włocławku	28	99,77			
	kuratorzy zawodowi SO w Bydgoszczy	37	96,07			
	kuratorzy zawodowi SO w Sieradzu	28	84,00			
styl kierowania	kuratorzy zawodowi SO Warszawa Praga	47	63,61	18,150	4	,001
	kuratorzy zawodowi SO w Warszawie	30	81,20			
	kuratorzy zawodowi SO we Włocławku	28	87,20			
	kuratorzy zawodowi SO w Bydgoszczy	37	104,07			
	kuratorzy zawodowi SO w Sieradzu	28	100,63			
wynik ogólny	kuratorzy zawodowi SO Warszawa Praga	47	60,32	19,071	4	,001
	kuratorzy zawodowi SO w Warszawie	30	86,48			
	kuratorzy zawodowi SO we Włocławku	28	101,34			
	kuratorzy zawodowi SO w Bydgoszczy	37	100,61			
	kuratorzy zawodowi SO w Sieradzu	28	90,91			

(źródło: badania własne)

jak w przypadku zmiennej atmosfera i zmiennej wsparcie, również i w tym przypadku to kuratorzy z Sądu Okręgowego Warszawa Praga gorzej oceniają styl kierowania zespołem przez ich kierowników.

Wreszcie różnice w zakresie wyniku ogólnego klimatu społecznego różnice dały się zaobserwować między kuratorami Sądu Okręgowego Warszawa-Praga, a kuratorami: Sądu Okręgowego w Warszawie ($\chi^2 = 4,329$, $df = 1$, $p < 0,05$); kuratorami Sądu Okręgowego we Włocławku ($\chi^2 = 14,063$, $df = 1$, $p < 0,001$) oraz kuratorami Sądu Okręgowego w Bydgoszczy ($\chi^2 = 13,616$, $df = 1$, $p < 0,001$) i kuratorami Sądu Okręgowego w Sieradzu ($\chi^2 = 6,560$, $df = 1$, $p < 0,05$). Kuratorzy Sądu Okręgowego Warszawa Praga istotnie statystycznie niżej oceniają kli-

mat społeczny swoich zespołów, aniżeli kuratorzy z wszystkich innych sądów.

Kolejnym zabiegiem w analizie danych było odniesienie wyników surowych do tymczasowych norm wyrażonych przy zastosowaniu skali stenowej. Następnie zaś, została obliczona miara tendencji centralnej tj. mediana dla każdej zmiennej. Szczegółowe dane zostały przedstawione w poniższej tabeli, wynik 1–4 traktowany jest jako niższy niż przeciętny — świadczy o niesprzyjającym klimacie społecznym, wynik 5–6 interpretowany jest jako przeciętny, zaś wynik 7–10 traktowany jest jako wynik powyżej normy — w tym przypadku świadczący o bardzo sprzyjającym klimacie społecznym.

Tabela 2. Mediany obliczone na podstawie stenów dla poszczególnych podskal oraz dla wyniku ogólnego SACS (Short Assessment of Community Settings in Probation/Guarding Court Services Teams)

Grupa	atmosfera w zespole	wsparcie w zespole	styl kierowania zespołu	wynik ogólny
	Me	Me	Me	Me
kuratorzy zawodowi SO Warszawa Praga (N = 47)	5	5	5	4
kuratorzy zawodowi SO w Warszawie (N = 30)	6	6	6	6
kuratorzy zawodowi SO we Włocławku (N = 28)	7	6	6,5	6
kuratorzy zawodowi SO w Bydgoszczy (N = 37)	6	6	7	6
kuratorzy zawodowi SO w Sieradzu (N = 28)	6	6	7	6

(źródło: badania własne)

Miary tendencji centralnej (mediany) wskazują, iż najlepszy klimat społeczny zespołów kuratorskich panuje w zespołach kuratorów Sądu Okręgowego we Włocławku. W zespołach tego sądu zarówno atmosfera jak i styl kierowania zespołami przez kierowników odznaczają się poziomem wyższym niż przeciętny (odpowiednio sten 7 i 6,5). Najmniej sprzyjający klimat panuje w zespołach Sądu Okręgowego Warszawa Praga (sten 4), choć należy powiedzieć, że w przypadku poszczególnych podskal wyniki plasują się na poziomie przeciętny (5 sten).

Pod względem drugiego kryterium tj. kryterium rodzaju wykonywanej profesji (kuratorzy dla dorosłych/kuratorzy dla nieletnich) różnice w ocenie klimatu społecznego okazały się statystycznie nieistotne. Rodzaj więc zespołu (wykonujący orzeczenia w sprawach karnych bądź nieletnich) nie różnicuje kuratorów pod względem klimatu społecznego, klimat społeczny w zespołach kuratorów dla dorosłych i nieletnich jest podobnie oceniany.

Głównym celem badań było określenie zależności między klimatem społecznym a wypaleniem zawodowym sądowych kuratorów zawodowych. W tabeli nr 3 zostały przedstawione wartości współczynników korelacji *r*-Pearsona obrazujące zależności między klimatem społecznym, a wypaleniem zawodowym.

Wypalenie zawodowe mierzone było Skalą Wypalenia Sił (SWS), na którą składają się następujące podskale: obniżenie kontroli emocjonalnej, utrata podmiotowego zaangażowania, obniżenie efektywności działania, zawężenie kontaktów interpersonalnych oraz zmęczenie fizyczne. W celu zmierzenia klimatu społecznego została zastosowana Krótka Skala Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego (SACS), na którą składają się następujące zmienne: atmosfera, styl kierowania oraz wsparcie. W przypadku obu narzędzi dodatkowo obliczony został wynik ogólny, co daje więcej możliwości interpretacyjnych.

Analiza wartości współczynników korelacji pozwoliła dostrzec zależności między wypaleniem zawodowym a klimatem społecznym na poziomie wyniku ogólnego: $r = -0,265$ ($p < 0,01$), im wyższy poziom wypalenia zawodowego, tym gorszy klimat społeczny zespołu. Tendencja ta została potwierdzona również współzależnością między: obniżeniem kontroli emocjonalnej a atmosferą w zespole ($r = -0,283$, $p < 0,01$); obniżeniem kontroli emocjonalnej a wsparciem ($r = -0,288$, $p < 0,01$) oraz obniżeniem kontroli emocjonalnej a wynikiem ogólnym SACS ($r = -0,271$, $p < 0,01$). Istotne korelacje wystąpiły także między zmienną: utrata podmiotowego zaangażowania, a następującymi zmiennymi: atmosfera ($r = -0,178$, $p < 0,05$), wsparcie ($r = -0,195$, $p < 0,05$) oraz wynikiem ogólnym SACS ($r = -0,173$, $p < 0,05$). W przypadku kolejnej zmiennej mierzącej wypalenie zawodowe tj. obniżenie efektywności działania, koreluje ona ujemnie z atmosferą ($r = -0,214$, $p < 0,01$), wsparciem ($r = -0,266$, $p < 0,05$) i wynikiem ogólnym SACS ($r = -0,231$, $p < 0,05$).

W przypadku zmiennej: zawężenie kontaktów interpersonalnych nie zaobserwowano istotnych korelacji ze zmiennymi mierzącymi klimat spo-

Tabela 3. Współzależności między zmiennymi mierzącymi klimat społeczny (SACS) oraz zmiennymi mierzącymi wypalenie zawodowe (SWS), N = 170

		atmos-fera	wspar-cie	styl kie-rowania	wynik ogólny
obniżenie kontroli emocjonalnej	Korelacja Pearsona	-,283**	-,288**	-,106	-,271**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,168	,000
utrata podmiotowego zaangażowania	Korelacja Pearsona	-,178*	-,195*	-,053	-,173*
	Istotność (dwustronna)	,020	,011	,490	,024
obniżenie efektywności działania	Korelacja Pearsona	-,214**	-,266**	-,107	-,231**
	Istotność (dwustronna)	,005	,000	,166	,002
zawężenie kontaktów interpersonalnych	Korelacja Pearsona	-,141	-,134	-,040	-,128
	Istotność (dwustronna)	,068	,080	,603	,097
zmęczenie fizyczne	Korelacja Pearsona	-,381**	-,356**	-,214**	-,368**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,005	,000
SWS Wynik ogólny	Korelacja Pearsona	-,271**	-,283**	-,113	-,265**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,143	,000

*korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie)

**korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie)

(źródło: badania własne)

łeczny, zaś w przypadku zmiennej: zmęczenie fizyczne korelacje statystycznie istotne wystąpiły ze zmiennymi: atmosfera ($r = -0,381$, $p < 0,01$), wsparcie ($r = -0,356$, $p < 0,01$), styl kierowania ($r = -0,214$, $p < 0,01$) oraz wynik ogólny SACS ($r = -0,386$, $p < 0,01$). Wreszcie w zakresie wyniku ogólnego SWS istotne korelacje ujawniły się ze zmiennymi: atmosfera ($r = -0,271$, $p < 0,01$), wsparcie ($r = -0,283$, $p < 0,01$) oraz wynik ogólny SACS ($r = -0,265$, $p < 0,01$).

Dyskusja wyników

Wyniki badań potwierdziły zależności między klimatem społecznym, a wypaleniem zawodowym. Wniosek jest następujący: atmosfera zespołu kuratorskiego jest niezmiernie ważna dla kondycji kuratorów sądowych. Warto zwrócić szczególną uwagę na zależność między obniżeniem efektywności działania, a atmosferą zespołu, wsparciem i wynikiem ogólnym SACS. Okazuje się więc, że klimat społeczny pozostaje czynnikiem, który warunkuje efektywność działania. Oczywiście jest to subiektywne poczucie własnej efektywności działania kuratorów, jednak trudno ocze-

kiwać, że nawet to subiektywne poczucie własnej efektywności nie jest związane z rzeczywistą efektywnością działania.

Wyniki niniejszych badań są ważne przede wszystkim dla osób zarządzających zespołami kuratorskimi tj. kierowników oraz kuratorów okręgowych i ich zastępców. Istnieje potrzeba diagnozowania klimatu społecznego zespołów kuratorskich. Sprawdzonym narzędziem diagnozy jest Krótka Skala Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego (SACS), dla którego zostały oszacowane tymczasowe normy. Efektem diagnozy powinny być decyzje, które będą uwzględniały potrzeby kuratorów pracujących w konkretnych zespołach, takie jak: powołanie superwizora, zaproponowanie pomocy psychologicznej, a ostatecznie — niekiedy decyzje kadrowe, np. w postaci zmiany kierownika zespołu. Oczywiście każdy kurator okręgowy podejmuje decyzje w ramach swoich kompetencji określonych w prawie, w tym przypadku kompetencji wynikających z Ustawy o kuratorach z dn. 27.07.2001 roku (Dz.U. z 2001 nr 98 poz. 1071). Obecnie obowiązujące uregulowania prawne nie gwarantują systemowo superwizji czy pomocy psychologicznej i nie przewidują możliwości ich sfinansowania na wypadek pojawienia się takiej konieczności. Ostatnio projekt nowelizacji Ustawy o kuratorach sądowych przedstawionych przez Departament Wykonywania Orzeczeń i Probacji Ministerstwa Sprawiedliwości również nie zawiera uregulowań dających taką możliwość. Praca nad klimatem społecznym zespołów kuratorskich w postaci superwizji jest ważnym narzędziem zwiększania efektywności pracy. Niewątpliwie byłby to krok w kierunku dalszej profesjonalizacji kurateli sądowej w Polsce.

Bibliografia

- Brown, Paul W. (1987) *Probation officer burnout: An organizational disease/an organizational cure, part II*. „Federal Probation” 51 (3): 17–21.
- Holgate, Alina M., Ian J. Clegg (1991) *The path to probation officer burnout: New dogs, old tricks*. „Journal of Criminal Justice” 19: 325–337.
- Konopczyński, Marek (2009) *Metody twórczej resocjalizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lawshe, Charles H. (1975) *A quantitative approach to content validity*. “Personnel psychology” 28 (4): 563–575.
- Ménard, Robert, Marc LeBlanc (1978) *Le climat social dans les institutions pour les jeunes délinquants*. „Criminologie” 11 (1): 7–23.

- Moos, Rudolph H. (1975) *Evaluating correctional and community settings*. Oxford: Wiley-Interscience.
- Patterson, Bernie L. (1992) *Job experience and perceived job stress among police, correctional, and probation/parole officers*. „Criminal Justice and Behavior” 19 (3): 260–285.
- Pytko, Lesław (1980) *Social Climate in Polish Correctional Institutions. First Polish-Austrian Seminar on Comparative Criminal Law 17–27.09.1980*. Universität Salzburg. Maszynopis powielony.
- Pytko, Lesław (2000) *Pedagogika resocjalizacyjna*. Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Skowroński, Bartłomiej (2013) *Krótką Skala Oceny Klimatu Społecznego Zespołu Kuratorskiego: opis konstrukcji i własności psychometryczne*. „Resocjalizacja Polska” 5: 183–202.
- Slate, Risdon N., Terry L. Wells, W. Wesley Johnson (2003) *Opening the Manager's Door: State Probation Officer Stress and Perceptions Participation in Workplace Decision Making*. „Crime & Delinquency” 49 (4): 519–541.
- Sobczak, Sławomir (2007) *Klimat społeczny instytucji resocjalizujących*. „Pedagogika Społeczna” 3: 133–152.
- Studen, Stanisława, Wiesława Okła (1998) *Tymczasowy podręcznik do Skali Wypalenia Sił — SWS. Wydanie eksperymentalne*. Lublin: Zakład Psychologii Klinicznej KUL.
- Simmons, Calvin, John K. Cochran, William R. Blount (1997) *The effects of job related stress and job satisfaction on probation officers inclinations to quit*. „American Journal of Criminal Justice” 21 (2): 213–229.
- Tabor, Richard W. (1987) *A comparison study of occupational stress among juvenile and adults probation officers*. Niepublikowany manuskrypt. Blacksburg: Polytechnical Institute and State University.
- Thomas, Robert L. (1988) *Stress perception among select federal probation and pretrial services officers and their supervisors*. „Federal Probation” 52 (3): 48–58.
- Vodopivec, Katja (1974) *Maladjusted Youth: An Experiment In Rehabilitation*. Saxon House, Farnborough.
- Whisler, Phillip M. (1994) *A study of stress perception by selected state probation officers*. Niepublikowana praca magisterska. Tampa: University of North Florida.
- Whitehead, John T. (1981) *The management of job stress in probation and parole*. „Journal of Probation and Parole” 13: 29–32.
- Whitehead, John T. (1986) *Job burnout and job satisfaction among probation managers*. „Journal of Criminal Justice” 14: 25–35.
- Zalewski, Grzegorz (2004) *Klimat społeczny instytucji resocjalizacyjnych a poziom psychotyżmu wychowanków*. Warszawa: Akademia Medyczna.