



UNIWERSYTET ŚLĄSKI  
W KATOWICACH

**Wydział Nauk Społecznych  
Instytut Socjologii**

**Aleksandra Zając**

**8846**

**Metoda mindfulness jako forma pomocy i wsparcia  
w profilaktyce wypalenia zawodowego  
wśród zawodowych kuratorów sądowych**

**PRACA DOKTORSKA**

**prof. dr hab. Andrzej Niesporek  
dr hab. Elżbieta Turska, prof. UŚ**

**Katowice, 2025**

*Dziękuję Państwu Promotorom za opiekę merytoryczną, za wnikliwość, życzliwość oraz celne uwagi i wskazówki. Jestem zaszczycona, że mogłam obcować przez ten czas z tak mądrymi osobami.*

*Dziękuję Tutorom, których pomoc i wsparcie na etapie konceptualizacji dysertacji była znacząca i nieoceniona.*

*Dziękuję także wszystkim uczestnikom badania za zaufanie i zaangażowanie w wypełnienie ankiet. Szczególnie dziękuję tym koleżankom i kolegom, którzy zechcieli wziąć udział w drugim etapie badania i przeznaczili swój czas na praktykowanie mindfulness.*

*Dziękuję mojemu mężowi, dzieciom i tacie za cierpliwość, wytrwałość, wyrozumiałość i wsparcie w chwilach zwątpienia.*

*ś.p. Mamo- bez Ciebie nie byłoby tej przygody, dziękuję za czuwanie nade mną....*

Aleksandra Zając

**Metoda mindfulness jako forma pomocy i wsparcia  
w profilaktyce wypalenia zawodowego  
wśród zawodowych kuratorów sądowych**

**Słowa kluczowe:** wypalenie zawodowe, kuratorzy zawodowi, uważność, *mindfulness*, Fryburski Inwentarz Uważności, Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego

**Abstrakt**

Celem rozprawy doktorskiej było rozpoznanie specyfiki wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych oraz ocena możliwości zastosowania metody *mindfulness* w profilaktyce tego zjawiska. Rozwiązanie głównego problemu badawczego wymagało ustalenia poziomu wypalenia zawodowego wśród kuratorów, określenia jakie czynniki socjodemograficzne istotnie korelują z wypaleniem zawodowym, jakie opinie na temat metody *mindfulness* wyrażają osoby praktykujące *mindfulness* i jak zmienił się ich poziom uważności w efekcie tego doświadczenia. Proces badawczy przebiegał dwuetapowo. W pierwszym etapie pozyskano niezbędny materiał badawczy służący do diagnozy poziomu wypalenia zawodowego oraz rozpoznano opinie kuratorów na temat samego zjawiska, drugi etap pozwolił na ocenę zmian w poziomie uważności badanych w wyniku praktykowania *mindfulness*. W projekcie zastosowano metody badań sondażowych: w pierwszym etapie badania uczestniczyło 503 respondentów, w drugim etapie- 19 osób. Technika badawczą było ankietowanie. W charakterze narzędzi badawczych wykorzystano autorskie kwestionariusze ankiet oraz wystandaryzowane narzędzia psychologiczne: Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (OLBI)- polską adaptację T. Chirkowskiej-Smolak oraz Fryburski Inwentarz Uważności (FIU-14)- polską adaptację S. Radonia. W projekcie zastosowano dwuczynnikową koncepcję wypalenia zawodowego według E. Demerouti i in.- twórców narzędzia OLBI. Uzyskane wyniki wykazały wysoki poziom wyczerpania i umiarkowany poziom zdystansowania kuratorów, dowiodły związku wymiarów wypalenia zawodowego ze zmiennymi socjodemograficznymi takimi jak: staż pracy w kurateli, płeć, pion kurateli. Pozyskane dane z drugiego etapu badań pokazały, że w wyniku praktykowania metody *mindfulness* wzrósł: poziom uważności kuratorów, stopień radzenia sobie ze stresem w pracy oraz stopień zdystansowania wobec pracy. Zdecydowana większość uczestników badania oceniła metodę *mindfulness* jako przydatną dla radzenia sobie z symptomami wypalenia zawodowego. Inspiracją do zainteresowania się problematyką wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych stało się własne doświadczenie zawodowe.

**Aleksandra Zając**

**Mindfulness method as a form of help and support  
in the prevention of burnout  
among professional probation officers**

**Keywords:** professional burnout, probation officers, mindfulness, Freiburg  
Mindfulness Inventory, Oldenburg Burnout Inventory

**Abstract**

The aim of the dissertation was to identify the specificity of professional burnout among professional probation officers and to assess the possibility of using the mindfulness method in the prevention of this phenomenon. Solving the main research problem required determining the level of professional burnout among probation officers, defining what sociodemographic factors significantly correlate with professional burnout, what opinions on the mindfulness method are expressed by people practicing mindfulness and how their level of mindfulness changed as a result of this experience. The research was carried out in two stages. In the first stage the level of professional burnout was diagnosed and the opinions of probation officers regarding the phenomenon were recognized. The second stage allowed for the assessment of changes in the level of mindfulness of the respondents as a result of practicing mindfulness. The project used survey research methods: in the first stage of the study 503 respondents participated, in the second stage - 19 people. The research technique was a questionnaire. The research tools were original survey questionnaires and standardized psychological tools: Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) - Polish adaptation by T. Chirkowska-Smolak and Freiburg Mindfulness Inventory (FIU-14) - Polish adaptation by S. Radoń. The project used a two-factor concept of burnout according by E. Demerouti et al. - creators of the OLBI tool. The obtained results showed a high level of exhaustion and a moderate level of disengagement of probation officers, and proved the relationship between the dimensions of professional burnout and sociodemographic variables such as: seniority in probation, gender, and probation department. The data obtained from the second stage of the study showed that through the mindfulness practicing the following increased: the level of mindfulness of probation officers, the degree of coping with stress at work, and the degree of distancing from work. The vast majority of study participants assessed the mindfulness method as useful for dealing with symptoms of burnout. The inspiration for taking an interest in the issue of burnout among professional probation officers was own professional experience of the author.

## Spis treści

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Charakterystyka zjawiska wypalenia zawodowego .....</b>                            | <b>7</b>  |
| 1.1 Problematyka wypalenia zawodowego .....                                              | 7         |
| 1.2 Zjawisko wypalenia zawodowego w ujęciu historycznym .....                            | 8         |
| 1.3 Stres a wypalenie zawodowe .....                                                     | 11        |
| 1.4 Przyczyny wypalenia zawodowego .....                                                 | 16        |
| 1.5 Proces rozwoju wypalenia zawodowego.....                                             | 18        |
| 1.6 Symptomy wypalenia zawodowego.....                                                   | 21        |
| 1.7 Zjawisko wypalenia zawodowego wśród kuratorów sądowych .....                         | 23        |
| 1.8 Wybrane dane empiryczne dotyczące wypalenia zawodowego wśród kuratorów sądowych..... | 25        |
| <b>2. Problematyka kurateli sądowej .....</b>                                            | <b>29</b> |
| 2.1. Ewolucja kurateli sądowej w Polsce .....                                            | 29        |
| 2.1.1. Rozwój instytucji kuratora rodzinnego .....                                       | 29        |
| 2.1.2. Rozwój instytucji kuratora dla dorosłych.....                                     | 31        |
| 2.1.3. Rozwój kurateli sądowej .....                                                     | 32        |
| 2.2. Organizacja Kuratorskiej Służby Sądowej w Polsce .....                              | 33        |
| 2.3. Uprawnienia i obowiązki kuratorów sądowych .....                                    | 37        |
| 2.3.1. Uprawnienia zawodowych kuratorów sądowych.....                                    | 38        |
| 2.3.2. Obowiązki zawodowych kuratorów sądowych.....                                      | 38        |
| 2.4. Zakres zadań zawodowych kuratorów dla dorosłych .....                               | 39        |
| 2.4.1. Standard obciążenia pracą kuratora zawodowego dla dorosłych .....                 | 41        |
| 2.5. Zakres zadań zawodowych kuratorów rodzinnych .....                                  | 41        |
| 2.5.1. Standard obciążenia pracą kuratora zawodowego rodzinnego.....                     | 43        |
| <b>3. Specyfika pracy kuratorów sądowych.....</b>                                        | <b>44</b> |
| 3.1. Modele kurateli sądowej .....                                                       | 44        |
| 3.2. Kompetencje kuratorów sądowych .....                                                | 45        |
| 3.3. Bezpieczeństwo kuratorów sądowych .....                                             | 48        |
| 3.4. Metodyka pracy kuratorów sądowych .....                                             | 51        |
| <b>4. Problematyka <i>mindfulness</i> .....</b>                                          | <b>56</b> |
| 4.1. Definicja uważności .....                                                           | 56        |
| 4.2. Techniki treningu uważności .....                                                   | 60        |
| 4.3. Korzyści <i>mindfulness</i> .....                                                   | 63        |

|                                                                                                         |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.4. Przegląd wybranych badań dotyczących efektywności mindfulness w grupie pracowników socjalnych..... | 68         |
| <b>5. Metodologia badań własnych .....</b>                                                              | <b>74</b>  |
| 5.1. Model badawczy .....                                                                               | 76         |
| 5.2. Organizacja i przebieg badania .....                                                               | 80         |
| 5.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze .....                                                        | 81         |
| 5.3.1. Ocena rzetelności użytych narzędzi w badaniach własnych .....                                    | 83         |
| 5.4. Charakterystyka prób badawczych .....                                                              | 83         |
| 5.4.1. Charakterystyka badanej grupy uczestniczącej w pierwszym etapie badania.....                     | 83         |
| 5.4.2. Charakterystyka badanej grupy uczestniczącej w drugim etapie badania.....                        | 86         |
| <b>6. Specyfika wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych w opinii badanych.....</b>     | <b>88</b>  |
| 6.1. Diagnoza wypalenia zawodowego wśród badanych kuratorów zawodowych.....                             | 106        |
| 6.2. Charakterystyka wymiarów wypalenia zawodowego .....                                                | 107        |
| 6.3. Predyktory wypalenia zawodowego w badanej próbie .....                                             | 108        |
| <b>7. Rola metody <i>mindfulness</i> w profilaktyce wypalenia zawodowego kuratorów zawodowych.....</b>  | <b>112</b> |
| 7.1. Diagnoza wiedzy na temat <i>mindfulness</i> .....                                                  | 112        |
| 7.2. Rola <i>mindfulness</i> w profilaktyce wypalenia zawodowego.....                                   | 114        |
| 7.3. Charakterystyka poziomu uważności.....                                                             | 117        |
| 7.4. Analiza opinii na temat metody <i>mindfulness</i> .....                                            | 119        |
| <b>8. Dyskusja.....</b>                                                                                 | <b>121</b> |
| <b>9. Zakończenie .....</b>                                                                             | <b>141</b> |
| 9.1. Wnioski .....                                                                                      | 141        |
| 9.2. Ograniczenie wyników i wskazania dla dalszych badań.....                                           | 143        |
| <b>Bibliografia .....</b>                                                                               | <b>145</b> |
| <b>Spis tabel.....</b>                                                                                  | <b>159</b> |
| <b>Spis wykresów .....</b>                                                                              | <b>161</b> |
| <b>Spis rysunków.....</b>                                                                               | <b>162</b> |
| <b>Aneks.....</b>                                                                                       | <b>163</b> |

# 1. Charakterystyka zjawiska wypalenia zawodowego

## 1.1 Problematyka wypalenia zawodowego

Współcześnie stres oraz wypalenie zawodowe są częstym zjawiskiem. Przemiany cywilizacyjne, szybkie tempo życia w XXI wieku nierozdzielnie wiążą się ze stresem, który stał się zarówno częścią życia zawodowego, jak i prywatnego jednostki. We współczesnym społeczeństwie tempo życia nieustannie wzrasta. Intensywność życia przynosi zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki. Presja otoczenia, rosnąca konkurencja, wymagania i oczekiwania maksymalnego zaangażowania w środowisku zawodowym oraz własne wysokie ambicje i aspiracje generują na co dzień wiele stresu, który nierozdzielnie łączy się ze zjawiskiem wypalenia zawodowego. Współczesne miejsce pracy jest wymagającym środowiskiem zarówno na płaszczyźnie ekonomicznej jak i psychologicznej.

Problem wypalenia zawodowego jest bardzo złożony, ma charakter globalny i nie zna takich barier jak narodowość, wyznanie czy kultura<sup>1</sup>.

Wypalenie nie jest problem błahym, ale ważnym barometrem znaczącej dysfunkcji życia zawodowego. Zjawisko to wymaga szczególnej uwagi. Emocjonalne i finansowe koszty są zbyt wysokie, by je ignorować czy lekceważyć. Wypalenie zawodowe jest poważną przeszkodą na drodze do dobrego życia zawodowego<sup>2</sup>.

Według Ch. Maslach i M. Leitera wypalenie to utrata energii, entuzjazmu i w konsekwencji utrata pewności siebie, to największe zagrożenie, z jakim osoby aktywne zawodowo muszą się zmierzyć w XXI wieku<sup>3</sup>.

Problem wypalenia zawodowego stanowi przedmiot licznych badań głównie w obszarze psychologii i pedagogiki. Badacze zajmujący się tą tematyką poszukują m.in. skutecznych, innowacyjnych sposobów niwelowania jego patogennych dla życia indywidualnego i społecznego skutków<sup>4</sup>.

Wypalenie jest zjawiskiem, które w znacznym stopniu ogranicza, a często nawet udaremnia dalszy rozwój dotychczas realizowanej kariery zawodowej. Negatywne skutki wypalenia, jego destrukcyjne działanie, a także ponoszone przez społeczeństwo

---

<sup>1</sup> W.B. Schaufeli, M.P. Leiter, Ch. Maslach: *Burnout: 35 years of research and practice*. "Career Development International", 2009, vol.14, nr 3, s. 210.

<sup>2</sup> Ch. Maslach, M.P. Leiter: *Prawda o wypaleniu zawodowym*. PWN, Warszawa 2011, s. 39

<sup>3</sup> Ch. Maslach, M. Leiter: *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*. Oficyna, Warszawa 2010, s.14-15

<sup>4</sup> Ks. J. Łukasiewicz, A. Płatek, ks. A. Raczkowski: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Przyczyny zainteresowania tematyką wypalenia*. „Symposium”, 2018, nr 1(34), s.261

koszty wyjaśniają duże zainteresowanie tą tematyką przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych<sup>5</sup>.

W czerwcu 2019 r. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) wpisała wypalenie zawodowe do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (ICD-11). Otrzymało ono kod QD85. Jako nowa jednostka chorobowa oficjalnie obowiązuje od 1 stycznia 2022 r. W Polsce jednak obowiązuje wcześniejsza wersja klasyfikacji chorób – ICD-10. Nasz kraj zobowiązał się wdrożyć ICD-11 w życie w ciągu najbliższych lat<sup>6</sup>. Z danych Eurostatu wynika, że średni tygodniowy czas pracy Europejczyka wynosi 37,5h, a Polaków 40,5h. Ponad 80% mieszkańców Polski pracuje powyżej 40 godzin tygodniowo<sup>7</sup>. Z opublikowanych danych wynika, że jedna trzecia Polaków odczuwa przeciążenie codzienną pracą. Wypalenie zawodowe dotyka od 23-35% polskich pracowników<sup>8</sup>.

## 1.2 Zjawisko wypalenia zawodowego w ujęciu historycznym

Pojęcie wypalenia zawodowego zrodziło się w latach siedemdziesiątych w Stanach Zjednoczonych, ujawniono je w odniesieniu do osób zatrudnionych w usługach społecznych<sup>9</sup>. Pięćdziesiąt lat temu zwrócono uwagę na problem wypalenia zawodowego w zawodach zorientowanych na ludzi, związanych z pomaganiem innym, opieką zdrowotną i edukacją<sup>10</sup>. Ówczesne przemiany cywilizacyjne i wzrastające wymagania stawiane zawodom służb społecznych (*human services*) powodowały, że koszty psychologiczne jakie ponosili w swojej pracy nauczyciele, lekarze itp. były coraz poważniejsze, co prowadziło do tego, iż doświadczali coraz więcej stresu, z którym trudno było im poradzić, wyczerpywali się, byli chronicznie zmęczeni, coraz mniej zadowoleni z pracy. Próbuąc sobie radzić z tymi obciążeniami, coraz bardziej dystansowali się od osób, które leczyli, uczyli, itp. z czasem tracili zaangażowanie, zmieniali zawód lub rezygnowali z pracy. Te zjawiska i procesy nazwano „wypaleniem

---

<sup>5</sup> S.Tucholska : *Wypalenie zawodowe w ujęciu strukturalnym i dynamicznym*. Instytut Psychologii KUL, s.2, [http://www.kul.pl/files/37/www/Wypalenie\\_materialy.doc](http://www.kul.pl/files/37/www/Wypalenie_materialy.doc)

<sup>6</sup> *Wypalenie zawodowe – czy może być podstawą do wystawienia L4 od 1 stycznia 2022*.25.01.2022. <https://firma.rp.pl/zus/art19320341-wypalenie-zawodowe-czy-moze-byc-podstawa-do-wystawienia-l4-od-1-stycznia-2022-r-zwolnienie-lekarskie-ZUS-syndrom-zawodowy> [dostęp: 02.06.2024]

<sup>7</sup> *Polacy pracusiarni Europy. Jesteśmy w czołówce rankingu*. 20.09.2023. <https://businessinsider.com.pl/praca/pracowity-jak-grek-ale-polacy-rowniez-w-czolowce-liczby-przepracowanych-godzin/y3szfh5> [dostęp: 02.06.2024]

<sup>8</sup> *To już epidemia. Nawet 35 proc. Polaków ma wypalenie zawodowe. Jak je rozpoznać?* 18.01.2024. <https://www.medonet.pl/psyche,to-juz-epidemia--nawet-35-proc--polakow-ma-wypalenie-zawodowe--jak-je-rozpoznać-,artykuł,09929592.html> [dostęp:02.06.2024]

<sup>9</sup> Ch. Maslach , M. Leiter, W.Schaufeli: *Job Burnout*. Annual Review of Psychology, 2001 s. 398

<sup>10</sup> Ch. Maslach, M.P. Leiter: *Prawda o wypaleniu zawodowym*. PWN, Warszawa 2011, s. 37



zawodowym” (*professional burnout*). Do Polski problematyka ta dotarła pod koniec lat osiemdziesiątych. Wypalenie jest pojęciem wieloznacznym, rozumianym jako stan lub jako proces. W kwestii terminologii, w tłumaczeniu polskim dla angielskiego terminu *burnout* pojawiają się dwa określenia: „wypalenie” i „wypalanie się”. „Wypalenie zawodowe” określa zjawisko, koncepcję lub konstrukt teoretyczny. Termin ten wskazuje na źródło, uwarunkowania i czynniki sprawcze, które wiążą się z pracą zawodową. Z kolei pojęcie „wypalanie się” stosowane jest wówczas, gdy kontekst znaczeniowy wyraźnie wskazuje na proces psychiczny, na dynamicznie zmieniające się mechanizmy obrony przed emocjonalnym obciążeniem<sup>11</sup>.

Współcześnie coraz więcej zawodów wymaga licznych kontaktów „twarzą w twarz”. Dokonał się ogromny zwrot od przemysłu do usług, gdzie w wielu zawodach pracownicy muszą sobie skutecznie radzić w relacjach z klientami i gwarantować wysoki poziom usług. Mimo, iż w świecie zawodowym coraz bardziej dominują nowoczesne rozwiązania technologiczne, bliskie kontakty stają się coraz ważniejsze i cenniejsze. Wzrosła też istotnie liczba stanowisk menadżerskich, które służą do nadzorowania i skutecznego motywowania innych celem zwiększenia wydajności. Ponadto ważna jest dziś praca o charakterze zespołowym, grupowym, aby współdziałać, a nie pracować nad celami indywidualnie. Współcześnie miejsce pracy jest żywym gruntem dla wypalenia zawodowego<sup>12</sup>.

Wypalenie jest pojęciem, które doczekało się wielu koncepcji teoretycznych odnoszących się do jego przyczyn oraz wyjaśniających specyfikę zachowania. Pojęcie to ma szerokie znaczenie i w zasadzie nie ma powszechnie przyjętego jednego objaśnienia tego zjawiska. Definiowane jest głównie w odniesieniu do utraty sił w pracy zawodowej, zwłaszcza pracy wymagającej kontaktu z drugim człowiekiem<sup>13</sup>.

Wypalenie stanowi także pewną metaforę. Opisuje stan wyczerpania podobny do tłumienia pożaru lub gaszenia świecy. Po raz pierwszy o wypaleniu, jako zjawisku psychologicznym występującym w zawodach pomocowych, nadmienił w swoim artykule H. B. Bradley w 1969 r. Amerykański urzędnik więzienny określił tym terminem specyficzny stres związany z pracą personelu zajmującego się młodymi przestępcami. Pojęcie „*burnout*” zostało wprowadzone do języka naukowego przez amerykańskiego psychiatrę H. Freudenbergera w 1974 r. w artykule zatytułowanym

<sup>11</sup> Red. H. Sęk: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. PWN, Warszawa 2020, s.7-8

<sup>12</sup> Ch. Maslach, M.P. Leiter: Prawda o wypaleniu zawodowym. PWN, Warszawa 2011, s. 38

<sup>13</sup> M. Sekułowicz: *Wypalanie się sił rodziców dzieci z niepełnosprawnościami*. Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2013, s. 90

„Staff Burn- Out”. Badacze H. Freudenberger i G. Richelson definiują wypalenie zawodowe jako stan zmęczenia czy frustracji wynikający z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody<sup>14</sup>.

Kolejną definicję wypalenia zaproponowała Ch. Maslach, przedstawicielka psychologii społecznej. Według tej badaczki wypalenie jest zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób<sup>15</sup>. Kluczowym aspektem syndromu wypalenia jest wzrastające uczucie wyczerpania emocjonalnego. Wyczerpanie emocjonalne oznacza nadmierne obciążenie emocjonalne jednostki, depersonalizacja dotyczy negatywnego, bezdusznego lub obojętnego reagowania na innych ludzi, a obniżone poczucie dokonań osobistych odnosi się do spadku poczucia własnej kompetencji i sukcesów w pracy<sup>16</sup>.

Według A. Pines i E. Aronsona wypalenie jest stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowanym przez długotrwałe zaangażowanie w sytuację, które są obciążające pod względem emocjonalnym<sup>17</sup>. Wszystkie trzy definicje uznają wypalenie za stan zmęczenia i wyczerpania emocjonalnego, który jest końcowym wynikiem stopniowego procesu utraty złudzeń (rozczarowania) zwykle występującym u osób o wysokim poziomie motywacji. Przy czym proces ten u prekursorów (H. Freudenbergera i G. Richelsona) spowodowany jest niepowodzeniem w realizacji oczekiwanego i pożądanego celu, u Ch. Maslach „pracą z ludźmi”, a A. Pines i E. Aronson dostrzegają przyczynę w długotrwałym zaangażowaniu w sytuację obciążającą pod względem emocjonalnym<sup>18</sup>.

Z kolei W. Schaufeli i D. Enzmann zaproponowali następującą definicję: wypalenie jest uporczywym, negatywnym stanem związanym z pracą, występującym u osób ogólnie zdrowych. Charakteryzuje się on głównie wyczerpaniem, któremu towarzyszy dyskomfort psychiczny i fizyczny, poczucie zmniejszonej skuteczności, obniżona motywacja oraz dysfunkcyjne postawy i zachowania w pracy. Ten stan rozwija się stopniowo i wynika z rozbieżności między intencjami a realiami zawodu. Wypalenie

---

<sup>14</sup> W. Schaufeli, D. Enzmann: *The burnout companion to study and practice- a critical analysis*. Taylor&Francis, Londyn, 1998, s.1-2

<sup>15</sup> Ch.Maslach, S.E. Jackson, M. Leiter: *The Maslach Burnout Inventory (3<sup>rd</sup> ed.)*. Palo Alto, CA ,1996, Consulting Psychologists Press, s. 192

<sup>16</sup> Red.H. Sęk: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2009, s.15

<sup>17</sup> A.M. Pines: Wypalenie- w perspektywie egzystencjalnej. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. PWN, Warszawa 2009, s.56

<sup>18</sup> Tamże, s.35

jest często procesem samonapędzającym się z powodu nieadekwatnych strategii radzenia sobie<sup>19</sup>. Według autorów wypalenie zawodowe stanowi rezultat długotrwałego braku balansu pomiędzy nakładami a wynikami<sup>20</sup>.

W badaniach własnych zaplanowanych i przeprowadzonych w ramach niniejszej rozprawy doktorskiej została wykorzystana koncepcja dwuczynnikowa E. Demerouti i in., oparta na modelu wymagania w pracy- zasoby, zakładająca, że w każdym zawodzie występują specyficzne czynniki ryzyka, które w przypadku niewystarczających zasobów mogą prowadzić do wypalenia zawodowego. W tej koncepcji wypalenie zawodowe składa się z dwóch komponentów: wyczerpania i braku zaangażowania w pracę<sup>21</sup>.

Wyczerpanie jest konsekwencją intensywnego wysiłku fizycznego oraz napięcia psychicznego i emocjonalnego, jest odległym w czasie skutkiem chronicznego stresu związanego z określonymi wymaganiami pracy. Wycofywanie zaangażowania dotyczy dystansowania się do swojej pracy w ogóle, do jej przedmiotu, treści<sup>22</sup>. Zdystansowanie rozumiane jest jako postawa wycofująca wobec klientów, współpracowników, treści pracy i całego kontekstu związanego z pracą np. obowiązków zawodowych, wartości pracowniczych i kultury organizacyjnej. Ponadto zdystansowanie obejmuje również relacje między pracownikami a wykonywaną pracą, z uwzględnieniem identyfikowania się z nią oraz zamiarem pozostania w zawodzie<sup>23</sup>.

### 1.3 Stres a wypalenie zawodowe

Praca stanowi dla człowieka naturalną i pożądaną formę aktywności, jednak budzi nie tylko pozytywne emocje. Może zarówno służyć zdrowiu, wspierać rozwój dostarczać satysfakcji, ale także może stanowić czynnik patogeny i być źródłem napięcia emocjonalnego<sup>24</sup>. Praca jest jedną z najważniejszych form aktywności człowieka. Znaczny odsetek społeczeństwa w wieku produkcyjnym poświęca pracy

---

<sup>19</sup> M. Anczewska, P. Świtaj, J. Roszczyńska: *Wypalenie zawodowe*. „Postępy Psychiatrii i Neurologii”, 2005, nr 14 (2), s.69

<sup>20</sup> W. Schaufeli, D. Enzmann: *The burnout companion to study and practice- a critical analysis*. Taylor&Francis, Londyn, 1998, s.1

<sup>21</sup> Ł. Baka, B.A. Basińska: *Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI)*. „Medycyna Pracy”, 2016, 67(1), s.31-32

<sup>22</sup> T. Chirkowska- Smolak: *Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory)*. „Studia Oeconomica Posnaniensia”, 2018, vol.6, nr 3, s. 34

<sup>23</sup> Ł. Baka, B.A. Basińska: *Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI)*. „Medycyna Pracy”, 2016, 67(1), s.32

<sup>24</sup> M.Kraczla: *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas, Zarządzanie”, 2013, nr 2, s.72

jedną trzecią swego czasu i przeznaczają na nią część posiadanych zasobów energii psychicznej i fizycznej. Może to prowadzić do stresu, który związany z psychospołecznymi warunkami pracy, jest obecnie zjawiskiem powszechnym<sup>25</sup>. Według raportu MultiSport Index 2023 stres w pracy odczuwa 90% zatrudnionych, z czego 28% przyznaje, że stres towarzyszy im w pracy „codziennie lub prawie codziennie”, a co piąty (18%) zmaga się z nim nawet kilka razy w tygodniu. Aż połowa stresujących się ankietowanych (49%) deklaruje, że przenosi stres z pracy do domu, a co dziesiąty pracownik przyznaje, że zdarzyło mu się wziąć zwolnienie lekarskie z powodu gorszego samopoczucia lub problemów związanych z psychiką<sup>26</sup>.

Stres zawodowy to stres przeżywany w miejscu pracy, z reguły pojawia się na wszystkich szczeblach organizacji. Każde miejsce pracy może stanowić potencjalne źródło stresu i generować stresory, czyli czynniki wywołujące u jednostki stan napięcia i silne emocje<sup>27</sup>. Jedną z pierwszych klasyfikacji czynników stresowych w miejscu pracy, dokonana przez F. Landy’ego, wyróżnia następujące: niepewność pracy, nadmierne współzawodnictwo, niebezpieczne warunki pracy, wymagania płynące z zadań, wydłużone lub nietypowe godziny pracy. Z kolei C. Cooper i J. Marshall wśród źródeł stresu wyróżniają: czynniki związane z pracą, czynniki związane z rolami odgrywanymi w organizacji, złe stosunki w pracy, czynniki związane z rozwojem zawodowym, czynniki wynikające ze struktury organizacyjnej i atmosfery w organizacji oraz pozaorganizacyjne źródła stresu. Polska badaczka Z. Ratajczak do stresorów zawodowych zalicza: przeciążenie fizyczne pracą, ogólne przeciążenie umysłowe, jakościowe przeciążenie pracą, presję czasu, monotonię, brak wsparcia społecznego, niesprawiedliwe traktowanie przez przełożonych, brak wyraźnych osiągnięć w pracy zawodowej, brak możliwości współdecydowania, brak uznania społecznego w swoim środowisku pracy<sup>28</sup>. Większość koncepcji dotyczących stresu zawodowego odnosi się do interakcji pomiędzy indywidualnymi zasobami człowieka a wymaganiami stawianymi przez środowisko pracy. Istnieje wiele definicji stresu. Według teorii R. Lazarusa stres to „określona relacja między osobą a otoczeniem, która

---

<sup>25</sup> N. Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s.13-14

<sup>26</sup> *Stres w pracy. Złe samopoczucie psychiczne przyczyną co dziesiątego zwolnienia*. 28.06.2023. <https://kadry.infor.pl/bhp/choroby-zawodowe/5775097,stres-w-pracy-zle-samopoczucie-psychiczne-przyczyna-co-dziesiatego-zw.html> [dostęp:02.06.2024]

<sup>27</sup> N. Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s.14

<sup>28</sup> B. Mańkowska: *Wypalenie zawodowe. Źródła. Mechanizmy. Zapobieganie*. Harmonia Universalis, Gdańsk 2016, s.60-62

jest oceniana przez jednostkę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby”. R. Lazarus ujmuje stres jako proces i wyróżnia w nim cztery elementy: czynnik stresujący, ocenę działającego czynnika (zakwalifikowanie go jako negatywnego, neutralnego lub sprzyjającego), reakcję stresową i proces zmagania się ze stresem. Według autora wszystkie te elementy wzajemnie na siebie oddziałują<sup>29</sup>.

Wypalenie zawodowe obok mobbingu jest jednym z najsilniej skorelowanych ze stresem zjawisk w miejscu pracy<sup>30</sup>. Dla Ch. Maslach długotrwały stres może być wyczerpujący emocjonalnie i może stwarzać ryzyko wypalenia zawodowego<sup>31</sup>. Chroniczny stres, połączony z negatywnymi rozwiązaniami organizacyjnymi stanowi główną przyczynę wypalenia zawodowego. Wyniki dotychczasowych badań wskazują, że wypalenie zawodowe jest reakcją na długotrwały stres<sup>32</sup>.

Większość autorów akcentuje, że kluczowym czynnikiem dla rozwoju wypalenia jest doświadczanie niepowodzenia w zmaganiu się ze stresem rodzące przekonanie o niemożności skutecznego radzenia sobie z trudnościami, konfliktami, uciążliwościami, frustracjami w życiu zawodowym<sup>33</sup>.

Wypalenie zawodowe jest uznawane jako jedna z wielu możliwych reakcji organizmu na chroniczny stres związany z pracą w zawodach, których wspólną cechą jest ciągły kontakt z ludźmi i zaangażowanie emocjonalne w ich problemy<sup>34</sup>. W ujęciu Ch. Maslach, M. Leitnera, W. Schaufeliego wypalenie zawodowe jest przedłużającą się reakcją na przewlekłe działające w pracy stresory zarówno emocjonalne, jak i interpersonalne<sup>35</sup>. Według H. Sęk czynnikiem kluczowym dla rozwoju wypalenia jest zgeneralizowane doświadczenie niepowodzenia w zmaganiu się ze stresem i powstanie przekonania o niemożności skutecznego radzenia sobie z trudnościami, uciążliwościami, konfliktami i frustracjami w życiu zawodowym<sup>36</sup>.

---

<sup>29</sup> N. Ogińska-Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s.16

<sup>30</sup> K. Erenkfeit, L.Dudzińska, A.Indyk: *Wpływ środowiska pracy na powstanie wypalenia zawodowego*. „Medycyna środowiskowa”, 2012, 15 (3), s. 121

<sup>31</sup> C. Maslach, S.E. Jackson: *The measurement of experienced burnout*. “Journal of Occupational Behaviour”, 1981, s.1

<sup>32</sup> A.Weber, A.Jaekel- Reinhard: *Burnout syndrome: a disease of modern societies?*. “Occupational Medicine”, 2000, vol.50, nr 7, s. 512

<sup>33</sup> I. Pilch, E. Turska: *Propozycje pomocy w radzeniu sobie z zespołem wypalenia zawodowego*. „Czasopismo Psychologiczne”, 2008, t.14, nr 1, s. 70

<sup>34</sup> E. Bilaska: *Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego*. „Niebieska Linia”, 2004, nr 4, s. 1

<sup>35</sup> Ch. Maslach, M. Leiter, W.Schaufeli: *Job Burnout*. „Annual Review of Psychology”, 2001, s. 399

<sup>36</sup> H.Sęk: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H.Sęk. PWN, Warszawa 2009, s.87

Jak podaje R. Croucher wypalenie może być wynikiem uporczywego stresu, lecz nie jest tym samym, co jego nagromadzenie. Badacz wskazuje na następujące różnice pomiędzy skumulowanym stresem a wypaleniem. Stres to zjawisko związane z nadmiarem- zbyt silna presja na osiągnięcie zbyt wielu celów fizycznych i psychicznych. Natomiast wypalenie wiąże się z niedostatkiem. Bycie wypalonym oznacza uczucie pustki, pozbawienie motywacji i odczucie braku wsparcia. Osoba doświadczająca wypalenia, często nie dostrzega nadziei na pozytywne zmiany swojej sytuacji. Nadto, jednostka zazwyczaj jest świadoma silnego stresu, natomiast nie zawsze człowiek jest w stanie spostrzec, że uległ wypaleniu<sup>37</sup>.

Wypalenie jest więc nie tyle bezpośrednim skutkiem przewlekłego stresu, ile stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradczą. To zgeneralizowane przekonanie o niskiej skuteczności zaradczej jest także szczególnym rodzajem poczucia utraty kontroli nad sprzecznościami pomiędzy oczekiwaniami własnymi podmiotu a wymaganiami otoczenia. Zakładając, że wypalenie powstaje w warunkach przewlekłego stresu, gdzie istotną rolę odgrywają kompetencje przejawiane w kontaktach interpersonalnych wymagających zaangażowania, to można uznać, że wypalenie się jest w istotny sposób związane z poczuciem własnej skuteczności. Silne poczucie własnych kompetencji wspiera dążenie do zmian w otoczeniu, tym samym obniżając ryzyko wypalenia<sup>38</sup>.

Z analizy dynamiki reakcji stresowej wynika, że jeżeli po fazie alarmu i próbach adaptacji nie następuje rozwiązanie problemu- jednostka wchodzi w fazę- wyczerpania. Stan ten z kolei doprowadza do specyficznego zespołu objawów subiektywnych i obserwowanych w zachowaniu jednostki, określanych mianem zespołu wypalenia<sup>39</sup>. Należy jednak zwrócić uwagę, że nie zawsze w wyniku stresu dochodzi do wyczerpania w życiu zawodowym. Różnice pomiędzy odczuwaniem stresu a wypaleniem zawodowym zostały zestawione w poniższej tabeli:

---

<sup>37</sup> M. Sekułowicz: *Wypalenie się sił rodziców dzieci z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2013, s.90

<sup>38</sup> H.Sęk: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H.Sęk. PWN, Warszawa 2020, s.87

<sup>39</sup> W. Okła, S. Steuden: *Psychologiczne aspekty zespołu wypalenia*. „Roczniki Psychologiczne”, 1998, t.1, s. 119

**Tabela 1. Różnice pomiędzy stresem a wypaleniem według R. Crouchera**

| Stres                                              | Wypalenie zawodowe                           |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| charakteryzuje się ponadprzeciętnym zaangażowaniem | charakteryzuje się brakiem zaangażowania     |
| emocje są ponadprzeciętne                          | emocje są przytępione                        |
| powoduje pośpiech i nadaktywność                   | powoduje poczucie bezradności i beznadziei   |
| powoduje utratę energii                            | powoduje utratę motywacji, ideałów i nadziei |
| prowadzi do zaburzeń lękowych                      | prowadzi do zubożenia i depresji             |
| pierwotnie atakuje sferę fizyczną                  | pierwotnie atakuje sferę emocjonalną         |
| może zabić przedwcześnie                           | może prowadzić do poczucia braku sensu życia |

Źródło: M. Sekułowicz: *Wypalenie się sił rodziców dzieci z niepełnosprawnościami*. Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2013, s. 90.

Wypalenie uważa się za specyficzną formę reakcji na stres, jednak są to odrębne zjawiska, gdyż:

- 1) wypalenie jest długotrwałym procesem, powstającym w wyniku działania stresu zawodowego przy równoczesnym załamaniu zdolności adaptacyjnych;
- 2) wymiar emocjonalnego wyczerpania wysoko koreluje ze stresem, jednak depersonalizacja i obniżone poczucie dokonań osobistych wykazują niewielką lub umiarkowaną korelację ze stresem;
- 3) wypalenie jest zależne od pierwotnej motywacji i dużych oczekiwań związanych z pracą, natomiast stresu może doświadczać każdy, niezależnie od poziomu motywacji<sup>40</sup>.

Reasumując każdy może doświadczać stresu, wypalenia doświadczają zwykle te jednostki, które rozpoczynają swoją pracę zawodową mając wzniosłe cele, duże oczekiwania i silną motywację<sup>41</sup>. Stresu i zmęczenia doświadczają wszyscy pracownicy, a wypalenie zawodowe zwykle występuje u osób zatrudnionych, które oczekiwali, że

<sup>40</sup> M. Anczewska, P. Świtaj, J. Roszczyńska: *Wypalenie zawodowe*. „Postępy Psychiatrii i Neurologii”, 2005, nr 14 (2), s.70

<sup>41</sup> Red.H. Sęk: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2009, s.38

praca będzie stanowić ich sens życia<sup>42</sup>. Stres może występować w nieskończonej liczbie różnych sytuacji, a wypalenie występuje najczęściej w pracy z ludźmi i wynika głównie z wymagań emocjonalnych, które powstają w interakcji z nimi. Stres nie musi generować wypalenia. Jednostki mogą świetnie funkcjonować w sytuacjach stresujących, jeśli mają przekonanie, że ich praca ma istotne znaczenie<sup>43</sup>. Natomiast H. Cherniss zauważa, że długotrwały, poważny stres zawodowy może doprowadzić do wypalenia, w szczególności jeśli pracownik nie jest zdolny do zmiany sytuacji<sup>44</sup>.

W większości teorii wypalenia zawodowego łączy się fakt jego występowania z charakterem pracy. Wśród zawodów narażonych na ryzyko wypalenia wymienia się najczęściej zawody tzw. służebne, pomocowe, które polegają na bezpośrednich interakcjach między pracownikiem (dawcą usług) i podopiecznym (biorcą). Najczęściej do grupy tej zalicza się: nauczycieli, lekarzy, pielęgniarki, pracowników socjalnych, psychologów, terapeutów, kuratorów sądowych czy policjantów. Zawody postrzegane jako stresogenne, a nieskorelowane ze zjawiskiem wypalenia zawodowego to m.in.: piloci, kontrolerzy ruchu lotniczego, wojskowi, informatycy<sup>45</sup>. Natomiast proces radzenia sobie ze stresem obejmuje „poznawcze i behawioralne wysiłki podmiotu, aby sprostać specyficznym zewnętrznym i wewnętrznym wymaganiom, które oceniane są przez jednostkę jako przekraczające jej zasoby osobiste”. Zatem radzenie sobie jest uznawane za podstawowy mechanizm adaptacyjny, za celowy wysiłek podejmowany przez jednostkę, a nie automatyczne zachowanie przystosowawcze<sup>46</sup>.

#### 1.4 Przyczyny wypalenia zawodowego

Zdaniem badaczy podejmujących problematykę wypalenia zawodowego, jego źródeł należy szukać na trzech płaszczyznach: osobistej, interpersonalnej i organizacyjnej.

Wśród cech indywidualnych najczęściej wyróżnia się: niską samoocenę, niepewność, defensywność, zależność, bierność, poczucie kontroli zewnętrznej<sup>47</sup>,

---

<sup>42</sup> M.Kraczla: *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas, Zarządzanie”, 2013, nr 2, s. 75-76

<sup>43</sup> Red.H. Sęk: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2009, s.38-39

<sup>44</sup> W.B. Schaufeli, M.C.W. Peeters: *Job stress and burnout among correctional officers: A Literature review*. “International Journal of Strew Management”,2000, vol.7., nr 1, s.22

<sup>45</sup> T. Zbyrad: *Pracownicy socjalni, od służby człowiekowi ku wypaleniu zawodowemu*. Wydawnictwo naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2014, s.47

<sup>46</sup> N. Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s. 88

<sup>47</sup>T. Chirkowska- Smolak: *Organizacyjne czynniki wypalenia zawodowego*.,Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny”, 2009, rok LXXI, zeszyt 4, s.262



perfekcjonizm, nadmierną reaktywność, niską tolerancję na odmienność, unikanie sytuacji trudnych, niskie kompetencje zaradcze<sup>48</sup>.

Czynniki interpersonalne wiążą się z relacjami pracownik- klient (emocjonalne zaangażowanie pracownika w sprawy klienta) oraz dotyczą kontaktów z przełożonymi i współpracownikami: konflikty interpersonalne, zaburzona komunikacja, rywalizacja, brak wzajemnego zaufania, mobbing<sup>49</sup>, pretensje, agresja werbalna<sup>50</sup>. Ch. Maslach i M. Leiter wskazali sześć obszarów, w ramach których można poszukiwać źródła wypalenia zawodowego na tle organizacyjnym. Według autorów wypalenie jest wynikiem braku dopasowania jednostki do warunków i wymagań pracy przejawiających się w niżej wymienionych sferach:

- 1) Przeciążenie pracą- stopień, w jakim ludzie radzą sobie z zadaniami w pracy. Przeciążenie pracą rośnie wraz ze zwiększającym się tempem pracy. Szybkie tempo zagraża jakości, zaburza relacje koleżeńskie, zabija innowację i prowadzi do wypalenia;
- 2) Brak kontroli nad własną pracą. Ludzie chcą być decyzyjni w miejscu pracy, mieć możliwość: dokonywania wyborów, wykorzystywania umiejętności myślenia, rozwiązywania problemów i udziału w procesie osiągania wyników;
- 3) Brak nagrody za wkład w pracę związany z doświadczaniem uznania w miejscu pracy. Najbardziej dotkliwa dla pracowników jest utrata wewnętrznej nagrody, współwystępująca z poczuciem dumy ze zrobienia czegoś ważnego i wartościowego dla innych;
- 4) Brak wspólnoty w miejscu pracy, który pojawia się wówczas, gdy ludzie tracą dobry kontakt ze współpracownikami. Pracownicy rozwijają się będąc częścią wspólnoty czy społeczności i funkcjonują najlepiej, kiedy dzielą czas z innymi, których lubią i szanują, cenią sobie pochwały ze strony innych, poczucie komfortu, szczęścia oraz humor w miejscu pracy. Najbardziej niszczący dla poczucia wspólnoty jest trwający i nierozwiązywany na bieżąco konflikt;
- 5) Brak sprawiedliwości w pracy, który oznacza brak okazywania wzajemnego szacunku między współpracownikami. Brak sprawiedliwości staje się

---

<sup>48</sup> S. Tucholska: *Wypalenie zawodowe w ujęciu strukturalnym i dynamicznym*. Instytut Psychologii KUL, s.10

<sup>49</sup>T. Chirkowska- Smolak: *Organizacyjne czynniki wypalenia zawo s. dowego*. „Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny”, 2009, rok LXXI, zeszyt 4, s.262

<sup>50</sup> S. Tucholska: *Wypalenie zawodowe w ujęciu strukturalnym i dynamicznym*. Instytut Psychologii KUL, s. 10

najbardziej wyraźny podczas ocen i awansów, jest także widoczny w nierównościach związanych z obciążeniem pracą czy na poziomie płac;

- 6) Konflikt wartości, który pojawia się, gdy brak jest spójności między wymaganiami pracy a osobistymi zasadami. Ludzie dają z siebie wszystko, kiedy wierzą w to, co robią i kiedy mogą utrzymać własną dumę, integralność oraz szacunek do samego siebie<sup>51</sup>.

Ch. Maslach i M. Leiter wskazali, że wypalenie nie jest problemem samych osób, ale otoczenia społecznego, w którym pracują. Struktura i funkcjonowanie miejsca pracy kształtują sposób, w jaki ludzie ze sobą współpracują i jak wykonują swoją pracę. Kiedy w miejscu pracy jednostka ludzka jest niedoceniona, wzrasta ryzyko wypalenia. Badacze twierdzą, że wypalenie indywidualnych pracowników świadczy bardziej o stanie ich miejsca pracy niż o nich samych, można więc sądzić, że wypalenie nie jest jedynie problemem jednostki, a zjawiskiem znacznie szerszym<sup>52</sup>. Zgodnie z koncepcją dopasowania, syndrom wypalenia rozwija się wówczas, gdy wymagania pracy i warunki stwarzane przez organizację nie zaspokajają oczekiwań pracowników<sup>53</sup>.

### 1.5 Proces rozwoju wypalenia zawodowego

Wypalenie jest procesem, który rozwija się powoli, narasta stopniowo, często w sposób ukryty dla jednostki i jest trudny do odwrócenia. Pierwsze sygnały mogą być niedostrzegane lub bagatelizowane<sup>54</sup>. F. Kaslow i W. Schulman wymieniają następujące sygnały ostrzegawcze wskazujące potencjalnie na zjawisko wypalenia:

- 1) niechęć towarzysząca wychodzeniu do pracy;
- 2) ciągłe skargi na odczuwany brak chęci do pracy bądź przepracowanie;
- 3) poczucie izolacji od świata;
- 4) odbieranie życia jako ciężkiego i ponurego;
- 5) wzrastająca liczba negatywnych relacji z klientami;
- 6) poirytowanie, negacja, drażliwość, brak cierpliwości w domu;
- 7) częste choroby bez rozpoznawalnych przyczyn;
- 8) myśli o ucieczce i samobójstwie<sup>55</sup>.

---

<sup>51</sup> Ch. Maslach i in.: *Job Burnout*. "Annual Review of Psychology", 2001, s.414-416

<sup>52</sup> Ch. Maslach, M.P. Leiter: *Prawda o wypaleniu zawodowym*. PWN, Warszawa 2011, s.39-40

<sup>53</sup> T. Chirkowska- Smolak: *Organizacyjne czynniki wypalenia zawodowego*., „Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny”, 2009, rok LXXI, zeszyt 4, s.265

<sup>54</sup> S.M. Litzke, H. Schuh: *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. GWP, Gdańska 2007, s. 169

<sup>55</sup> J. Fengler: *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, s.87

Wypalanie się w zawodzie rozpoczyna się niezauważenie i najczęściej nie jest rozpoznawane przez osobę, której dotyczy<sup>56</sup>. A. Pines podkreśla, że aby jednak móc się wypalić, trzeba najpierw płonąć żądzą działania. Ludzie zagrożeni wypaleniem zawodowym na początku angażują się w pracę zawodową całym sercem, oczekują bardzo dużo od samego/ samej siebie, spychają własne potrzeby na dalszy plan, chętnie podejmując się nowych zadań zawodowych. Niejednokrotnie jednak fascynacja nowymi doświadczeniami, energia oraz ogromny zapał stopniowo ustępują miejsca wyczerpaniu, niechęci do swojej pracy. Można stwierdzić, że wypalają się osoby charakteryzujące się żarliwością, idealizmem, ambicjonalnym podejściem do zadań. Zapał idealistów w konfrontacji z trudami rzeczywistości może stanowić źródło napięć, stresów, które mogą docelowo doprowadzić w krótkim czasie do zniechęcenia i wyczerpania sił<sup>57</sup>. Wypalenie zawodowe stanowi swoistą erozję zaangażowania w pracę. Energia zamienia się w wyczerpanie, zaangażowanie w cynizm, a skuteczność w nieefektywność<sup>58</sup>. Człowiek na początku może postrzegać ów proces w kategoriach osobistych korzyści. W pierwszym okresie jest on bardzo wydajny i efektywny, co może zostać dostrzeżone przez innych ludzi i spowodować obarczanie go coraz to nowymi i bardziej wymagającymi zadaniami. W pewnym momencie wysiłek, zarówno fizyczny jak i psychiczny, mogą przekroczyć granice wyczerpania danej osoby, w sytuacji takiej powstaje ryzyko wypalenia. Sposób radzenia sobie z tym obciążeniem oraz wsparcie zewnętrzne w znacznym stopniu decydują o tym, jak potoczą się losy pracownika. H. Freudenberger oraz G. North formułują następujące fazy procesu wypalenia:

- 1) Nieustanne udowadnianie własnej wartości – poczucie przymusu;
- 2) Zwiększenie zaangażowania w aktywność zawodową;
- 3) Zaniedbywanie swoich potrzeb;
- 4) Wyczerpanie przejawiające się w zaburzonej proporcji między możliwościami a wymaganiami i towarzyszące temu odczucie utraty energii;
- 5) Przewartościowanie (w kierunku oceny negatywnej);
- 6) Mechanizmy obronne (wyparcie);
- 7) Wycofywanie się;

---

<sup>56</sup> K.Erenkfeit, L.Dudzińska, A. Indyk: *Wpływ środowiska pracy na powstanie wypalenia zawodowego*. „Medycyna Środowiskowa”, 2012, 15 (3), s.2

<sup>57</sup> S. Tucholska: *Wypalenie zawodowe w ujęciu strukturalnym i dynamicznym*. Instytut Psychologii KUL, s. 2

<sup>58</sup> Ch. Maslach , M. Leiter, W. Schaufeli: *Job Burnout*. „Annual Review of Psychology”, 2001 s. 416

- 8) Zmiany w zachowaniu;
- 9) Utrata poczucia tożsamości;
- 10) Poczucie wewnętrznej pustki;
- 11) Depresja i wyczerpanie;
- 12) Wypalenie<sup>59</sup>.

W ujęciu J. Fenglera wypalenie zawodowe charakteryzuje dziesięć stopni rozwoju:

- 1) Grzeczność i idealizm;
- 2) Przepracowanie;
- 3) Coraz bardziej zmniejszająca się grzeczność;
- 4) Poczucie winy z tego powodu;
- 5) Coraz większy wysiłek, żeby być grzecznym i solidnym;
- 6) Brak sukcesów;
- 7) Bezradność;
- 8) Utrata nadziei;
- 9) Wyczerpanie, awersja do klientów, apatia, stanowczy sprzeciw, złość;
- 10) Wypalenie: oskarżanie siebie, ucieczka, cynizm, sarkazm, reakcje psychosomatyczne, nieobecność w pracy, duże wydatki pieniężne, wypadki, sztywne trzymanie się przepisów w pracy, samobójstwo, romanse bez miłości, rozwód, nagła, nieprzemyślana rezygnacja z pracy, upadek społeczny, niedotrzymywanie kroku<sup>60</sup>.

Psychologowie z *American Psychology Association* wyodrębniają następujące stadia wypalenia:

- 1) Miesiąc miodowy (*honeymoon*)- okres zauroczenia pracą i pełnej satysfakcji z osiągnięć zawodowych; dominują w nim energia, optymizm i entuzjazm.
- 2) Przebudzenie (*awaking*) - czas, w którym człowiek zauważa, że idealistyczna ocena pracy jest nierealistyczna, zaczyna pracować coraz więcej i desperacko stara się, by ten idealistyczny obraz nie uległ zburzeniu.
- 3) Szorstkość (*brownout*) - realizacja zadań zawodowych wymaga w tym okresie coraz więcej wysiłku, pojawiają się kłopoty w kontaktach społecznych zarówno z kolegami w pracy, jak i z klientami.

---

<sup>59</sup> S.Litzke, H.Schuh: *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007, s.169-171

<sup>60</sup> J.Fengler: *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, s.90

- 4) Wypalenie pełnoobjawowe (*full scale burnout*) - rozwija się pełne wyczerpanie fizyczne i psychiczne, pojawiają się stany depresyjne, poczucie pustki i samotności, chęć wyzwolenia się, ucieczki z pracy.
- 5) Odradzanie się (*phoenix phenomenon*) - to okres leczenia "ran" powstałych w wyniku wypalenia zawodowego<sup>61</sup>.

## 1.6 Symptomy wypalenia zawodowego

Środowisko pracy zawodowej jest, obok rodziny, drugim środowiskiem, które w decydującym stopniu wpływa nie tylko na życie jednostki, ale i na jej stan zdrowia. Wykonywana praca oraz towarzyszące jej warunki zatrudnienia determinują w sposób bezpośredni i pośredni stan zdrowia osób pracujących<sup>62</sup>.

Wypalenie może mieć negatywne skutki dla zdrowia, zdolności radzenia sobie oraz styl życia. Może prowadzić do poważnego pogorszenia poziomu wykonywania obowiązków zawodowych. Koszty te odczuwa nie tylko dana osoba- odczuwają je wszystkie osoby wokół niej, zarówno w pracy, jak i w domu. Wyczerpanie i negatywne emocje osoby wypalanej wpływają na relacje wewnątrz rodziny i wśród przyjaciół. Wypalający się ludzie wycofują się z obowiązków zawodowych, zarówno na płaszczyźnie psychologicznej, jak i fizycznej. Inwestują mniej czasu i energii w pracę, robią tylko to, co jest absolutnie niezbędne, częściej są nieobecni. Poza tym, że pracują mniej, pracują mniej efektywnie. Koszty wypalenia zawodowego ponoszą zarówno ludzie, jak i organizacje. Pracownikom nie zależy na pracy, która nie pozwala na potencjalny rozwój kariery zawodowej. Dla organizacji jest to problem związany z mniej wydajną, mniej kreatywną siłą roboczą<sup>63</sup>.

Następstwa wypalenia rozpatrywać można w trzech aspektach– wyczerpania fizycznego, emocjonalnego oraz psychicznego. Na podstawie zaproponowanych przez E. Aronsona kategorii wyczerpania, M. Buchka i J. Hackenberg, stworzyli listę następstw jakie powoduje wypalenie zawodowe. Autorzy podkreślają jednak, iż intensywność wymienionych cech jest kwestią indywidualną, zależy to istotnie od danej osoby oraz czynników sytuacyjnych. Wśród skutków, należących do kategorii wyczerpania fizycznego, autorzy wymieniają:

---

<sup>61</sup> E. Bilska: *Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego*., Niebieska Linia”, 2004, nr 4, s.5

<sup>62</sup> N. Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s.63

<sup>63</sup> Ch. Maslach, M.P. Leiter: *Prawda o wypaleniu zawodowym*. PWN, Warszawa 2011, s.36

- 1) Brak energii;
- 2) Chroniczne zmęczenie;
- 3) Osłabienie;
- 4) Podatność na wypadki;
- 5) Napięcie i skurcze w obrębie mięśni szyi i ramion;
- 6) Bóle pleców;
- 7) Zmianę zwyczajów żywieniowych;
- 8) Zmianę wagi ciała;
- 9) Zwiększoną podatność na przeziębienia i infekcje wirusowe;
- 10) Zaburzenia snu;
- 11) Koszmary senne;
- 12) Zwiększone przyjmowanie leków lub konsumpcja alkoholu w celu zniwelowania wyczerpania fizycznego.

Jako skutki wyczerpania emocjonalnego autorzy wskazują na:

- 1) Uczucie przygnębienia;
- 2) Uczucie bezradności;
- 3) Uczucie beznadziejności i braku perspektyw;
- 4) Niepohamowany płacz;
- 5) Dysfunkcje mechanizmów kontroli emocji;
- 6) Uczucie rozczarowania;
- 7) Poczucie pustki emocjonalnej;
- 8) Pobudliwość;
- 9) Uczucie pustki i rozpacz;
- 10) Uczucie osamotnienia;
- 11) Uczucie zniechęcenia;
- 12) Ogólny brak chęci do działania.

Ostatnią kategorią jest wyczerpanie psychiczne, które powoduje:

- 1) Negatywne nastawienie do siebie;
- 2) Negatywne nastawienie do pracy;
- 3) Negatywne nastawienia do życia, przesyt;
- 4) Wykształcenie nastawienia dezawuującego klientów (cynizm,
- 5) Lekceważenie, agresja);
- 6) Utratę szacunku do siebie;

- 7) Poczucie własnej niezdolności;
- 8) Poczucie niższej wartości;
- 9) Zerwanie kontaktów z klientami i kolegami<sup>64</sup>.

Z kolei S. Kahill dokonał podziału symptomów wypalenia zawodowego na pięć następujących grup:

- 1) Somatyczne (zmęczenie i wyczerpanie psychofizyczne, osłabienie organizmu, zaburzenia snu, migreny, dolegliwości układu pokarmowego);
- 2) Emocjonalne (lęk, poczucie winy i bezradności, gniew, depresja);
- 3) Behawioralne (absencja w pracy, spadek jakości pracy, większa skłonność do błędów, konsumpcja używek, kradzieże, sabotaż);
- 4) Interpersonalne (przedmiotowe traktowanie innych, większy dystans w relacjach z innymi, przemoc werbalna lub fizyczna, izolacja);
- 5) Odnoszące się do postaw (pesymizm, opieszałość, grubiaństwo, brak/obniżona satysfakcja z pracy/ życia prywatnego, nieufność, podejrzliwość)<sup>65</sup>.

Mając na uwadze powyższe, niewątpliwy jest fakt, że konsekwencje wypalenia ponoszą zarówno sami pracownicy, jak i klienci oraz instytucje, w których dochodzi do ich wzajemnych interakcji<sup>66</sup>. Skutki te są ogromne. Wypalenie jest także dysfunkcjonalne wobec celów instytucjonalnych i społecznych, które w danym miejscu pracy powinny być osiągan<sup>67</sup>. Niezbędnym jest zatem poszukiwanie sposobów minimalizowania skutków długotrwałego stresu, gdyż całkowite ich wyeliminowanie wydaje się niemożliwe. Sposoby te mogą tkwić w samej organizacji, jak i w zasobach indywidualnych jednostki, w tym w stosowanych przez nią sposobach radzenia sobie ze stresem<sup>68</sup>.

## 1.7 Zjawisko wypalenia zawodowego wśród kuratorów sądowych

Wypalenie zawodowe pojawia się u przedstawicieli zawodów, w których bliska, zaangażowana interakcja z drugim człowiekiem stanowi istotę profesjonalnego

<sup>64</sup> S.Litzke, H.Schuh: *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007, s.168

<sup>65</sup> D. Szostek: *Wypalenie zawodowe jako przejaw patologii w organizacji*. „Acta Universitatis Nicolai Copernici”, 2017, nr 1, s.65

<sup>66</sup> Ch.Maslach, S.E.Jackson : *The measurement of experienced burnout*. "Journal of Occupational Behaviour", 1981, s.2

<sup>67</sup> J. Szmagałski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*. Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa 2004, s.40

<sup>68</sup> N. Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s.87

działania i warunkuje powodzenie w danym zawodzie, sukces i rozwój. Koszty tej bliskiej interakcji, konfrontacji z negatywnymi emocjami, cierpieniem, przewlekłym stresem mogą się pojawiać szczególnie wówczas, gdy lekarz, nauczyciel, pielęgniarka itp. nie są w stanie radzić sobie z obciążeniami zawodowymi, przeżywają niepowodzenia i brak sukcesu. Mimo starań i zwiększonych wysiłków nie potrafią znaleźć drogi wyjścia z narastających przeciążeń, cierpią na coraz większe zmęczenie i emocjonalne wyczerpanie. Zaczynają się bronić przez dystansowanie, traktując uczniów, pacjentów, klientów coraz bardziej przedmiotowo i tak dochodzi do jednego ze specyficznych zjawisk w procesie wypalania się, jakim jest depersonalizacja. W toku wypalania się obniża się satysfakcja zawodowa i pojawia się utrata zaangażowania zawodowego<sup>69</sup>.

Praca w zawodach pomocowych nie należy do łatwych, ponieważ polega na stałych kontaktach z ludźmi, od przedstawicieli tych zawodów wymaga się szerokiego spektrum umiejętności społecznych i interpersonalnych. Pracownicy zawodów pomocowych starają się rozwiązywać problemy swoich klientów, wzmacniać ich i przywracać do jak najlepszego funkcjonowania w społeczeństwie. Rozbieżność pomiędzy faktyczną, realną pomocą a oczekiwaniami klientów, nieprzewidywalność spraw, tempo i warunki pracy są niewątpliwie stresogenne i sprzyjają wypaleniu zawodowemu<sup>70</sup>.

Do grupy zawodowej, która jest szczególnie obciążona ryzykiem wypalenia należą kuratorzy sądowi. Wyniki badań przeprowadzonych przez B. Skowrońskiego jednoznacznie wskazują, że zjawisko wypalenia zawodowego dotyczy blisko połowy kuratorów, którzy wzięli udział w badaniu (44%). Wynik ten nie tylko niepokoi, ale jest wręcz alarmujący w obliczu ogromnej liczby zadań, które wykonują kuratorzy zawodowi. Wypalenie zawodowe skutkuje obniżeniem jakości wykonywanej pracy, co nie pozostaje bez znaczenia także dla poczucia bezpieczeństwa społeczeństwa<sup>71</sup>.

Kuratorzy łączą wykonywanie czynności w środowisku podopiecznych z czynnościami biurowymi, wykonywanymi najczęściej w budynku sądu. Od kuratora wymaga się interdyscyplinarności, ponieważ w swojej pracy wykorzystuje wiedzę pedagogiczną, psychologiczną, socjologiczną i prawną. Relacja kurator- podopieczny

---

<sup>69</sup> Red. H. Sęk: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2009, s.155

<sup>70</sup> A. Kanios: *Zagrożenie wypaleniem zawodowym pracowników socjalnych- porównanie środowiskowe*. „Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska Lublin- Polonia”, 2017, vol.XXX, 4, s.107

<sup>71</sup> B. Skowroński: *Wypalenie zawodowe sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. „Resocjalizacja Polska”, 2016, nr 11, s. 203



jest relacją specyficzną, często obwarowaną olbrzymimi kosztami indywidualnymi. Wiąże się to z charakterem pracy kuratorów i jej uwarunkowaniami. Z przedstawionego przeglądu literatury wynika, iż wypalenie zawodowe jest odpowiedzią na doznawany stres zawodowy. Praca kuratorów wymaga stałego kontaktu z ludźmi i jest skierowana do ludzi, stawia kuratorów w sytuacjach wymagających wykazania się szczególnym spektrum umiejętności społecznych i interpersonalnych. Kuratorzy zawodowi z uwagi na specyfikę pracy są w znacznym stopniu narażeni na stres zawodowy. Na co dzień podejmują bezpośrednie oddziaływania wychowawcze, mają do czynienia z licznymi sytuacjami nacechowanymi emocjonalnie, pozostają w intensywnych, bezpośrednich interakcjach z podopiecznymi angażując się w ich problemy.

Codzienna służba kuratorów zawodowych jest także niebezpieczna z uwagi na liczne zagrożenia bezpieczeństwa indywidualnego, co przekłada się na konkretne koszty zdrowotne. Dotychczasowe opracowania statystyczne Krajowej Rady Kuratorów za 2008 rok wskazują, iż główne zagrożenia bezpieczeństwa w pracy kuratorów to: czynna napaść na kuratora, agresja ze strony zwierząt domowych, odmowa wpuszczenia kuratora do domu. Coraz częściej osoby i ich rodziny, wobec których kurator podejmuje czynności służbowe uznają, że kurator narusza ich prywatność oraz godność, uważają, że czynności te są bezprawne. Nie bez znaczenia pozostają doniesienia medialne, które nie przekazują rzetelnego obrazu i uwarunkowań zdarzeń z udziałem kuratora.

Dotychczasowe wyniki badań dotyczące bezpieczeństwa kuratorów podkreślają ważność wdrożenia procedur wspierających bezpieczeństwo kuratorów poprzez: prewencję zagrożeń, bezpieczeństwo prawne, pomoc psychologiczną czy stworzenie specjalnej oferty ubezpieczeniowej. Wyniki dotychczasowych badań wskazują na ciągłe narażenie kuratorów na stres i jego skutki, co przekłada się na realne obniżenie zdolności do wykonywania zawodu<sup>72</sup>.

### **1.8 Wybrane dane empiryczne dotyczące wypalenia zawodowego wśród kuratorów sądowych**

Zjawisko wypalenia zawodowego jest badane na świecie od ponad 50 lat. Jedni z pierwszych, którzy analizowali je w grupie kuratorów to J. T. Whitehead, P. W. Brown. Badacze wskazali, że stres jest podstawowym źródłem wypalenia zawodowego w pracy kuratorów. Praca kuratorów sądowych jest bardzo stresująca. J. T. Whitehead dowiódł,

---

<sup>72</sup> Ł. Wirkus: *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno-empiryczne*. Impuls, Kraków 2015, s.111-112

że prawie połowa badanych przez niego kuratorów zgłaszała wyższy niż umiarkowany poziom odczuwanego stresu w pracy, 10-20 % badanych wskazywało na stałe poczucie wypalenia<sup>73</sup>.

J.T. Whitehead zbadał związek między wypaleniem zawodowym a stażem pracy dowodząc, że kuratorzy najbardziej i najmniej (nowozatrudnieni) doświadczeni wykazują najniższy poziom wypalenia, kuratorzy ze stażem od 6 miesięcy do 3 lat wykazują najwyższy poziom wypalenia<sup>74</sup>. Również badania R. Thomasa pokazały korelację poziomu wypalenia ze stażem pracy. Badacz ten wykazał liniową zależność między stażem a wypaleniem- im wyższy staż tym wyższe wypalenie. R. Thomas wykazał nadto krzywoliniową zależność wypalenia z grupą wiekową, najniższe wypalenie stwierdzono u kuratorów poniżej 30 roku życia i w przedziale 51-60 lat, wyższe w grupie wiekowej 41-50<sup>75</sup>.

Analogiczną korelację poziomu wypalenia ze stażem pracy, uzyskali M. Gayman i M. Bradley (im wyższy staż, tym wyższy poziom wypalenia). Nadto badacze wykazali, że kuratorzy płci żeńskiej są bardziej narażeni na wypalenie zawodowe aniżeli mężczyźni<sup>76</sup>. Podobne wyniki uzyskali polscy badacze wskazując, że kuratorzy z najkrótszym i najdłuższym stażem wykazują niższy poziom wypalenia niż pracownicy w przedziale 15-25 lat. W swoich badaniach wykazali także, że kuratorki są bardziej skłonne do wyczerpania emocjonalnego aniżeli ich koledzy oraz że kuratorzy zatrudnieni w pionie rodzinnym są bardziej wypaleni aniżeli osoby pracujące w pionie karnym<sup>77</sup>.

Odwrotną korelację między wypaleniem a stażem stwierdził C. Simmons, który wskazał ponadto, iż kuratorzy o większym doświadczeniu zawodowym doświadczają większej satysfakcji z pracy. Także C. Simmons eksplorował korelacje pomiędzy wypaleniem zawodowym a płcią i stwierdził, że kuratorki wykazują wyższy poziom wypalenia od swoich kolegów. Zbadał również korelacje pomiędzy poziomem

---

<sup>73</sup> J. Whitehead, Ch. Lindquist: *Job Stress and Burnout Among Probation/Parole Officers: Perceptions and Causal Factors*. "International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology", 1985, vol.29, nr 2, s. 115-116

<sup>74</sup> J.T. Whitehead: *Job Burnout in probation and parole: Its Extent and Intervention Implications*. "12 Criminal Justice & Behaviour", 1985, s. 104

<sup>75</sup> R.Thomas: *Stress perception among select federal probation and pretrial services officers and their supervisors*. "Federal Probation", 1988, vol.52, nr 3, s.53

<sup>76</sup> M.Gayman, M. Bradley: *Organizational climate, work stress, and depressive symptoms among probation and parole officers*. "Criminal Justice Studies", 2013, vol. 26, nr 3, s. 335-336

<sup>77</sup> Ł. Wirkus i in.: *Burnout among Probation Officers in Poland and the role of preferred styles of coping with stress*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2021, vol.18, nr 355, s.9

wypalenia zawodowego a stanem cywilnym- kuratorzy pozostający w związkach przejawiali niższy poziom stresu zawodowego i większą satysfakcję z pracy<sup>78</sup>.

P. Finn i S. Kuhn jako trzy główne źródła stresu w pracy kuratorów podają: wysokie obciążenie pracą, nadmierną pracę papierkową, terminowość<sup>79</sup>. Inne przyczyny stresu to: nieadekwatne wynagrodzenie i niewystarczające wsparcie przełożonych, brak możliwości awansu<sup>80</sup>, organizacja pracy (biurokracja)<sup>81</sup>.

Badania G. Rhinebergera pokazały, że wiek i wykształcenie nie są istotnymi predyktorami wypalenia zawodowego wśród kuratorów zawodowych, natomiast płeć istotnie różnicuje poziom wyczerpania emocjonalnego<sup>82</sup>.

Interesujących zależności dowiodła K. Lewis prezentując korelacje między charakterem prowadzonych przez kuratorów spraw, a stresem i wypaleniem zawodowym. Kuratorzy pracujący z recydywistami seksualnymi, przemocowymi, samobójcami lub doświadczający wiktylizacji oraz kuratorzy doświadczający gróźb czy napaści w związku z wykonywaną pracą wykazywali wyższy poziom stresu traumatycznego i wypalenia niż kuratorzy bez podobnych doświadczeń<sup>83</sup>. Badania Ł. Wirkusa wskazały, iż u 68% badanych kuratorów stres zawodowy znajduje się na poziomie przeciętnym, a 74% ankietowanych, odczuwających wysokie natężenie stresu, jest wypalona zawodowo. Wyniki te są alarmujące i powinny skłaniać osoby odpowiedzialne do pilnego wdrożenia systemowego programu profilaktyki stresu w środowisku pracy kuratorów. Ponadto badacz dowiódł, że kuratorzy rodzinni są bardziej narażeni na negatywne konsekwencje stresu zawodowego, niż kuratorzy dla dorosłych. Dane z badań Ł. Wirkusa pokazały, że największy wpływ na powstawanie wypalenia zawodowego u kuratorów mają kontakty z podopiecznymi i współpraca z sądem. Wyniki wskazały także, że najbardziej narażeni na wypalenie są kuratorzy w pierwszych latach pracy zawodowej oraz osoby najbardziej doświadczeni. A. Sowa badając kuratorów płci żeńskiej dowiodła, iż 85% badanych stres często lub bardzo

---

<sup>78</sup> C. Simmons: *The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers "Inclinations to quit"*, "21 American Journal of Criminal Justice", 1997, s. 219

<sup>79</sup> P. Finn, S.Kuhn: *Addressing Probation and Parole Officer Stress*. Final Report, 2003, s.15

<sup>80</sup> C. Simmons: *The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers "Inclinations to quit"*, "21 American Journal of Criminal Justice", 1997, s. 221

<sup>81</sup> P.W. Brown: *Probation Officer Burnout- An Organizational Disease/ An Organizational Cure*. "Federal Probation", 1986, nr 4, s. 4

<sup>82</sup> G. Rhineberger- Dunn: *Comparing Demographic Factors, Background Characteristics, and Workplace Perceptions as Predictors of Burnout Among Community Corrections Officers*. "Criminal Justice and Behavior", 2016, vol.44, nr 2, s.207-208

<sup>83</sup> K. Lewis, L. Lewis, T. Garby: *Surviving the Trenches: The Personal Impact of the Job on Probation Officers*. "American Journal of Criminal Justice", 2012, vol.38, nr 1, s.67

często towarzyszy w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Kuratorki określiły własny stopień narażenia na wypalenie jako bardzo wysoki. Blisko połowa badanych wskazała, że doświadczyła omawianego zjawiska, 48% przyznało, że ogranicza kontakty międzyludzkie, a 30% respondentek wyraziło niechęć w stosunku do podopiecznych. Aż 85% ankietowanych stwierdziło, że ich zaangażowanie zawodowe wraz ze wzrostem stażu pracy uległo obniżeniu. Do poważnych symptomów wypalenia kuratorki zaliczyły stany depresyjne i niezadowolenie z życia (78%)<sup>84</sup>.

Badacz B. Skowroński eksplorował również korelacje pomiędzy klimatem społecznym a wypaleniem zawodowym. Wykazał, że im wyższy poziom wypalenia, tym gorszy klimat społeczny zespołu, akcentując, że atmosfera zespołu kuratorskiego jest niezmiernie ważna dla kondycji kuratorów sądowych<sup>85</sup>.

Warto przytoczyć także wyniki badań P.W. Browna, który zwrócił uwagę na istotną rolę superwizora, uznając jego wsparcie i przywództwo jako niezbędne w redukowaniu stresu zawodowego wśród kuratorów<sup>86</sup>.

Tematyka niniejszej dysertacji stanowi próbę wypełnienia luki w dotychczasowych badaniach nad kuratelą sądową w Polsce. Przegląd dotychczasowej literatury przedmiotu dowodzi, że w piśmiennictwie naukowym, obejmującym problematykę polskiej kurateli sądowej, niewiele miejsca poświęca się profilaktyce wypalenia zawodowego w tej grupie zawodowej.

Wypalenie zawodowe jest powszechnym, coraz częściej słyszalnym i zauważalnym zjawiskiem społecznym występującym w różnych środowiskach zawodowych. Współcześni pracownicy są świadomi syndromu wypalenia zawodowego, przywiązują coraz większą uwagę do warunków swojej pracy, atmosfery w miejscu zatrudnienia, komfortu psychicznego i samopoczucia. W przestrzeni społecznej zdecydowanie częściej niż w przeszłości „toczą się dyskusje” na temat dbania o dobrostan psychiczny, ważności utrzymania balansu pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym. Wśród tych zagadnień wypalenie zawodowe, a szczególnie jego profilaktyka zajmują istotne, ważne miejsce.

---

<sup>84</sup> A. Sowa: *Problem wypalenia zawodowego wśród kuratorów*. W: *Współczesna kuratela sądowa*, red. B. Zinkiewicz, Wydawnictwo Górnośląskiej Szkoły Wyższej, Mysłowice 2006, s. 110–124

<sup>85</sup> B. Skowroński: *Klimat społeczny zespołów kuratorskiej służby sądowej. Raport z badań*. „Profilaktyka społeczna i resocjalizacyjna”, 2014, nr 24, s. 92

<sup>86</sup> P.W. Brown: *Probation Officer Burnout- An Organizational Disease/ An Organizational Cure*. “Federal Probation”, 1986, nr 4, s. 4

## 2. Problematyka kurateli sądowej

### 2.1. Ewolucja kurateli sądowej w Polsce

Kuratela sądowa w Polsce posiada ponad stuletnią historię. Od początku jej powstania kształtowała się odrębnie dla kurateli rodzinnej i nieletnich oraz dla kurateli dla dorosłych. Proces różnicowania instytucji kuratora był konsekwencją wyodrębnienia się na przełomie XIX i XX wieku specjalnego sądownictwa dla nieletnich niedostosowanych społecznie<sup>87</sup>. Przez cały okres istnienia jest to kuratela podzielona podmiotowo na zawodową i społeczną, a także przedmiotowo na rodzinną i dla dorosłych. Jest to zawsze kuratela sądowa, ponieważ kuratorzy pracują w sądzie, przez sąd są powoływani i wynagradzani, stanowią część wymiaru sprawiedliwości oraz sprawują funkcje z zakresu sądowej ochrony prawnej lub funkcje wychowawcze.

Kuratela funkcjonująca w ramach rodzimego systemu wymiaru sprawiedliwości była początkowo w strukturach sądowych marginalizowana do pełnienia zadań administracyjnych i sprawozdawczo- kontrolnych. Z upływem czasu została przekształcona w profesjonalną służbę realizującą różne zadania na różnym etapie postępowania sądowego. Znamienne jest to, że zespoły kuratorskie, w ramach struktury sądów, współpracują głównie z wydziałami karnymi, karnymi wykonawczymi lub rodzinnymi i nieletnimi. Kuratorów obowiązuje procedura karnoprawna i cywilnoprawna, w obu pionach obowiązuje również inny obszar zadaniowy<sup>88</sup>.

#### 2.1.1. Rozwój instytucji kuratora rodzinnego

W polskim porządku prawnym jako pierwsza powstała instytucja kuratora dla nieletnich co wiąże się z ustanowieniem sądownictwa dla nieletnich<sup>89</sup>. Tymczasowy Naczelnik Państwa J. Piłsudski podpisał 7 lutego 1919 r. dekret o utworzeniu sądów dla nieletnich<sup>90</sup>. Na jego podstawie Minister Sprawiedliwości wydał 26 lipca 1919 r. rozporządzenie wykonawcze w przedmiocie urządzenia sądów oraz ich aparatu pomocniczego<sup>91</sup>. Określono w nim m.in. rolę tzw. stałych opiekunów sądowych. Byli oni powoływani przez sędziego i pobierali stałe wynagrodzenie z funduszy

---

<sup>87</sup> K. Gromek: *Kuratorzy sądowi. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2005, s.15-16

<sup>88</sup> B. Stróżewski: *Instytucja kuratora sądowego w polskim wymiarze sprawiedliwości*. „Journal od modern science”, 2019, tom2/14, s. 255

<sup>89</sup> K. Goede: *Aksjologiczny wymiar dozoru kuratorskiego*. Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2021, s.20

<sup>90</sup> *Dekret w przedmiocie utworzenia sądów dla nieletnich*. (Dziennik Praw 1919, nr 14, poz. 171)

<sup>91</sup> *Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w przedmiocie urządzenia sądów dla nieletnich*. (Dziennik Praw 1919, nr 63, poz. 378)

dyspozycyjnych sądu<sup>92</sup>. W wykonywaniu swoich zadań podlegali sędziom<sup>93</sup>. Do zakresu ich obowiązków należało: zbieranie informacji o nieletnich, opieka nad tymi, którzy pozostawali pod dozorem rodzicielskim lub gdy dozór rodzicielski wymagał dodatkowej kontroli odpowiedzialnej, a także nadzorowanie nieletnich, wobec których zawieszono wykonywanie kary w postaci umieszczenia w zakładzie karnym. Mimo że formalnie opiekunowie społeczni nie byli nazywani kuratorami, to z uwagi na charakter wykonywanych przez nich zadań można uznać ich za pierwszych działających w Polsce kuratorów sądowych<sup>94</sup>. Przekształcenie instytucji opiekunów społecznych w kuratorów nieletnich działających przy sądach grodzkich i przy sądach nieletnich nastąpiło na mocy *Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 czerwca 1929 r. (dz. U. nr 47, poz.387)*<sup>95</sup>. Zarówno opiekunowie społeczni, jak i kuratorzy nieletnich stanowili kadrę zawodową determinującą zawodowy model kurateli sądowej dla nieletnich<sup>96</sup>. W kolejnych latach dwudziestolecia międzywojennego oraz w okresie po II wojnie światowej model kurateli dla nieletnich uległ zasadniczym przekształceniom: najpierw w model społeczny wprowadzony *Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 czerwca 1935 r. o kuratorach nieletnich (Dz. U. nr 46, poz 316)*, utrzymany po II wojnie światowej dwoma rozporządzeniami: *Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 marca 1951 r. o kuratorach sądowych dla nieletnich (Dz. U. nr 25, poz.188)* i *Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 lipca 1951 r. o inspektorach społecznych przy sądach powiatowych (Dz. U. nr 29, poz. 134)*, następnie został wprowadzony model społeczno- zawodowy *Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 13 lutego 1959 r. o kuratorach sądowych dla nieletnich (Dz. U. 1959, nr 18, poz.113)*<sup>97</sup>, ostatecznie ukształtował się model kurateli zawodowo-społeczny- *Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 maja 1973 r. (Dz. U. nr 18, poz. 107 ze zm.)*, na mocy którego kurator rodzinny był traktowany jako organ pomocniczy sądu w sprawach nieletnich i w sprawach opiekuńczych. W rozporządzeniu tym określono, że kurator zawodowy podlega prezesowi sądu wojewódzkiego, w

---

<sup>92</sup> M.Pawlicka: *Kuratela sądowa w Polsce, Europie i świecie- historia i stan obecny*. Wydawnictwo Impuls, Warszawa 2007, s.15-16

<sup>93</sup> red. D. Wójcik: *Kuratela sądowa. Sukcesy i porażki*. Scholar i IWS, Warszawa 2010, s.22

<sup>94</sup> M. Pawlicka: *Kuratela sądowa w Polsce, Europie i świecie- historia i stan obecny*. Wydawnictwo Impuls, Warszawa 2007 w: *Zarys metodyki pracy kuratora sądowego*. T. Jedynak, K. Stasiak, LexisNexis, Warszawa 2010, s.18

<sup>95</sup> *Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 czerwca 1929 r. w sprawie przekształcenia instytucji opiekunów sądowych na kuratorów nieletnich przy sądach grodzkich i przy sądach dla nieletnich (Dz.U.1929, nr 47, poz. 387)*

<sup>96</sup> K. Gromek: *Kuratorzy sądowi. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2005, s.16

<sup>97</sup> red. D. Wójcik: *Kuratela sądowa. Sukcesy i porażki*. Scholar i IWS, Warszawa 2010, s.23

stosunku do kuratora społecznego decyzje podejmował prezes sądu powiatowego<sup>98</sup>. Ważnym wydarzeniem dla kuratorów nieletnich było powołanie w 1978 roku sądów rodzinnych- wydziałów rodzinnych i nieletnich przy sądach rejonowych. Kuratorzy dla nieletnich zostali organizacyjnie i zadaniowo im podporządkowani<sup>99</sup>.

### 2.1.2. Rozwój instytucji kuratora dla dorosłych

Odmienne rozwijała się instytucja kuratora dla dorosłych. W okresie międzywojennym nie doszło do powstania kurateli sądowej dla dorosłych, mimo że kodeks karny z 1932 roku przewidywał możliwość oddania pod dozór ochronny skazanego, wobec którego sąd warunkowo zawiesił wykonanie kary pozbawienia wolności. Dozór ten miał mieć charakter społeczny. W praktyce jednak nie wydano rozporządzenia wykonawczego przewidującego powołanie instytucji społecznego kuratora dla dorosłych<sup>100</sup>. Kurator sądowy dla osób dorosłych pojawił się w polskim ustawodawstwie w związku z *Ustawą z dnia 29 maja 1957 r. o warunkowym zwolnieniu osób odbywających karę pozbawienia wolności* (Dz. U. nr 31 poz. 134). *Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 stycznia 1958 r. w sprawie nadzoru nad osobami warunkowo zwolnionymi* (Dz. U. nr 10 poz. 35), na mocy której powołano przy każdym sądzie wojewódzkim- jako społeczny organ pomocniczy sądu- kuratorów sądowych dla nadzoru nad warunkowo zwolnionymi<sup>101</sup>. W ten sposób kuratela dla dorosłych została zorganizowana na bazie modelu społecznego, utrzymanego przez kolejne akty prawne: *Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 24 czerwca 1961 r. w sprawie sposobu wykonywania orzeczeń, o których mowa w art. 62 kk* (Dz. U. 1961, nr 34, poz. 173) oraz *Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 7 lipca 1961 r. w sprawie nadzoru nad osobami warunkowo zwolnionymi oraz udzielania poręczeń za te osoby* (Dz. U. 1961, nr 34, poz.174)<sup>102</sup>. Instytucja kuratora zawodowego powoływanego przy sądach wojewódzkich i przekształcenie dotychczasowej kurateli w model społeczno- zawodowy nastąpiło na mocy *Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 marca 1965 r. w sprawie dozoru ochronnego nad osobami, którym wykonywanie kary pozbawienia wolności zawieszono*

<sup>98</sup> Red. T. Jedynak, K. Stasiak: *Zarys metodyki pracy kuratora sądowego*. LexisNexis, Warszawa 2010, s. 23

<sup>99</sup> M. Borowski M., M. Sitnicka: *Rola kuratora sądowego w warunkach probacji skazanego*. Novum, Płock- Wyszaków 2009, s.21

<sup>100</sup> red. D. Wójcik: *Kuratela sądowa. Sukcesy i porażki*. Scholar i IWS, Warszawa 2010, s.23

<sup>101</sup> K. Gromek: *Kuratorzy sądowi. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2005, s.22

<sup>102</sup> red. D. Wójcik: *Kuratela sądowa. Sukcesy i porażki*. Scholar i IWS, Warszawa 2010, s.24

oraz w sprawie nadzoru nad osobami warunkowo zwolnionymi (Dz. U. nr 12, poz. 80)<sup>103</sup>. Kodyfikacja prawa karnego z 1969 roku wprowadzając nowe (niepolegające na pozbawieniu wolności) środki oddziaływania na skazanych eksponowała rolę kuratora jako odpowiedzialnego, merytorycznego organu sądowego. Na tej podstawie kurator zawodowy i społeczny stał się organem sądu o określonej roli i zadaniach związanych ściśle z instytucją warunkowego przedterminowego zwolnienia, warunkowego zawieszenia kary, nadzoru ochronnego i kary ograniczenia wolności<sup>104</sup>.

### 2.1.3. Rozwój kurateli sądowej

Istotnym etapem dla dalszego rozwoju kurateli sądowej w Polsce było uchwalenie *Ustawy z 20 czerwca 1985 r.- Prawo o ustroju sądów powszechnych* Dz. U. nr 31, poz.137), która zwiększyła rolę kuratora sądowego w sądownictwie powszechnym i połączyła niejako dwie specjalności w jednego kuratora sądowego, który mógł być kuratorem dla dorosłych lub kuratorem rodzinnym. Na bazie w/w ustawy wydano bardzo ważne w historii kurateli *Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 24 listopada 1986 r. (Dz. U. nr 43, poz.212 ze zm.)*, które w sposób kompleksowy uregulowało prawa i obowiązki kuratorów oraz określiło sprawy organizacyjne- kuratorów dla dorosłych włączono do wydziałów karnych i penitencjarnych, kuratorów rodzinnych do wydziałów rodzinnych i nieletnich<sup>105</sup>. Zmiany te przyniosły jednak przekształcenia modelu kurateli sądowej- nadał miał charakter społeczno- zawodowy.

Do przekształcania instytucji kurateli w model zawodowo- społeczny Ministerstwo Sprawiedliwości przystąpiło w 1992 roku. Wówczas stopniowo redukowano liczbę kuratorów społecznych i zwiększano zatrudnienie kuratorów zawodowych. Impulsem do przeobrażeń był przełom ustrojowy lat 1989-1990, odnotowany wzrost przestępczości, coraz silniej zarysowujący się brak poczucia bezpieczeństwa obywateli pozostający w kontraście z nieefektywnym modelem funkcjonowania kurateli sądowej.

Kolejnym krokiem było powołanie w Ministerstwie Sprawiedliwości w styczniu 1995 roku Zespołu do spraw Reformy Kurateli Sądowej. Przez następne lata trwały prace legislacyjne nad projektem ustawy regulującej status organizacyjny, profesjonalny i finansowy zawodu kuratora sądowego w Polsce. 27 lipca 2001 roku Sejm RP uchwalił pierwszą w historii Polski ustawę o kuratorach sądowych, która weszła w życie z dniem

<sup>103</sup> Red. T.Jedynak, K.Stasiak: *Zarys metodyki pracy kuratora sądowego*. LexisNexis, Warszawa 2010, s. 22

<sup>104</sup> K. Gromek: *Kuratorzy sądowi. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2005, s.23

<sup>105</sup> red. D. Wójcik: *Kuratela sądowa. Sukcesy i porażki*. Scholar i IWS, Warszawa 2010, s.25



30 września 2001 roku <sup>106</sup>. Ustawa ta stała się wymiernym efektem starań środowiska kuratorskiego w kierunku ukształtowania efektywnego modelu kurateli sądowej, zapewnienia podopiecznym profesjonalnego wsparcia, zagwarantowania możliwości świadczenia skutecznej pomocy sądom karnym i rodzinnym przy jednoczesnym spełnieniu aspiracji zawodowych i oczekiwań finansowych grupy zawodowej kuratorów<sup>107</sup>.

W dniu 14.12.2022 r. Prezydent podpisał ustawę z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy o kuratorach sądowych, która weszła w życie 05 kwietnia 2023 r. Jest to pierwsza od ponad 20 lat gruntowna reforma kurateli sądowej. Ustawa ta realizuje wiele postulatów zgłaszanych przez środowisko kuratorów sądowych. Jednocześnie jednak wprowadziła zmiany, które środowisko kuratorskie ocenia jako ograniczenie dotychczasowej samorządności w kurateli- przykładowo powoływanie rzecznika dyscyplinarnego przez prezesa sądu okręgowego, powoływanie kuratora okręgowego przez ministra sprawiedliwości. Za sprawą nowelizacji kuratorzy zyskali nowe przywileje m.in.: ustawa wprowadza nowy tytuł honorowy dyplomowanego kuratora specjalisty, przyznaje dodatkowe ryczałty z tytułu używania prywatnych pojazdów do celów służbowych, przydziela pomoc psychologiczną kuratorom za ich zgodą lub na ich wniosek.

## **2.2. Organizacja Kuratorskiej Służby Sądowej w Polsce**

Kuratorska służba sądowa została usytuowana w systemie sądownictwa powszechnego zgodnie z art. 147§ 2 *Ustawy z dnia 27 lipca 2001 r.- Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. 2023.0.217)*, który brzmi: „w sądach działają kuratorzy sądowi (kuratorzy rodzeni i kuratorzy dla dorosłych), którzy stanowią służbę kuratorską i wykonują czynności o charakterze wychowawczo-resocjalizacyjnym i profilaktycznym oraz inne czynności określone w przepisach szczególnych”<sup>108</sup>. Na dwoistość kurateli sądowej wskazuje z kolei art. 154§1 P.o u.s.p.:” kuratorzy sądowi pełnią swoje czynności zawodowo (kuratorzy zawodowi) albo społecznie (kuratorzy społeczni). Zasady organizacji służby kuratorskiej i wykonywania obowiązków przez kuratorów sądowych oraz status kuratorów sądowych określa odrębna ustawa.”<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> Tamże, s. 26-27

<sup>107</sup> Tamże, s.28

<sup>108</sup> *Ustawa z dnia 27 lipca 2001 Prawo o ustroju sądów powszechnych*, (Dz. U. 2001 Nr 98 poz. 1070), s.152

<sup>109</sup> Tamże, s. 162

Wszelkie kwestie związane z funkcjonowaniem kurateli sądowej w Polsce regulują przepisy Ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o kuratorach sądowych (Dz. U. 2023 poz.1095).

Z grupy urzędników sądowych i innych pracowników sądu na obszarze właściwości każdego sądu okręgowego została wyodrębniona kuratorska służba sądowa. Jest to korpus pracowniczy, w którym stanowiska zajmują jedynie sądowi kuratorzy zawodowi. Zgodnie z art. 35 *Ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych:*” 1. Kuratorską służbę sądową na obszarze właściwości sądu okręgowego stanowią kuratorzy sądowi, którzy wykonują czynności służbowe na obszarze właściwości sądu rejonowego, oraz kurator okręgowy, jego zastępca albo zastępcy i kuratorzy, o których mowa w art. 37b ust. 1 i art. 38 ust. 2, którzy wykonują czynności służbowe na obszarze właściwości sądu okręgowego. 2. Nadzór nad działalnością kuratorów sądowych sprawuje kurator okręgowy, z zastrzeżeniem określonych w ustawie uprawnień sądu, prezesa sądu lub Ministra Sprawiedliwości”<sup>110</sup>.

Kuratora okręgowego powołuje Minister Sprawiedliwości spośród kuratorów zawodowych zatrudnionych w danym okręgu sądowym albo mając na względzie dobro kuratorskiej służby sądowej- spośród kuratorów zawodowych zatrudnionych poza tym okręgiem<sup>111</sup>. Stosownie do art. 39 ust.1. U. o k.s. w sądzie rejonowym tworzy się zespoły kuratorskiej służby sądowej wykonujące orzeczenia w sprawach karnych oraz w sprawach rodzinnych i nieletnich. Na czele każdego zespołu kuratorskiej służby sądowej stoi jego kierownik.

Kierownika zespołu powołuje i odwołuje prezes sądu okręgowego na wniosek kuratora okręgowego, po zasięgnięciu opinii prezesa sądu rejonowego<sup>112</sup>. W wypadku gdy powołanie dwóch lub więcej zespołów byłoby niecelowe, prezes sądu okręgowego powołuje jeden zespół wykonujący orzeczenia w sprawach karnych oraz w sprawach rodzinnych i nieletnich. W każdym zespole kuratorskiej służby sądowej tworzy się sekretariat składający się z urzędników lub innych pracowników sądowych, pracami sekretariatu koordynuje kierownik zespołu. Model organizacji kuratorskiej służby sądowej ilustruje schemat poniżej:

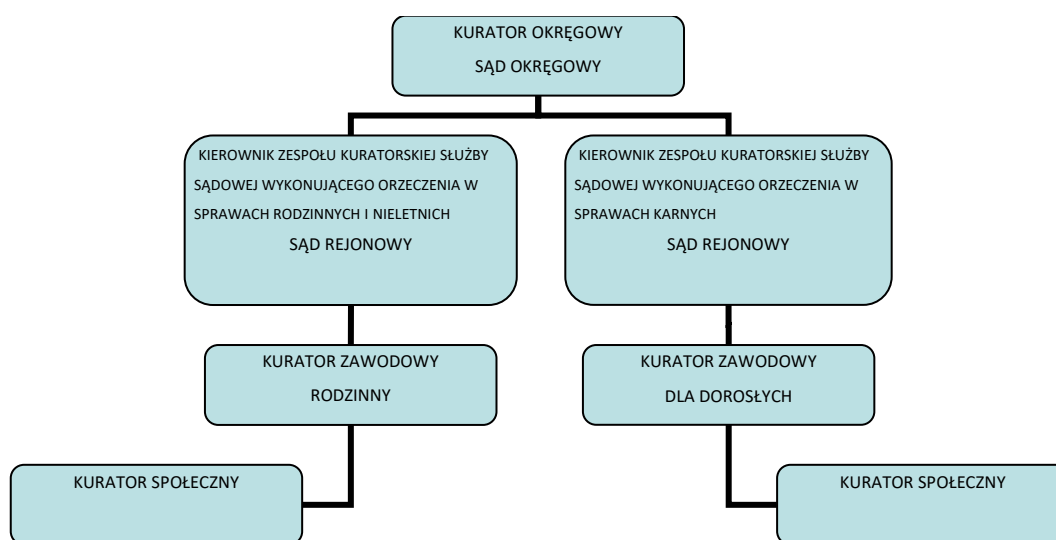
---

<sup>110</sup> *Ustawa z dnia 27 lipca 2001 o kuratorach sądowych.* (Dz.U.poz.1095), s.12

<sup>111</sup> Tamże, s.14

<sup>112</sup> Tamże, s.16

**Rys. 1. Model organizacji kuratorskiej służby sądowej**



Źródło: opracowanie własne

W świetle ustawy zgodnie z art. 2 U. o k. s. mianem kuratora sądowego tytułuje się zarówno kuratorów zawodowych jak i społecznych. Rozróżnia się kuratorów wykonujących orzeczenia w sprawach karnych (kuratorzy dla dorosłych) oraz w sprawach rodzinnych i nieletnich (kuratorzy rodzinni). Funkcje kuratorów sądowych definiuje i kataloguje w czterech grupach art. 1 U. o k. s.: ”kuratorzy sądowi realizują określone przez prawo zadania o charakterze wychowawczo-resocjalizacyjnym, diagnostycznym, profilaktycznym i kontrolnym, związane z wykonywaniem orzeczeń sądu.”<sup>113</sup>, a miejsce wykonywania funkcji określa art. 3 U. o k. s.: ”kuratorzy sądowi wykonują swoje zadania w środowisku podopiecznych, także na terenie zamkniętych zakładów i placówek ich pobytu, w szczególności na terenie zakładów karnych, placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz leczniczo-rehabilitacyjnych”<sup>114</sup>.

Kuratorzy zawodowi to profesjonalna grupa wsparcia dla realizowania środków wychowawczych i wolnościowych. Na ich profesjonalizm mają wpływ niewątpliwie wymagania, jakie stawia się kandydatom. Wymagania na stanowisko kuratora zawodowego precyzuje art. 5 U. o k. s.

Kuratorem zawodowym może być mianowany ten, kto:

- 1) Posiada obywatelstwo polskie i korzysta z pełni praw cywilnych i obywatelskich;

<sup>113</sup> Tamże, s.3

<sup>114</sup> Tamże, s.3

1a) Nie był prawomocnie skazany za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;

2) Jest nieskazitelного charakteru;

3) Jest zdolny ze względu na stan zdrowia do pełnienia obowiązków kuratora zawodowego;

4) Posiada tytuł zawodowy:

a) magistra uzyskany po ukończeniu studiów na kierunku psychologia lub prawo lub na kierunku związanym z kształceniem w zakresie psychologii, pedagogiki, socjologii, prawa lub

b) magistra, magistra inżyniera albo równorzędny - uzyskany po ukończeniu studiów na innym kierunku i ukończył studia podyplomowe w zakresie psychologii, pedagogiki, socjologii lub prawa;

5) Odbył aplikację kuratorską;

6) Zdał egzamin kuratorski<sup>115</sup>.

Realizacja różnorodnych, licznych i złożonych zadań nałożonych na kuratorów wymaga zróżnicowanych i wysokich kwalifikacji osobowościowych, merytorycznych i moralnych. Kurator jako aktor musi być człowiekiem o wielu twarzach (łagodnej, surowej), zawsze skoncentrowany na podopiecznym i jego dobru. Powinien mieć zdolność właściwej oceny sytuacji i podejmowania adekwatnych do niej zachowań. Jako wychowawca, doradca powinien mieć predyspozycje do bycia autorytetem dla podopiecznych. Jako organ wykonawczy sądu, posiadający znaczną autonomię w zakresie swojego działania i wykonujący zawód cieszący się zaufaniem publicznym, powinien spełniać wysokie kryteria pod każdym z wymienionych względów<sup>116</sup>.

Zawód kuratora można rozpatrywać w kategoriach służby. Osoby go wykonujące powinny cechować się powołaniem ze względu na specyficzne cechy pracy odnoszące się do służby na rzecz drugiego człowieka. Wśród tych cech można wyróżnić: szczególne znaczenie i sens pracy, wyznawane wartości oraz poczucie bycia zawodowym pomagaczem<sup>117</sup>.

---

<sup>115</sup> Tamże, s.4

<sup>116</sup> H. Szymczak: *Dozór kuratora jako forma resocjalizacji- próba rekonesansu badawczego*. „Zeszyty Programu Top 15,” 2011, vol.4, nr 1, s.184

<sup>117</sup> E. Grudzińska: *Satysfakcja z pracy kuratorów sądowych- komunikat z badań, Niepełnosprawność*. „Dyskursy pedagogiki specjalnej”, 2017, nr 28, s.226

## 2.3. Uprawnienia i obowiązki kuratorów sądowych

Kuratorzy sądowi w polskim wymiarze sprawiedliwości spełniają funkcję usługową, wykonują liczne i zróżnicowane zadania na rzecz sądów karnych i rodzinnych wspierające wydawanie orzeczeń, jak i zmierzające do ich skutecznego wykonania. Ustawodawca określił funkcję służby kuratorskiej z jednej strony jako dostarczenie sądowi wiedzy o osobie, jej środowisku, zaburzeniach w jej społecznym funkcjonowaniu, koniecznej do wydania adekwatnego orzeczenia, z drugiej zaś strony funkcja ta polega na pomocy podopiecznemu w wytworzeniu lub odtworzeniu prawidłowych mechanizmów funkcjonowania społecznego zgodnie z powszechnie obowiązującymi normami społecznymi. Rolą kuratorów jest z jednej strony wykonywanie zadań usługowych dla sądów karnych i rodzinnych, z drugiej zaś humanizacja wymiaru sprawiedliwości<sup>118</sup>. Kuratorzy bowiem nadają prawu ludzki, wrażliwy społecznie wymiar<sup>119</sup>. Kuratorzy sądowi pełnią niezwykle istotną rolę w społeczeństwie, polegającą na zapewnieniu pomocy rodzinom w najtrudniejszych sytuacjach, a także w reintegracji osób, które znalazły się na marginesie społeczeństwa z różnych powodów. W społeczeństwie istnieje ograniczona świadomość doniosłości zadań realizowanych przez kuratorów sądowych<sup>120</sup>. Misją kuratorów sądowych jest pomoc w społecznej rehabilitacji nieletnich oraz ochrona społeczeństwa i bezpieczeństwa obywateli poprzez działania skierowane na redukcję dysfunkcji społecznych i ograniczenie przestępczości<sup>121</sup>. Katalog zadań i oczekiwań społecznych wobec kuratora obejmuje w szczególności pomoc w readaptacji społecznej skazanych i resocjalizacji nieletnich, motywację i wsparcie rodziców w opiece i wychowaniu dzieci, ochronę dobra małoletnich oraz szeroko pojętą pracę na rzecz zmniejszania patologii społecznej. Aktywność kuratorów w podejmowanych przez nich działaniach przekłada się na przestrzeganie porządku publicznego i poczucie bezpieczeństwa obywateli<sup>122</sup>.

---

<sup>118</sup> Red. T.Jedynak, K.Stasiak: *Zarys metodyki pracy kuratora sądowego*. LexisNexis, Warszawa 2010, s. 85

<sup>119</sup> red. K. Stasiak: *Kuratela sądowa w Polsce. Analiza systemu*. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2018, s.164

<sup>120</sup> *Wykonywanie obowiązków przez kuratorów sądowych*. NIK, Nr ewid. 20/2018/P/17/106/LWR, 2018, s.7

<sup>121</sup> Ł. Wirkus, A. Piotrowski: *Style radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności a wypalenie zawodowe wśród personelu kuratorskiej służby sądowej i służby więziennej*. „Colloquium Pedagogikauki o polityce i administracji”, 2022, 1(45), s.170

<sup>122</sup> *Wykonywanie obowiązków przez kuratorów sądowych*. NIK, Nr ewid. 20/2018/P/17/106/LWR, 2018, s.22

### 2.3.1. Uprawnienia zawodowych kuratorów sądowych

Uprawnienia kuratora można podzielić na uprawnienia wynikające ze stosunku pracy np. prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego czy płatnego urlopu dla poratowania zdrowia oraz uprawnienia, które przysługują kuratorowi jako organowi postępowania wykonawczego<sup>123</sup>. Celem prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych ustawodawca określił w art. 9 U. o k. s. uprawnienia kuratorów. Obejmują one następujące czynności:

- 1) Odwiedzanie w godzinach od 7.00 do 22.00 osób objętych postępowaniem w miejscu ich zamieszkania lub pobytu, a także w zakładach zamkniętych;
- 2) Żądanie okazania przez osobę objętą postępowaniem dokumentu pozwalającego na stwierdzenie jej tożsamości;
- 3) Żądanie niezbędnych wyjaśnień i informacji od podopiecznych objętych dozorem, nadzorem lub inną formą kontroli zleconej przez sąd;
- 4) Przeglądanie akt sądowych i sporządzanie z nich odpisów w związku z wykonywaniem czynności służbowych oraz dostępu do dokumentacji dotyczącej podopiecznego i innych osób objętych postępowaniem;
- 5) Żądanie od Policji oraz innych organów lub instytucji państwowych, organów samorządu terytorialnego, stowarzyszeń i organizacji społecznych w zakresie ich działania, a także od osób fizycznych pomocy w wykonywaniu czynności służbowych<sup>124</sup>.

### 2.3.2. Obowiązki zawodowych kuratorów sądowych

Podobnie jak uprawnienia, także obowiązki kuratora mogą mieć dwojakie znaczenie. Mogą być związane z osobą pełniącą określoną funkcję- niezależnie czy wykonuje zadania służbowe np. stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, udział w posiedzeniu okręgowego zgromadzenia kuratorów oraz obowiązki w znaczeniu pragmatycznym- związane z wykonywaniem czynności służbowych<sup>125</sup>. Obowiązki, które są wspólne dla zawodowych kuratorów sądowych, bez względu na specjalizację, ustawodawca określił w art. 11 U. o k.s. i sprowadzają się one do:

- 1) Występowania w uzasadnionych wypadkach z wnioskiem o zmianę lub uchylenie orzeczonego środka;

---

<sup>123</sup> red. D. Wójcik: *Kuratela sądowa. Sukcesy i porażki*. Scholar i IWS, Warszawa 2010, s.65

<sup>124</sup> *Ustawa z dnia 27 lipca 2001 o kuratorach sądowych*. (Dz.U.poz.1095), s.5

<sup>125</sup> red. D. Wójcik: *Kuratela sądowa. Sukcesy i porażki*. Scholar i IWS, Warszawa 2010, s.64

- 2) Przeprowadzania na zlecenie sądu lub sędziego wywiadów środowiskowych;
- 3) Współpracy z właściwym samorządem i organizacjami społecznymi, które statutowo zajmują się opieką, wychowaniem, resocjalizacją, leczeniem i świadczeniem pomocy społecznej w środowisku otwartym;
- 4) Organizacji i kontroli pracy podległych kuratorów społecznych oraz innych osób, uprawnionych do wykonywania dozorów lub nadzorów;
- 5) Sygnalizowania sądowi przyczyn przewlekłości postępowania wykonawczego lub innych uchybień w działalności pozasądowych podmiotów wykonujących orzeczone środki<sup>126</sup>.

#### **2.4. Zakres zadań zawodowych kuratorów dla dorosłych**

W dotychczasowym ustawodawstwie zadania kuratorów dla dorosłych określono w wielu aktach prawnych, w szczególności: kodeksie karnym, kodeksie postępowania karnego, kodeksie karnym wykonawczym, kodeksie wykroczeń, kodeksie karnym skarbowym, ustawie o kuratorach sądowych, ustawie o przeciwdziałaniu przemocy oraz w rozporządzeniach takich jak: *Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 13.06.2016 r. w sprawie sposobu i trybu wykonywania czynności przez kuratorów sądowych w sprawach karnych wykonawczych, Kodeks etyki kuratora, Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie sposobu oraz szczegółowych warunków wykonywania kar, środków karnych i środków zabezpieczających w systemie dozoru elektronicznego, Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 stycznia 2012 r. w sprawie sposobu przeprowadzania badań na obecność alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych w organizmie skazanego lub sprawcy oddanego pod dozór lub zobowiązanego do powstrzymywania się od nadużywania alkoholu lub używania środków odurzających lub substancji psychotropowych, ich dokumentowania oraz weryfikacji, Rozporządzenie z dnia 11 czerwca 2003 r. w sprawie regulaminu czynności w zakresie przeprowadzania wywiadu środowiskowego oraz wzoru kwestionariusza tego wywiadu, Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 sierpnia 2003 r. w sprawie określenia innych niż kurator sądowy organów powołanych do przeprowadzenia wywiadu środowiskowego, jego zakresu oraz trybu przeprowadzania, Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 13 września 2017 r. w sprawie Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy*

---

<sup>126</sup> Ustawa z dnia 27 lipca 2001 o kuratorach sądowych. (Dz.U.poz.1095), s.7

*Postpenitencjarnej- Funduszu Sprawiedliwości, Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 września 2023 r. w sprawie procedury „Niebieskiej Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta”, Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 czerwca 2010 r. w sprawie podmiotów, w których jest wykonywana kara ograniczenia wolności oraz praca społecznie użyteczna.* Istotnym jest, że podstawowym celem działań podejmowanych przez kuratora dla dorosłych jest pomoc w społecznej readaptacji skazanego i zapobieżenie jego powrotowi do przestępstwa.

Lista zadań w szczególności obejmuje następujące czynności:

- 1) Przeprowadzanie wywiadów środowiskowych: w postępowaniu wykonawczym w trybie art.14§1 kkw, zbieranie informacji w trybie art. 43h§4 kkw, przeprowadzanie wywiadów środowiskowych w postępowaniu przygotowawczym w trybie art. 214§1 kpk, wywiady kontrolne w dozorach wykonywanych przez kuratorów społecznych;
- 2) Organizowanie i kontrolowanie wykonania kary ograniczenia wolności oraz pracy społecznie użytecznej;
- 3) Sprawowanie dozorów w wypadkach przewidzianych w ustawie: przy warunkowym umorzeniu postępowania karnego, warunkowym zawieszeniu kary pozbawienia wolności, warunkowym przedterminowym zwolnieniu, przy nadzorze nad realizacją środka karnego, przy odbywaniu kary pozbawienia wolności w systemie dozoru elektronicznego, przy środkach zabezpieczających;
- 4) Kontrolowanie zachowania skazanego i realizacji nałożonych na niego obowiązków w okresie próby bez orzeczonego dozoru;
- 5) Składanie wniosków o wszczęcie postępowań incydentalnych lub modyfikację orzeczeń;
- 6) Udzielanie pomocy postpenitencjarnej z Funduszu Sprawiedliwości;
- 7) Podejmowanie czynności mających na celu przygotowanie skazanego do zwolnienia z zakładu karnego;
- 8) Uczestniczenie w posiedzeniach sądu w wypadkach wskazanych w ustawie
- 9) Udział w grupach roboczych/ zespołach interdyscyplinarnych;
- 10) Wykonywanie badań na obecność alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych w organizmie podopiecznych;



- 11) Sporządzanie na bieżąco dokumentacji (m.in.: sprawozdań z objęcia, przebiegu, zakończenia dozoru, kart czynności, zawiadomień, upomnień, notatek, zapytań, odpowiedzi na pisma, sprawozdań z wywiadów kontrolnych).

#### 2.4.1. Standard obciążenia pracą kuratora zawodowego dla dorosłych

**Tabela 2. Standard obciążenia pracą kuratora zawodowego dla dorosłych**

| Lp. | Rodzaje zadań                                                                                                  | Liczba zadań                         |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 1   | Zadania, o których mowa w § 2 pkt 1-4 <sup>127</sup> , w tym:                                                  | do 140 w realizacji                  |
|     | a) dozory wykonywane osobiście                                                                                 | od 5 do 20 w realizacji              |
|     | b) dozory powierzone kuratorom społecznym                                                                      | do 35 w realizacji                   |
|     | c) zadania związane z organizowaniem i kontrolowaniem kary ograniczenia wolności i pracy społecznie użytecznej | do 80 w realizacji                   |
|     | d) inne zadania                                                                                                | do 100 w realizacji                  |
| 2   | Zrealizowane osobiście wywiady środowiskowe oraz zebrane osobiście informacje na podstawie art. 43h § 4 k.k.w. | od 1 do 10 zrealizowanych w miesiącu |

*Źródło: Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 maja 2023 r. w sprawie standardów obciążenia pracą kuratora zawodowego, (Dz. U. 2023, poz.896), s.1-3.*

#### 2.5. Zakres zadań zawodowych kuratorów rodzinnych

Zadania kuratorów rodzinnych zostały sprecyzowane m.in. w kodeksie rodzinnym i opiekuńczym, kodeksie postępowania cywilnego, w *Ustawie z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich*, *Ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi* *ustawie o kuratorach sądowych*, *Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej*, *rozporządzeniach: Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 listopada 2022 r. w sprawie sprawowania nadzoru nad nieletnimi przez kuratorów sądowych, organizacje społeczne, pracodawców oraz osoby godne zaufania, Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 września 2023 r. w sprawie procedury „Niebieskiej Karty” oraz*

<sup>127</sup> *Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 maja 2023 r. w sprawie standardów obciążenia pracą kuratora zawodowego, (Dz. U. 2023, poz.896), s.1-3*

wzorów formularzy „Niebieska Karta”, Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie ośrodków kuratorskich .

Lista zadań obejmuje w szczególności następujące czynności:

- 1) Sprawowanie nadzorów: w sprawach opiekuńczych, nad nieletnimi, nad osobami zobowiązanymi do terapii uzależnienia;
- 2) Przeprowadzanie wywiadów środowiskowych: w sprawach małżeńskich, w postępowaniu o zezwolenie na zawarcie małżeństwa, w sprawach o rozstrzygnięcie w istotnych sprawach rodziny, w sprawach opiekuńczych małoletnich, w sprawach o przysposobienie dziecka, w postępowaniu wyjaśniającym i rozpoznawczym w sprawach nieletnich, w postępowaniu wykonawczym w sprawach nieobjętych nadzorem, wywiadów kontrolnych w nadzorach wykonywanych przez kuratorów społecznych;
- 3) Udział w ustanowionych przez sąd kontaktach rodziców z małoletnimi dziećmi;
- 4) Przymusowe odebranie osoby podlegającej władzy rodzicielskiej i umieszczenie w rodzinie zastępczej bądź placówce opiekuńczo- wychowawczej;
- 5) Współpraca z powiatowym centrum pomocy rodzinie;
- 6) Kierowanie oraz praca w ośrodku kuratorskim w charakterze wychowawcy;
- 7) Kontrola zobowiązań nałożonych na nieletnich;
- 8) Kontrola zobowiązań nałożonych na rodziców nieletnich;
- 9) Kontrola warunków życiowych osób poddanych opiece prawnej i przebywających w rodzinach zastępczych;
- 10) Współpraca z sądem rodzinnym;
- 11) Udział w grupach roboczych/ zespołach interdyscyplinarnych;
- 12) Składanie wniosków o modyfikację orzeczeń;
- 13) Sporządzanie na bieżąco dokumentacji (m.in.: sprawozdań z objęcia, przebiegu, zakończenia nadzoru, kart czynności, zawiadomień, zapytań, odpowiedzi na pisma, notatek, sprawozdań z wywiadów kontrolnych).

### 2.5.1. Standard obciążenia pracą kuratora zawodowego rodzinnego

**Tabela 3. Standard obciążenia pracą kuratora zawodowego rodzinnego**

| Lp. | Rodzaje zadań                                                 | Liczba zadań                         |
|-----|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 1   | Zadania, o których mowa w § 3 pkt 1-3 <sup>128</sup> , w tym: | do 90 w realizacji                   |
|     | a) nadzory wykonywane osobiście                               | od 5 do 20 w realizacji              |
|     | b) nadzory powierzone kuratorom społecznym                    | do 65 w realizacji                   |
|     | c) inne zadania                                               | do 15 w realizacji                   |
| 2   | Zrealizowane osobiście wywiady środowiskowe                   | od 1 do 15 zrealizowanych w miesiącu |

Źródło: Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 maja 2023 r. w sprawie standardów obciążenia pracą kuratora zawodowego, (Dz. U. 2023, poz.896), s.1-3

---

<sup>128</sup> Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 maja 2023 r. w sprawie standardów obciążenia pracą kuratora zawodowego, (Dz. U. 2023, poz.896), s.1-3

### 3. Specyfika pracy kuratorów sądowych

Kuratorzy sądowi odgrywają szczególną i ważną rolę w życiu osób objętych orzeczeniem sądu. Podejmowane przez nich działania wychowawczo- resocjalizacyjne niejednokrotnie mają istotny wpływ na dalsze funkcjonowanie jednostek w społeczeństwie. Aby zrozumieć proces realizacji zadań przez kuratorską służbę sądową zasadnym wydaje się zaprezentowanie modeli kurateli sądowej, przybliżenie zakresu kompetencji kuratorów, wyjaśnienie i scharakteryzowanie rodzajów potencjalnych zagrożeń w ich codziennej pracy oraz objaśnienie metodyki pracy przedstawicieli omawianej grupy zawodowej.

#### 3.1. Modele kurateli sądowej

Wykonując zadania na rzecz wymiaru sprawiedliwości sądowi kuratorzy zawodowi kontynuują długoletnią tradycję polskiej kurateli sądowej jako służby działającej nie tylko w siedzibie sądu, ale w środowisku podopiecznych. Zdobywając zaufanie osób, z którymi współpracują, diagnozują ich problem, planują metody pracy nad jego rozwiązaniem, często stają się organizatorami życia podopiecznych, którzy w środowisku są niechcianym marginesem<sup>129</sup>.

Kuratela tworzy dynamiczny układ społeczny w postaci resocjalizacji wolnościowej i obejmuje działania organizacyjno- biurowe oraz opiekuńczo- wychowawcze, podejmowane przez kuratorów w środowisku naturalnym podopiecznych. Kuratela zaliczana jest obok mediacji i kary ograniczenia wolności do najczęściej stosowanych środków alternatywnych- środków przeciwnych izolacji społecznej. W warunkach kurateli wyróżnia się dwa podstawowe systemy wychowania resocjalizującego: kuratelę opartą na systemie kontroli (model kontrolno- represyjny) oraz kuratelę nawiązującą do *caseworku*, czyli metody indywidualnych przypadków (model kurateli wychowującej).

W systemie opartym na kontroli kurator stara się zmotywować podopiecznego do zmiany jego trybu życia, a następnie kontroluje czy i w jakim stopniu zmiana ta następuje. W przypadku uchylania się od realizacji nałożonych przez sąd obowiązków kurator krytykuje, przeprowadza rozmowy ostrzegawcze. Kuratela kontrolna polega też na zorganizowaniu rodziców, nauczycieli, pracodawców, od których podopieczny jest zależny, do utworzenia pewnego systemu nacisku społecznego. *Casework* jest

---

<sup>129</sup> Hołyst B., Wojtera E.,: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*. Aspra-JR, Warszawa 2013, s.48

systemem środków udzielania pomocy celem ułatwienia podopiecznemu zaspokojenia jego potrzeb i rozwiązania jego problemów. Pomoc ta obejmuje oddziaływania terapeutyczne i wychowawcze, aby rozładować u podopiecznego napięcie nerwowe, aby docelowo usamodzielniał się ucząc się zmagać ze swoimi problemami i nabierając wiary we własne siły<sup>130</sup>.

Kuratela zatem jest to metoda indywidualnego i społecznego działania wychowawczego w warunkach naturalnego środowiska podopiecznego w celu doprowadzenia do poprawy funkcjonowania jednostki i ukształtowania w niej prawidłowych cech charakteru, pozytywnych zarówno z punktu widzenia jednostki, jak i interesu społecznego. Przy czym należy zaznaczyć, że praca kuratorów w pionie karnym oparta jest głównie na elementach dyscyplinujących i egzekucji obowiązków nałożonych przez sąd, wychowanie podopiecznego jest tu traktowane marginalnie, czynności kontrolne dominują, a inne czynności występują epizodycznie. Z kolei praca kuratora rodzinnego ma na celu ukształtowanie osobowości małoletniego i poczucia jego odpowiedzialności. Wychowanie podopiecznego traktowane jest tu priorytetowo, a czynności kontrolne mają charakter wtórny. Kuratela rodzinna obejmuje działalność pedagogiczną w środowisku rodzinnym: kształtuje prawidłowe postawy rodzicielskie, koryguje metody oddziaływania wychowawczego, wzmacnia więzi interpersonalne wewnątrz rodziny. W modelu tym przeważają działania resocjalizacyjne, diagnostyczne i profilaktyczne<sup>131</sup>.

### **3.2. Kompetencje kuratorów sądowych**

Praca kuratora wymaga szczególnych predyspozycji. Jest niezwykle odpowiedzialna i trudna. „Wielkim przywilejem kuratora jest to, że może czasami widzieć autentycznie pozytywne skutki swoich działań dla konkretnych ludzi, swoich podopiecznych, co jest sukcesem jego oraz wymiaru sprawiedliwości, a także całego społeczeństwa. Jednak nieuchronnym doświadczeniem pracy kuratora są porażki, których do końca uniknąć się nie da”<sup>132</sup>. O zawodzie kuratora można powiedzieć, że jest to misja dotycząca najgłębszych pokładów ludzkiej psychiki i ducha. Kurator bowiem jest osobą, która odsłania podopiecznym różne możliwości i motywuje do rzeczywistej zmiany ich stylu

---

<sup>130</sup> K. Gromek: *Kuratorzy sądowi. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2005, s.31-34

<sup>131</sup> Tamże, s. 31-34

<sup>132</sup> B. Stróżewski: *Instytucja kuratora sądowego w polskim wymiarze sprawiedliwości*. „Journal od modern science”, 2019, tom2/14, s. 257

funkcjonowania<sup>133</sup>. Działania kuratora wkraczają głęboko w sferę prywatności oraz wolności podopiecznych i praw konstytucyjnie chronionych<sup>134</sup>. Wykonywane przez kuratorów zadania mają istotne skutki w sferze wolności, praw i obowiązków obywatela<sup>135</sup>.

Praca kuratora oznacza ingerencję w życie osobiste podopiecznych, w życie ich rodzin, na ich terenie, w ich mieszkaniach. Jedynym narzędziem kuratora jest jego siła perswazji i wpływ społeczny. Kurator w ramach oddziaływań wychowawczych pracuje swoimi zasobami osobistymi, swoim autorytetem i poświęceniem. Uczestniczy on w życiu swoich podopiecznych, trudno jest mu się zdystansować do ludzkich tragedii. Kuratela to misja, wojna kultur. Oddziaływania i pomoc w zakresie zmiany sytuacji podopiecznych mają z jednej strony charakter represyjny i nadzorujący, z drugiej strony opiekuńczy i wychowawczy. Kuratela jest procesem ciągłym. Mimo, że kończy się czas kary, upływa koniec okresu próby nie zawsze kończy się kontakt z podopiecznym<sup>136</sup>.

Praca kuratora związana jest z pozostawaniem w relacji interpersonalnej z osobą, która znajduje się pod jego nadzorem/ dozorem. Wymaga dużego zaangażowania, posiadania kompetencji społecznych oraz umiejętności radzenia sobie z trudnościami, które praktycznie codziennie napotyka w trakcie wykonywanych zadań<sup>137</sup>. Zaangażowanie nie oznacza, że kurator wyręcza podopiecznego w działaniach. Rolą kuratora jest pobudzanie aktywności podopiecznego do spełniania poszczególnych zaleceń. Jest to wskazanie pedagogiki resocjalizacyjnej. Bez wykazania staranności ze strony podopiecznego nie osiągnie się jego stabilizacji życiowej i poprawy<sup>138</sup>.

Zawód kuratora wiąże się bezpośrednio z niesieniem pomocy innym. Cechą tej pracy jest zaangażowanie w życie osób poddanych pieczy, osób, którzy często przejawiają zaburzenia w swoim zachowaniu. Zawody związane z pomaganiem innym narażają na olbrzymie stresy, ponieważ wykonujące je osoby muszą umieć radzić sobie z wieloma problemami, stają się uczestnikami relacji konfliktowych z klientami i

---

<sup>133</sup> K. Ostrowska: *Aksjologiczno-moralny aspekt kurateli sądowej. W: Dziewięćdziesięciolecie kurateli sądowej w Polsce. Historia- terażniejszość- przyszłość.* red. K.Stasiak, Impuls, Kraków 2010, s. 141

<sup>134</sup> T.Jedynak: *Aktualny stan kurateli rodzinnej w Polsce. O potrzebie unormowania zadań kuratorów rodzinnych. W : Dziewięćdziesięciolecie kurateli sądowej w Polsce. Historia- terażniejszość- przyszłość.* red. K.Stasiak, Impuls, Kraków 2010, s. 212

<sup>135</sup> *Wykonywanie obowiązków przez kuratorów sądowych.* NIK, Nr ewid. 20/2018/P/17/106/LWR, 2018, s.22

<sup>136</sup> Hołyst B., Wojtera E.,: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich.* Aspra-JR, Warszawa 2013, s.131

<sup>137</sup> E. Grudzińska: *Satysfakcja z pracy kuratorów sądowych- komunikat z badań, Niepełnosprawność. „Dyskursy pedagogiki specjalnej”*, 2017nr 28, s.226

<sup>138</sup> J.Śpiewak: *Kurator sądowy w postępowaniu karnym wykonawczym. Poradnik dla sprawujących dozory.* Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999, s.24

między instytucjami, spotykają się permanentnie ze specyficznymi wymaganiami środowisk, w jakich funkcjonują<sup>139</sup>.

Zawód kuratora można opisać jako profesję szczególną, podlegającą ochronie prawnej, której misja wiąże się z ingerencją w prawa i obowiązki ludzi, obejmującą przyjmowanie od nich informacji dotyczących życia osobistego, ale i obowiązku zachowania ich w tajemnicy. Dlatego prawidłowe wykonywanie tego zawodu wymaga starannego doboru osób, legitymujących się wysokim poziomem etycznym i szerokim zapleczem teoretyczno- praktycznym<sup>140</sup>.

Kurator powinien posiadać predyspozycje osobowościowe oraz umiejętności społeczne i psychologiczne, które pozwolą mu na zbudowanie takiej relacji z podopiecznym, by mógł oddziaływać na jego sferę zachowań zewnętrznych oraz na sferę motywacji i system wartości. Do tego niezbędne jest, aby kurator miał:

- 1) Wiedzę i kompetencje w zakresie rozwoju i mechanizmów funkcjonowania człowieka w społeczeństwie na poszczególnych etapach cyklu życiowego (nieletniego, młodocianego, dorosłego);
- 2) Kompetencje moralne (uczciwość, obowiązkowość, prawdomówność, odpowiedzialność, szacunek dla podopiecznych);
- 3) Umiejętność współdziałania, współpracy;
- 4) Optymizm pedagogiczny, by mógł stymulować nadzieję w sens zmiany społecznego funkcjonowania;
- 5) Zdolność planowania;
- 6) Gotowość i pozytywną postawę wobec podnoszenia własnych kompetencji merytorycznych i moralnych;
- 7) Elastyczny i otwarty styl funkcjonowania osobowościowego i działania praktycznego<sup>141</sup>.

Sam kurator powinien być nośnikiem tych wartości, które miałyby być dla podopiecznego fundamentem postaw życiowych. Trudno sobie wyobrazić, aby kurator mógł skutecznie wpływać na zmianę postaw i zachowań podopiecznego wobec rodziny, jeśli sam miałby problemy z wypełnieniem swoich zobowiązań rodzinnych.

---

<sup>139</sup> Ł. Wirkus: Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno- empiryczne. Impuls, Kraków 2015, s. 119

<sup>140</sup> Tamże, s. 72

<sup>141</sup> K. Ostrowska: *Aksjologiczno-moralny aspekt kurateli sądowej. W: Dziewięćdziesięciolecie kurateli sądowej w Polsce. Historia- teraźniejszość- przyszłość.* red. K.Stasiak, Impuls, Kraków 2010, s. 146-147

K. Ostrowska proponuje katalog wartości, który określa efektywne funkcjonowanie w roli kuratora. Są to:

- 1) Poszanowanie każdego człowieka;
- 2) Uznawanie indywidualności;
- 3) Sprawiedliwe traktowanie;
- 4) Wiarygodność;
- 5) Kompetencja zawodowa i moralna;
- 6) Dyskrecja;
- 7) Konsekwencja;
- 8) Odpowiedzialność;
- 9) Wyrozumiałość;
- 10) Cierpliwość;
- 11) Opanowanie;
- 12) Dobro i rozwój innych ludzi;
- 13) Szczęście i bezpieczeństwo rodziny;
- 14) Szerokie horyzonty umysłowe;
- 15) Kultura osobista;
- 16) Empatia;
- 17) Pomocniczość;
- 18) Zaufanie do siebie i do innych<sup>142</sup>.

### **3.3. Bezpieczeństwo kuratorów sądowych**

Specyfika pracy kuratorów polega głównie na tym, że pracują oni w środowisku swoich podopiecznych. Z kolei z pracą w terenie związany jest problem szeroko rozumianego bezpieczeństwa. Kurator wykonując swoje obowiązki służbowe jest narażony na agresję, pobicie, pogryzienie przez psy, różnego rodzaju choroby wynikające z częstego kontaktu z osobami ze środowisk patologicznych. Podopieczni kuratora to niejednokrotnie osoby silnie zaburzone psychicznie lub emocjonalnie, z poważnymi deficytami intelektualnymi i moralnymi, o niskiej świadomości obowiązku przestrzegania norm prawnych oraz niskich standardach higieny<sup>143</sup>.

---

<sup>142</sup> Tamże, s.147

<sup>143</sup> Hołyst B., Wojtera E.,: Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich. Aspra-JR, Warszawa 2013, s. 7



Kuratorzy delegowani są do zadań niebezpiecznych, których celem jest egzekwowanie przestrzegania porządku prawnego od podopiecznych o nieprawidłowej osobowości, osób zdemoralizowanych, często uzależnionych i zaburzonych, stosujących przemoc, agresywnych czy roszczeniowych. Zawód ten najczęściej wykonywany jest indywidualnie, w pojedynkę, bez żadnego wsparcia czy zabezpieczenia<sup>144</sup>.

Codzienna służba kuratorów wiąże się z ryzykiem zawodowym wynikającym z licznych zagrożeń bezpieczeństwa indywidualnego, co przekłada się na konkretne koszty zdrowotne<sup>145</sup>. Z badań przeprowadzonych przez B. Hołysta, E. Wojterę dotyczących bezpieczeństwa kuratorów wynika, że dwie trzecie badanej próby doświadczyło agresji fizycznej lub werbalnej w związku z pełnieniem czynności służbowych<sup>146</sup>. Wśród badanych 815 kuratorów aż 64% doświadczyło przemocy<sup>147</sup>. Ataki fizyczne, a więc przypadki naruszenia nietykalności cielesnej, zdarzały się rzadziej, niż ataki werbalne<sup>148</sup>. Przemocy fizycznej doświadczyło 19% badanych, natomiast przemocy psychicznej 81% ankietowanych<sup>149</sup>. Przykłady doświadczonej przez kuratorów przemocy ilustruje poniższa tabela:

**Tabela 4. Rodzaje agresji stosowanej wobec kuratorów**

| Rodzaj agresji | Procent |
|----------------|---------|
| Pobicia        | 2,5%    |
| Szarpanie      | 8 %     |
| Popychanie     | 9 %     |
| Wyzwiska       | 55 %    |
| Groźby         | 49,4 %  |

Źródło: B. Hołyst, E. Wojtera: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*. Aspra- JR, Warszawa 2013, s.174-175.

<sup>144</sup> Ł. Wirkus, A. Piotrowski: *Style radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności a wypalenie zawodowe wśród personelu kuratorskiej służby sądowej i służby więziennej*. „Colloquium Pedagogiki-nauki o polityce i administracji”, 2022, 1(45), s. 176

<sup>145</sup> Ł. Wirkus: *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno- empiryczne*. Impuls, Kraków 2015, s. 111

<sup>146</sup> Hołyst B., Wojtera E.,: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*. Aspra-JR, Warszawa 2013, s.171

<sup>147</sup> Tamże, s. 172

<sup>148</sup> Tamże, s. 173

<sup>149</sup> Tamże, s. 214

Z innych badań<sup>150</sup> wynika, że większość kuratorów sądowych (84,2%) uznaje swoją pracę jako zdecydowanie lub raczej niebezpieczną. Częstotliwość doświadczenia przez kuratorów sądowych sytuacji niebezpiecznych, w ciągu ostatnich trzech lat, prezentuje poniższa tabela:

**Tabela 5. Rodzaje sytuacji niebezpiecznych w pracy kuratorów sądowych**

| Rodzaj sytuacji niebezpiecznych                                                | Procent |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Znieważenie słowami uznawanymi za obelżywe, wyzywanie                          | 68,1 %  |
| Poniżanie, podważanie kompetencji profesjonalnych                              | 47,2 %  |
| Narażanie na sytuacje urągające obyczajności i/lub okazywanie lekceważenia     | 40,0 %  |
| Usiłowanie odstąpienia od czynności służbowych lub zmiany podjętej decyzji     | 34,3 %  |
| Pogryzienie przez psa, szczucie psa do ataku                                   | 23,2 %  |
| Groźenie pozbawieniem życia lub dokonania pobicia                              | 16,2 %  |
| Przetrzykiwanie, zamknięcie, uniemożliwienie wyjścia z pomieszczenia           | 7,4 %   |
| Przesyłanie obraźliwych maili lub sms zawierających słowa wulgarne i obraźliwe | 5,7%    |
| Oplucie, popychanie, szarpanie                                                 | 5,0 %   |
| Groźby z użyciem niebezpiecznego narzędzia                                     | 4,9 %   |
| Groźenie pozbawieniem życia lub pobiciem osobom bliskim kuratora               | 4,8%    |
| Uszkodzenie lub kradzież mienia                                                | 4,4%    |
| Rzucanie różnymi przedmiotami w kuratora                                       | 3,5 %   |
| Próby zepchnięcia ze schodów                                                   | 2,5%    |
| Pobicie                                                                        | 1,3%    |
| Usiłowanie zgwałcenia lub poddania się innej czynności seksualnej              | 0,8%    |
| Duszenie                                                                       | 0,3%    |

Źródło: A. Janus- Dębska, M. Gronkiewicz -Ostaszewska: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badania ankietowego*. IWS, Warszawa 2016, s.108.

Na bezpieczeństwo kuratorów mają wpływ czynniki obiektywne- niezależne od kuratorów, związane ze specyfiką pracy np. niebezpieczne dzielnice, patologiczne środowiska oraz subiektywne, do których można zaliczyć: wiedzę ogólną i zawodową, kompetencje w zakresie oceny stanów emocjonalnych ludzi, odporność na stres, umiejętności w zakresie komunikatywności, analizy i oceny sytuacji, opanowania emocji i strachu<sup>151</sup>. Warto podkreślić, że kuratorzy wizytują często środowiska rodzinne, w których mają miejsce zaniedbania wychowawcze, dysfunkcje czy

<sup>150</sup> A.Janus- Dębska, M.Gronkiewicz-Ostaszewska: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badania ankietowego*. IWS, Warszawa 2016, s.108

<sup>151</sup> B. Hołyst , E. Wojtera: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*. Aspra-JR, Warszawa 2013, s.269

patologii. W sprawach opiekuńczych kurator często jest pierwszą osobą, która puka do drzwi celem zweryfikowania niepokojących sygnałów zgłoszonych przez sąsiadów, nauczycieli. W takich przypadkach nierzadko kierowana jest pod adresem kuratora agresja. Mogą mieć wówczas miejsce sytuacje trudne, niebezpieczne, a nawet zagrażające zdrowiu czy życiu kuratora<sup>152</sup>.

Podopieczni kuratorów to osoby zdemoralizowane, o wysokim stopniu ryzyka powrotności do przestępstwa, osoby wskazujące na myśli/ skłonności suicydalne, wykazujące zaburzenia w zachowaniu, skłonności do uzależnień, skłonności do zachowań wrogich, zaczepnych, konfliktowych czy agresywnych. Jest to praca w warunkach stresu, obawy i wrogości, a także nadmiernego obciążenia obowiązkami, co wpływa bezpośrednio na dobrostan psychiczny kuratorów. Kuratorzy mając bezpośredni kontakt z podopiecznymi uzależnionymi, jak również przez czynności wykonywane w specyficznym środowisku narażeni są na zakażenia m.in. wirusem HIV, żółtaczką czy gruźlicą<sup>153</sup>.

### 3.4. Metodyka pracy kuratorów sądowych

Kuratorska służba sądowa jest determinantem inkluzji społecznej. Jest to praca człowieka z człowiekiem. Kurator zawodowy pracuje z podopiecznym samym sobą, swoim doświadczeniem, oddziałuje przykładem własnym.

Istotne jest, że przepisy prawa, które sankcjonują instytucję kurateli sądowej, w polskiej rzeczywistości wymiaru sprawiedliwości pozostawiają do dziś dużą dowolność w zakresie metodyki pracy kuratorów. Dotychczasowe akty prawne nie określają ściśle sposobów oddziaływania probacyjnego, w tym egzekwowania obowiązków i poleceń. Pozostawienie dużej swobody kuratorom stwarza pole do realizowania indywidualnie zaplanowanych wobec podopiecznych celów resocjalizacyjnych<sup>154</sup>.

W swojej działalności kuratorzy posługują się zasadniczo trzema formami metodycznymi: *casework*, *groupwork* i *network*. *Casework* polega na stosowaniu oddziaływań o charakterze psychotechnicznym i sprowadza się do doradztwa i mediacji indywidualnych i społecznych. *Casework* jest formą sztuki, w której wiedza życiowa oraz nauka o człowieku i środowisku, a także zdolność do obcowania z ludźmi są użyte w celu zmobilizowania sił w jednostce i udzieleniu odpowiedniej pomocy dla

---

<sup>152</sup> Tamże, s.125

<sup>153</sup> Tamże, s.270-271

<sup>154</sup> M. Borowski M., M. Sitnicka: *Rola kuratora sądowego w warunkach probacji skazanego*. Novum, Płock- Wyszaków 2009, s.25

ulepszenia wzajemnego przystosowania się jednostki i jej środowiska<sup>155</sup>. Metoda pracy z indywidualnym przypadkiem bazuje na psychotechnice, czyli wykorzystaniu specyficznych zależności w relacji kurator – osoba nadzorowana. Wśród sposobów postępowania w tej relacji wymienia się metody:

- 1) Pobudzające (informowanie, dostarczanie wzorów osobowych, stosowanie zaleceń, wyrażanie sugestii, doradzanie wychowawcze, przekonywanie);
- 2) Ukierunkowujące (przekazywanie decyzji, kontrola);
- 3) Podtrzymujące aktywność podopiecznego (organizowanie doświadczeń, metoda wpływu osobistego, oddziaływanie dyscyplinujące)<sup>156</sup>.

Bardzo istotny jest kontakt z kuratorem oparty na zaufaniu, szczerości i silnej więzi emocjonalnej, a także uznawanie następujących zasad:

- 1) „Twarzą w twarz” (tworzy się atmosferę wzajemnego zaufania i gotowości do wspólnych działań na rzecz podopiecznego);
- 2) Akceptacji (akceptacja podopiecznego takim jaki jest i dostrzeganie perspektywicznie, kim może okazać się w przyszłości);
- 3) Respektowania (liczyć się należy z osobą podopiecznego i pomagać mu, by sam korygował swoje życie);
- 4) Indywidualizacji (uznaje się, że każdy jest inny, wymaga odrębnego, indywidualnego traktowania);
- 5) Współuczestniczenia (uczestniczy się w procesie korekcji na równych prawach z podopiecznym);
- 6) Kompleksowego traktowania (traktuje się podopiecznego jako osobę, która myśli, czuje, marzy, która żyje w środowisku rodzinnym, rówieśniczym, sąsiedzkim)<sup>157</sup>.

Kurator udziela pomocy czynnej i wsparcia we wszystkich wysiłkach zmierzających do poprawy życia podopiecznego, planowania przyszłości, wyznaczania celów i organizowania całokształtu procesów zmierzających do podjęcia określonych ról w społeczeństwie<sup>158</sup>. Metoda pracy grupowej (*groupwork*) jest stosowana głównie w kuratorskich ośrodkach pracy z młodzieżą i polega na oddziaływaniach o charakterze

---

<sup>155</sup> M. Kalinowski: *Vademecum rodzinnego kuratora sądowego*. Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1984, s. 160

<sup>156</sup> B. Zinkiewicz: *Profilaktyczny wymiar działalności rodzinnych kuratorów sądowych*. Oficyna Wydawnicza AFM, 2015, s. 20-21

<sup>157</sup> K. Gromek: *Kuratorzy sądowi. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2005, s.32

<sup>158</sup> S. Bębas: *Metody i formy oddziaływań wychowawczych kuratorów sądowych*. „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, t. XXXIII, 2014, vol.33, s.139

socjotechnicznym, grupowym z wykorzystaniem metod aktywizujących, do których zalicza się m.in.: dramę, socjodramę, „burzę mózgów”, krąg i rundki, śpiew i muzykowanie, twórczość plastyczną, gry i zabawy ruchowe i inne. Wszystkie elementy oddziaływań powinny być wzajemnie powiązane. Metody te prowadzą do zaktywizowania grupy i wyzwolenia jej potencjału twórczego, odblokowania napięć psychicznych wychowanków, wyrażenia siebie, swoich uczuć i przeżyć, sprzyjają lepszemu porozumiewaniu się, wykorzystując kod pozawerbalny<sup>159</sup>.

Metoda *network* polega na wymianie informacji i integrowaniu kontaktów pomiędzy podopiecznymi, ich rodzinami, szkołą oraz instytucjami kontroli, wsparcia i pomocy społecznej<sup>160</sup>. Współpracę różnych osób i instytucji w środowisku lokalnym prowadzi się w celu tworzenia sieci wsparcia, jako skutecznego antidotum na pojawiające się różnorodne kryzysy życiowe<sup>161</sup>.

Praca kuratora w znacznym wymiarze ma charakter pracy diagnostycznej. Kurator w pierwszej kolejności podejmuje działania zmierzające do określenia głównego problemu, przyczyn niekorzystnego funkcjonowania społecznego, stanu środowiska wychowawczego pod kątem jego możliwości realizacji celów wychowawczych i korekcyjnych. Następnie sporządza plan oddziaływań naprawczych, aby na jego podstawie prowadzić indywidualną pracę z podopiecznym lub jego rodziną<sup>162</sup>. Proces diagnozy obejmuje następujące etapy: zbieranie informacji, opracowanie zebranych informacji i przygotowanie wniosków. Źródłami gromadzonych przez kuratora informacji są przede wszystkim dokumenty i wywiad środowiskowy, który z kolei obejmuje informacje pozyskane na podstawie obserwacji i rozmów.

Obserwacja stanowi wartościowe źródło informacji dla kuratora, towarzyszy ona każdemu kontaktowi kuratora z osobą badaną i jej rodziną, powinna mieć charakter celowy, wcześniej zaplanowany. Obserwacja polega nie tylko na postrzeganiu, ale i na interpretowaniu tych spostrzeżeń i dotyczy środowiska zamieszkania osoby badanej oraz osób współmieszkających.

Z kolei rozmowa jest interakcją, jest to zawsze kontakt wzajemny, w czasie którego kształtują się sympatie lub antypatie. Kurator podczas rozmowy może zetknąć się z

---

<sup>159</sup> B. Stróżewski: *Instytucja kuratora sądowego w polskim wymiarze sprawiedliwości*. „Journal od modern science”, 2019, tom2/14, s.265-266

<sup>160</sup> M. Konopczyński, Ł. Kwadrans, K. Stasiak, : *Polska kuratela sądowa na przełomie wieków. Nadzieje, oczekiwania, dylematy*. Kraków 2016, Oficyna Wydawnicza Impuls, s.39

<sup>161</sup> B. Stróżewski: *Instytucja kuratora sądowego w polskim wymiarze sprawiedliwości*. „Journal od modern science”, 2019, tom2/14, s.266

<sup>162</sup> Tamże, s.263

osobami z innej kultury, o odmiennych poglądach czy obyczajach. W prowadzeniu rozmowy ważny jest takt, wyczucie, umiejętność słuchania i stosownego reagowania. Należy podkreślić, że rola kuratora przeprowadzającego wywiad jest swoista. Kurator w trakcie rozmowy nie jest prokuratorem skoncentrowanym wyłącznie na wyszukiwaniu słabych stron, nie jest dziennikarzem nastawionym na łowienie sensacji, zafascynowanym daną historią, nie jest nauczycielem- dydaktykiem, pouczającym moralistą, rolą kuratora nie jest też rola osoby gorszącej się, wyrażającej zdziwienie, niemającej odwagi zadania pewnych pytań. Kurator powinien umieć kontrolować własne reakcje i ograniczać swoje wypowiedzi. Istotny jest także język stosowany przez kuratora- powinien być on prosty, zrozumiały dla rozmówcy, pozbawiony słów, które brzmią sztucznie, budzą nieufność. Regułą w kwestii zadawanych przez kuratora pytań jest brak sugerowania na nie odpowiedzi. Rozmowę należy rozpoczynać od tematów najmniej stresujących celem rozładowania napięcia. Zbyt szybkie przechodzenie do pytań niewygodnych może utrudnić kontakt. Zbytne komasowanie pytań angażujących emocjonalnie może powodować u badanego napięcie i szybkie zmęczenie. Kurator nie powinien przerywać prowadzonej rozmowy, a zakończenie rozmowy powinno mieć charakter uspokajający. Po zakończeniu rozmowy kurator nie powinien angażować się w wyrażenie zdecydowanego stanowiska w przedmiotowej sprawie<sup>163</sup>.

Omawiając specyfikę pracy kuratorów należy podkreślić znaczenie pracy biurowej wykonywanej przez kuratorów- nadmiernej biurokratyzacji, która wiąże się z przeznaczeniem dużego wymiaru czasu na prace administracyjno- biurowe, w tym sprawozdawcze. Kuratorzy zawodowi coraz bardziej mogą czuć się przeciążeni z uwagi na zmiany legislacyjne. Dotychczasowe liczne nowelizacje aktów prawnych zdecydowanie rozszerzyły zakres, liczbę i rodzaj zadań nałożonych na kuratorów, co powiększyło zakres ich uprawnień i związanej z tym odpowiedzialności, co dodatkowo może obciążać kuratorów psychicznie.

W podsumowaniu warto zwrócić uwagę na fakt, że kuratorzy intensywnie współpracują ze środowiskiem lokalnym, z właściwymi samorządami i organizacjami zajmującymi się opieką, wychowaniem lub pomocą społeczną. Celem weryfikacji informacji o podejrzeniach poza wizytami w ich miejscach pobytu pozyskują informacje od dzielnicowego, pracowników socjalnych, asystentów rodziny, współpracują ze szkołą, poradniami, ośrodkami terapii uzależnień i innymi

---

<sup>163</sup> Z. Ostrowska: *Diagnoza w pracy kuratora sądowego*. w : *Zarys metodyki pracy kuratora sądowego*, red. T. Jedynak, K. Stasiak,, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 258-260

instytucjami. Rola kuratora nie sprowadza się wyłącznie do prowadzenia dozoru czy nadzoru. Służy on radą, pomocą, poucza, edukuje, wspiera, motywuje, mobilizuje i oddziałuje wychowawczo na podopiecznych, a w pionie rodzinnym współpracuje, niejednokrotnie, z całą rodziną.

## 4. Problematyka *mindfulness*

### 4.1. Definicja uważności

Problematyka *mindfulness* cieszy się od kilkunastu lat ogromną popularnością. Bywa, że pojęcia uważność, medytacja, wyciszenie, świadoma obecność są stosowane zamiennie<sup>164</sup>. Koncepcja *mindfulness* w praktykach kontemplacyjnych i medytacyjnych Dalekiego Wschodu funkcjonuje już od 2500 lat<sup>165</sup>. Słowo „uważność” (ang. *mindfulness*) to tłumaczenie z języka palijskiego (w którym zapisana jest większość kanonicznych ksiąg buddyjskich) słowa „sati” oznaczające świadomość, uwagę i pamiętanie<sup>166</sup>. Pierwsze tłumaczenie słowa *sati* na *mindfulness* datuje się na rok 1921<sup>167</sup>. *Mindfulness* najczęściej kojarzona jest z praktyką medytacji uważności, ale faktem jest, że jest czymś więcej niż medytacja<sup>168</sup>. We współczesnej konceptualizacji naukowej pojęcie „uważność” służy do opisu specyficznego stanu uwagi pełnej otwartości oraz nieosądzającej akceptacji. Praktyka uważności polega na obserwowaniu doznań płynących z umysłu oraz ciała przy równoczesnym powstrzymaniu się od automatycznych reakcji<sup>169</sup>.

W literaturze psychologicznej istnieje wiele definicji uważności. Najprościej uważność może być zdefiniowana jako świadomość „tu i teraz”<sup>170</sup> czy akt bycia obecnym w każdej chwili<sup>171</sup>. Do praktyki klinicznej uważność została wprowadzona przez J. Kabata- Zinna<sup>172</sup>- neurobiologa z University of Massachusetts w USA, który w 1979 r. opracował program MBSR (*Mindfulness Based Stress Reduction*). Badacz definiuje uważność jako świadomość, która wyłącza się z celowego angażowania uwagi

---

<sup>164</sup> S. Radoń: *Uważność jako pedagogika zorientowana na osobę: konceptualizacja i wyniki badań*. w: *Nauczyciel, wychowawca, pedagog w dobie nowoczesności*, red. E.Kopeć, R. Matusiak, K.Sigda, KUL, Rzeszów 2015, s. 93

<sup>165</sup> A. Kelly, I. Około: *Mindfulness Meditation as a Self-Care Practice in Social Work*. 2016, s.9 [https://sophia.stkate.edu/msw\\_papers/617](https://sophia.stkate.edu/msw_papers/617) [dostęp:02.06.2024]

<sup>166</sup> Ch. Germer: *What is Mindfulness?* „Insight Journal”, 2004, s.25

<sup>167</sup> R.Siegel, Ch. Germer, A. Olendzki: *Mindfulness: What is it? Where did it come from?* w: *Clinical Handbook of Mindfulness*, F. Didona, Springer, Nowy Jork 2009, s.18

<sup>168</sup> S. Shapiro i in.: *Mechanisms of mindfulness*. „Journal of clinical psychology”, 2006, vol. 62, nr 3, s.374

<sup>169</sup> S. Radoń: *Uważność jako pedagogika zorientowana na osobę: konceptualizacja i wyniki badań*. w: *Nauczyciel, wychowawca, pedagog w dobie nowoczesności*, red. E.Kopeć, R. Matusiak, K.Sigda, KUL, Rzeszów 2015, s. 95

<sup>170</sup> Ch. Germer: *What is Mindfulness?* „Insight Journal” 2004, s. 26

<sup>171</sup> P.McCusker: *MIndfulness in social work education and practice*. Insight 2020, <https://www.iriss.org.uk/resources/insights/mindfulness-social-work-education-and-practice> [dostęp 02.06.2024]

<sup>172</sup> R.Siegel, Ch. Germer, A. Olendzki: *Mindfulness: What is it? Where did it come from?* W: *Clinical Handbook of Mindfulness*, F. Didona, Springer, Nowy Jork 2009, s.19



w chwili obecnej w sposób wolny od osądzania<sup>173</sup>. Najczęściej cytowana definicja uważności określa ją jako „szczególny rodzaj uwagi świadomej, skierowanej na obecną chwilę i nieosądzającej”<sup>174</sup>. Medytację uważności J. Kabat-Zinn definiował jako zamierzoną samokontrolę uwagi z chwili na chwilę<sup>175</sup> lub jako intencjonalną, nieoceniającą świadomość chwili obecnej<sup>176</sup>. W definicjach J. Kabata-Zinna można wyróżnić trzy aksjomaty: celowość (intencję), kierowanie uwagi (uwagę), szczególny sposób (postawę). Te trzy terminy nie są odrębnymi pojęciami ale przeplatają się w ramach pojedynczego procesu i występują jednocześnie. *Mindfulness* jest procesem „tu i teraz”<sup>177</sup>.

K. Brown i R. Ryan definiują uważność jako stan bycia uważnym i świadomym tego co dzieje się obecnie, właściwie jest to stan świadomości, który angażuje świadome kierowanie uwagi na doświadczenia „tu i teraz”<sup>178</sup>. Jest także definiowana jako otwarta i receptywna uwaga i świadomość aktualnych wydarzeń i doświadczeń<sup>179</sup>.

Według R. Baer *mindfulness* to nieoceniająca obserwacja bieżącego strumienia wewnętrznych i zewnętrznych bodźców w miarę ich pojawiania się<sup>180</sup>.

Dla Y. Kanga i jego zespołu *mindfulness* to stan nieoceniającej świadomości chwili obecnej. Badacze podają dwa znaczenia *mindfulness* w psychologii: „*meditation-oriented*” i „*mindset-orientation*”. W pierwszym znaczeniu uważność oznacza kierowanie świadomej uwagi na chwilę obecną z postawą nieoceniającej akceptacji, drugie znaczenie dotyczy otwartości na nowatorskie informacje w obecnej chwili przy świadomości wielu perspektyw<sup>181</sup>.

Model uważności składający się z dwóch aksjomatów (uwaga/ świadomość i akceptacja) zaproponował S. Bishop wraz ze swoim zespołem i definiował uważność

---

<sup>173</sup> J. Kabat- Zinn: *Życie. Piękna katastrofa*. Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2021, s.26

<sup>174</sup> J. Kabat- Zinn: *Gdziekolwiek jesteś. Bądź. Przewodnik uważnego życia*. IPSI Press, Warszawa 2007, s.20

<sup>175</sup> J. Kabat- Zinn: *An outpatient program in behavioural medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and preliminary results*. „General Hospital Psychiatry”, 1982, nr 4, s. 34

<sup>176</sup> D.Ludwig, J.Kabat- Zinn: *Mindfulness in medicine*. „Journal of the American Medical Association”, 2008, vol.300, nr 11, s. 1350-1352

<sup>177</sup> S. Shapiro i in.: *Mechanisms of mindfulness*. „Journal of clinical psychology”, 2006, vol. 62, nr 3, s.375

<sup>178</sup> K.W. Brown., R.M. Ryan: *The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being*. „Journal of Personality and Social Psychology”, 2003, vol.84, nr 4, s. 822

<sup>179</sup> K. Brown, R. Ryan: *Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience*. „Clinical Psychology: Science and Practice”, 2004, vol.11, nr 3, s. 245

<sup>180</sup> R.A. Baer: *Mindfulness Training as a Clinical Intervention: a conceptual and empirical review*. „Clinical Psychology: Science and Practice”, 2003, Vol 10, nr 2, s. 125

<sup>181</sup> Y. Kang, J.Grubler, J.Gray: *Mindfulness and de- automatization*. „Emotion Review”, 2013, vol. 5, nr 2, s. 192

jako samokontrolę uwagi, tak, aby była ona utrzymywana na bezpośrednim doświadczeniu, pozwalając w ten sposób na lepsze rozpoznanie zdarzeń mentalnych w chwili obecnej oraz jako adaptację określonej orientacji ku własnym doświadczeniom. S. Bishop proponuje rozumienie uważności jako trybu świadomości wywołanego kontrolowaniem uwagi w określony sposób. Autor wyjaśnia, że w stanie uważności myśli i uczucia są obserwowane jako zdarzenia w umyśle bez ich identyfikowania i reagowania na nie, stan samoobserwacji jest „przestrzenią” pomiędzy percepcją (postrzeganiem) a odpowiedzią<sup>182</sup>.

Zgodnie z definicją Ch. Germera *mindfulness* oznacza pełną akceptację świadomości bieżącego doświadczenia. Według autora uważność to umiejętność, która pozwala być jednostce mniej reaktywną na to, co dzieje się w danym momencie. Jest to sposób odnoszenia się do wszelkich doświadczeń – pozytywnych, negatywnych i neutralnych – tak, aby nasze ogólne cierpienie malało, a dobre samopoczucie wzrastało. Według Ch. Germera być uważnym oznacza obudzić się i rozpoznać co dzieje się w chwili obecnej. Badacz wyjaśnia, że rzadko człowiek jest uważny. Zwykle jest on pochłonięty rozpraszającymi myślami lub opiniami na temat tego, co dzieje się w danej chwili. To jest bezmyślność (*mindlessness*). Dodatkowo podkreśla, że uważność jest przeciwieństwem bycia na autopilocie, przeciwieństwem marzeń, jest zwróceniem uwagi na to, co jest istotne w chwili obecnej. Ch. Germer akcentuje, że termin *mindfulness* może oznaczać konstrukt teoretyczny- uważność, praktykę kultywowania uważności- medytację lub proces psychologiczny- bycie uważnym<sup>183</sup>.

E. Lindsay określa uważność jako zdolność do otwartego, świadomego uczestniczenia w tym, co się dzieje w doświadczaniu bieżącego momentu. W *mindfulness* chodzi o obserwację bieżącego doświadczenia z pełną akceptacją. Według autora te dwie cechy: obserwacja i akceptacja są powszechne dla prawie wszystkich, występujących w literaturze, definicji *mindfulness*<sup>184</sup>.

J. Mojyoinola definiuje uważność jako umiejętność doświadczania obecnej chwili bez oceniania. Uważność jest samodzielnie kierowaną praktyką relaksacji ciała i uspokajania umysłu poprzez skupienie świadomości na chwili obecnej. *Mindfulness* jest użytecznym narzędziem regulowania emocji poprzez wzrost świadomości, rozwój

---

<sup>182</sup> S.R. Bishop i in.: *Mindfulness: a proposed operational definition*. “Clinical Psychology: Science and Practice”, 2004, vol.11, nr 3, s. 232

<sup>183</sup> Ch. Germer: *What is Mindfulness?* “Insight Journal”, 2004, s. 26

<sup>184</sup> J.Creswell, E. Lindsay: *How does mindfulness training affect health? A mindfulness stress buffering account*. “Current Directions in Psychological Science”, 2014, vol.23, nr 6, s.401-402

elastyczności i zdolności adaptacji w odpowiedzi na doświadczane emocje<sup>185</sup>. Według U. Huelshager *mindfulness* to stan nieoceniającej uważności<sup>186</sup>. D. Berceli i M. Napoli definiują *mindfulness* jako zdolność doświadczania obecnej chwili bez osądzania, ich zdaniem *mindfulness* to przydatne narzędzie do regulowania emocji poprzez wzrost świadomości i rozwój elastyczności oraz zdolności adaptacji w odpowiedzi na czyjeś doświadczenia. *Mindfulness* skłania do akceptacji własnych doświadczeń oraz zmniejsza ruminacje przeszłych i przyszłych zdarzeń, która mogą powodować wyczerpanie czyjeś energii<sup>187</sup>.

Amerykańskie Stowarzyszenie Psychologów (APA) podaje, że uważność może być stosowana w odniesieniu do stanu świadomości, praktyk promujących tę świadomość, sposobu przetwarzania informacji oraz cechy charakteru. Stowarzyszenie definiuje uważność jako świadomość „tu i teraz” własnego doświadczenia bez osądzania. Oznacza to bycie obecnym w danej chwili z uczuciem akceptacji. W tym sensie uważność jest stanem, a nie cechą<sup>188</sup>.

Pewnego uporządkowania w ujęciach definicyjnych dokonuje S. Radoń, który rozróżnia pojmowanie *mindfulness* jako stanu i jako cechy. Uważność rozumiana jako stan odnosi się do określonego typu technik medytacji. Polega na rozmaitych ćwiczeniach umysłowych, od kontroli oddechu poprzez uświadamianie sobie doznań płynących z ciała, aż po różnorodne formy czynnej i biernej aktywności medytacyjnej<sup>189</sup>. Techniki te charakteryzują się tzw. otwartym monitorowaniem (*open monitoring*). Ten typ technik medytacyjnych zwykle jest odróżniany od innych opartych o koncentrację (*focussed attention*), albo traktowany jako potencjalne rozwinięcie tych technik<sup>190</sup>. Stosowanie wymienionych technik ma na celu rozwinięcie takiej zdolności u człowieka, aby zauważał on pełną różnorodność bodźców zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych oraz redukcję poznawczej podatności umysłu do oceniającego i

---

<sup>185</sup> J.K. Mojeyinola: *Mindfulness practice as a tool for promoting positive health, psycho- social well-being and professional competence in health social work: implications for health social workers*, 2014 [https://www.spiritualityandsocialwork.ca/uploads/2/5/8/0/25806130/dr.\\_mojeyinola\\_mindfulness\\_practice\\_as\\_a\\_tool\\_for\\_promoti.pdf](https://www.spiritualityandsocialwork.ca/uploads/2/5/8/0/25806130/dr._mojeyinola_mindfulness_practice_as_a_tool_for_promoti.pdf) [dostęp:02.06.2024]

<sup>186</sup> U.R. Huelshager i in.: *Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction*. „Journal of Applied Psychology”, 2013, vol.98, nr 2, s. 310

<sup>187</sup> D.Berceli, M. Napoli: *A proposal for a mindfulness- based trauma prevention program for social work professionals*. „Complementary Health Practice Review”, 2006, Vol.11, nr 3, s.155

<sup>188</sup> D.M. Davis, J.A. Hayes: *What Are the Benefits of Mindfulness? A Practice Review of Psychotherapy-Related Research*. „Psychotherapy”, 2011, Vol.48, nr 2, s.198

<sup>189</sup> S. Radoń: *Uważność czyli medytacja w edukacji: fakty i mity .w: Współczesne zagrożenia: fakty i mity*, red. J. Zimny, KUL, Lublin 2014, s. 299-317

<sup>190</sup> A. Lutz i in., *Attention regulation and monitoring in meditation*, „Trends in Cognitive Sciences”, 2008, s.163

osądzającego reagowania na pojawiające się wewnętrzne i zewnętrzne bodźce. Uważa się bowiem, że to one właśnie powodują stres i napięcie emocjonalne. Z kolei uważność postrzegana jako cecha oznacza docelową jakość życia, charakteryzująca się postawą akceptacji i otwartości. Tak traktowana uważność może wynikać z indywidualnych predyspozycji genetycznych, uwarunkowań środowiskowych bądź może być rezultatem stosowania systematycznego treningu. Podsumowując, uważność to z jednej strony technika medytacyjna, a z drugiej docelowy stan świadomości, który charakteryzuje się stabilnością emocjonalną, wrażliwością, dojrzałością oraz dobrostanem<sup>191</sup>.

Większość definicji uważności zawiera cztery następujące elementy: świadomość, trwała uwaga, skupienie na chwili obecnej, nieoceniająca akceptacja<sup>192</sup>.

#### 4.2. Techniki treningu uważności

Technika *mindfulness* różni się istotnie od tradycyjnych technik relaksacyjnych, w których pacjent ma za zadanie skupić całą swoją uwagę na pojedynczym bodźcu, którego źródłem jest on sam (słowo, dźwięk czy odczucie cielesne). Stan pełnego skupienia i relaksacji osiągany jest wówczas, gdy do uwagi danej osoby nie docierają – poza tym jednym wybranym – żadne bodźce<sup>193</sup>. Natomiast cechą charakterystyczną techniki *mindfulness* jest zauważanie i dostrzeganie wielu różnorodnych bodźców zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Stan *mindfulness* jest osiągnięty wtedy, gdy dana osoba swobodnie, po wyłonieniu się obiektu w jej umyśle i zaakceptowaniu go, potrafi ponownie powrócić do koncentracji np. na swoim oddechu. Stan ten jest formą oscylacji uwagi między doznaniem wewnętrznymi i zewnętrznymi, a własnym oddechem<sup>194</sup>.

Najbardziej popularne na świecie programy *mindfulness* to MBSR (*Mindfulness Based Stress Reduction* / Redukcja Stresu Oparta na Uważności) oraz MBCT (*Mindfulness Based Cognitive Therapy* / Terapia Poznawcza Oparta na Uważności). MBSR to bardzo dobrze ustrukturyzowane podejście, które wykorzystuje stosunkowo intensywne, świeckie szkolenie w medytacji uważności jako podstawę programu, po to, by nauczyć uczestników, jak lepiej dbać o siebie i żyć bardziej zdrowo. Model ten jest z

---

<sup>191</sup> S. Radoń: *Uważność czyli medytacja w edukacji: fakty i mity*. w: *Współczesne zagrożenia: fakty i mity*, red. J. Zimny, KUL, Lublin 2014, s. 299-317

<sup>192</sup> Y. Kang, J. Gruber, J. Gray: *Mindfulness and de- automatization*. "Emotion Review", 2013, vol. 5, nr 2, s.194

<sup>193</sup> *Co to jest mindfulness?* <https://www.ipri.pl/mindfulness-krakow/co-to-jest-mindfulness/?cn-reloaded=1> [dostęp:06.06.2024]

<sup>194</sup> S. Radoń, *Terapia rodzin oparta o medytacyjną uważność*. w: *Nauki o rodzinie w służbie rodziny*, red. J. Stala, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Kraków 2014, s.571-617

powodzeniem wykorzystywany w wielu ośrodkach medycznych, a także w placówkach innych niż medyczne, takich jak szkoły, więzienia, miejsca pracy. Na całym świecie ludzie z różnych środowisk, z różnymi doświadczeniami, różnych wyznań, w różnym wieku praktykują medytację uważności. Uczą się stosować metody poznane dzięki MBSR w ich codziennym życiu. Celem jest redukcja stresu, relaksacja i rozwój osobisty<sup>195</sup>. Założenia programu opierają się na definicji uważności rozumianej jako szczególny rodzaj uwagi skierowanej na bieżącą chwilę, świadomej i nieosądzającej<sup>196</sup>. Autor akcentuje, że uważność ma charakter uniwersalny, nie tylko buddyjski: „To nie jest ani wiara, ani ideologia, ani filozofia. Jest to raczej spójny fenomenologiczny opis natury umysłu, emocji i cierpienia oraz potencjalnego uwolnienia umysłu, oparty na praktykach, mających na celu systematyczny trening i rozwijanie ważnych aspektów umysłu i serca poprzez uważność”<sup>197</sup>.

S. Radoń kontestuje, że kluczową zaletą stosowania *mindfulness* jest to, że stanowi ceniony element doświadczeń człowieka we wszystkich czasach, kulturach, religiach i światopoglądach<sup>198</sup>. Praktykowanie uważności to proces, który z czasem rozwija się i pogłębia<sup>199</sup>.

Sam J. Kabat- Zinn przestrzega przed wąskim traktowaniem uważności i uznaje ją za formę sztuki, którą można rozwijać w czasie i która jest ulepszana poprzez codzienną zdyscyplinowaną praktykę, zarówno formalną jak i nieformalną<sup>200</sup>.

Według prekursora *mindfulness* uważność nie jest tylko jedną z koncepcji czy dobrą ideą, jest sposobem istnienia<sup>201</sup>. Co więcej autor dostrzega, że uważność to umiejętność, którą można rozwijać dzięki praktyce, tak samo jak inne umiejętności<sup>202</sup>.

R. Baer prezentuje podobne stanowisko kontestując, że *mindfulness* to zdolność do kierowania uwagi, która może być rozwijana poprzez technikę medytacji<sup>203</sup>.

---

<sup>195</sup> *Mindfulness-Based Stress Reduction / Redukcja Stresu Oparta na Uważności*.

<http://mindfulness.com.pl/mindfulness/mbstr/> [dostęp 05.06.2024]

<sup>196</sup> J. Kabat- Zinn: *Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future*. “Clinical Psychology: Science and Practice”, 2003, Vol.10, nr 2, s. 145

<sup>197</sup> Tamże, s.145

<sup>198</sup> S. Radoń: *Uważność czyli medytacja w edukacji: fakty i mity* .w: *Współczesne zagrożenia: fakty i mity*, red. J. Zimny, KUL, Lublin 2014, s. 299-317

<sup>199</sup> M. Williams, D. Penman: *Mindfulness. Trening uważności*. Wydawnictwo Samo Sedno, Warszawa 2022, s.6

<sup>200</sup> J. Kabat- Zinn: *Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future*. “Clinical Psychology: Science and Practice”, 2003, Vol.10, nr 2, s.148

<sup>201</sup> J. Kabat- Zinn: *Życie. Piękna katastrofa*. Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2021, s.26

<sup>202</sup> Tamże, s. 24

<sup>203</sup> R.A. Baer: *Mindfulness Training as a Clinical Intervention: a conceptual and empirical review*. “Clinical Psychology: Science and Practice”, 2003, Vol 10, nr 2, s. 125

Badacze twierdzą, że uważność to umiejętność, której można się uczyć<sup>204</sup> lub która poprzez praktykę może być rozwijana<sup>205</sup>.

Zarówno S. Bishop i jego zespół jak i K. Brown i R. Ryan dowiedli, że praktyki medytacyjne mogą być efektywną drogą do wzmocnienia uważności<sup>206</sup>.

Praktyka uważności polega na kierowaniu własnej uwagi w sposób elastyczny i otwarty na to, co aktualnie znajduje się w jej polu, bez osądzania obserwowanych treści. Główną wartością treningu *mindfulness* jest nauczenie się kierowania uwagą w sposób nieoceniający ani zauważanych treści, ani samego przebiegu tego działania tak, by można było zgeneralizować bycie uważnym na czynności życia codziennego. Celem jest ukształtowanie nawyku bycia bardziej świadomym, co pozwoli na zauważanie własnych potrzeb, emocji, stanów fizjologicznych oraz wypracowanie właściwych reakcji na wewnętrzne sygnały<sup>207</sup>. Praktyka uważności uczy, w jaki sposób pozbyć się bolesnych nawyków umysłowych i jak je zastąpić innymi, przydatnymi dla zachowania zdrowia. Głównym celem praktyki uważności jest akceptowanie wszelkich doświadczeń, także tych nieprzyjemnych i bolesnych<sup>208</sup>. Praktyka uważności to proces, który nie jest związany z myśleniem, a ze świadomością. Polega na koncentracji na własnych doświadczeniach, uświadomieniu sobie ich, bez oceny, walki, natomiast z otwartością i z zaciekawieniem. Pozwala pogłębić samoświadomość i dowiedzieć się więcej o własnych emocjach, myślach, reakcjach na trudne doświadczenia<sup>209</sup>.

Istotne jest, że techniki uważności nie są ucieczką ani walką z niechcianymi myślami, odczuciami czy doznaniem, są za to całkowitym otwarciem na ich bogactwo, różnorodność, zmienność, przemijalność<sup>210</sup>.

Istnieje wiele technik treningu uważności. Techniki uczące i rozwijające uważność to m.in. medytacje (zarówno S. Bishop<sup>211</sup> oraz K. Brown i R. Ryan<sup>212</sup> uważają, że

---

<sup>204</sup> R. Siegel, Ch. Germer, A. Olendzki: *Mindfulness: What is it? Where did it come from?* W: Clinical Handbook of Mindfulness, F. Didona, Springer, Nowy Jork 2009, s. 17

<sup>205</sup> S.R. Bishop i in.: *Mindfulness: a proposed operational definition*. "Clinical Psychology: Science and Practice", 2004, vol.11, nr 3, s. 234

<sup>206</sup> K. Brown, R. Ryan: *Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience*. "Clinical Psychology: Science and Practice", 2004, vol.11, nr 3, s. 246

<sup>207</sup> W. Klon, K. Waszyńska: *Mindfulness w pracy z dziećmi i młodzieżą*. „Studia Edukacyjne”, 2020, nr 57, s.104

<sup>208</sup> J. Kabat- Zinn: *Życie. Piękna katastrofa*. Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2021, s.523

<sup>209</sup> J. Żejmo: *Praktyka mindfulness jako skuteczna metoda poprawy umiejętności radzenia sobie ze stresem*. „Edukacja Humanistyczna”, 2022, nr 2 (47), s.191

<sup>210</sup> Tamże, s.198

<sup>211</sup> S.R. Bishop i in.: *Mindfulness: a proposed operational definition*. "Clinical Psychology: Science and Practice", 2004, vol.11, nr 3, s. 234

<sup>212</sup> K. Brown, R. Ryan: *Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience*. "Clinical Psychology: Science and Practice", 2004, vol.11, nr 3, s. 246

medytacje są skuteczną drogą do wzmocnienia uważności, ich badania dowiodły, że stosowanie praktyk medytacyjnych skorelowane jest z lepszą uważnością<sup>213</sup>), łagodne ćwiczenia fizyczne- joga, tai chi, qigong<sup>214</sup>, wizualizacje- kierowanie myśli na wyobrażenia, skanowanie ciała- skupianie uwagi na konkretnych obszarach ciała i towarzyszących temu odczuciach, ćwiczenia oddechowe i uczące obserwowania własnych myśli, emocji oraz uczuć<sup>215</sup>. Uważność można praktykować podczas zwykłych czynności takich jak: spacerowanie, jedzenie, stanie<sup>216</sup>. Umiejętność uważności można rozwinąć praktykując postawę obserwatora, a nie uczestnika. Technikami wzmacniającymi taką zdolność są m.in.: kolorowanki, ćwiczenie kaligrafii, kreatywne pisanie, robienie fotografii, słuchanie muzyki<sup>217</sup>.

Medytacja uważności jest formą kognitywnego treningu nastawionego na naukę jak i gdzie kierować uwagę<sup>218</sup>. Zaletami praktykowania uważności jest jej prostota i łatwość. Każdy może praktykować *mindfulness*, niezależnie od wieku i kondycji fizycznej. Praktyka uważności nie wymaga szczególnych umiejętności, jedynie systematyczności i zrozumienia<sup>219</sup>.

#### 4.3. Korzyści *mindfulness*

Jedną z przyczyn ogromnego wzrostu zainteresowania uważnością są liczne doniesienia z badań empirycznych o możliwościach i rezultatach jej wykorzystania, głównie w psychologii klinicznej, psychiatrii i medycynie. Treningi oparte na uważności są skutecznie stosowane w różnych obszarach zdrowia psychicznego, terapii zaburzeń emocjonalnych i zachowania. Badania empiryczne dowodzą pozytywne oddziaływanie praktyki uważności na rozwijanie kompetencji społecznych i

---

<sup>213</sup> K.W. Brown., R.M. Ryan: *The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being*. "Journal of Personality and Social Psychology", 2003, vol. 84, nr 4, s.843

<sup>214</sup> D.Davis, J.Hayes: *What are the benefits of mindfulness*. "Monitor on Psychology", 2012, vol.43, nr 7, s.199

<sup>215</sup> D. Bednarczyk: *Od wypalenia do wyciszenia, czyli techniki mindfulness w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu bibliotekarzy*. „Biuletyn EBIB”, 2012, nr 4, s. 7

<sup>216</sup> R.A. Baer: *Mindfulness Training as a Clinical Intervention: a conceptual and empirical review*. "Clinical Psychology: Science and Practice", 2003, Vol 10, nr 2, s. 126

<sup>217</sup> J. Flis: *Techniki uważności w pracy nad własną odpornością psychiczną, Terapia specjalna dzieci i dorosłych*. 21.04.2021. <https://terapiaspecjalna.pl/artypul/techniki-uważności-w-pracy-nad-własną-odpornością-psychiczną> [dostęp:06.06.2024]

<sup>218</sup> Y. Kang, J.Gruher, J.Gray: *Mindfulness and de- automatization*. "Emotion Review", 2013, vol. 5, nr 2, s.193

<sup>219</sup> D. Bednarczyk: *Od wypalenia do wyciszenia, czyli techniki mindfulness w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu bibliotekarzy*. „Biuletyn EBIB”, 2012, nr 4, s. 9

emocjonalnych<sup>220</sup>. Dzięki regularnym sesjom medytacji poprawiają się: pamięć, czas reakcji na bodźce, wytrzymałość umysłowa i fizyczna. Tracą intensywność lęk, depresja i drażliwość. Osoby regularnie medytujące tworzą lepsze i bardziej satysfakcjonujące związki, są szczęśliwsze i bardziej zadowolone. Wykazano również, że medytacja obniża kluczowe objawy chronicznego stresu, łącznie z nadciśnieniem, pozwala skutecznie radzić sobie z problemami zdrowotnymi, takimi jak chroniczny ból i nowotwór złośliwy, a także może osłabić uzależnienie od narkotyków i alkoholu. Z dotychczasowych badań wynika, że medytacja uważności poprawia działanie układu odpornościowego<sup>221</sup>. Wiele badań potwierdza, że praktyka uważności prowadzi do wzrostu takich mechanizmów jak: samoocena, samokontrola, samoakceptacja i samorozumienie. Wyniki dotychczasowych badań dowodzą, że osoby uważne są bardziej wrażliwe, więcej słyszą, czują, doświadczają, są istotnie mniej reaktywne, bardziej szczęśliwe. W związku z taką konfiguracją cech potrafią lepiej funkcjonować w warunkach stresujących<sup>222</sup>. Uważność pomaga zachować spokój, opanowanie, spojrzeć z innej perspektywy na pracę i związane z nią problemy, zwiększa wydajność, skuteczność, satysfakcję i radość z pracy<sup>223</sup>.

Dotychczasowe wyniki badań wśród osób, które ukończyły ośmiotygodniowy kurs MBSR, dowiodły, że doświadczyły one:

- 1) Trwałego zmniejszenia objawów fizycznych i psychicznych;
- 2) Większej energii i entuzjazmu w życiu;
- 3) Większej zdolności, umiejętności relaksowania się;
- 4) Poprawy samooceny;
- 5) Zmniejszenia poziomu/nasilenia bólu i zwiększenia zdolności do radzenia sobie z chronicznym bólem;
- 6) Umiejętności radzenia sobie bardziej efektywnie w sytuacjach stresowych zarówno krótko- jak i długotrwałych<sup>224</sup>.

---

<sup>220</sup> R. Górska: *Uważność: technika uczenia się czy droga wspierania (samo)rozwoju?* „Rocznik Andragogiczny”, 2019, t.26, s. 111

<sup>221</sup> M. Williams, D. Penman: *Mindfulness. Trening uważności*. Wydawnictwo Samo Sedno, Warszawa 2022, s.12

<sup>222</sup> S. Radoń: *Uważność jako pedagogika zorientowana na osobę: konceptualizacja i wyniki badań*. w: *Nauczyciel, wychowawca, pedagog w dobie nowoczesności*, red. E.Kopeć, R. Matusiak, K.Sigda, KUL, Rzeszów 2015, s. 93-99

<sup>223</sup> J. Kabat- Zinn: *Życie. Piękna katastrofa*. Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2009, s. 509-510

<sup>224</sup> *Mindfulness-Based Stress Reduction / Redukcja Stresu Oparta na Uważności*.  
www.mindfulness.com.pl [dostęp:06.06.2024]



Liczne badania naukowe potwierdzają skuteczność programów MBSR i MBCT jako metod stosowanych w pracy z osobami w różnej kondycji medycznej i psychicznej. Poniżej znajduje się przykładowa lista dolegliwości, diagnoz medycznych, psychologicznych, psychiatrycznych, w których dowiedziono skuteczności praktyki *mindfulness*:

- 1) Zmniejszenie intensywności bólu u pacjentów z chronicznymi bólami: J. Kabat-Zinn 1982<sup>225</sup>, K. Reiner, L. Tibi, J. Lipsitz, 2013<sup>226</sup>, E. Garland 2014<sup>227</sup>;
- 2) Zmniejszenie ruminacji (obsesyjne rozmyślanie): S. Shapiro i in. 1998<sup>228</sup>, S. Jain i in. 2007<sup>229</sup>, R. Chambers i in. 2008<sup>230</sup>;
- 3) Zmniejszenie lęku, depresji, stresu, zmniejszenie nawrotów depresji: J. Kabat-Zinn i in. 1992<sup>231</sup>, S. Shapiro i in. 1998<sup>232</sup>, J. Teasdale i in. 2000<sup>233</sup>, S. Rosenzweig i in. 2003<sup>234</sup>, S. Shapiro i in. 2007<sup>235</sup>, R. Chambers i in. 2008<sup>236</sup>, S. Hofmann i in. 2010<sup>237</sup>, N. Farb i in. 2010<sup>238</sup>, E. Hoge i in. 2013<sup>239</sup>, E. Garland 2013<sup>240</sup>;

---

<sup>225</sup> J. Kabat-Zinn: *An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation*. "General Hospital Psychiatry", 1982, vol. 4, nr 1 s.33-47

<sup>226</sup> K. Reiner, L. Tibi, J. Lipsitz: *Do mindfulness-based interventions reduce pain intensity? A critical review of the literature*. "Pain Medicine", 2013, vol. 14, nr 2, s. 230-242

<sup>227</sup> E. Garland i in.: *Mindfulness-oriented recovery enhancement for chronic pain and prescription opioid misuse: results from an early-stage randomized controlled trial*. "Journal of Consulting and Clinical Psychology", 2014, vol.82, nr 3, s.448-459

<sup>228</sup> S. Shapiro, G. Schwartz, G. Bonner: *Effects of Mindfulness- based stress reduction on medical and premedical students*. "Journal of Behavioral Medicine", 1998, vol.21, nr 6, s.581-599

<sup>229</sup> S. Jain i in.: *A randomized controlled trial of mindfulness meditation versus relaxation training: effects on distress, positive states of mind, rumination and distraction*. "Annals of Behavioral Medicine", 2007, vol.33, nr 1, s. 11-21

<sup>230</sup> R. Chambers, B.Lo, N.Allen: *The impact of intensive mindfulness training on attentional control, cognitive style, and affect*. "Cognitive Therapy and Research", 2008, vol.32, nr 3, s. 303-322

<sup>231</sup> J. Kabat-Zinn i in.: *Effectiveness of a meditation- based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders*. "American Journal of Psychiatry", 1992, vol.149, nr 7, s.936-943

<sup>232</sup> S. Shapiro, G. Schwartz, G. Bonner: *Effects of Mindfulness- based stress reduction on medical and premedical students*. "Journal of Behavioral Medicine", 1998, vol.21, nr 6, s.581-599

<sup>233</sup> J. Teasdale i in.: *Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness- based cognitive therapy*. "Journal of Consulting and Clinical Psychology", 2000, vol.68, nr 4, s. 615-623

<sup>234</sup> S. Rozenzweig i in.: *Mindfulness- based stress reduction lowers psychological distress in medical students*. "Teaching and learning in Medicine", 2003, vol.15, nr 2, s.88-92

<sup>235</sup> S. Shapiro, K. Brown, G. Biegel: *Self-care for health professionals: Effects of MBSR on the mental of therapists in training*. "Training and Education in Professional Psychology", 2007, vol.1, nr 2, s. 105-115

<sup>236</sup> R. Chambers, B.Lo, N. Allen: *The impact of intensive mindfulness training on attentional control, cognitive style, and affect*. "Cognitive Therapy and Research", 2007, vol.32, s. 303-322

<sup>237</sup> S. Hofmann i in.: *The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review*. "Journal of Consulting and Clinical Psychology", 2010, vol.78, nr 2, s. 169-183

<sup>238</sup> N. Farb i in.: *Minding one's emotions: Mindfulness training alters the neural expression of sadness*. "Emotion", 2010, vol.10, nr 1, s.25-33

<sup>239</sup> E. Hoge i in.: *The effect of mindfulness meditation training on biological acute stress responses in generalized anxiety disorder*. "Psychiatry Research", 2018, vol.262, s. 328-332

<sup>240</sup> E. Garland: *Mindfulness research in social work: conceptual and methodological recommendations*. "Social Work Research", 2013, vol.37, nr 4, s.439-448

- 4) Zmniejszenie zaburzeń psychicznych: B. Ostafin i in., 2006<sup>241</sup>, K. Coffey, M. Hartman, 2008<sup>242</sup>;
- 5) Poprawa w zaburzeniach jedzenia i nastroju: J. Kristeller, C. Hallett<sup>243</sup>, E. Levoy i in. 2017<sup>244</sup>;
- 6) Zmniejszenie symptomów w chorobie fibromialgii: S. Schmidt i in. 2011<sup>245</sup>
- 7) Obniżenie odczuwanego stresu, zaburzeń nastroju, poprawa dobrostanu: K. Brown, R. Ryan 2003<sup>246</sup>, S. Rosenzweig i in. 2003<sup>247</sup>, R. Baer 2012<sup>248</sup>, K. Trowbridge 2017<sup>249</sup>, A. Maddock i in. 2022<sup>250</sup>;
- 8) Mniejsza reaktywność na ból: R. Baer 2003<sup>251</sup>;
- 9) Poprawa zdrowia psychicznego i dobrostanu, lepsza samokontrola emocji i zachowań: K. Brown i R. Ryan 2003<sup>252</sup>;
- 10) Wzrost pojemności pamięci roboczej: A. Jha 2010<sup>253</sup>;
- 11) Mniejsza reaktywność emocjonalna: C. Ortner i in. 2007<sup>254</sup>, P. Goldin i J. Gross. 2010<sup>255</sup>;

<sup>241</sup> B. Ostafin i in.: *Intensive mindfulness training and the reduction of psychological distress: A preliminary study*. "Cognitive and Behavioral Practice", 2006, vol.13, nr 3, s. 11-21

<sup>242</sup> K. Coffey, M. Hartman: *Mechanisms of action in the inverse relationship between mindfulness and psychological distress*. "Complementary Health Practice Review", 2008, vol.13, nr 2, s. 79-91

<sup>243</sup> J. Kristeller, C. Hallett: *An exploratory study of a meditation-based intervention for binge eating disorder*. "Journal of Health Psychology", 1999, vol.4, nr 3, s. 357-363

<sup>244</sup> E. Levoy i in.: *An exploratory study of Mindfulness Based Stress Reduction for emotional eating*. "Appetite" 2017, vol.109, nr 1, s.124-130

<sup>245</sup> S. Schmidt i in.: *Treating fibromyalgia with mindfulness-based stress reduction: results from a 3-armed randomized controlled trial*. "Pain", 2011, vol.152, nr 2, s. 361-369

<sup>246</sup> K. Brown, R. Ryan: *The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being*. "Journal of Personality and Social Psychology", 2003, vol.84, nr 4, s. 822-848

<sup>247</sup> S. Rozenzweig I in.: *Mindfulness-based stress reduction lowers psychological distress in medical students*. "Teaching and learning in Medicine", 2003, vol.15, nr 2, s. 88-92

<sup>248</sup> R. Baer, J. Carmody, M. Hunsinger: *Weekly change in mindfulness and perceived stress in a mindfulness-based stress reduction program*. "Journal of Clinical Psychology", 2012, vol. 68, nr 7, s. 755-765

<sup>249</sup> K. Trowbridge i in.: *Preliminary investigation of workplace-provided compressed mindfulness-based stress reduction with pediatric medical social workers*. "Health & Social Work", 2017, vol.42, nr 4, s. 207-214

<sup>250</sup> A. Maddock i in.: *The mindfulness-based social work and self-care programme: a mixed methods evaluation study*. "British Journal of Social Work", 2022, vol. 52, nr 8, s. 2760-2777

<sup>251</sup> R. Baer: *Mindfulness training as a clinical intervention: a conceptual and empirical review*. "American Psychological Association", 2003, vol.10, nr 2, s. 125-143

<sup>252</sup> K. Brown, R. Ryan: *The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being*. "Journal of Personality and Social Psychology", 2003, vol.84, nr 4, s. 822-848

<sup>253</sup> A. Jha i in.: *Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective experience*. "Emotion", 2010, vol.10, nr 1, s. 54-64

<sup>254</sup> C. Ortner, JS. Kilner, P.Zelazo: *Mindfulness meditation and reduced emotional interference on a cognitive task*. "Motivation and Emotion", 2007, vol.31, s. 271-283

<sup>255</sup> P. Goldin, J. Gross: *Effects of mindfulness-based stress reduction (MBSR) on emotion regulation in social anxiety disorder*. "Emotion", 2010, vol. 10, nr 1, s. 83-91

- 12) Większa elastyczność poznawcza, lepsza umiejętność samoobserwacji: D. Siegel 2007<sup>256</sup>, P. Goldin i J. Gross 2010<sup>257</sup>;
- 13) Większa satysfakcja w relacjach/ związkach: J. Carson i in. 2004<sup>258</sup>, S. Barnes i in., 2007<sup>259</sup>, K. Wachs i J. Cordova 2007<sup>260</sup>;
- 14) Większa szybkość przetwarzania informacji i elastyczność poznawcza: A. Moore i P. Malinowski 2009<sup>261</sup>;
- 15) Poprawa funkcjonowania układu odpornościowego: R. Davidson i in., 2003<sup>262</sup>, P. Grossman i in. 2004<sup>263</sup>;
- 16) Większa satysfakcja z życia: S. Shapiro i in. 2005<sup>264</sup>, poprawa jakości życia E. Garland 2013<sup>265</sup>, R. Bonifas i M. Napoli 2014<sup>266</sup>;
- 17) Mniejsze ryzyko wypalenia zawodowego, mniejsze wyczerpanie emocjonalne, większa satysfakcja z pracy: J. Cohen- Katz i in. 2005<sup>267</sup>, C. Mackenzie i in.; 2006<sup>268</sup>, M. Galantino i in. 2005<sup>269</sup>, M. Krasner i in. 2009<sup>270</sup>, M. Goodman i J.

---

<sup>256</sup> D. Siegel: *Mindfulness training and neural integration: Differentiation of distinct streams of awareness and the cultivation of well-being*. "Social Cognitive and Affective Neuroscience", 2007, vol.2, nr 4, s. 259-263

<sup>257</sup> P. Goldin, J. Gross: *Effects of mindfulness-based stress reduction (MBSR) on emotion regulation in social anxiety disorder*. "Emotion", 2010, vol. 10, nr 1, s. 83-91

<sup>258</sup> J. Carson i in.: *Mindfulness- based relationship enhancement*. "Behaviour Therapy", 2004, Vol.35, nr 3, s. 471-494

<sup>259</sup> S. Barnes i in.: *The role of mindfulness in romantic relationship satisfaction and responses to relationship stress*. "Journal of Marital and Family Therapy", 2007, vol. 33, nr 4, s. 482-500

<sup>260</sup> K. Wachs, J. Cordova: *Mindful relating: Exploring mindfulness and emotion repertoires in intimate relationships*. "Journal of Marital and Family Therapy", 2007, vol.33, nr 4, s.464-481

<sup>261</sup> A. Moore, P. Malinowski: *Meditation, mindfulness and cognitive flexibility*. "Consciousness and Cognition", 2009, vol.18, nr 1, s. 176-186

<sup>262</sup> R. Davidson i in.: *Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation*. "Psychosomatic Medicine", 2003, vol.65, nr 4, s. 564-570

<sup>263</sup> P. Grossman i in.: *Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis*. "Journal of Psychosomatic Research", 2004, vol.57, nr 1, s. 35-43

<sup>264</sup> S. Shapiro i in.: *Mindfulness- based stress reduction for health care professionals: results from a randomized trial*. "International Journal of Stress Management", 2005, vol.12, nr 2, s. 164-176

<sup>265</sup> E. Garland: *Mindfulness research in social work: conceptual and methodological recommendations*. "Social Work Research", 2013, vol.37, nr 4, s.

<sup>266</sup> R. Bonifas, M. Napoli: *Mindfully Increasing Quality of Life: A Promising Curriculum for MSW Students*. "Social Work Education", 2014, vol.33, nr 4, s. 469-484

<sup>267</sup> J. Cohen- Katz i in.: *The effects of mindfulness- based stress reduction on nurse stress and burnout, part II*. "Holistic Nursing Practice", 2005, vol. 19, nr 1, s. 26-35

<sup>268</sup> C. Mackenzie, P. Poulin, R. Seidman- Carlson: *A brief- mindfulness based stress reduction intervention for nurses and nurse aides*. "Nursing Research", 2006, vol.19, nr 2, s. 105-109

<sup>269</sup> M. Galantino i in.: *Short communication: Association of psychological and physiological measures of stress in health- care professionals during an 8- week mindfulness meditation program: mindfulness in practice*. "Stress and Health", 2005, vol.21, nr 4, s. 255-261

<sup>270</sup> M.S. Krasner i in.: *Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy and attitudes among primary care physicians*. "Jama", 2009, vol.302, nr 12, s. 1284-1293

Schorling 2012<sup>271</sup>, U. Huelshager 2013<sup>272</sup>, L. Fortney i in. 2013<sup>273</sup>, D. Bazarko i in. 2013<sup>274</sup>, A. Maddock i in. 2022<sup>275</sup>.

#### 4.4. Przegląd wybranych badań dotyczących efektywności *mindfulness* w grupie pracowników socjalnych

Jak dotąd nie przeprowadzono badań dotyczących skuteczności technik *mindfulness* na grupie kuratorów zawodowych. Istnieje natomiast niewielka liczba badań zrealizowanych na grupie pracowników socjalnych, których charakter zawodu jest zbliżony do wykonywanych zadań przez kuratorów. Pracownicy socjalni należą do grupy zawodów społecznych (*human service*) i pełnią rolę w społeczeństwie „pomagaczy”, pracują zarówno w biurze jak i w terenie, ich praca polega również na intensywnych, bezpośrednich relacjach z klientem, często, tak jak kuratorzy, są narażeni na wiele niebezpieczeństw w swojej codziennej, zawodowej aktywności. Pracownicy socjalni wykonują swoje czynności również w warunkach silnie stresujących i obarczeni są wysokim ryzykiem wypalenia zawodowego.

W poniższej tabeli przedstawiono wyniki badań dotyczących efektywności praktyk *mindfulness* z udziałem pracowników socjalnych:

---

<sup>271</sup> M. Goodman, J. Schorling: *A mindfulness course decreases burnout and improves well-being among healthcare providers*. „The International Journal of Psychiatry in Medicine”, 2012, vol.43, nr 2, s. 119-128

<sup>272</sup> U.R. Huelshager i in.: *Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction*. „Journal of Applied Psychology”, 2013, vol.98, nr 2, s. 310-325

<sup>273</sup> L. Fortney i in.: *Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study*. „Annals of family medicine”, 2013, vol.11, nr 5, s.412-420

<sup>274</sup> D. Bazarko i in.: *The impact of an innovative mindfulness-based stress reduction program on the health and well-being of nurses employed in a corporate setting*. „Journal of Workplace Behavioral Health”, 2013, vol.28, nr 2, s. 107-133

<sup>275</sup> A.Maddock i in.: *The mindfulness-based social work and self-care programme: a mixed methods evaluation study*. „British Journal of Social Work”, 2022, vol. 52, nr 5, s. 2760-2777

**Tabela 6. Badania efektywności *mindfulness* przeprowadzone na grupie pracowników socjalnych**

| Nr | Badanie                                                          | Próba                                                            | Metoda                                                                                                                | Interwencja                                                                                          | Narzędzie                                                                                                                                                                                | Wyniki                                                                                                                                                                                                                           |
|----|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | R. Crowder,<br>A.Sears<br>Kanada,<br>2017 <sup>276</sup>         | Pracownicy<br>socjalni<br>N=14                                   | Nierandamizowane<br>badanie kontrolne, pre<br>–test post- test po<br>tygodniu i po 13<br>tygodniach od<br>interwencji | Udział w 8-<br>tygodniowym<br>treningu<br><i>mindfulness</i> ,<br>każda sesja raz<br>w tygodniu 2,5h | Perceived Stress<br>Scale (PSS)<br>Self-compassion<br>Scale (SCS)<br>Experiences<br>Questionnaire (EQ)<br>Maslach Burnout<br>Inventory (MBI)<br>Professional Quality<br>of Life (ProQOL) | Zwiększenie<br>umiejętności<br>kontrolowania<br>emocji, wzrost<br>samoświadomości,<br>redukcja<br>odczuwanego<br>stresu, redukcja<br>zmęczenia<br>współczuciem<br>(compassion<br>fatigue) oraz<br>ryzyka wypalenia<br>zawodowego |
| 2  | T. McGarrigle,<br>Ch. A. Walsh,<br>Kanada<br>2011 <sup>277</sup> | N= 12 (w tym<br>9<br>pracowników<br>socjalnych)                  | Badanie pre-test post-<br>test                                                                                        | Udział w 8-<br>tygodniowym<br>treningu, każda<br>sesja raz w<br>tygodniu- 2h                         | MAAS<br>PSS- Perceived<br>Stress Scale                                                                                                                                                   | Znacząca redukcja<br>poziomu stresu,<br>wzmocnienie<br>uwagi i<br>świadomości,<br>zwiększenie<br>kondycji i dbania o<br>siebie, polepszenie<br>relacji<br>zawodowych                                                             |
| 3  | R.Trammel,<br>G.Park,<br>I.Karlsson<br>USA, 2020 <sup>278</sup>  | Pracownicy<br>socjalni<br>N=21 (12<br>praktyków, 9<br>studentów) | Badanie pre- test post-<br>test na dwóch próbach<br>porównawczych, brak<br>grupy kontrolnej                           | Trening<br><i>mindfulness</i> w<br>formie nagrań<br>MP3 przez<br>okres 4-6<br>tygodni                | Copenhagen<br>Burnout Scale<br>The Mindful<br>Attention and<br>Awareness Scale<br>(MAAS)                                                                                                 | Lepsze radzenie<br>sobie z emocjami i<br>kontrolą emocji,<br>zmniejszenie<br>zgłaszanych<br>symptomów<br>wypalenia,<br>zmniejszenie<br>reaktywności,<br>polepszenie<br>samokontroli                                              |

<sup>276</sup> R. Crowder, A. Sears: *Building Resilience in Social Workers: An Exploratory Study on the Impacts of a Mindfulness-based Intervention*. "Australian Social Work", 2017, vol.70, nr 1, s.17-29

<sup>277</sup> T. McGarrigle, Ch. A. Walsh: *Mindfulness, self- care, and wellness in social work: effects of contemplative training*. "Journal of Religion & Spirituality in Social Work", 2011, vol.30, nr 3, s. 212-233

<sup>278</sup> R. Trammel, G. Park, I.Karlsson: *Religiously oriented mindfulness for social workers: effects on mindfulness, heart rate variability, and personal burnout*. "Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought", 2021, vol.40, nr 1, s. 19-38

|   |                                                                             |                                |                                                               |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                 |
|---|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                             |                                |                                                               |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                 |
| 4 | N.R.<br>Hosseninzadeh<br>Asl<br>Turcja, 2021 <sup>279</sup>                 | Pracownicy<br>socjalni<br>N=49 | Randomizowane<br>badanie kontrolowane<br>pre- test post- test | 4- tygodniowy<br>program<br>mindfulness,<br>70-min sesja<br>plus 10-20 min<br>codziennej<br>medytacji jako<br>zadanie<br>domowe | The Depression<br>Anxiety Stress<br>Scales-21 (DASS-21)<br>The Self-<br>Compassion Scale<br>(SCS)                                                                                                                                                                                                                                                    | Poprawa zdrowia<br>psychicznego,<br>zredukowanie<br>poziomu depresji,<br>zwiększenie<br>odporności<br>psychicznej,<br>elastyczności<br>psychologicznej<br>oraz wzrost<br>współczucia<br>wobec samego<br>siebie  |
| 5 | A.Gregory,<br>USA, 2015 <sup>280</sup>                                      | Pracownicy<br>socjalni<br>N=11 | Badanie pre- test post-<br>test                               | 3- tygodniowy<br>program- sesja<br>jednogodzinna<br>yogi i<br>mindfulness raz<br>w tygodniu                                     | ProQOL- the<br>Professional Quality<br>of Life Scale                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Polepszenie relacji<br>pomiędzy<br>pracownikami<br>socjalnymi a ich<br>klientami                                                                                                                                |
| 6 | A.Maddock,<br>K.McGuigan,<br>P.McCusker<br>Irlandia,<br>2023 <sup>281</sup> | Pracownicy<br>socjalni<br>N=62 | Randomizowane<br>badanie kontrolowane<br>pre-test post- test  | Trening<br>mindfulness<br>(Mindfulness-<br>based Social<br>Work and Self-<br>Care) on-line<br>przez okres 6<br>tygodni          | The Perceived<br>Stress Scale (PSS)<br>The Maslach<br>Burnout Inventory<br>(MBI)<br>The Hospital<br>Anxiety and<br>Depression Scale<br>(HADS)<br>Warwick Edinburgh<br>Mental Wellbeing<br>Scale (WEMWBS)<br>The Southampton<br>Mindfulness<br>Questionnaire<br>(SMQ)<br>The Experiences<br>Questionnaire –<br>Decentering (EQ D)<br>The Philadelphia | Wzmocnienie<br>dobrostanu i<br>zdrowia<br>mentalnego,<br>doświadczenie<br>mniej stresu i<br>wypalenia,<br>poprawa w<br>odczuciach stresu,<br>lęku, depresji,<br>poprawa zdrowia<br>psychicznego i<br>dobrostanu |

<sup>279</sup> N. R. Hosseinzadeh Asl: *A randomized controlled trial of a mindfulness- based intervention in social workers working during the COVID-19 crisis*. "Current Psychology", 2022, vol.41, nr 11, s.8192-8199

<sup>280</sup> A. Gregory: *Yoga and mindfulness program: the effects on compassion fatigue and compassion satisfaction in social workers*. "Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought", 2015, vol. 34, nr 4, s. 372–393.

<sup>281</sup> A. Maddock, P. McCusker, K. McGuigan: *A randomised trial of Mindfulness- based social work and self- care with social workers*. "Current Psychology", 2023, vol.42, nr 11, s.9170-9183

|   |                                                     |                                  |                                             |                                                        |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                           |
|---|-----------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                     |                                  |                                             |                                                        | Mindfulness – Acceptance Subscale (PHLMS A)<br>The Self Compassion Scale (SCS)<br>Penn State Worry Questionnaire (PSWQ)<br>Rumination Refection Questionnaire (RRQ) |                                                                                                                                           |
|   | G. Kinman i in., Wlk. Brytania, 2019 <sup>282</sup> | Pracownicy socjalni N= 26        | Nierandomizowane badanie pre-test post-test | 8- tygodniowy trening mindfulness oparty o MBSR i MBCT | Perceived Stress Scale (PSS)<br>Professional Quality of Life Scale                                                                                                  | Poprawa dobrostanu, odporności psychicznej, wzrost satysfakcji z relacji, redukcja odczuwanego stresu, redukcja wyczerpania emocjonalnego |
|   | J. Thomas, M. Otis, USA, 2010 <sup>283</sup>        | Pracownicy socjalni N=171        | Ankieta                                     | –                                                      | Professional Quality of Life R-IV<br>Five Facet Mindfulness Questionnaire                                                                                           | Zmniejszenie poczucia wypalenia zawodowego i zmęczenia współczuciem, zwiększenie satysfakcji z pomagania                                  |
|   | Ch. Samios, Australia, 2018 <sup>284</sup>          | N=69 (20 pracowników socjalnych) | Ankieta                                     | –                                                      | Professional Quality of Life Scale, MAAS, Depression, Anxiety and Stress Scales                                                                                     | Zmniejszenie poziomu wypalenia zawodowego, zmniejszenie depresji                                                                          |
| 7 | J.T.Decker i in.                                    | Pracownicy                       | Ankieta                                     | –                                                      | The Five Facets of                                                                                                                                                  | Zmniejszenie                                                                                                                              |

<sup>282</sup> G. Kinman, L.Grant, S.Kelly: *“It’s my secret space”: The Benefits of mindfulness for social workers.* “British Journal of Social Work”, 2020, vol.50, nr 3, s. 758-777

<sup>283</sup> J. Thomas, M. Otis: *Intrapsychic correlates of professional quality of life: Mindfulness, empathy and emotional separation.* “Journal of the Society for Social Work and Research”, 2010, vol.1, nr 2, s.83-98

<sup>284</sup> Ch. Samios: *Burnout and psychological adjustment in mental health workers in Rural Australia: the roles of mindfulness and compassion satisfaction.* “Mindfulness”, 2018, vol.9, nr 4, s. 1088-1099

|    |                                                                |                                 |         |   |                                                                                                                    |                                                                                                                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | USA, 2015 <sup>285</sup>                                       | socjalni-<br>stażyci<br>N=111   |         |   | Mindfulness<br>Questionnaire<br>(FFMQ)<br>The Professional<br>Quality of Life Scale<br>(ProQOL)                    | odczucia<br>zmęczenia<br>współczuciem,<br>wzmocnienie<br>dobrostanu<br>psychicznego                                                                  |
| 8  | S.Romero-<br>Martin i in.<br>Hiszpania,<br>2022 <sup>286</sup> | Pracownicy<br>socjalni<br>N=271 | Ankieta | - | The Areas of<br>Worklife Scale<br>(AWS)<br>MAAS Mindful<br>Attention<br>Awareness Scale<br>Burnout Scale<br>(Burn) | Pozytywny wpływ<br>na 6 obszarów<br>życia<br>zawodowego,<br>obniżenie<br>poziomu<br>wypalenia<br>zawodowego                                          |
| 9  | Y.Wu i in.<br>Chiny, 2022 <sup>287</sup>                       | Pracownicy<br>socjalni<br>N=182 | Ankieta | - | MBI- HSS,<br>The DAAS-21<br>MAAS                                                                                   | Obniżenie<br>poziomu stresu,<br>podwyższenie<br>poziomu<br>dobrostanu,<br>czynnik ochronny<br>ryzyka stresu oraz<br>rozwoju zaburzeń<br>psychicznych |
| 10 | X.Xie i in.<br>Chiny, 2022 <sup>288</sup>                      | Pracownicy<br>socjalni<br>N=897 | Ankieta | - | MBI<br>Five Facet<br>Mindfulness<br>Questionnaire<br>(FFMQ)                                                        | Obniżenie<br>poziomu<br>wypalenia<br>zawodowego,                                                                                                     |

*Perceived Stress Scale (PSS), Self-compassion Scale (SCS), Experiences Questionnaire (EQ), Maslach Burnout Inventory (MBI), Professional Quality of Life (ProQOL), The Mindful Attention and Awareness Scale (MAAS), The Depression Anxiety Stress Scales-21 (DASS-21), The Self- Compassion Scale (SCS), Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ), The Areas of Worklife Scale (AWS), Burnout Scale (Burn), The Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), Warwick Edinburgh Mental Well- being Scale (WEMWBS), The Southampton Mindfulness Questionnaire (SMQ), The Experiences Questionnaire – Decentering (EQ D), The Philadelphia Mindfulness – Acceptance Subscale (PHLMS A), The Self Compassion Scale (SCS), Penn State Worry Questionnaire (PSWQ), Rumination Refection Questionnaire (RRQ)*

<sup>285</sup> J.T. Decker i in.: *Mindfulness, Compassion Fatigue, and Compassion Satisfaction among Social Work Interns*. "Social Work and Christianity", 2015, vol.42, nr 1, s. 28-42

<sup>286</sup> S. Romero- Martin i in.: *Burnout and mindfulness among social workers in Spain: A structural equation model of mindfulness and areas of worklife as burnout predictors*. "International Social Work", 2022, vol. 67, nr 1, s. 1-32

<sup>287</sup> Y. Wu i in.: *Burnout, negative emotions, and wellbeing among social workers in China after community lockdowns during the COVID-19 pandemic: Mediating roles of trait mindfulness*. "Frontiers in Public Health", 2022, s. 1-12

<sup>288</sup> X. Xie i in.: *Social support, mindfulness and job burnout of social workers in China*. "Frontiers in Psychology", 2022, vol.13, s.1-11



Dokonany przegląd badań związany z zastosowaniem metody *mindfulness* z udziałem pracowników socjalnych pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

- 1) Uważność jest negatywnie skorelowana z poziomem wypalenia, a pozytywnie z poziomem dobrostanu psychicznego;
- 2) Uważność jest negatywnie skorelowana ze zmęczeniem współczuciem (*compassion fatigue*) a pozytywnie z satysfakcją współczucia (*compassion satisfaction*);
- 3) Uważność redukuje emocjonalny stres, ryzyko rozwoju zaburzeń psychicznych, poziom depresji i nadmiernej reaktywności;
- 4) Uważność wzmacnia dobrostan psychiczny, zdrowie mentalne, kontrolę emocji, wspiera samoopiekę/ troskę o siebie;
- 5) Praktyka *mindfulness* może być użyteczna do redukcji lub uniknięcia wypalenia zawodowego, może być efektywnym narzędziem w profilaktyce wypalenia zawodowego.

## 5. Metodologia badań własnych

Badania przeprowadzone i opisane w niniejszej dysertacji doktorskiej stanowią próbę wypełnienia luki w dotychczasowych eksploracjach naukowych nad kuratelą sądową w Polsce. Jak dotąd badano takie zagadnienia jak: bezpieczeństwo pracy kuratorów (B. Hołyst<sup>289</sup>, A. Janus- Dębska, M. Gronkiewicz- Ostaszewska<sup>290</sup>, P. Kobes<sup>291</sup>), predyktory stresu oraz wypalenia zawodowego (B. Skowroński<sup>292</sup>, Ł. Wirkus<sup>293</sup>), style radzenia sobie ze stresem a wypalenie zawodowe (Ł. Wirkus, A. Piotrowski<sup>294</sup>, Ł. Wirkus i in.<sup>295</sup>), satysfakcję z pracy kuratorów sądowych (E. Grudziewska<sup>296</sup>), związki klimatu społecznego zespołów kuratorskich z wypaleniem zawodowym (B. Skowroński<sup>297</sup>). Literatura przedmiotu potwierdza istnienie korelacji wybranych zmiennych z poziomem wypalenia zawodowego (np. płci, stanu cywilnego czy stażu pracy) oraz wskazuje na związki stylów radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym. Przegląd literatury przedmiotu pokazał, że w piśmiennictwie naukowym, obejmującym problematykę polskiej kurateli sądowej, niewiele miejsca poświęcono samym działaniom zapobiegawczym wypaleniu zawodowemu kuratorów.

Podstawowym celem zainicjowanych i zrealizowanych przeze mnie badań była diagnoza poziomu wypalenia zawodowego wśród kuratorów zawodowych w odniesieniu do dwóch jego wymiarów: wyczerpania i zdystansowania, opis specyfiki przedmiotowego zjawiska w kontekście społecznym i organizacyjnym, analiza zmiennych istotnie powiązanych z omawianym zjawiskiem oraz pozyskanie opinii na temat skuteczności metody *mindfulness* w profilaktyce wypalenia zawodowego.

---

<sup>289</sup> B. Hołyst, E. Wojtera E: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*. Aspra-JR, Warszawa 2013

<sup>290</sup> A. Janus- Dębska, M. Gronkiewicz- Ostaszewska: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badania ankietowego*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2016

<sup>291</sup> P. Kobes: *Bezpieczeństwo pracy kuratorów sądowych*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2016

<sup>292</sup> B. Skowroński: *Stres sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. „Resocjalizacja Polska”, 2015, 10

<sup>293</sup> Ł. Wirkus: *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno- empiryczne*. Impuls, Kraków 201.

<sup>294</sup> Ł. Wirkus, A. Piotrowski: *Style radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności a wypalenie zawodowe wśród personelu kuratorskiej służby sądowej i służby więziennej*. "Colloquium Pedagogiki- nauki o polityce i administracji", 2022, 1(45)

<sup>295</sup> Ł. Wirkus i in.: *Burnout among probation officers in Poland and the role of preferred styles of coping with stress*. "International Journal of Environmental Research and Public Health", 2021, vol.18, nr, 355

<sup>296</sup> E. Grudziewska: *Satysfakcja z pracy kuratorów sądowych- komunikat z badań*. "Niepełnosprawność- Dyskursy pedagogiki specjalnej", 2017,nr 28

<sup>297</sup> B. Skowroński.: *Klimat społeczny zespołów kuratorskiej służby sądowej. Raport z badań*. "Profilaktyka społeczna i resocjalizacyjna", 2014

Badanie jest ważne z punktu widzenia funkcjonowania kuratorów zawodowych i wykonywania przez nich specyficznej służby zawodowej, może posłużyć podjęciu praktycznych działań ukierunkowanych na profesjonalną, praktyczną pomoc i wsparcie udzielane tej grupie zawodowej.

Oryginalność zaplanowanych przeze mnie badań polega na eksplorowaniu omawianych zagadnień w dwóch aspektach: psychologicznym i socjologicznym. W kontekście psychologicznym wykorzystałam do badań wystandaryzowane narzędzia badawcze: za zgodą autorki Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego-OLBI (polska adaptacja T. Chirkowskiej- Smolak<sup>298</sup>) i Fryburski Kwestionariusz Uważności- FIU-14 (polska adaptacja S. Radonia<sup>299</sup>) celem pozyskania obiektywnych wyników psychometrycznych. W kontekście socjologicznym sporządziłam własne autorskie ankiety celem uzyskania subiektywnych opinii respondentów. Podstawowe założenia dysertacji usystematyzowałam w poniższy sposób:

#### **Cel badań:**

1. Diagnoza specyfiki wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych
2. Ocena metody *mindfulness* jako formy profilaktyki wypalenia zawodowego

#### **Przedmiot badań:**

1. Zjawisko wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych
2. Metoda *mindfulness* jako forma profilaktyki wypalenia zawodowego

#### **Problem badawczy:**

1. Jaka jest specyfika wypalenia zawodowego badanych kuratorów zawodowych?
2. Czy metoda *mindfulness* stanowi skuteczną metodę profilaktyki wypalenia zawodowego w grupie kuratorów zawodowych?

#### **Pytania badawcze szczegółowe:**

1. Jaka jest specyfika wypalenia zawodowego w opinii badanych kuratorów zawodowych?
  - 1.1. W jaki sposób kuratorzy postrzegają zjawisko wypalenia zawodowego?

---

<sup>298</sup> T. Chirkowska- Smolak.: *Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory)*. "Studia Oeconomica Posnaniensia", 2018, vol.6, nr 3, s.27-47

<sup>299</sup> S. Radoń: *Fryburski Inwentarz Uważności FIU-14 (polska adaptacja i walidacja Freiburg Mindfulness Inventory)*. „Studia Psychologica”, UKSW 2017, vol.17, nr 1, s.85-100

2. Jaka jest specyfika pracy badanych kuratorów sądowych w kontekście możliwości wystąpienia wypalenia zawodowego?
  - 2.1. Jakie trudności występują w pracy kuratorów zawodowych w opinii badanych?
  - 2.2. Jakie obawy w związku z wykonywaną pracą wyrażają respondenci?
  - 2.3. Jak kuratorzy zawodowi radzą sobie w pracy?
  - 2.4. Czy kuratorzy zawodowi mogą liczyć na wsparcie w swoim środowisku pracy?
3. Jaki jest poziom wypalenia zawodowego wśród kuratorów zawodowych?
  - 3.1. Jakie są predyktory wypalenia zawodowego w grupie badanych kuratorów zawodowych?
4. Jaką wiedzę na temat metody *mindfulness* posiadają respondenci?
5. Czy i jakie zmiany przyniosło praktykowanie metody *mindfulness* zawodowym kuratorom sądowym?
  - 5.1. Czy i jak zmienił się poziom uważności respondentów?
  - 5.2. Czy i jak zmieniły się opinie badanych na temat wypalenia zawodowego?
  - 5.3. Jak kuratorzy oceniają metodę *mindfulness*?

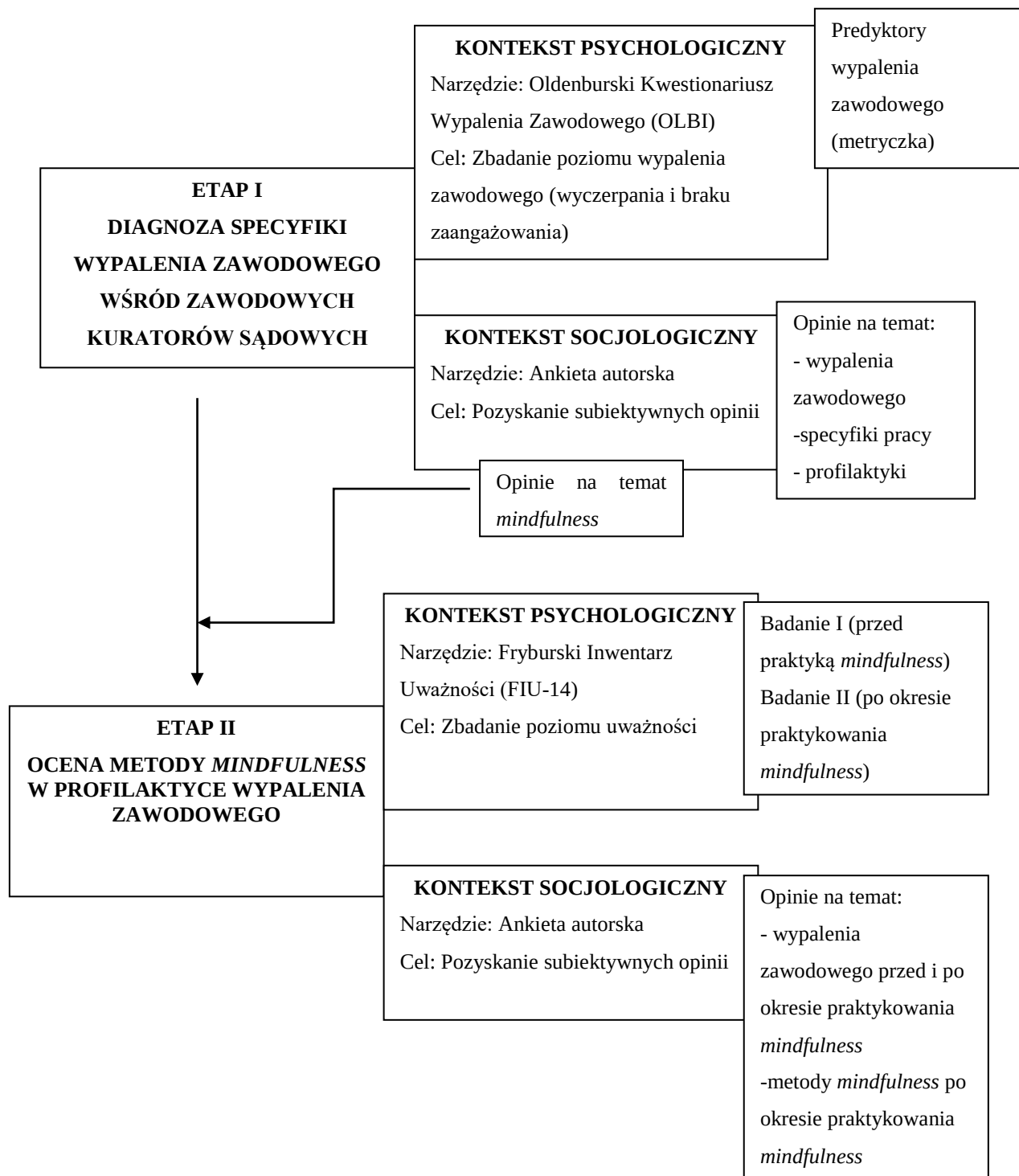
### 5.1. Model badawczy

Opublikowane dotychczas wyniki badań wskazują na złożoność zjawiska wypalenia zawodowego. Ma to związek m.in. z nieco odmiennym rozumieniem tego pojęcia i w konsekwencji istnienia jego wielu definicji, które zostały szczegółowo omówione w części teoretycznej niniejszej dysertacji. Dla potrzeb niniejszej dysertacji do zbadania poziomu wypalenia zawodowego wykorzystano Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego- OLBI oparty na koncepcji E. Demerouti<sup>300</sup>. Liczne badania potwierdzają, że objawy zespołu wypalenia zawodowego pojawiają się w następstwie nadmiernych wymagań występujących w miejscu pracy, traktowanych jako źródło stresu. Doświadczany stres i jego skutki są wynikiem relacji jednostki ze środowiskiem zawodowym, głównie interakcji zachodzących między wymaganiami w pracy a właściwościami osoby. Mając na uwadze powyższe w ramach niniejszej dysertacji szczególną uwagę zwrócono na specyfikę pracy kuratorów zawodowych i aspekty środowiskowe wykonywanego przez nich zawodu. Dla zaprojektowanego badania skonstruowano następujący model badawczy (rys.2.):

---

<sup>300</sup> E.Demerouti i in.: *The job demands-resources model of burnout*. "Journal of applied psychology", 2001, vol.86, nr 3, s.499-512

### Rys. 2. Model badawczy



Źródło: opracowanie własne

Aby odpowiedzieć na pytania badawcze zaplanowano badanie, które przeprowadzono w dwóch etapach zarówno w kontekście psychologicznym, jak i socjologicznym. W etapie pierwszym zaplanowano diagnozę wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych. Diagnozę przeprowadzono w dwójce

sposób: poprzez określenie poziomu wymiarów wypalenia zawodowego w kontekście jego dwóch wymiarów (wyczerpania i braku zaangażowania). Pomiaru dokonano za pomocą Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego. Diagnozę wypalenia zawodowego przeprowadzono także poprzez analizę subiektywnych opinii respondentów na temat samoświadomości wypalenia zawodowego za pomocą autorskiej ankiety. Opinie respondentów dotyczyły takich zagadnień jak:

- wypalenie zawodowe (odczuwane symptomy wypalenia zawodowego, stopień narażenia na wypalenie zawodowe, świadomość istnienia zjawiska wypalenia zawodowego);
- specyfika pracy kuratorów ( trudności w pracy w sądzie, trudności w pracy terenowej, obawy w relacjach z podopiecznymi, obawy podczas wykonywania czynności służbowych, obciążenie emocjonalne pracy, stresujące obowiązki służbowe); profilaktyka (uzyskiwane wsparcie, sposoby radzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi);
- *mindfulness* (wiedza na temat *mindfulness*, zainteresowanie udziałem w kursie *mindfulness*).

W modelu badawczym założono, że uzyskane subiektywne opinie respondentów na temat wypalenia zawodowego, specyfiki pracy i profilaktyki przedstawią specyficzne uwarunkowania zjawiska wypalenia zawodowego wśród kuratorów zawodowych. W pierwszym etapie badania analizowano korelacje pomiędzy czynnikami socjodemograficznymi a wymiarami wypalenia zawodowego celem określenia istotnych predyktorów wypalenia zawodowego w omawianej grupie profesjonalistów. W metryczce autorskiej ankiety uwzględniono następujące zmienne: płeć, stan cywilny, wiek, pozostawanie w związku, posiadanie małoletnich dzieci, wykształcenie, staż pracy ogółem, staż pracy w kurateli, rodzaj profesji, miejsce zamieszkania. W modelu badawczym założono, że drugi etap badań będzie miał charakter praktyczny i będzie stanowił próbę oceny metody *mindfulness* jako formy pomocy i wsparcia w profilaktyce wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych. W modelu badawczym przyjęto, że praktykowanie *mindfulness* może stanowić formę profilaktyki wypalenia zawodowego poprzez podniesienie poziomu uważności. Pomiarów uważności dokonano za pomocą narzędzia FIU-14. W końcowym etapie badania dokonano analizy subiektywnych opinii uczestników na temat metody *mindfulness*. Podsumowując, w drugim etapie badania również wykorzystano dwa podejścia:

psychologiczne oparte na wykorzystaniu Fryburskiego Kwestionariusza Uważności (FIU-14) służącego do zbadania poziomu uważności respondentów oraz socjologiczne w postaci autorskiej ankiety celem pozyskania subiektywnych opinii na temat metody *mindfulness*. Kompleksową charakterystykę przebiegu badania ujęto w tabeli poniżej:

**Tabela 7. Charakterystyka przebiegu badania**

| <b>I etap badania</b>  | <b>Badany konstrukt</b>                                                                       | <b>Wskaźnik</b>                                                                                       | <b>Cel</b>                                                                                                   |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        | Wypalenie zawodowe                                                                            | Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego- polska adaptacja T. Chirkowska-Smolak <sup>301</sup> | Diagnoza poziomu wymiarów wyczerpania i zdystansowania                                                       |
|                        | Specyfika pracy kuratorów zawodowych w kontekście możliwości wystąpienia wypalenia zawodowego | Ankieta autorska                                                                                      | Pozyskanie subiektywnych opinii respondentów na temat zjawiska wypalenia zawodowego                          |
| <b>II etap badania</b> | Uważność                                                                                      | Fryburski Inwentarz Uważności- polska adaptacja S. Radoń <sup>302</sup>                               | Diagnoza zmiany poziomu uważności w efekcie praktykowania <i>mindfulness</i>                                 |
|                        | Wypalenie zawodowe                                                                            | Ankieta autorska                                                                                      | Zbadanie zmiany opinii respondentów na temat wypalenia zawodowego w efekcie praktykowania <i>mindfulness</i> |
|                        | Metoda <i>mindfulness</i>                                                                     | Ankieta autorska                                                                                      | Pozyskanie opinii na temat metody <i>mindfulness</i> przez osoby praktykujące <i>mindfulness</i>             |

Źródło: opracowanie własne

<sup>301</sup> T. Chirkowska- Smolak.: *Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory)*. "Studia Oeconomica Posnaniensia", 2018, vol.6, nr 3, s.27-47

<sup>302</sup> S. Radoń: *Fryburski Inwentarz Uważności FIU-14 (polska adaptacja i walidacja Freiburg Mindfulness Inventory)*. „Studia Psychologica”, UKSW 2017, vol.17, nr 1, s.85-100

## 5.2. Organizacja i przebieg badania

Przed rozpoczęciem badania uzyskano pozytywne opinie Komisji Etyki Uniwersytetu Śląskiego: KEUS369/04.2023, KEUS370/04.2023, KEUS371/04.2023.

Badanie prowadzono dwuetapowo od grudnia 2023r do lipca 2024 r. Pierwszy etap badania- udostępnienie ankiety elektronicznej miał miejsce od 14.12.2023r do 31.01.2024 r. Na początku rozesłano drogą mejlową stosowne prośby do prezesów sądów okręgowych w Polsce celem wyrażenia zgody na udział w badaniu naukowym i równoczesne udostępnienie łącza do ankiety elektronicznej kuratorom zawodowym w poszczególnych okręgach. Ankieta została udostępniona kuratorom zawodowym w dwojaki sposób: za pośrednictwem kuratorów okręgowych lub za pośrednictwem prezesów sądów rejonowych. Wśród 47 okręgów sądowych otrzymano 3 odmowy udostępnienia łącza z przyczyn obowiązującej polityki bezpieczeństwa w danym sądzie. Uczestnictwo w badaniu miało charakter anonimowy i dobrowolny.

Drugi etap badań zrealizowano w okresie 08.04-09.08.2024 r. i polegał na zaproszeniu grupy kuratorów zawodowych do praktykowania metody *mindfulness*. W tym celu zaproponowano udział w bezpłatnym kursie online „*Mindfulness* w życiu osobistym i zawodowym”, dostępnym na portalu [www.navoica.pl](http://www.navoica.pl), opracowanym przez psycholożki Uniwersytetu Śląskiego: dr Dagnę Kocur i dr Magdalenę Hyla. Kurs ten przeznaczony jest dla wszystkich osób, które chcą zgłębić tematykę *mindfulness* oraz nauczyć się, jak wprowadzić praktykę uważności do swojej codzienności w różnych sferach – osobistej, szkolnej czy zawodowej. Kurs składa się z 15 lekcji, tworzący tzw. moduły. Z uwagi na warunki logistyczne zaproszenie do badania, w postaci bezpośrednich, osobistych rozmów, skierowano do kuratorów zawodowych okręgu gliwickiego, głównie zatrudnionych w Sądach Rejonowych w Gliwicach, Zabrze i Tarnowskich Górach. Pozyskano 19 osób chętnych do dobrowolnego, poufnego udziału w badaniu. 11 osób, do których skierowano zaproszenie odmówiło udziału w projekcie z różnych przyczyn. Uczestnicy badania podpisali stosowne zgody. Ankiety ewaluacyjne przekazano kuratorom osobiście przed i po kursie *mindfulness*, zostały one zakodowane datą urodzenia uczestnika badania (dzień, miesiąc). Każdy z uczestników tego etapu badania otrzymał przed przystąpieniem do kursu puzzle *mindfulness* celem wykorzystania ich do praktykowania uważności oraz jako podziękowanie za udział w badaniu.



### 5.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Badanie nad uwarunkowaniami zjawiska wypalenia zawodowego wśród kuratorów zawodowych przebiegało w dwóch etapach. Pierwszy etap badania został przeprowadzony metodą sondażu diagnostycznego, w którym wykorzystano technikę ankiety. Wykorzystano autorski kwestionariusz ankiety z 16 pytaniami dotyczącymi badanej problematyki. Jedno z pytań było pytaniem otwartym, osiem pytań dawało możliwość zakreślenia więcej odpowiedzi niż jedna. Ankieta zawierała metryczkę z następującymi danymi socjodemograficznymi: wiek, płeć, stan cywilny, wykształcenie, miejsce zamieszkania, pozostawanie w związku partnerskim, posiadanie małoletnich dzieci, staż pracy ogółem, staż pracy w kurateli, pion zatrudnienia. Do diagnozy poziomu wypalenia zawodowego wykorzystano Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (OLBI) - polską adaptację T. Chirkowskiej-Smolak. W drugim etapie badań wykorzystano autorskie ankiety ewaluacyjne z sześcioma (przed udziałem w kursie) i dziewięcioma pytaniami (po udziale w kursie) zawierające metryczkę z danymi takimi jak: wiek, płeć, pion kurateli, staż pracy w kurateli sądowej. Dodatkowo metryczka w ankiecie po okresie praktykowania *mindfulness* zgromadziła następujące dane: częstotliwość praktykowania *mindfulness*, forma i czas trwania praktyki *mindfulness*. W drugim etapie badania dokonano także pomiaru uważności za pomocą wystandaryzowanego narzędzia- Fryburskiego Inwentarza Uważności- polską adaptację S. Radonia. Narzędzie wykorzystano przed i po okresie praktykowania *mindfulness*.

**Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (OLBI)** - narzędzie składa się z 16 pozycji, po 8 pozycji na każdą skalę: wyczerpanie i brak zaangażowania (zgodnie z sugestią autorów narzędzia nie oblicza się wyniku ogólnego wypalenia). Każda podskala zawiera cztery pozycje sformułowane w sposób pozytywny i cztery w sposób negatywny, w ten sposób oba krańce wymiarów są uwzględnione. Zadaniem osoby badanej jest określenie, w jakim stopniu zgadza się z poszczególnymi stwierdzeniami zgodnie z 4- stopniową skalą Likerta, gdzie 1- oznacza zdecydowanie się zgadzam, 4- zdecydowanie się nie zgadzam. Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (OLBI) reprezentuje dwuczynnikową koncepcję wypalenia zawodowego, szeroko definiuje wyczerpanie, uwzględniając jego komponent emocjonalny, poznawczy i fizyczny, zawiera pytania sformułowane w sposób pozytywny i negatywny, jest skierowany do pracowników populacji ogólnej (różnorodność

zawodów), przygotowano go w Europie i był testowany na populacjach innych niż anglojęzyczne<sup>303</sup>.

Kwestionariusz OLBI może być wykorzystywany nieodpłatnie do celów naukowych, pod warunkiem udostępnienia danych z badań do dalszych prac walidacyjnych nad narzędziem- w tym celu należy uwzględnić w metryczce następujące pozycje: wiek, płeć, wykształcenie, długość stażu pracy (w latach): ogółem i na obecnym stanowisku pracy oraz informacje o wykonywanym zawodzie.

**Fryburski Inwentarz Uważności (FIU-14)**- do niniejszego badania wykorzystano skróconą wersję składającą się z 14 pozycji z czterostopniową skalą Likerta. Wyniki uzyskanych badań walidacyjnych dowodzą, że jednoczynnikowy FIU- 14 może być uznany za rzetelne i trafne narzędzie służące do pomiaru nasilenia cechy, jaką jest uważność. Szczególna jego siła tkwi w tym, że może służyć do pomiaru uważności niezależnie od konceptualizacji buddyjskiej, jest trafny zarówno w stosunku do osób, które mają doświadczenie medytacyjne, jak i tych, które go nie mają, jest trafny zarówno w stosunku do populacji klinicznych, jak i nieklinicznych<sup>304</sup>. Wypełnienie kwestionariusza zajmuje około 5 minut. W instrukcji zwraca się uwagę badanego na to, by nie zastanawiał się zbyt długo nad odpowiedzią, a także, że nie ma właściwych (dobrych) i błędnych (złych) odpowiedzi, ponieważ liczy się jedynie jego osobiste doświadczenie, którego nie można analizować w kategoriach poprawności i błędu. Badany podaje swoje odpowiedzi, wpisując krzyżyk w okienku przy właściwej odpowiedzi, wybierając spośród następujących określeń: rzadko, okazjonalnie, dość często, prawie zawsze. Instrukcja inwentarza umożliwia badaczowi umieszczenie informacji o przedziale czasowym, do którego w swoich odpowiedziach powinien odnosić się badany. Autorzy narzędzia podają, że dzięki temu można wykorzystać inwentarz do badania uważności traktowanej jako stan (w badaniach wprowadzających oryginalną wersję narzędzia było to „ostatnie 14 dni” lub „ostatnie kilka dni”) lub jako cechę – w tym przypadku badacze pozostawiali puste miejsce przy informacji o przedziale czasowym<sup>305</sup>.

---

<sup>303</sup> Ł.Baka, B.A.Basińska: *Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI)*. „Medycyna Pracy”, 2016, 67(1), s.32

<sup>304</sup> S.Radoń: *Fryburski Inwentarz Uważności FIU-14 (Polska adaptacja i walidacja Freiburg Mindfulness Inventory)*, Studia Psychologica UKSW, 2017, vol.17, nr 1, s. 85-100

<sup>305</sup> L. Baran, M. Hyla, B.Kleszcz: *Elastyczność psychologiczna. Polska adaptacja narzędzi pomiarowych dla praktyków i badaczy*. Uniwersytet Śląski, Katowice 2019, s. 63-89

### 5.3.1. Ocena rzetelności użytych narzędzi w badaniach własnych

Oceny rzetelności pomiaru badanych zmiennych przy użyciu wystandaryzowanych narzędzi, tj. OLBI i FIU- 14, dokonano przy pomocy współczynnika  $\alpha$ - Cronbacha. Parametr może przyjmować wartości z przedziału od 0 do 1, przy czym wartości powyżej ok. 0,7 świadczą o dobrej rzetelności i spójności zastosowanej skali. W wyniku obliczeń statystycznych stwierdzono, że spójność wewnętrzna OLBI jest zadawalająca,  $\alpha$ - Cronbacha dla obu podskal przekroczyła wartość 0,7 i wyniosła dla wyczerpania 0,860, dla braku zaangażowania 0,731. Z kolei  $\alpha$ - Cronbacha dla narzędzia FIU-14 wyniósł 0,784, co potwierdza dobrą rzetelność skali.

**Tabela 8. Statystyka rzetelności narzędzia OLBI**

| Podskala           | Statystyki rzetelności |                |
|--------------------|------------------------|----------------|
|                    | $\alpha$ - Cronbacha   | Liczba pozycji |
| Wyczerpanie        | 0,860                  | 8              |
| Brak zaangażowania | 0,731                  | 8              |

Źródło: badanie własne dla N=503

**Tabela 9. Statystyka rzetelności narzędzia FIU-14**

| Skala    | Statystyki rzetelności |                |
|----------|------------------------|----------------|
|          | $\alpha$ - Cronbacha   | Liczba pozycji |
| Uważność | 0,784                  | 15             |

Źródło: badanie własne dla N=19

### 5.4. Charakterystyka prób badawczych

Charakterystyki prób badawczych dokonano adekwatnie do wyróżnionych w projekcie dwóch etapów badania. W pierwszym etapie udział wzięło 503 kuratorów zawodowych, w drugim etapie badania uczestniczyło 19 osób. Próby badawcze scharakteryzowano według danych socjodemograficznych zawartych w poszczególnych metryczkach.

#### 5.4.1. Charakterystyka badanej grupy uczestniczącej w pierwszym etapie badania

W ramach pierwszego etapu badania skierowano ankietę elektroniczną do kuratorów zawodowych w kraju, których liczba opiewa na ok. 5200 osób, z czego ok. 2000 z nich to kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich. Zawód kuratora sądowego jest sfeminizowaną profesją, zdecydowaną część kurateli stanowią kobiety 80%. Większość kuratorów posiada wykształcenie wyższe o kierunku

pedagogicznym, średni wiek funkcjonariusza to 49 lat, przeciętne doświadczenie w kurateli wynosi 16 lat, a ogólne doświadczenie zawodowe obejmuje 22 lata<sup>306</sup>.

Łącznie do badania przystąpiło 1206 respondentów z czego 703 ankiety uzupełniono częściowo. Ostateczne analizy przeprowadzono na grupie 503 osób ze zdecydowaną przewagą kobiet (73,6%) i z niewielkim udziałem mężczyzn (26,4%). Większość badanych stanowiły osoby powyżej 41 lat (79,3%) z wykształceniem wyższym- w zdecydowanej większości o kierunku pedagogicznym (70,6%). Wśród osób z wykształceniem „innym” byli kuratorzy, którzy ukończyli studia wyższe i studia podyplomowe o kierunkach: socjologicznym, prawniczym, pedagogicznym lub psychologicznym- co jest zgodne z kryteriami zawartymi w ustawie. Badane osoby pozostawały najczęściej w związku partnerskim (83,3%)- najczęściej w związku małżeńskim (78,3%), posiadały małoletnie dzieci (56,3%), zamieszkiwały w miastach do 50 000 mieszkańców (37,2%). Badanie objęło uczestników z ogólnym stażem pracy powyżej 20 lat (61,6%) i stażem pracy w kurateli powyżej 20 lat (35,6%) ale mediana tej zmiennej mieściła się w przedziale 16-20 lat pracy w kurateli. Badana grupa w połowie składała się z kuratorów pionu karnego (49,9 %) i w połowie z kuratorów pionu rodzinnego i nieletnich (50,1%).

**Tabela 10. Charakterystyka próby badawczej pierwszego etapu badania**

| <b>Płeć</b>                   | <b>N</b> | <b>%</b> |
|-------------------------------|----------|----------|
| Kobiety                       | 370      | 73,60%   |
| Mężczyźni                     | 133      | 26,40%   |
| <b>Pion kurateli</b>          |          |          |
| Kuratorzy karni               | 251      | 49,9 %   |
| Kuratorzy rodzinni i nieletni | 252      | 50,1 %   |
| <b>Stan cywilny</b>           |          |          |
| Panna/kawaler                 | 52       | 10,30%   |
| Pozostający w separacji       | 5        | 1,00%    |

<sup>306</sup> Ł. Wirkus i in.: *Burnout among probation officers in Poland and the role of preferred styles of coping with stress*. "International Journal of Environmental Research and Public Health", 2021, vol.18, nr, 355, s.3

|                              |     |        |
|------------------------------|-----|--------|
| Rozwiedziona/rozwiedziony    | 46  | 9,10%  |
| Wdowa/wdowiec                | 6   | 1,20%  |
| Zamężna/ żonaty              | 394 | 78,30% |
| <b>Grupa wiekowa</b>         |     |        |
| Mniej niż 30                 | 7   | 1,40%  |
| 30-40                        | 97  | 19,30% |
| 41-50                        | 228 | 45,30% |
| Więcej niż 50                | 171 | 34,00% |
| <b>Wykształcenie</b>         |     |        |
| Inne                         | 31  | 6,20%  |
| Magisterskie pedagogiczne    | 355 | 70,60% |
| Magisterskie prawnicze       | 57  | 11,30% |
| Magisterskie psychologiczne  | 16  | 3,20%  |
| Magisterskie socjologiczne   | 44  | 8,70%  |
| <b>Staż pracy ogółem</b>     |     |        |
| Poniżej 5                    | 7   | 1,40%  |
| 5-10                         | 26  | 5,20%  |
| 11-15                        | 61  | 12,10% |
| 16-20                        | 99  | 19,70% |
| Powyżej 20                   | 310 | 61,60% |
| <b>Staż pracy w kurateli</b> |     |        |
| Poniżej 5                    | 76  | 15,10% |
| 5- 10                        | 61  | 12,10% |
| 11- 15                       | 59  | 11,70% |

|                                               |     |         |
|-----------------------------------------------|-----|---------|
| 16-20                                         | 128 | 25,40%  |
| Powyżej 20                                    | 179 | 35,60%  |
| <b>Miejsce zamieszkania</b>                   |     |         |
| Wieś                                          | 113 | 22,50%  |
| Miasto do 50 000 mieszkańców                  | 187 | 37,20%  |
| Miasto powyżej 50 000 do 100 000 mieszkańców  | 81  | 16,10%  |
| Miasto powyżej 100 000 do 250 000 mieszkańców | 56  | 11,10%  |
| Miasto powyżej 250 000 do 500 000 mieszkańców | 40  | 8,00%   |
| Miasto powyżej 500 000 mieszkańców            | 26  | 5,20%   |
| <b>Pozostawanie w związku partnerskim</b>     |     |         |
| Tak                                           | 419 | 83,30 % |
| Nie                                           | 84  | 16,70%  |
| <b>Posiadanie małoletnich dzieci</b>          |     |         |
| Tak                                           | 283 | 56,30%  |
| Nie                                           | 220 | 43,70%  |

Zródło: badanie własne dla N=503

#### 5.4.2. Charakterystyka badanej grupy uczestniczącej w drugim etapie badania

W drugim etapie badania uczestniczyło 19 kuratorów zawodowych okręgu gliwickiego. Zaproszenie do badania skierowano do większej liczby osób- jednak 11 kuratorów z przyczyn osobistych (stan zdrowia, choroba w rodzinie, plany wyjazdowe, brak czasu) odmówiło udziału w badaniu. Wszyscy uczestnicy drugiego etapu badania zostali poproszeni o podpisanie stosownej zgody na świadomy, dobrowolny i poufny udział w badaniu. Ankiety ewaluacyjne zostały zakodowane dniem i miesiącem urodzin każdego uczestnika. W grupie 19 kuratorów przeważały kobiety (89%) ze stażem pracy w kurateli w przedziale 16-20 lat (42%) i w przedziale wiekowym 41-50 lat (47%).

Badaną grupę praktycznie w połowie tworzyli kuratorzy karni (53%) i w połowie kuratorzy rodzinni (47%).

**Tabela 11. Charakterystyka próby badawczej drugiego etapu badania**

| <b>Płeć</b>                   | <b>N</b> | <b>%</b> |
|-------------------------------|----------|----------|
| Kobiety                       | 17       | 89%      |
| Mężczyźni                     | 2        | 11%      |
| <b>Pion kurateli</b>          |          |          |
| Kuratorzy karni               | 10       | 53 %     |
| Kuratorzy rodzinni i nieletni | 9        | 47%      |
| <b>Staż pracy w kurateli</b>  |          |          |
| Poniżej 5                     | 7        | 37%      |
| 5-10                          | 1        | 5%       |
| 11-15                         | 0        | 0%       |
| 16-20                         | 8        | 42%      |
| Powyżej 20                    | 3        | 17%      |
| <b>Grupa wiekowa</b>          |          |          |
| Mniej niż 30                  | 0        | 0%       |
| 30-40                         | 7        | 37%      |
| 41-50                         | 9        | 47%      |
| Więcej niż 50                 | 3        | 16%      |

Źródło: Opracowanie własne dla N=19

## 6. Specyfika wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych w opinii badanych

Specyfikę wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych zbadano analizując subiektywne opinie respondentów zawarte w ankiecie autorskiej. Opinie te dotyczyły: doświadczania symptomów wypalenia zawodowego, stopnia narażenia kuratorów na wypalenie zawodowe, natężenia wypalenia zawodowego wśród kuratorów, poczucia bycia wypalonym, czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu, obowiązków służbowych najbardziej stresujących, aspektów pracy obciążających najbardziej emocjonalnie, obaw w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi, obaw w relacjach z podopiecznymi, trudności podczas pełnienia dyżurów w sądzie oraz podczas pracy terenowej. Nadto respondenci wyrazili opinię na temat: radzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi, możliwości uzyskiwania wsparcia od przełożonych oraz kolegów i koleżanek.

Poniżej zaprezentowano rozkład odpowiedzi badanych kuratorów zawodowych na pytanie: Czy w związku z wykonywaną pracą kuratora doświadczył/a Pan/i kiedykolwiek poniższych symptomów? W kafeterii odpowiedzi uwzględniono podział symptomów wypalenia zawodowego według S. Kahill.

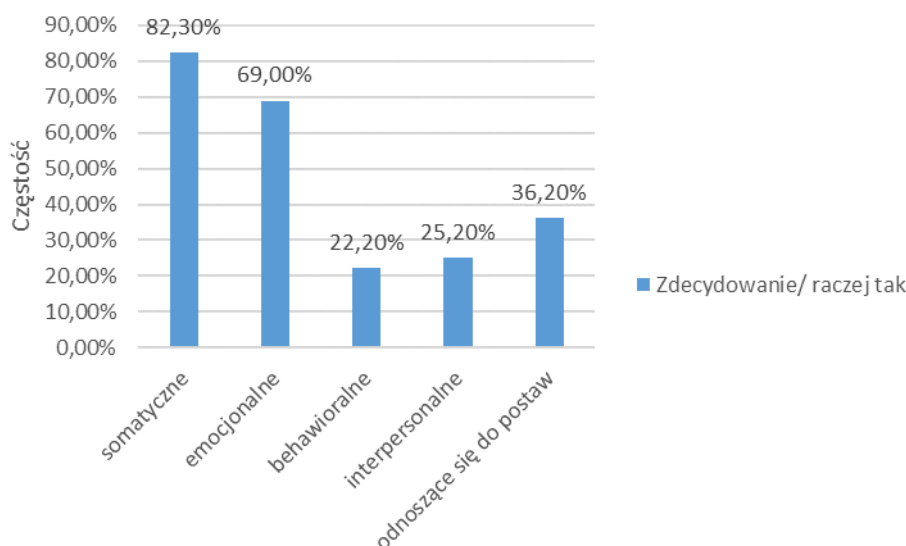
**Tabela 12. Czy w związku z wykonywaną pracą kuratora doświadczył/a Pan/i kiedykolwiek poniższych symptomów?**

| Symptomy                | Zdecydowanie tak |      | Raczej tak |      | Trudno powiedzieć |      | Raczej nie |      | Zdecydowanie nie |      |
|-------------------------|------------------|------|------------|------|-------------------|------|------------|------|------------------|------|
|                         | N                | %    | N          | %    | N                 | %    | N          | %    | N                | %    |
| Somatyczne              | 309              | 61,4 | 105        | 20,9 | 30                | 6    | 38         | 7,6  | 21               | 4,2  |
| Emocjonalne             | 197              | 38,6 | 153        | 30,4 | 57                | 11,3 | 67         | 13,3 | 32               | 6,4  |
| Behawioralne            | 44               | 8,7  | 68         | 13,5 | 46                | 9,1  | 127        | 25,2 | 218              | 43,3 |
| Interpersonalne         | 45               | 8,9  | 82         | 16,3 | 75                | 14,9 | 148        | 29,4 | 153              | 30,4 |
| Odnoszące się do postaw | 63               | 12,5 | 119        | 23,7 | 69                | 13,7 | 145        | 28,8 | 107              | 21,3 |

Źródło: Opracowanie własne dla N=503



**Wykres 1. Odczuwane symptomy wypalenia zawodowego**



Źródło: Opracowanie własne dla N=503

S. Kahill<sup>307</sup> dokonała podziału symptomów wypalenia zawodowego na pięć grup: somatyczne (zmęczenie, wyczerpanie psychofizyczne, zaburzenia snu, migreny, dolegliwości układu pokarmowego), emocjonalne (lęk, poczucie winy i bezradności, gniew, depresja), behawioralne (absencja w pracy, spadek jakości pracy, konsumpcja używek, kradzieże, sabotaż), interpersonalne (przedmiotowe traktowanie innych, większy dystans w relacjach z ludźmi, przemoc werbalna lub fizyczna, izolowanie się od kontaktów towarzyskich), odnoszące się do postaw (pesymizm, opieszałość, grubiaństwo, brak/ obniżona satysfakcja z pracy/ życia prywatnego, nieufność, podejrzliwość).

Spośród pięciu grup symptomów wypalenia zawodowego respondenci najczęściej doświadczyli objawów somatycznych oraz emocjonalnych. Najrzadziej kuratorzy wskazali na symptomy behawioralne i interpersonalne.

Poniższa tabela prezentuje rozkład odpowiedzi badanych kuratorów na pytanie: W jakim stopniu, Pan/ Pani zdaniem, kuratorzy zawodowi są narażeni na wypalenie zawodowe?

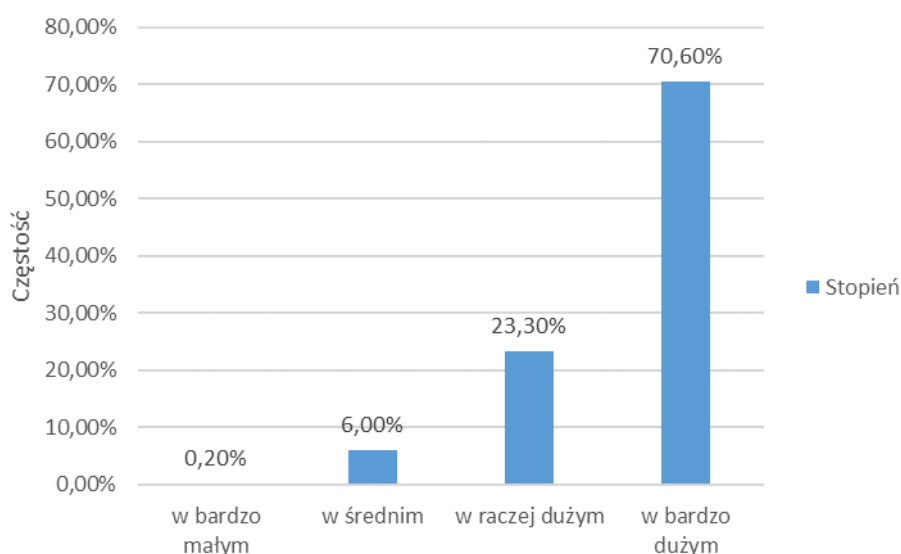
<sup>307</sup> S. Kahill: *Symptoms of professional burnout: recent development and research*. "Canadian Psychology", 1988, nr 3, s. 284-297

**Tabela 13. W jakim stopniu, Pana/ Pani zdaniem, kuratorzy zawodowi są narażeni na wypalenie zawodowe?**

| Stopień narażenia | N   | %    |
|-------------------|-----|------|
| W bardzo małym    | 1   | 0,2  |
| W średnim         | 30  | 6,0  |
| W raczej dużym    | 117 | 23,3 |
| W bardzo dużym    | 355 | 70,6 |

Źródło: badania własne dla N=503

**Wykres 2. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: W jakim stopniu, Pan/ Pani zdaniem, kuratorzy zawodowi są narażeni na wypalenie zawodowe?**



Źródło: badania własne dla N=503

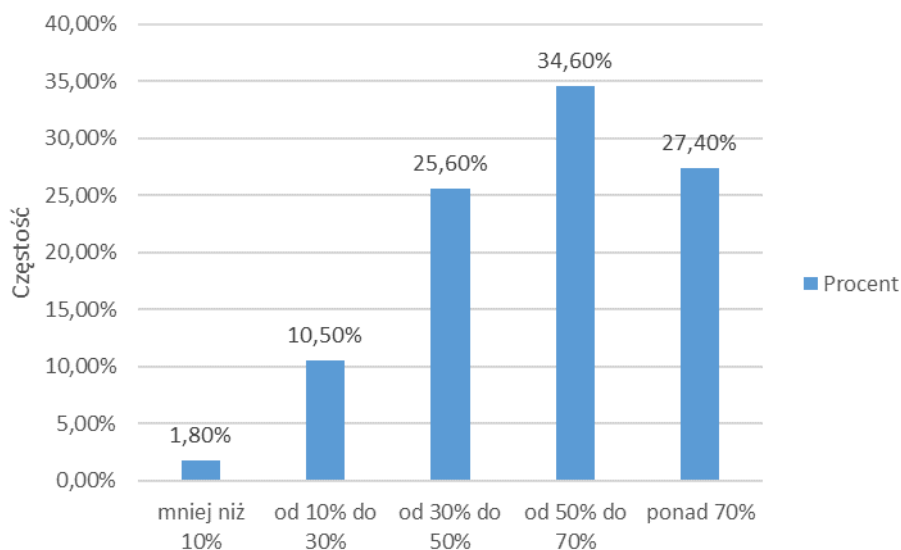
Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, iż kuratorzy są świadomi zagrożenia wypaleniem zawodowym. Zdecydowana większość respondentów (93,9%) określiła stopień narażenia kuratorów na wypalenie zawodowe jako bardzo lub raczej duży. Warto podkreślić, że nikt z respondentów nie udzielił odpowiedzi „w raczej małym stopniu”. W tabeli 14 przedstawiono odpowiedzi na pytanie: Jak Pan/ Pani sądzi, jaki procent kuratorów zawodowych doświadcza wypalenia zawodowego?

**Tabela 14. Jak Pan/ Pani sądzi, jaki procent kuratorów zawodowych doświadcza wypalenia zawodowego?**

| Procent       | N   | %    |
|---------------|-----|------|
| Mniej niż 10% | 9   | 1,8  |
| Od 10% do 30% | 53  | 10,5 |
| Od 30% do 50% | 129 | 25,6 |
| Od 50% do 70% | 174 | 34,6 |
| Ponad 70%     | 138 | 27,4 |

Źródło: badania własne dla N=503

**Wykres 3. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jak Pan/ Pani sądzi, jaki procent kuratorów zawodowych doświadcza wypalenia zawodowego?**



Źródło: badania własne dla N=503

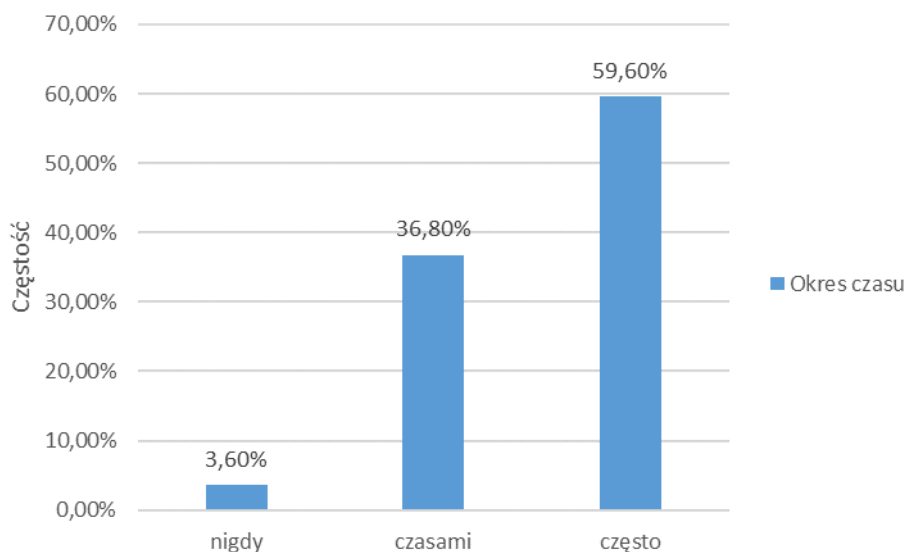
Najwięcej respondentów (34,6%) oceniło, że wypalenia zawodowego wśród kuratorów doświadcza od 50% do 70% funkcjonariuszy. Wielkość ponad 70% wskazało 27,4 % uczestników badania. Wskazane przez respondentów wartości świadczą o świadomości występowania wypalenia zawodowego w badanej grupie. Tabela 15 przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak często słyszy Pan/ Pani od swoich kolegów/ koleżanek z pracy, że czują się wypaleni zawodowo?

**Tabela 15. Jak często słyszy Pan/ Pani od swoich kolegów/ koleżanek z pracy, że czują się wypaleni zawodowo?**

| Okres czasu | N   | %    |
|-------------|-----|------|
| Często      | 300 | 59,6 |
| Czasami     | 185 | 36,8 |
| Nigdy       | 18  | 3,6  |

Źródło: badania własne dla N=503

**Wykres 4. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jak często słyszy Pan/ Pani od swoich kolegów/ koleżanek z pracy, że czują się wypaleni zawodowo?**



Źródło: badania własne dla N=503

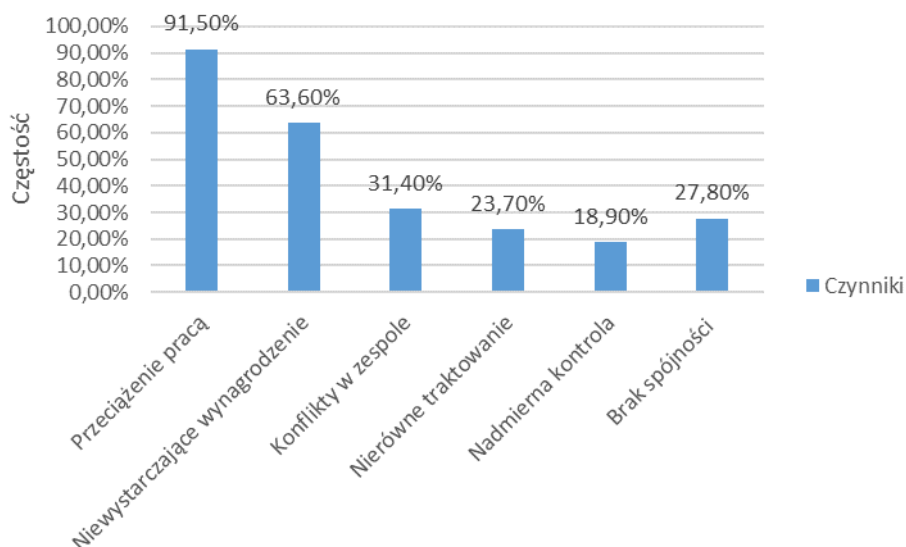
W zdecydowanej większości (59,6%) respondenci zadeklarowali, że często słyszą od swoich kolegów/ koleżanek z pracy, że czują się wypaleni zawodowo, co świadczy o występującym powszechnie w omawianym środowisku problemie. Jedynie 3,6% respondentów przyznało, że nigdy nie słyszeli o wypaleniu zawodowym swoich współpracowników. W dalszej części ankiety zapytano respondentów o czynniki najbardziej sprzyjające wypaleniu zawodowemu. Odpowiedzi prezentuje tabela 16.

**Tabela 16. Jakie czynniki Pana/Pani zdaniem najbardziej sprzyjają wypaleniu zawodowemu kuratorów?**

| Czynniki                                                       | N   | %     |
|----------------------------------------------------------------|-----|-------|
| Przeciążenie pracą                                             | 460 | 91,5% |
| Niewystarczające wynagrodzenie                                 | 320 | 63,6% |
| Konflikty w zespole                                            | 158 | 31,4% |
| Nierówne traktowanie pracowników                               | 119 | 23,7% |
| Nadmierna kontrola                                             | 95  | 18,9% |
| Brak spójności między wymaganiami pracy a własnymi wartościami | 140 | 27,8% |

Źródło: badania własne dla N=503

**Wykres 5. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki Pana/Pani zdaniem najbardziej sprzyjają wypaleniu zawodowemu kuratorów?**



Źródło: badania własne dla N=503

Spośród czynników najbardziej sprzyjających wypaleniu zawodowemu kuratorów badani najczęściej wskazali: przeciążenie pracą (91,5%), niewystarczające wynagrodzenie (63,6%) i konflikt w zespole (31,4%).

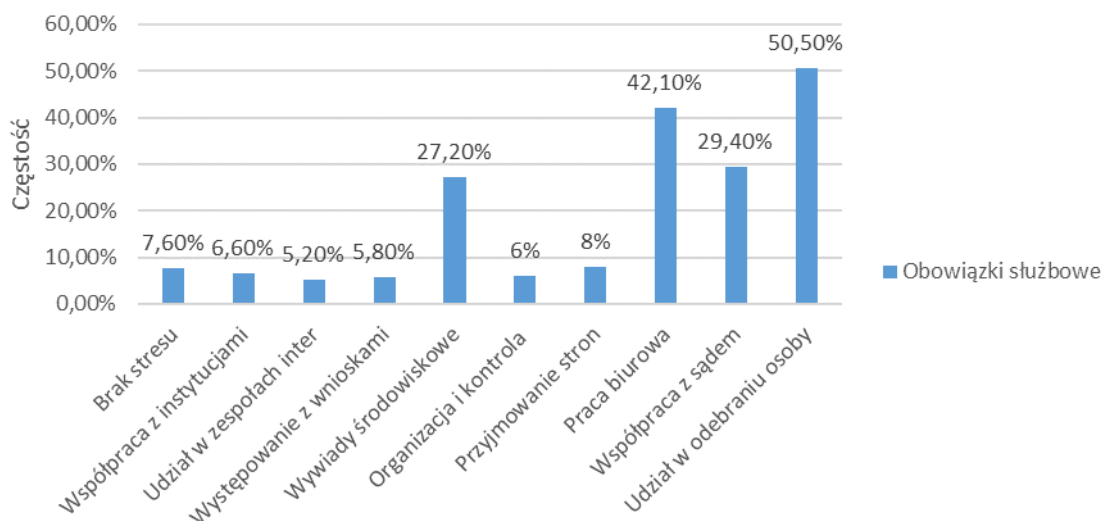
Na pytanie dotyczące najbardziej stresujących obowiązków służbowych respondenci odpowiedzieli następująco:

**Tabela 17. Jakie obowiązki służbowe są dla Pana/ Pani najbardziej stresujące?**

| Obowiązki służbowe                                 | N   | %     |
|----------------------------------------------------|-----|-------|
| Brak stresu                                        | 38  | 7,6%  |
| Współpraca z instytucjami                          | 33  | 6,6%  |
| Udział w ZI, grupach roboczych                     | 26  | 5,2%  |
| Sporządzanie wniosków                              | 29  | 5,8%  |
| Wywiady środowiskowe                               | 137 | 27,2% |
| Organizacja i kontrola pracy kuratorów społecznych | 30  | 6%    |
| Przyjmowanie stron                                 | 40  | 8%    |
| Praca biurowa                                      | 212 | 42,1% |
| Współpraca z sądem                                 | 148 | 29,4% |
| Przymusowe odebranie osoby                         | 254 | 50,5% |

Źródło: Opracowanie własne dla N=503

**Wykres 6. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jakie obowiązki służbowe są dla Pana/ Pani najbardziej stresujące?**



Źródło: Opracowanie własne dla N=503

Połowa badanych kuratorów jako najbardziej stresujący obowiązek służbowy wskazała na przymusowe odebranie osoby (50,5%), pracę biurową (42,1%) i współpracę z sądem (29,4%). Na brak stresu w związku z wykonywaną pracą wskazało jedynie 7,6 % badanych.

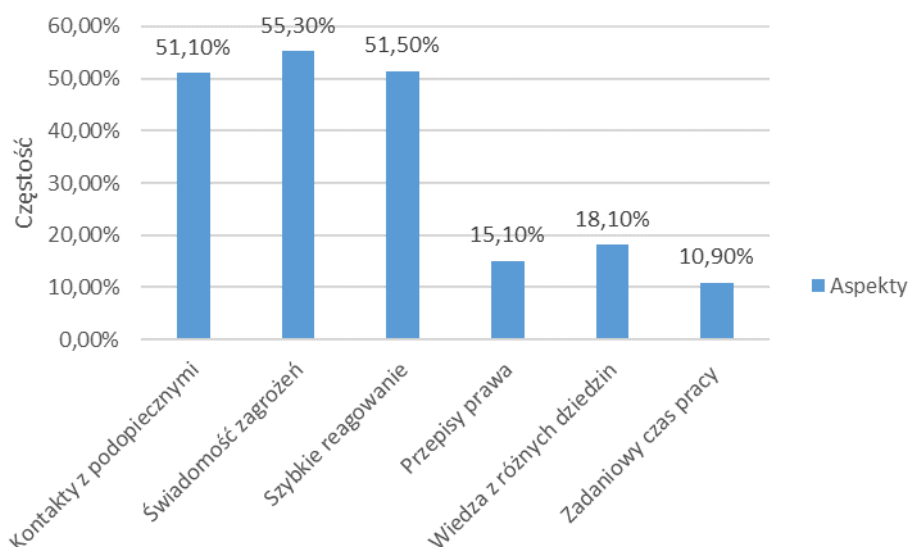
Następnie zapytano kuratorów o najbardziej obciążające emocjonalnie aspekty wykonywanej pracy. Rozkład odpowiedzi prezentuje tabela 18.

**Tabela 18. Jakie aspekty wykonywanej pracy obciążają Pana/ Panią najbardziej emocjonalnie?**

| Aspekty                                                              | N   | %     |
|----------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| Stałe kontakty z podopiecznymi                                       | 257 | 51,1% |
| Świadomość zagrożeń związanych z pracą                               | 278 | 55,3% |
| Konieczność szybkiego reagowania i podejmowania decyzji              | 259 | 51,5% |
| Konieczność częstego zaznajamiania się z aktualnymi przepisami prawa | 76  | 15,1% |
| Konieczność posługiwania się wiedzą z różnych dziedzin               | 91  | 18,1% |
| Zadaniowy czas pracy                                                 | 55  | 10,9% |

Źródło: Opracowanie własne dla N=503

**Wykres 7. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jakie aspekty wykonywanej pracy obciążają Pana/ Panią najbardziej emocjonalnie?**



Źródło: Opracowanie własne dla N=503

Najbardziej obciążające emocjonalnie aspekty pracy w opinii badanych to: świadomość zagrożeń związanych z pracą (55,3%), konieczność szybkiego reagowania i podejmowania decyzji (51,5%) oraz stałe kontakty z podopiecznymi i konfrontację z ich problemami (51,1%).

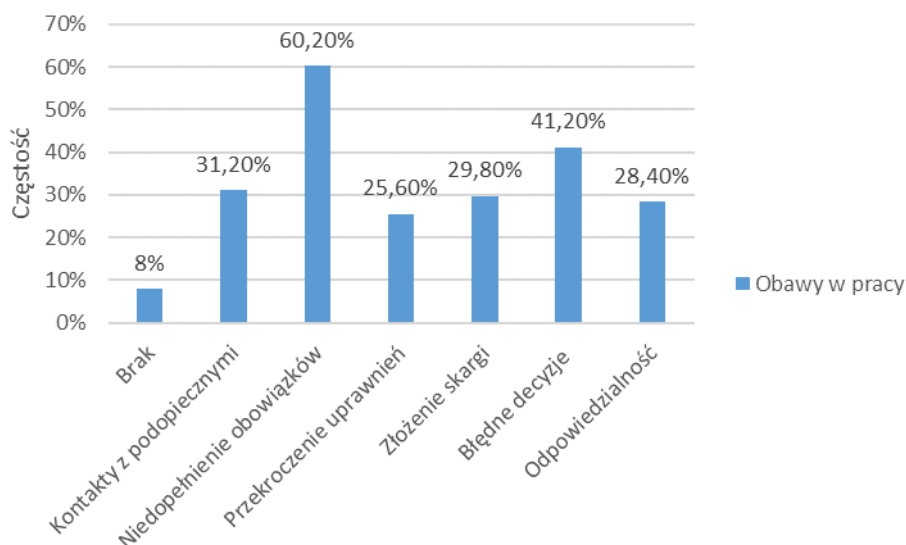
Na pytanie dotyczące obaw kuratorów w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi uzyskano następujący rozkład odpowiedzi:

**Tabela 19. Czego obawia się Pan/ Pani w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi?**

| Obawy w pracy                                | N   | %     |
|----------------------------------------------|-----|-------|
| Brak obaw                                    | 40  | 8%    |
| Kontakty osobiste z niektórymi podopiecznymi | 157 | 31,2% |
| Niedopełnienie obowiązków służbowych         | 30  | 60,2% |
| Przekroczenie uprawnień                      | 129 | 25,6% |
| Skargi podopiecznych                         | 150 | 29,8% |
| Podejmowanie błędnych decyzji                | 207 | 41,2% |
| Odpowiedzialność za zachowanie podopiecznych | 143 | 28,4% |

Źródło: Opracowanie własne dla N=503

**Wykres 8. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Czego obawia się Pan/ Pani w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi?**



Źródło: Opracowanie własne dla N=503

Wśród obaw związanych z wykonywanymi czynnościami zawodowymi kuratorzy najczęściej wymienili: niedopełnienie obowiązków służbowych (60,2%), podejmowanie błędnych decyzji (41,2%) oraz kontakty osobiste z niektórymi podopiecznymi (31,2%). Brak jakichkolwiek obaw wyraziło zaledwie 8% badanych.

Na pytanie: Czego obawia się Pan/Pani najbardziej w relacjach ze strony podopiecznych, respondenci odpowiedzieli następująco:

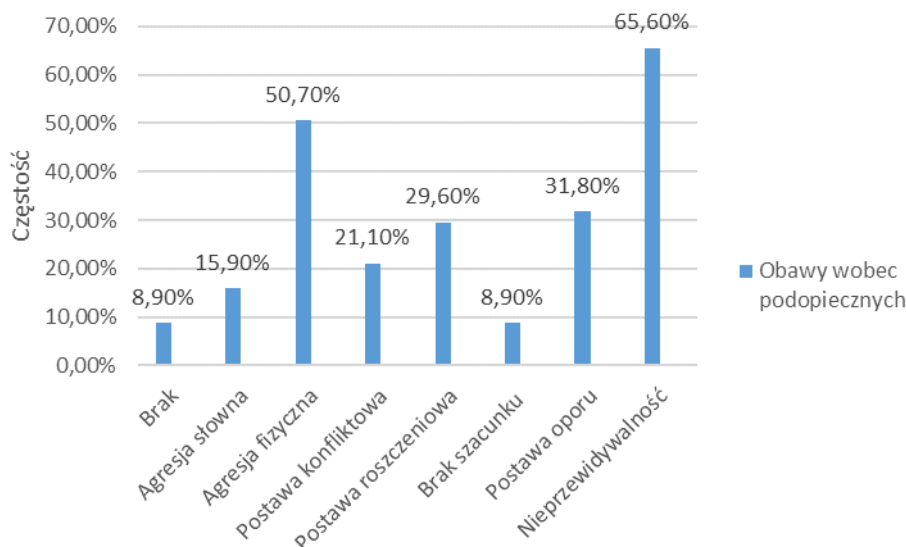
**Tabela 20. Czego obawia się Pan/ Pani najbardziej w relacjach ze strony podopiecznych?**

| Obawy wobec podopiecznych   | N   | %     |
|-----------------------------|-----|-------|
| Brak obaw                   | 45  | 8,9%  |
| Agresja słowna              | 80  | 15,9% |
| Agresja fizyczna            | 255 | 50,7% |
| Postawa konfliktowa         | 106 | 21,1% |
| Postawa roszczeniowa        | 149 | 29,6% |
| Brak szacunku               | 45  | 8,9%  |
| Postawa oporna              | 160 | 31,8% |
| Nieprzewidywalne zachowania | 330 | 65,6% |

Źródło: Opracowanie własne dla N=503



**Wykres 9. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Czego obawia się Pan/ Pani najbardziej w relacjach ze strony podopiecznych?**



Źródło: Opracowanie własne dla N=503

Wśród obaw w relacjach z podopiecznymi kuratorzy najczęściej wskazali na: nieprzewidywalne zachowania (65,6%), agresję fizyczną (50,7%) oraz postawy oporne (31,8%). Brak jakichkolwiek obaw w relacjach z podopiecznymi wyraziło 8,9% badanych.

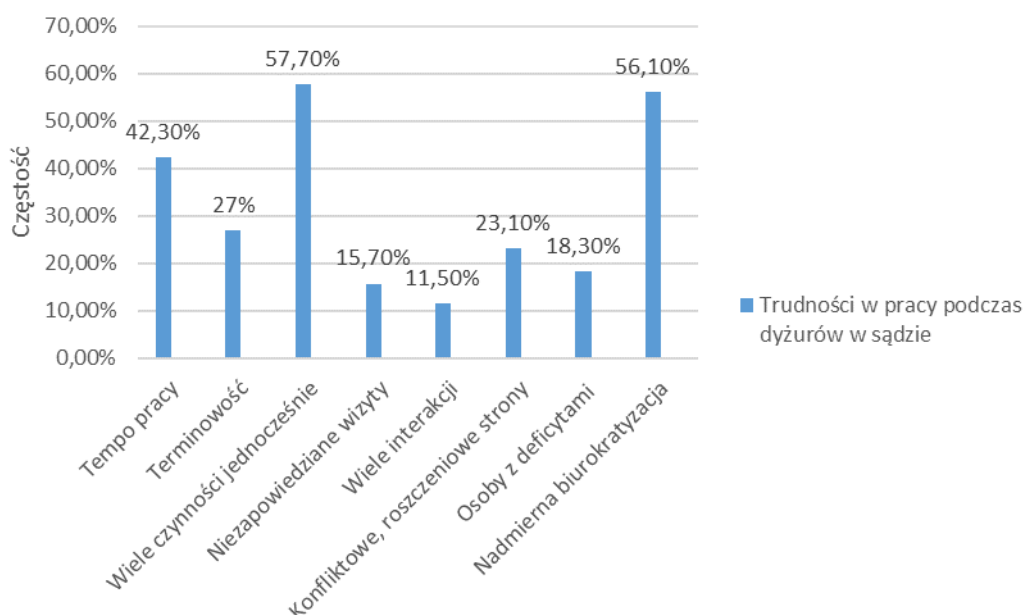
Na pytanie dotyczące trudności doświadczanych w trakcie pracy na dyżurach w sądzie kuratorzy udzielili następujących odpowiedzi:

**Tabela 21. Co jest dla Pana/ Pani najtrudniejsze podczas pełnienia dyżurów w sądzie?**

| Trudności podczas dyżurów w sądzie              | N   | %     |
|-------------------------------------------------|-----|-------|
| Tempo pracy                                     | 213 | 42,3% |
| Terminowość                                     | 136 | 27%   |
| Wykonywanie wielu czynności jednocześnie        | 290 | 57,7% |
| Niezapowiedziane wizyty podopiecznych           | 79  | 15,7% |
| Wchodzenie jednocześnie w wiele interakcji      | 58  | 11,5% |
| Roszczeniowe, konfliktowe, agresywne zachowania | 116 | 23,1% |
| Wizyty osób z deficytami                        | 92  | 18,3% |
| Nadmierna biurokratyzacja                       | 282 | 56,1% |

Źródło: Opracowanie własne dla N=503

**Wykres 10. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Co jest dla Pana/ Pani najtrudniejsze podczas pełnienia dyżurów w sądzie?**



Źródło: Opracowanie własne dla N=503

Wśród trudności doświadczanych w trakcie pracy na dyżurach w sądzie kuratorzy najczęściej wymienili: wykonywanie wielu czynności jednocześnie (57,7%), nadmierną biurokratyzację (56,1%) oraz tempo pracy i intensywność zadań (42,3%). Najmniej respondentów (11,5%) wskazało na trudność podczas pracy na dyżurze w sądzie polegającą na konieczności wchodzenia w wiele interakcji jednocześnie.

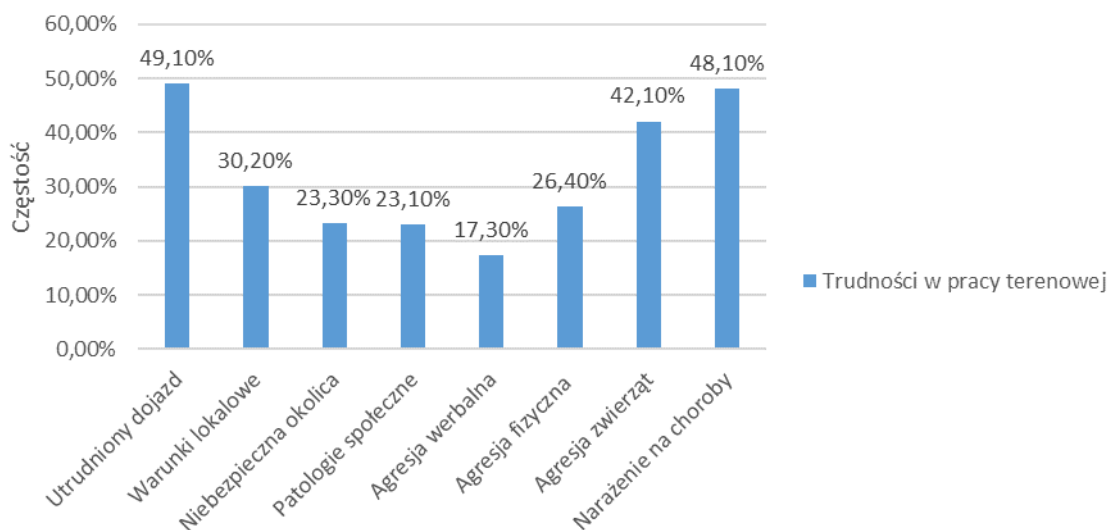
Na pytanie dotyczące trudności podczas pracy w terenie respondenci udzielili następujących odpowiedzi:

**Tabela 22. Co jest najtrudniejsze dla Pana/ Pani podczas pracy terenowej?**

| Trudności w pracy terenowej                            | N   | %     |
|--------------------------------------------------------|-----|-------|
| Utrudniony dojazd do miejsc zamieszkania podopiecznych | 247 | 49,1% |
| Warunki lokalowe wizytowanych miejsc                   | 152 | 30,2% |
| Niebezpieczna okolica                                  | 117 | 23,3% |
| Kontakt ze środowiskiem o wysokim stopniu patologii    | 116 | 23,1% |
| Agresja werbalna                                       | 87  | 17,3% |
| Agresja fizyczna                                       | 133 | 26,4% |
| Agresja zwierząt                                       | 212 | 42,1% |
| Narażenie na choroby zakaźne                           | 242 | 48,1% |

Źródło: Opracowanie własne dla N=503

**Wykres 11. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Co jest najtrudniejsze dla Pana/ Pani podczas pracy terenowej?**



Źródło: Opracowanie własne dla N=503

Wśród trudności podczas pracy w terenie kuratorzy najczęściej wymienili: utrudniony dojazd do miejsc zamieszkania podopiecznych (49,1%), narażenie na choroby zakaźne, infekcje (48,1%), agresję zwierząt (42,1%). Najmniej respondentów (17,3%) wskazało agresję werbalną jako trudność podczas pracy w terenie.

W ramach analizowania zjawiska wypalenia zawodowego wśród kuratorów zawodowych zapytano respondentów o kwestię radzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi. Radzenie sobie jest uważane za podstawowy mechanizm adaptacyjny. Jest celowym wysiłkiem podejmowanym przez jednostkę, a nie automatycznym zachowaniem przystosowawczym. Efektywne radzenie sobie często wymaga zarówno opanowania emocji, jak i podejmowania wysiłków, dzięki którym stresowa transakcja zmienia się w korzystną dla jednostki. Na wybór sposobów radzenia wpływa zarówno sama sytuacja, której doświadcza jednostka, jak i indywidualne właściwości jednostki, w tym jej zasoby osobiste. Podkreśla się, że na dobrostan i zdrowie człowieka wpływa nie tyle doświadczenie sytuacji trudnych, co skuteczne radzenie sobie z nimi<sup>308</sup>.

Mając świadomość ważności problemu i z uwagi na deficyt form pomocy i wsparcia dla kuratorów, skierowano pytanie do respondentów, jak sobie radzą z wyzwaniami w pracy. Kuratorzy mogli wskazać na sposoby, które podejmowali w przeszłości lub podejmują obecnie.

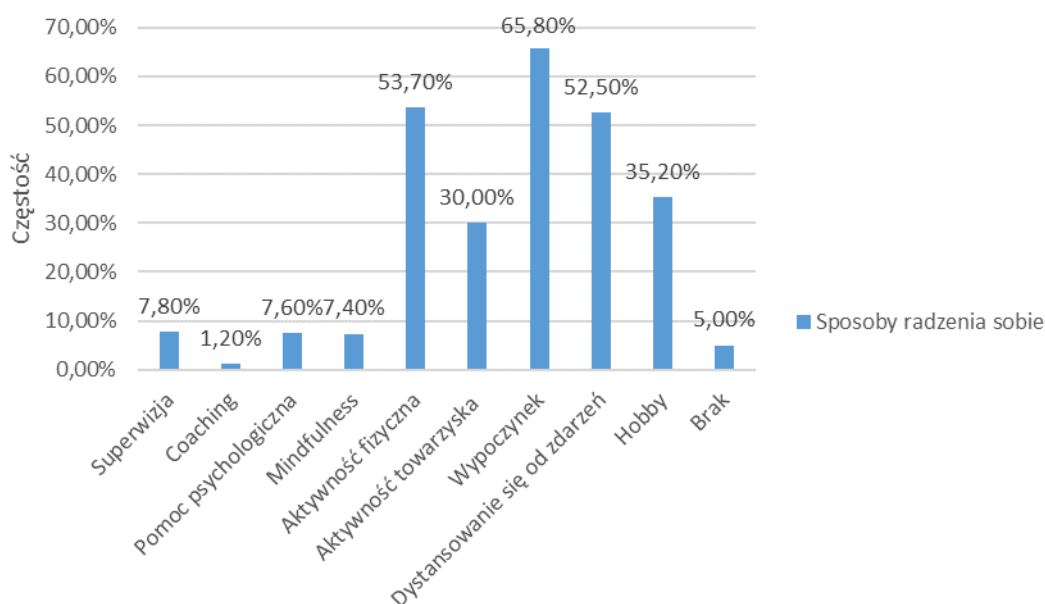
<sup>308</sup> N. Ogińska-Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s. 88-89

**Tabela 23. W jaki sposób radzi sobie Pan/ Pani z wyzwaniami zawodowymi?**

| Sposoby radzenia sobie       | N   | %     |
|------------------------------|-----|-------|
| Superwizja                   | 39  | 7,80  |
| Coaching                     | 6   | 1,20  |
| Pomoc psychologiczna         | 38  | 7,60  |
| Mindfulness                  | 37  | 7,40  |
| Aktywność fizyczna           | 270 | 53,70 |
| Aktywność towarzyska         | 151 | 30,00 |
| Wypoczynek                   | 331 | 65,80 |
| Dystansowanie się od zdarzeń | 264 | 52,50 |
| Hobby                        | 177 | 35,20 |
| Brak działań                 | 25  | 5,00  |
| Inne                         | 39  | 7,80  |

Źródło: badania własne dla N=503

**Wykres 12. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób radzi sobie Pan/ Pani z wyzwaniami zawodowymi?**



Źródło: badania własne dla N=503

Spośród sposobów pozwalających na radzeniu sobie z wyzwaniami w pracy respondenci najczęściej wskazali: wypoczynek (65,80%), aktywność fizyczną (53,70%) oraz dystansowanie się od zdarzeń (52,50%). Jedna trzecia badanych osób wskazała, że radzi sobie poprzez swoje hobby- najczęściej respondenci wymieniali: sport (jazda na rowerze, pływanie, spacer, wędrówki górskie, taniec, joga, bieganie, jazda motorem, jazda konno, siłownia, sztuki walki, wędkarstwo, żeglarstwo, narciarstwo, fitness,

crossfit, survival, morsowanie), czytanie (literatury, publicystyki), muzykę (słuchanie, gra na instrumencie, śpiew, dwie osoby zaznaczyły, że grają w zespole muzycznym), turystykę- podróże, ogrodnictwo (pielęgnowanie ogrodu, uprawianie roślin), prace ręczne (szydełkowanie, modelarstwo, rękodzieło, szycie, haft, makrama, prace stolarskie, renowacja mebli), sztukę (oglądanie filmów i seriali, kino, teatr, koncerty), zajęcia artystyczne (malowanie, fotografia), kulinaria (gotowanie, pieczenie), nauka języków obcych, gry (szachy, puzzle, gry komputerowe). W pojedynczych przypadkach wskazano na takie hobby jak: bushkraft, caravaning, lutnictwo, paralotniarstwo, programowanie, akwarystykę, florystykę, pisanie ikon, działalność harcerską, wolontariat, słuchanie podcastów, szkolenia z tematów psychologicznych, poszukiwania wykrywaczem metali, magnesem neodymowym, filatelistykę, zbieranie staroci. Zgromadzone dane potwierdzają szeroki wachlarz zainteresowań respondentów. Jako pozostałe działania w radzeniu sobie z wyzwaniami w pracy kuratorzy podali: konsultacje/ pomoc psychiatryczną, psychoterapię pomoc psychologiczną, superwizję koleżeńską- wymianę doświadczeń i częste rozmowy z kolegami z pracy o trudnych przypadkach, leczenie farmakologiczne/ stosowanie leków antydepresyjnych, modlitwę oraz pojedyncze wskazania na: medytację, jogę, relaksację, filozofię stoicką, dodatkowe działanie związane z wykształceniem, kursy dotyczące efektywnej komunikacji, radzenia sobie ze stresem, asertywności, sen, bycie z rodziną. Jednym z ważniejszych zasobów w procesie radzenia sobie ze stresem doświadczanym w miejscu pracy jest wsparcie społeczne. Stanowi ono ważną formę dostarczania niezbędnej pomocy człowiekowi w przezwyciężaniu zmian i sytuacji kryzysowych<sup>309</sup>. Można je uznać za rodzaj bufora dla niepożądanych i negatywnych skutków konfrontacji stresowej. Jest formą interakcji społecznej, podczas której następuje wymiana informacji, dóbr, środków i instrukcji działania oraz wymiana emocjonalna. Podstawowym celem wsparcia jest przybliżenie się do rozwiązania problemu oraz przezwyciężenie trudności, z jaką zmagą się dana osoba<sup>310</sup>. Kluczowym mechanizmem psychologicznego działania wsparcia jako bufora sytuacji stresowych jest redukcja lęku. Każda okoliczność będąca sytuacją niejasności, wyboru, niepewności, decydowania wywołuje u człowieka lęk, rodzi potrzebę oddania się czyjejs opiece i trosce, a więc skłania do poszukiwania wsparcia. Dotychczasowe badania dotyczące stresu zawodowego wskazują na

<sup>309</sup> N. Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s. 104-105

<sup>310</sup> M. Sekułowicz: *Wypalanie się sił rodziców dzieci z niepełnosprawnością*. Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2013, s. 75

skuteczność wsparcia społecznego udzielanego pracownikowi, jednak nie zawsze badacze wskazują, który rodzaj wsparcia jest najbardziej pożądany. W badaniach N. Ogińskiej- Bulik, w grupie menedżerów, istotną rolę w zmniejszeniu nasilenia wypalenia zawodowego odgrywali: partner, rodzina, przyjaciele<sup>311</sup>. Podobne wyniki potwierdziła w swoich badaniach H. Sęk. Wypaleniu u nauczycielek przeciwdziałało wsparcie społeczne, które przede wszystkim zapobiegało obniżaniu się zaangażowania zawodowego. Źródłem wsparcia dla badanych okazali się nie przełożeni czy współpracownicy, a rodzina, przyjaciele, koledzy/ znajomi<sup>312</sup>. W badaniach własnych skoncentrowano się wyłącznie na wsparciu otrzymywanym w miejscu pracy i zapytano respondentów, czy w trudnych sytuacjach zawodowych mogą liczyć na wsparcie bezpośredniego przełożonego lub współpracowników. Wydaje się to być ważną kwestią w strukturach kuratori sądowej, gdzie poszczególni kuratorzy pracują indywidualnie, samodzielnie zarządzając swoim referatem spraw. Charakter pracy kuratorów zawodowych jest zindywidualizowany, kuratorzy pracują bez asysty w terenie jak i samodzielnie na dyżurach w sądzie. Na co dzień w ramach wykonywanych obowiązków służbowych zdecydowaną większość decyzji podejmują arbitralnie, wyłącznie w oparciu o obowiązujące przepisy prawne.

**Tabela 24. Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących wsparcia środowiskowego**

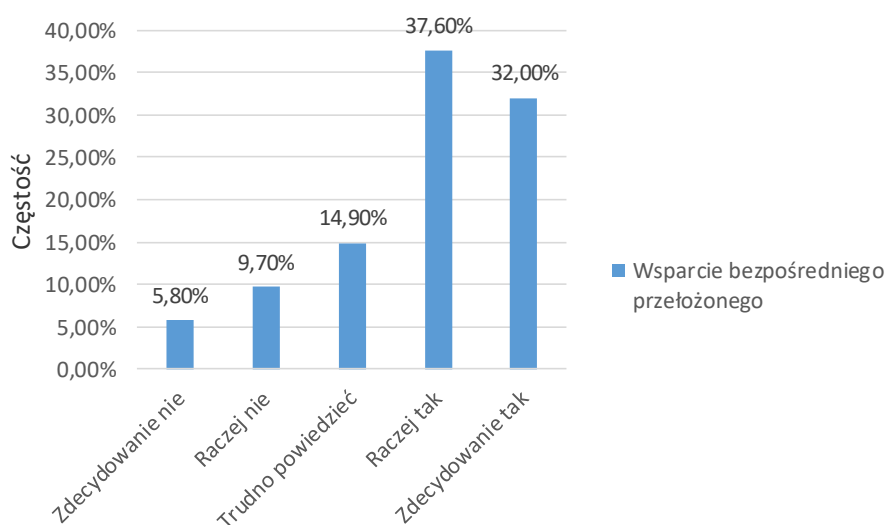
| W trudnych sytuacjach zawodowych mogą liczyć na wsparcie: |                  |      |            |      |                   |      |            |     |                  |     |
|-----------------------------------------------------------|------------------|------|------------|------|-------------------|------|------------|-----|------------------|-----|
| Rodzaj wsparcia                                           | Zdecydowanie tak |      | Raczej tak |      | Trudno powiedzieć |      | Raczej nie |     | Zdecydowanie nie |     |
|                                                           | N                | %    | N          | %    | N                 | %    | N          | %   | N                | %   |
| Bezpośredniego przełożonego                               | 161              | 32   | 189        | 37,6 | 75                | 14,9 | 49         | 9,7 | 29               | 5,8 |
| Kolegów/ koleżanek z Zespołu                              | 218              | 43,3 | 204        | 40,6 | 50                | 9,9  | 21         | 4,2 | 10               | 2   |

Źródło: badania własne dla N=503

<sup>311</sup> N. Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s. 105

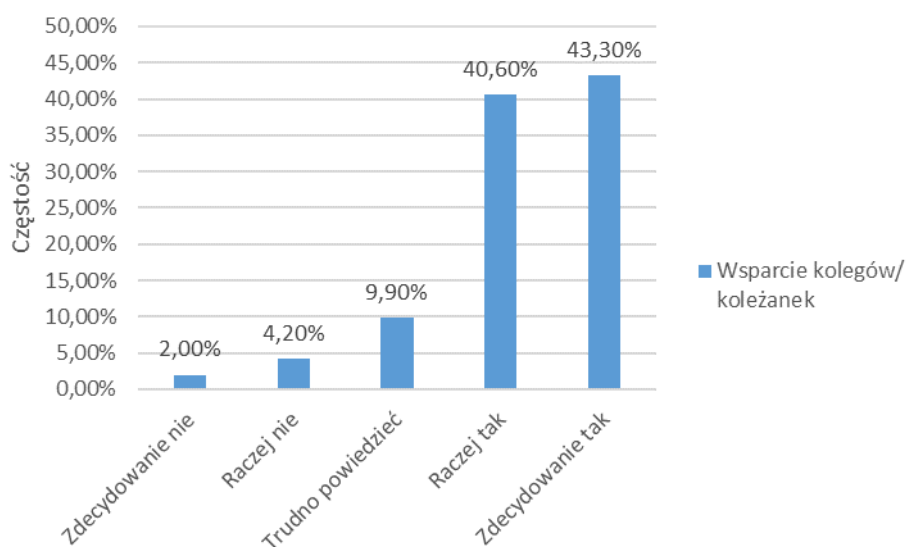
<sup>312</sup> H. Sęk: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*. W: red. H. Sęk: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Pwn, Warszawa 2020, s. 164

**Wykres 13. Graficzna prezentacja dotyczących wsparcia bezpośredniego przełożonego**



Źródło: badania własne dla N=503

**Wykres 14. Graficzna prezentacja dotyczących wsparcia kolegów/ koleżanek z zespołu**



Źródło: badania własne dla N=503

Wyniki uzyskane w ramach badania własnego pokazują, że kuratorzy mogą liczyć na większe wsparcie ze strony współpracowników, niż przełożonych, co wskazuje na duży stopień solidarności koleżeńskiej. Kuratorzy udzielili w zdecydowanej większości odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak” w kwestii, że mogą liczyć na wsparcie bezpośredniego przełożonego w trudnych sytuacjach zawodowych (69,6%) oraz co do stwierdzenia, że mogą liczyć na wsparcie kolegów i koleżanek z pracy (83,9%).

Reasumując, specyfikę wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych zdiagnozowano poprzez analizę subiektywnych opinii badanych wyrażonych w autorskiej ankiecie. Wyniki zestawiono w tabeli poniżej:

**Tabela 25. Specyfika zjawiska wypalenia zawodowego w opinii badanych**

| Wskaźniki                                                      | Wyniki                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Najczęściej odczuwane symptomy wypalenia zawodowego            | Somatyczne (82,3%) i emocjonalne (69%)                                                                                                                                                  |
| Świadomość zagrożenia wypaleniem zawodowym                     | Bardzo duży lub raczej duży stopień narażenia na wypalenie zawodowe (93,9%)                                                                                                             |
| Świadomość występowania wypalenia zawodowego                   | Poziom 50-70% w opinii 34,6%, poziom powyżej 70% w opinii 27,4%, poziom 30-50% w opinii 25,6%                                                                                           |
| Wypalenie zawodowe wśród współpracowników                      | Często (59,6%), nigdy (3,6%)                                                                                                                                                            |
| Czynniki najbardziej sprzyjające wypaleniu zawodowemu          | Przeciążenie pracą (91,5%), niewystarczające wynagrodzenie (63,6%), konflikty w zespole (31,4%)                                                                                         |
| Obowiązki służbowe najbardziej stresujące                      | Przymusowe odebranie osoby (50,5%), praca biurowa (42,1%), współpraca z sądem (29,4%)                                                                                                   |
| Aspekty pracy najbardziej obciążające emocjonalnie             | Świadomość zagrożeń związanych z pracą (55,3%), konieczność szybkiego reagowania i podejmowania decyzji (51,5%), stałe kontakty z podopiecznymi i konfrontacja z ich problemami (51,1%) |
| Obawy w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi         | Niedopełnienie obowiązków służbowych (60,2%), podejmowanie błędnych decyzji (41,2%), kontakty osobiste z niektórymi podopiecznymi (31,2%)                                               |
| Obawy w relacjach z podopiecznymi                              | Nieprzewidywalne zachowania (65,6%), agresja fizyczna (50,7%), postawy oporne (31,8%)                                                                                                   |
| Trudności podczas pracy na dyżurach w sądzie                   | Wykonywanie wielu różnych czynności jednocześnie (57,7%), nadmierna biurokratyzacja (56,1%), tempo pracy (42,3%)                                                                        |
| Trudności podczas pracy w terenie                              | Utrudniony dojazd do miejsc zamieszkania podopiecznych (49,1%), narażenie na choroby zakaźne, infekcje (48,1%), agresja zwierząt (42,1%)                                                |
| Sposoby radzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi                 | Wypoczynek (65,8%), aktywność fizyczna (53,7%), dystansowanie się od zdarzeń (52,5%)                                                                                                    |
| Rodzaj otrzymywanego wsparcia w trudnych sytuacjach zawodowych | Wsparcie kolegów/ koleżanek (83,9%), wsparcie bezpośredniego przełożonego (69,6%)                                                                                                       |

Źródło: Opracowanie własne



Zgromadzone dane pozwalają na następujące konkluzje:

- 1) Badani kuratorzy zawodowi są świadomi odczuwanych symptomów wypalenia zawodowego, potrafią je rozpoznać i wskazać najczęściej pojawiające się u nich symptomy w postaci konsekwencji zdrowotnych o charakterze somatycznym i emocjonalnym;
- 2) Respondenci mają zarówno świadomość wysokiego ryzyka narażenia na wypalenie zawodowe, jak i świadomość występowania wypalenia w branży zawodowej. Badani kuratorzy często słyszą od swoich kolegów/ koleżanek, że czują się wypaleni;
- 3) Zdaniem badanych za wypalenie zawodowe odpowiadają głównie takie czynniki jak: przeciążenie pracą, niewystarczające wynagrodzenie oraz konflikty w zespole;
- 4) Respondentów najbardziej stresują w codziennej pracy takie obowiązki jak: przymusowe odbiory osób, praca biurowa oraz współpraca z sądem;
- 5) Badanych kuratorów najbardziej emocjonalnie obciążają takie aspekty pracy jak: świadomość zagrożeń związanych z pracą, konieczność szybkiego reagowania i podejmowania decyzji oraz stałe kontakty z podopiecznymi i konfrontacja z ich problemami;
- 6) W związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi badani najbardziej obawiają się: niedopełnienia obowiązków służbowych, podejmowania błędnych decyzji, kontaktów osobistych z niektórymi podopiecznymi. Z kolei w relacjach z podopiecznymi obawiają się przede wszystkim: nieprzewidywalnych zachowań, agresji fizycznej oraz postawy opornej;
- 7) Wśród najtrudniejszych czynności podczas pracy na dyżurach w sądzie badani wymienili: wykonywanie wielu różnych czynności jednocześnie, nadmierną biurokratyzację oraz tempo pracy. Podczas pracy w terenie największe trudności sprawiają: utrudniony dojazd do miejsc zamieszkania podopiecznych, narażenie na choroby zakaźne, infekcje oraz agresja zwierząt;
- 8) Badani kuratorzy określili swoje indywidualnie wypracowane sposoby radzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi i są to głównie: wypoczynek, aktywność fizyczna oraz dystansowanie się od zdarzeń. Respondenci wymienili szeroką gamę zainteresowań, które realizują w swoim wolnym czasie. Wskazali na takie

hobby jak: sport, czytanie, muzyka, turystyka, prace ręczne, sztuka, zajęcia artystyczne, kulinaria, nauka języków obcych czy gry;

- 9) W trudnych sytuacjach zawodowych badana grupa kuratorów może liczyć częściej na wsparcie kolegów/ koleżanek aniżeli bezpośrednich przełożonych.

### 6.1. Diagnoza wypalenia zawodowego wśród badanych kuratorów zawodowych

Diagnozy wypalenia zawodowego wśród badanej populacji dokonano w oparciu o analizę danych zgromadzonych na podstawie kwestionariusza OLBI. Zebrane wyniki umieszczono w bazie danych i poddano analizie statystycznej. W tym celu wykorzystano program SPSS (Imago Pro 9.0). Aby określić związek wymiarów wypalenia zawodowego ze zmiennymi niezależnymi ustalono poziom testów istotności. W pracy przyjęto za istotne wartości współczynników na poziomie  $p < 0,05$ . W celu sprawdzenia, jaki jest rozkład wyników zastosowano test Kołmogorowa- Smirnowa z uwagi na wielkość próby  $>100$ . Wyniki testu wskazały, że rozkład analizowanych cech istotnie różni się od rozkładu normalnego. Z tego powodu dla kolejnych obliczeń wykorzystano testy nieparametryczne.

**Tabela 26. Weryfikacja rozkładu normalnego**

| Podskala           | Kolmogorow- Smirnow |     |           |
|--------------------|---------------------|-----|-----------|
|                    | Statystyka          | df  | Istotność |
| Brak zaangażowania | 0,077               | 503 | <,001     |
| Wyczerpanie        | 0,071               | 503 | <,001     |

Źródło: badanie własne dla N=503

Dalszych analiz zjawiska wypalenia zawodowego dokonano w oparciu o uzyskane wartości poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego –wyczerpania i zdystansowania, charakterystykę ich poziomów na podstawie dostępnej normalizacji oraz poprzez zbadanie istotnych statystycznie korelacji zmiennych socjodemograficznych z wypaleniem zawodowym.

Za pomocą narzędzia OLBI obliczono wielkość dwóch wymiarów składających się na wypalenie zawodowe: wyczerpania i braku zaangażowania (zdystansowania). W wyniku dokonanych obliczeń wartość mediany dla wymiaru braku zaangażowania wyniosła 2,50, a wymiar wyczerpania kształtował się na poziomie 2,75. Statystyki opisowe dla rozkładu badanych cech prezentują się następująco:

**Tabela 27. Statystyki opisowe wymiarów wypalenia zawodowego**

| Podskala           | Statystyki opisowe |         |                        |         |          |         |          |
|--------------------|--------------------|---------|------------------------|---------|----------|---------|----------|
|                    | Średnia            | Mediana | Odchylenie standardowe | Minimum | Maksimum | Kurtoza | Skośność |
| Brak zaangażowania | 2,48               | 2,50    | 0,42                   | 1       | 4        | 0,93    | 0,14     |
| Wyczerpanie        | 2,71               | 2,75    | 0,50                   | 1       | 4        | 0,31    | - 0,23   |

Źródło: badanie własne dla N=503

Uzyskane dane skłaniają do stwierdzenia, że kuratorów uczestniczących w badaniu cechuje wyższy poziom wyczerpania aniżeli poziom braku zaangażowania, co oznacza, że mimo doświadczanego wyczerpania pozostają w tej pracy na pewnym poziomie zaangażowania.

## 6.2. Charakterystyka wymiarów wypalenia zawodowego

Do dalszej analizy statystycznej uzyskanych danych wykorzystano normalizację opracowaną dla polskiej wersji OLBI, zgodnie z którą poszczególne poziomy określone są przez poniższe wartości:

**Tabela 28. Normalizacja wyników polskiej wersji OLBI**

| Poziom                    | Wartość   |
|---------------------------|-----------|
| <b>Brak zaangażowania</b> |           |
| Niski                     | < 1,88    |
| Umiarkowany               | 1,89-2,71 |
| Wysoki                    | >2,72     |
| <b>Wyczerpanie</b>        |           |
| Niski                     | < 1,90    |
| Umiarkowany               | 1,91-2,74 |
| Wysoki                    | >2,75     |

Źródło: Ł. Baka, B. Basińska: *Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI)*. „Medycyna Pracy”, 2016, vol.67, nr 1, s.29-41

Na podstawie analizy otrzymanych wyników i w oparciu o przedstawioną normalizację dla polskiej wersji narzędzia OLBI należy stwierdzić, że uczestnicy badanej grupy wykazywali wysoki poziom wyczerpania (54,08%) i umiarkowany poziom zdystansowania (62,43%). Uzyskany wynik wydaje się nie zaskakiwać. Profesja kuratora zawodowego jest służbą, często w literaturze nazywaną misją. Zawód ten wymaga zaangażowania, empatii, zainteresowania losem drugiego człowieka. Trudno jest się dystansować wobec problemów jednostki i nie angażować się w

niesienie jej pomocy czy wsparcia. Kurator nie może przyjmować także ambiwalentnej postawy wobec wszelkiego rodzaju nieprawidłowości, ponieważ ciąży na nim odpowiedzialność dyscyplinarna oraz karna. W tabeli poniżej przedstawiono rozkład odpowiedzi badanych kuratorów zawodowych w odniesieniu do skal wypalenia zawodowego.

**Tabela 29. Rozkład odpowiedzi kuratorów zawodowych w odniesieniu do skal wypalenia zawodowego**

| Poziom                    | Częstość |       |
|---------------------------|----------|-------|
|                           | N        | %     |
| <b>Brak zaangażowania</b> |          |       |
| Niski                     | 34       | 6.76  |
| Umiarkowany               | 314      | 62.43 |
| Wysoki                    | 155      | 30.82 |
| <b>Wyczerpanie</b>        |          |       |
| Niski                     | 29       | 5.77  |
| Umiarkowany               | 202      | 40.16 |
| Wysoki                    | 272      | 54.08 |

Źródło: badania własne dla N=503

### 6.3. Predyktory wypalenia zawodowego w badanej próbie

W celu określenia predyktorów wypalenia zawodowego zbadano zależności zmiennych socjodemograficznych z wypaleniem zawodowym. Analizę przeprowadzono w podziale na zmienne porządkowe i nominalne zawarte w metryczce. W celu określenia związku pomiędzy zmiennymi porządkowymi zawartymi w metryczce (grupa wiekowa, staż pracy ogółem, staż pracy w kurateli, miejsce zamieszkania) a wymiarami wypalenia zawodowego obliczono współczynnik Tau-b Kendalla. Pogrubioną czcionką zaznaczono istotne korelacje. Macierz korelacji prezentuje tabela 30.

**Tabela 30. Macierz korelacji zmiennych porządkowych**

|                          | Grupa<br>wiekowa | Staż<br>pracy<br>ogółem | Staż pracy<br>w kurateli          | Miejsce<br>zamieszkania | Brak<br>zaangażowania | Wyczerpanie      |
|--------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------|
| Staż pracy<br>ogółem     | ,697***<br><,001 |                         |                                   |                         |                       |                  |
| Staż pracy w<br>kurateli | ,658***<br><,001 | ,639***<br><,001        |                                   |                         |                       |                  |
| Miejsce<br>zamieszkania  | -,003<br>,945    | -,007<br>,851           | -,005<br>,883                     |                         |                       |                  |
| Brak<br>zaangażowania    | ,051<br>,155     | ,063<br>,079            | <b>,134***</b><br><b>&lt;,001</b> | ,015<br>,652            |                       |                  |
| Wyczerpanie              | ,054<br>,131     | ,034<br>,338            | <b>,107**</b><br><b>,002</b>      | -,041<br>,228           | ,526***<br><,001      |                  |
| Wypalenie<br>zawodowe    | ,055<br>,118     | ,049<br>,166            | <b>,127***</b><br><b>&lt;,001</b> | -,012<br>,714           | ,760***<br><,001      | ,811***<br><,001 |

\*p <0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Źródło: Opracowanie własne

**Tabela 31. Statystyki opisowe zmiennej staż pracy w kurateli**

| Podskala           | Statystyki opisowe- staż pracy w kurateli |             |                           |         |          |         |          |
|--------------------|-------------------------------------------|-------------|---------------------------|---------|----------|---------|----------|
|                    | Średnia                                   | Mediana     | Odchylenie<br>standardowe | Minimum | Maksimum | Kurtoza | Skośność |
| Brak zaangażowania |                                           |             |                           |         |          |         |          |
| Poniżej 5          | 2,24                                      | <b>2,25</b> | 0,42                      | 1,13    | 3,75     | 1,80    | 0,452    |
| 5-10               | 2,50                                      | <b>2,50</b> | 0,41                      | 1,63    | 3,63     | 1,02    | 0,62     |
| 11-15              | 2,56                                      | <b>2,50</b> | 0,35                      | 1,75    | 3,50     | 0,39    | 0,09     |
| 16-20              | 2,54                                      | <b>2,50</b> | 0,41                      | 1,00    | 3,75     | 1,31    | -0,24    |
| Powyżej 20         | 2,53                                      | <b>2,50</b> | 0,43                      | 1,38    | 4,00     | 2,51    | 1,09     |
| Wyczerpanie        |                                           |             |                           |         |          |         |          |
| Poniżej 5          | 2,51                                      | <b>2,50</b> | 0,55                      | 1,00    | 4,00     | 0,75    | -0,22    |
| 5-10               | 2,70                                      | <b>2,75</b> | 0,49                      | 1,50    | 3,50     | -0,57   | -0,19    |
| 11-15              | 2,75                                      | <b>2,75</b> | 0,43                      | 1,63    | 4,00     | 0,92    | -0,12    |
| 16-20              | 2,73                                      | <b>2,75</b> | 0,50                      | 1,38    | 4,00     | -0,02   | 0,58     |
| Powyżej 20         | 2,78                                      | <b>2,75</b> | 0,49                      | 1,00    | 3,88     | 0,42    | -0,37    |

Źródło: badania własne dla N=503

Dla wypalenia zawodowego istotny okazał się staż pracy w kurateli (zależność liniowa). Korelacje są słabe i dodatnie – im większy staż, tym wyższy poziom wyczerpania i zdystansowania.

Analizując zależność pomiędzy stażem pracy w kurateli a wymiarami wypalenia zawodowego stwierdzono liniową, dodatnią zależność. Im dłuższy staż pracy w zawodzie kuratora, tym wyższe wyczerpanie i zdystansowanie. Osoby poniżej 5 lat pracy w kurateli wykazują niższe zdystansowanie ( $Me=2,25$ ) aniżeli osoby powyżej tej granicy ( $Me=2,50$ ). Podobne zależności występują w analizie wymiaru wyczerpania- mianowicie osoby poniżej 5 lat stażu pracy są mniej wyczerpane ( $Me=2,50$ ) aniżeli osoby ze stażem powyżej 5 lat ( $Me=2,75$ ).

Do zbadania istotnych zależności zmiennych nominalnych zawartych w metryczce (płeć, stan cywilny, wykształcenie, pion kurateli, posiadanie dzieci, pozostawanie w związku) z wypaleniem zawodowym zastosowano nieparametryczny test U Manna-Whitneya dla zmiennych dwuczynnikowych i test Kruskalla- Wallisa dla zmiennych wieloczynnikowych. Analiza statystyczna wykazała brak istotnego związku między zmiennymi socjodemograficznymi takimi jak: stan cywilny, wykształcenie, pozostawanie w związku, posiadanie małoletnich dzieci z wypaleniem zawodowym.

Istotne zależności pomiędzy badanymi zmiennymi socjodemograficznymi o charakterze nominalnym a wymiarami wypalenia zawodowego wykazano w tabeli poniżej. Z analiz statystycznych wynika, że obydwa wymiary wypalenia zawodowego (wyczerpanie i brak zaangażowania) istotnie różnicuje zmienna, jaką jest płeć. Wymiar wyczerpania dodatkowo warunkuje zmienna- pion kurateli, w którym respondenci pełnią służbę.

**Tabela 32. Istotne zależności zmiennych socjodemograficznych nominalnych z wypaleniem zawodowym**

| Podskala           | Test U Manna- Whitney`a |    |                 |
|--------------------|-------------------------|----|-----------------|
|                    | Statystyka testu        | df | p               |
| Płeć               |                         |    |                 |
| Brak zaangażowania | 30558,00                | -  | <b>&lt;,001</b> |
| Wyczerpanie        | 28445,00                | -  | <b>0,007</b>    |
| Pion kurateli      |                         |    |                 |
| Wyczerpanie        | 39795,50                | -  | <b>&lt;,001</b> |

Źródło: badania własne dla N=503

Kolejnym istotnym predyktorem wypalenia zawodowego w przeprowadzonym badaniu okazała się płeć. Poniżej przedstawiono statystyki opisowe dla tej zmiennej.

**Tabela 33. Statystyki opisowe zmiennej płeć**

| Podskala           | Statystyki opisowe- płeć |             |                        |         |          |         |          |
|--------------------|--------------------------|-------------|------------------------|---------|----------|---------|----------|
|                    | Średnia                  | Mediana     | Odchylenie standardowe | Minimum | Maksimum | Kurtoza | Skośność |
| Brak zaangażowania |                          |             |                        |         |          |         |          |
| Kobiety            | 2,44                     | <b>2,50</b> | 0,39                   | 1,25    | 4,00     | 0,64    | 0,14     |
| Mężczyźni          | 2,62                     | <b>2,63</b> | 0,48                   | 1,00    | 3,75     | 1,38    | -0,13    |
| Wyczerpanie        |                          |             |                        |         |          |         |          |
| Kobiety            | 2,68                     | <b>2,75</b> | 0,48                   | 1,00    | 4,00     | 0,27    | -0,17    |
| Mężczyźni          | 2,80                     | <b>2,87</b> | 0,55                   | 1,00    | 4,00     | 0,56    | -0,48    |

Źródło: badania własne dla N=503

W wyniku przeprowadzonej analizy uzyskano istotną zależność, która wskazuje, iż mężczyźni są bardziej zdystansowani ( $Me=2,63$ ) aniżeli kobiety ( $Me=2,50$ ) i kuratorzy płci męskiej wykazują większe wyczerpanie ( $Me=2,87$ ) niż ich koleżanki ( $Me=2,75$ ).

Poddając analizie kolejną zmienną jaką jest pion kurateli przedstawiono statystyki opisowe.

**Tabela 34. Statystyki opisowe zmiennej pion kurateli**

| Podskala    | Statystyki opisowe- pion kurateli |             |                        |         |          |         |          |
|-------------|-----------------------------------|-------------|------------------------|---------|----------|---------|----------|
|             | Średnia                           | Mediana     | Odchylenie standardowe | Minimum | Maksimum | Kurtoza | Skośność |
| Wyczerpanie |                                   |             |                        |         |          |         |          |
| Karni       | 2,60                              | <b>2,63</b> | 0,49                   | 1,00    | 4,00     | 0,55    | -0,26    |
| Rodzinni    | 2,82                              | <b>2,88</b> | 0,49                   | 1,38    | 4,00     | 0,09    | -0,21    |

Źródło: badania własne dla N=503

Badania własne obrazują, że kuratorzy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich są bardziej wyczerpani ( $Me=2,88$ ) w porównaniu do swoich kolegów i koleżanek z pionu karnego ( $Me=2,63$ ).

## 7. Rola metody *mindfulness* w profilaktyce wypalenia zawodowego kuratorów zawodowych

Aby wskazać na rolę metody *mindfulness* w profilaktyce wypalenia zawodowego badanych kuratorów zawodowych badania rozpoczęto od analizy wiedzy respondentów na temat *mindfulness*.

### 7.1. Diagnoza wiedzy na temat *mindfulness*

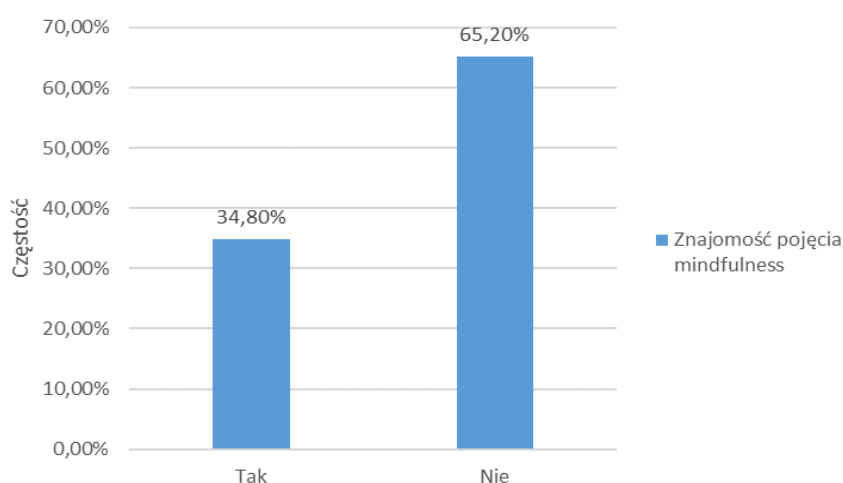
Dotychczasowe badania naukowe poświęcone tematyce *mindfulness* potwierdzają liczne korzyści stosowania technik uważności w dbaniu o dobrostan psychiczny. Przywołane przeze mnie dane z różnych badań w rozdziale trzecim niniejszej dysertacji dotyczącym *mindfulness* pokazują istotny wpływ technik uważności na redukowanie symptomów wypalenia zawodowego. Uzasadnia to podjęcie decyzji o umieszczeniu pytań dotyczących *mindfulness* w ankiecie autorskiej.

**Tabela 35. Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących *mindfulness***

| Zagadnienie                                          | Tak |      | Nie |      | Trudno powiedzieć |      |
|------------------------------------------------------|-----|------|-----|------|-------------------|------|
|                                                      | N   | %    | N   | %    | N                 | %    |
| Znajomość pojęcia <i>mindfulness</i>                 | 175 | 34,8 | 328 | 65,2 | -                 | -    |
| Zainteresowanie udziałem w kursie <i>mindfulness</i> | 218 | 43,3 | 69  | 13,7 | 216               | 42,9 |

Źródło: badania własne dla N=503

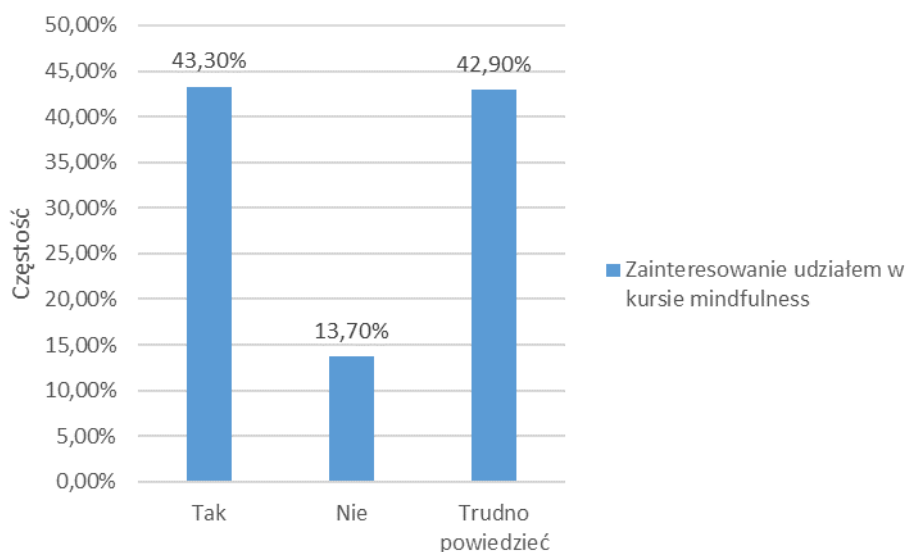
**Wykres 15. Znajomość pojęcia *mindfulness***



Źródło: badania własne dla N=503



**Wykres 16. Zainteresowanie udziałem w kursie *mindfulness***



Źródło: badania własne dla N=503

Wyniki badania własnego pokazały, że zdecydowana większość kuratorów (65,2%) nie zna tego pojęcia, ale aż 43,3% badanych jest zainteresowana udziałem w kursie *mindfulness*. Wynik ten jest o tyle interesujący, że pokazuje zainteresowanie respondentów większe, aniżeli grupa osób, która zadeklarowała, że zna to pojęcie (34,8%). Dość znaczna grupa- 42,9% respondentów, udzieliła odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Analizując uzyskane odpowiedzi respondentów na kolejne pytanie ankiety: „Czym jest dla Pani/a *mindfulness*?” zgromadzone dane można podzielić na cztery kategorie. Zasadnym jest tu odwołać się do definicji *mindfulness* Amerykańskiego Stowarzyszenia Psychologów (APA), które podaje, że uważność może być stosowana w odniesieniu do stanu świadomości, praktyk promujących tę świadomość, sposobu przetwarzania informacji oraz cechy charakteru. Stowarzyszenie definiuje uważność jako świadomość „tu i teraz” własnego doświadczenia bez osądzania. Oznacza to bycie obecnym w danej chwili z uczuciem akceptacji. W tym sensie uważność jest stanem a nie cechą<sup>313</sup>. Kuratorzy definiujący pojęcie *mindfulness* dokonali swoistego podziału definicji omawianego pojęcia rozróżniając *mindfulness* jako praktykę, jako stan świadomości i sposób przetwarzania informacji oraz jako pewną umiejętność. 17% respondentów postrzega omawiany termin jako praktykę promującą określony stan świadomości

<sup>313</sup> D.M. Davis, J.A. Hayes: *What Are the Benefits of Mindfulness? A Practice Review of Psychotherapy-Related Research*. „Psychotherapy”, 2011, Vol.48, nr 2

używając najczęściej następujących określeń: technika uważności, trening uważności, trening umysłu, medytacja, trening świadomości własnych możliwości, nauka bycia tu i teraz, trening własnych myśli, nauka uważności, trening nad skupieniem myśli, ćwiczenie umysłu, trening umysłu pozwalający na skupieniu się na bodźcach zewnętrznych lub wewnętrznych, trening umysłu mający na celu uspokojenie myśli, zwiększenie odporności umysłowej oraz umiejętność skupiania się na konkretnych myślach wypierając te, które są stresujące, trening umysłu polegający na zapanowaniu nad własnymi emocjami, ćwiczenie oddechu. W drugiej kolejności respondenci (6%) zdefiniowali *mindfulness* jako sposób przetwarzania informacji używając następujących określeń: wyciszenie myśli, panowanie nad myślami, skupienie się na teraźniejszości, skupienie uwagi, skupienie na sobie, swoich myślach i oddechu, świadome doświadczenie tego, co dzieje się wokół mnie i z moim udziałem, koncentracja na sobie, świadome przeżywanie chwili, koncentracja uwagi na obecnej chwili, koncentracja na tym, co odczuwam tu i teraz, koncentracja na przeżywaniu emocji, okazja do wglądu w siebie i czasem do wyciszenia, odebrania sygnałów od ciała i uspokojenia myśli. W mniejszym stopniu respondenci (5%) podali, że *mindfulness* to stan świadomości, stan umysłu, stan uważności, bycie tu i teraz, świadomość tego co tu i teraz, uważna obecność, osadzenie w teraźniejszości, uważność na siebie, chwila wyłączenia się, świadomość tego, co dzieje się w danej chwili, pełne doświadczenie chwili, dostrzeganie piękna przyrody, obserwacja rzeczywistości. Najrzadziej kuratorzy (3%) zdefiniowali *mindfulness* jako pewną umiejętność, podając następujące wyjaśnienia: umiejętność zapanowania nad myślami ważnymi i nieważnymi na dany moment, umiejętność skupienia uwagi i funkcjonowanie bez samokrytyki, obiektywizm bez oceniania, umiejętność dłuższego skupienia się na celu zmniejszenia stresu, umiejętność relaksowania się, dbania o dobrostan psychiczny, zadbania o siebie, radzenia sobie z negatywnymi myślami i stresem, oczyszczanie myśli ze złych emocji, umiejętność zatrzymania natrętnych myśli wracających do jednej sprawy.

## **7.2. Rola *mindfulness* w profilaktyce wypalenia zawodowego**

W drugim etapie zaplanowanego badania wzięło udział 19 kuratorów zawodowych. Uczestnicy tego etapu po zapoznaniu się z klauzulą informacyjną RODO podpisali dobrowolnie i świadomie zgodę na udział w badaniu i przetwarzaniu danych osobowych. Wszystkie ankiety wykorzystane na tym etapie badania zostały

zakodowane- poszczególnym numerom uczestników przypisano ich daty urodzenia (dzień, miesiąc).

W pierwszej fazie badania poproszono uczestników o wypełnienie Fryburskiego Kwestionariusza Uważności (FIU-14) i o uzupełnienie autorskiej ankiety. Następnie udostępniono uczestnikom badania adres internetowy ([www.navoica.pl](http://www.navoica.pl)), pod którym znajduje się bezpłatny dostęp do kursu „*Mindfulness* w rozwoju osobistym i zawodowym”, przeznaczonego dla wszystkich chcących zgłębić tematykę *mindfulness*. Przy pierwszym kontakcie z kuratorami przekazano im puzzle *mindfulness* (zawierające dodatkowo kolorowanki *mindfulness*) jako formę podziękowania za wyrażoną zgodę na udział w badaniu i jako narzędzie do praktykowania *mindfulness*. Po upływie 8 tygodni spotkano się z uczestnikami badania ponownie, celem wypełnienia przez nich kwestionariusza FIU- 14 oraz autorskiej ankiety.

Z uzyskanych danych wynika, że kuratorzy w okresie 8 tygodni praktykowali *mindfulness* najczęściej raz w tygodniu głównie w formie: medytacji, ćwiczeń oddechowych, układania puzzli, wykonywania kolorowanek.

Drugi etap zaplanowanych badań służył pozyskaniu odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Czy i jakie zmiany przyniosła metoda *mindfulness* uczestnikom kursu?
  - a. Czy i jak zmienił się poziom uważności respondentów?
  - b. Czy i jak zmieniły się opinie respondentów na temat wypalenia zawodowego?
- Jak kuratorzy oceniają metodę *mindfulness* jako formę pomocy i wsparcia w profilaktyce wypalenia zawodowego wśród zawodowych kuratorów sądowych?

W tym celu przeprowadzono analizy porównawcze poziomów uważności, uzyskanych na podstawie wypełnionych kwestionariuszy FIU- 14, odpowiedzi na pytania autorskiej ankiety na temat wypalenia zawodowego oraz dokonano interpretacji pozyskanych od respondentów subiektywnych opinii na temat metody *mindfulness*.

W pierwszej kolejności analizie poddano odpowiedzi uczestników badania na pytania autorskiej ankiety dotyczące: stopnia poczucia wypalenia zawodowego, stopnia satysfakcji z pracy, poziomu samopoczucia w pracy, nastawienia wobec pracy, stopnia zdystansowania do pracy oraz stopnia radzenia sobie ze stresem w pracy.

Z uzyskanych danych wynika, że w dwóch kwestiach, tj. w dystansowaniu się do pracy i radzeniu sobie ze stresem w pracy, zauważalny jest wzrost liczby opinii potwierdzających poprawę tych aspektów, co ilustruje tabela poniżej

**Tabela 36. Zmiany opinii badanych na temat wypalenia zawodowego**

| Aspekt dotyczący:                 | Pogorszenie opinii na temat: | Poprawa opinii na temat: | Bez zmian |
|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------|-----------|
|                                   | N                            |                          |           |
| Wypalenia zawodowego              | 6                            | 6                        | 7         |
| Satysfakcji z pracy               | 4                            | 6                        | 9         |
| Samopoczucia w pracy              | 6                            | 4                        | 9         |
| Nastawienia wobec pracy           | 5                            | 9                        | 5         |
| Zdystansowania do pracy           | 2                            | 11                       | 6         |
| Radzenia sobie ze stresem w pracy | 2                            | 11                       | 6         |

Źródło: opracowanie własne dla N=19

Zebrane w drugim etapie badania dane umieszczono w bazie danych i poddano analizie statystycznej za pomocą programu SPSS. W przypadku pytań autorskiej ankiety do sprawdzenia różnic między dwoma pomiarami wykorzystano Test rang Wilcoxona ze względu na niewielką próbę i porządkowy charakter zmiennych. Dodatkowo, tylko zmienna wypalenie miała rozkład zbliżony do normalnego.

**Tabela 37. Test rang Wilcoxona**

| Pomiar 1                   | Pomiar 2                   | W             | z             | p            |
|----------------------------|----------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Wypalenie                  | Wypalenie                  | 42.500        | 0.845         | 0.417        |
| Satysfakcja                | Satysfakcja                | 25.000        | 0.296         | 0.790        |
| Samopoczucie               | Samopoczucie               | 31.500        | 0.408         | 0.705        |
| Nastawienie                | Nastawienie                | 27.500        | -0.902        | 0.356        |
| <b>Dystans</b>             | <b>Dystans</b>             | <b>10.000</b> | <b>-2.045</b> | <b>0.033</b> |
| <b>Radzenie ze stresem</b> | <b>Radzenie ze stresem</b> | <b>11.000</b> | <b>-2.197</b> | <b>0.021</b> |

Źródło: opracowanie własne dla N=19

Zaobserwowano istotne statystycznie różnice w przypadku zmiennej dystans („W jakim stopniu potrafi Pan/i zdystansować się do pracy”-  $W=10$ ;  $p=0,033$ ) oraz przy radzeniu sobie ze stresem („W jakim stopniu radzi sobie Pan/i ze stresem w pracy” -  $W=11$ ;  $p=0,021$ ). Wyniki zaznaczono pogrubioną czcionką.

Ze statystyk opisowych wynika, że między pomiarami stopień dystansowania się wobec pracy istotnie wzrósł ( $M I = 3,842$ ;  $M II = 4,421$ ). Podobnie stopień radzenia

sobie ze stresem był istotnie wyższy w drugim pomiarze (M I = 4; M II = 4,579). Statystyki opisowe zaprezentowano w tabeli poniżej:

**Tabela 38. Statystyki opisowe dla zmiennych autorskiej ankiety**

| Zmienna                | Średnia      | Odchylenie standardowe | Błąd standardowy | Współczynnik zmienności |
|------------------------|--------------|------------------------|------------------|-------------------------|
| Wypalenie I            | 3.421        | 1.539                  | 0.353            | 0.450                   |
| Wypalenie II           | 3.053        | 1.224                  | 0.281            | 0.401                   |
| Satysfakcja I          | 4.737        | 0.806                  | 0.185            | 0.170                   |
| Satysfakcja II         | 4.684        | 0.749                  | 0.172            | 0.160                   |
| Samopoczucie I         | 3.737        | 0.872                  | 0.200            | 0.233                   |
| Samopoczucie II        | 3.684        | 0.820                  | 0.188            | 0.223                   |
| Nastawienie I          | 3.737        | 1.046                  | 0.240            | 0.280                   |
| Nastawienie II         | 4.053        | 0.621                  | 0.143            | 0.153                   |
| Dystans I              | <b>3.842</b> | 1.463                  | 0.336            | 0.381                   |
| Dystans II             | <b>4.421</b> | 1.071                  | 0.246            | 0.242                   |
| Radzenie ze stresem I  | <b>4.000</b> | 1.000                  | 0.229            | 0.250                   |
| Radzenie ze stresem II | <b>4.579</b> | 0.692                  | 0.159            | 0.151                   |

Źródło: opracowanie własne dla N=19

### 7.3. Charakterystyka poziomu uważności

W dalszej kolejności przeanalizowano wyniki pomiaru uważności. Z otrzymanych danych wynika, że w badanej grupie w zdecydowanej większości- w 13 przypadkach odnotowano wzrost poziomu uważności, natomiast w 6 przypadkach poziom uważności zmalał. Pozyskane wyniki badania zestawiono w tabeli poniżej.

**Tabela 39. Zestawienie wyników dwóch pomiarów uważności**

| Numer | Wynik FIU- 14 PRZED | Wynik FIU- 14 PO |
|-------|---------------------|------------------|
| 1     | 39                  | 45               |
| 2     | 39                  | 38               |
| 3     | 44                  | 41               |
| 4     | 34                  | 39               |

|    |    |    |
|----|----|----|
| 5  | 31 | 50 |
| 6  | 30 | 47 |
| 7  | 37 | 46 |
| 8  | 47 | 45 |
| 9  | 38 | 40 |
| 10 | 39 | 34 |
| 11 | 34 | 37 |
| 12 | 35 | 40 |
| 13 | 21 | 32 |
| 14 | 48 | 38 |
| 15 | 24 | 31 |
| 16 | 31 | 35 |
| 17 | 32 | 35 |
| 18 | 27 | 50 |
| 19 | 39 | 29 |

Źródło: opracowanie własne dla N=19

Następnie przypisano uzyskane wyniki do trzech przedziałów: poniżej 30, w przedziale 30-40 i powyżej 40 w zestawieniu na dane przed i po kursie *mindfulness*. Z analizy wynika, że po zakończonym okresie praktykowania *mindfulness* liczba osób o wyniku poniżej 30 zmalała o 3 osoby, a liczba osób z wynikiem powyżej 40 wzrosła o 4 osoby. Dane ilustruje tabela poniżej:

**Tabela 40. Zmiana poziomu uważności badanych po ukończeniu kursu *mindfulness***

| Wynik FIU-14 | Liczba osób PRZED | Liczba osób PO |
|--------------|-------------------|----------------|
| Poniżej 30   | 4                 | 1              |
| 30-40        | 12                | 11             |
| Powyżej 40   | 3                 | 7              |

Źródło: opracowanie własne dla N=19

Wyniki umieszczono również w bazie danych i poddano analizie statystycznej za pomocą programu SPSS. W celu sprawdzenia jaki jest rozkład wyników wyliczono test Shapiro- Wilka z uwagi na wielkość próby  $< 100$ .

**Tabela 41. Weryfikacja rozkładu normalnego**

| Zmienna uważność | Shapiro- Wilk |    |           |
|------------------|---------------|----|-----------|
|                  | statystyka    | df | istotność |
| Pomiar I         | 0,975         | 19 | 0,874     |
| Pomiar II        | 0,963         | 19 | 0,632     |

Źródło: badanie własne dla N=19

Obliczenia testu wskazały, że rozkład zmiennej uważność w obu pomiarach miał rozkład zbliżony do normalnego. Dlatego analizę przeprowadzono przy pomocy testu t Studenta dla prób zależnych, który wyniósł:  $t_{(18)} = 2,112$ ;  $p = 0,049$ .

Uzyskany wynik był na granicy istotności, zatem różnica mogła być rozpatrywana jako istotna tendencja statystyczna:

**Tabela 42. Statystyki opisowe dla dwóch pomiarów uważności**

| Zmienna uważność | Statystyki opisowe dla zmiennej uważność |         |                        |         |          |         |          |
|------------------|------------------------------------------|---------|------------------------|---------|----------|---------|----------|
|                  | średnia                                  | mediana | odchylenie standardowe | minimum | maksimum | kurtoza | skośność |
| Pomiar I         | 35,21                                    | 35,00   | 7,15                   | 21      | 48       | -0,135  | -0,086   |
| Pomiar II        | 39,53                                    | 38,00   | 6,21                   | 29      | 50       | -0,901  | 0,130    |

Źródło: opracowanie własne dla N=19

Średni poziom uważności w pierwszym pomiarze wyniósł 35,21 (SD = 7,15), natomiast w drugim pomiarze 39,53 (SD = 6,21), co oznacza, że poziom uważności deklarowany w teście FIU-14 wzrósł.

#### 7.4. Analiza opinii na temat metody *mindfulness*

W ostatnim etapie tej części badania poddano ocenie subiektywne opinie 19 respondentów dotyczące metody *mindfulness*. Częstotliwość odpowiedzi uczestników badania na poniższe pytania prezentuje tabela poniżej:

**Tabela 43. Zestawienie opinii badanych na temat metody *mindfulness***

| Pytanie                                                                                                      | Bardzo przydatna     | Raczej przydatna | Raczej nieprzydatna  | Bardzo nieprzydatna | Trudno powiedzieć    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
|                                                                                                              | N                    |                  |                      |                     |                      |
| Jak ocenia Pan/i przydatność metody <i>mindfulness</i> z perspektywy wykonywanej pracy/ w zawodzie kuratora? | 6                    | 9                | 2                    | -                   | 2                    |
|                                                                                                              | Zdecydowa<br>nie tak | Raczej tak       | Raczej nie           | Zdecydowanie<br>nie | Trudno<br>powiedzieć |
| Czy praktyka <i>mindfulness</i> przyniosła Pani/u korzyści?                                                  | 4                    | 10               | 3                    | -                   | 2                    |
|                                                                                                              | Tak                  | Nie              | Trudno<br>powiedzieć | -                   | -                    |
| Czy poleciłaby/ poleciłby Pani/ Pan metodę <i>mindfulness</i> pozostałym kuratorom zawodowym?                | 12                   | -                | 7                    |                     |                      |

Źródło: opracowanie własne dla N=19

Analizując odpowiedzi na temat przydatności metody *mindfulness*, korzyści z niej wynikających oraz rekomendacji uczestników badania dotyczących omawianej techniki należy stwierdzić, że zdecydowana większość kuratorów- 15 osób uważa, że metoda *mindfulness* jest bardzo przydatna lub raczej przydatna z perspektywy wykonywanej pracy kuratora zawodowego. Zdecydowanej większości badanych metoda *mindfulness* przyniosła korzyści- 14 osób udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” i zdecydowana większość respondentów – 12 osób poleciłoby tą praktykę pozostałym kuratorom.



## 8. Dyskusja

Praca kuratorów zawodowych jest szczególna. O specyfice wyznaczonych kuratorowi sądowemu zadań decyduje ich przedmiot, charakter oraz miejsce realizacji. W przypadku kuratorów dla dorosłych podopiecznymi są osoby ukarane, oskarżone, skazane, sprawcy przestępstw. W odniesieniu do kuratorów rodzinnych ich podopiecznymi są nieletni oraz małoletni i ich rodzice, osoby wymagające ustanowienia opieki prawnej, jak również osoby zobligowane do terapii uzależnienia. Kuratorzy wykonują swoje ustawowe obowiązki zarówno na dyżurach w sądzie, w miejscu pobytu osób, których dotyczy postępowanie, a także na terenie zamkniętych placówek, np. jednostek penitencjarnych.

Kuratorzy pracując na określonym terenie, współpracują nie tylko z podopiecznymi i ich rodzinami, lecz również z organizacjami samorządowymi i pozarządowymi, władzami lokalnymi, placówkami i instytucjami państwowymi, które statutowo zajmują się opieką, wychowaniem, resocjalizacją, leczeniem i świadczeniem pomocy społecznej w środowisku otwartym. Podejmują działania mające na celu pomoc i wsparcie osób poddanych ich pieczy oraz szeroko rozumiane działania profilaktyczne (np. przez aktywny udział w tworzeniu i działalności lokalnych placówek pomocowych, wychowawczych lub resocjalizacyjnych)<sup>314</sup>.

Kuratorzy w trakcie wykonywania czynności służbowych są „zdani na siebie”, pracują indywidualnie, w pojedynkę, nie wykonują zadań w asyście drugiego kuratora. Praca tej grupy zawodowej polega przede wszystkim na intensywnych, bezpośrednich relacjach z drugim człowiekiem, który przejawia dysfunkcje w swoim zachowaniu (przestępczość, demoralizacja, uzależnienia). Kurator pracując z drugim człowiekiem pracuje sobą, swoimi zasobami osobistymi, swoim doświadczeniem, autorytetem i poświęceniem<sup>315</sup>. Charakter pracy kuratorów sądowych oraz środowisko, w którym pracują, bardzo ściśle wiążą się z wysokim stresem, a w konsekwencji często z wypaleniem zawodowym<sup>316</sup>.

W przeprowadzonym badaniu własnym otrzymano bardzo niepokojące wyniki co do kondycji polskich kuratorów w kontekście wypalenia zawodowego. Stwierdzono, że

---

<sup>314</sup> A. Janus- Dębska, M. Gronkiewicz- Ostaszewska: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badania ankietowego*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2016, s.9

<sup>315</sup> B. Hołyst, E. Wojtera: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*. Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2013, s. 131

<sup>316</sup> P. Kobes: *Bezpieczeństwo pracy kuratorów sądowych*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2016, s. 59

aż 94,24% kuratorów jest wyczerpanych emocjonalnie w stopniu wysokim (54,08%) i umiarkowanym (40,16%) oraz 62,43% badanych wykazuje umiarkowany poziom braku zaangażowania.

Otrzymane w ramach badania własnego wyniki eksploracji empirycznych są istotnie wyższe od wskaźników zawartych we wcześniejszych opracowaniach naukowych np. A. Sowy<sup>317</sup> (prawie 50% ankietowanych wskazało, że zjawisko wypalenia zawodowego dotyczy ich samych) czy B. Skowrońskiego<sup>318</sup> (44% badanych kuratorów w różnym stopniu doświadczało wypalenia zawodowego). Pionier badań nad wypaleniem zawodowym wśród kuratorów sądowych J. Whitehead wykazał, że praca przedstawicieli omawianej profesji jest bardzo stresująca<sup>319</sup>. P. Brown<sup>320</sup> stwierdził, że wypalenie zawodowe stanowi istotny problem wśród kuratorów sądowych. A. Pines, E. Aronson<sup>321</sup> dowiedli, że zjawisko wypalenia zawodowego w tej grupie zawodowej jest powszechne. W Polsce Ł. Wirkus<sup>322</sup> wykazał, że kuratela sądowa jest profesją silnie stresogenną. W badaniach A. Sowy według 85% badanych kuratorek stres często lub bardzo często towarzyszy im przy wykonywaniu obowiązków zawodowych<sup>323</sup>. W badaniach A. Janus- Dębskiej<sup>324</sup> 84,2% badanych uznało pracę kuratorów za zdecydowanie lub raczej niebezpieczną, tylko 2,2% z grupy ponad 2500 biorących udział w badaniu uznało, że wykonywanie zawodu kuratora nie jest dla nich stresujące. Natomiast B. Hołyst, E. Wojtera dowiedli, że 64% badanych kuratorów doświadczyło w swojej pracy agresji. Z ich badań wynika, że częściej zdarzają się przypadki agresji werbalnej (groźby, wyzwiska) aniżeli agresji fizycznej<sup>325</sup>. W eksploracjach C. Simmonsa<sup>326</sup> blisko połowa badanych kuratorów zadeklarowała gotowość zmiany

---

<sup>317</sup> A. Sowa: *Problem wypalenia zawodowego wśród kuratorów*. W: *Współczesna kuratela sądowa*, red.B. Zinkiewicz, Wydawnictwo Górnośląskiej Szkoły Wyższej, Mysłowice 2006, s. 110–124

<sup>318</sup> B. Skowroński: *Wypalenie zawodowe sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. Resocjalizacja Polska, 2016, 11, s. 185

<sup>319</sup> J. Whitehead, Ch. Lindquist: *Job stress and burnout among probation/ parole officers: perceptions and casual factors*. Sage Journals, vol. 29, nr 2, 1985, s. 117

<sup>320</sup> P.W. Brown: *Probation Officer Burnout. An organizational disease/ an organizational cure*. Federal Probation 4, 1986, 50 (1), s.4-7

<sup>321</sup> A.Pines, E.Aronson: *Career Burnout: Causes and Cures*. Free Press: Nowy Jork, USA, 1988.

<sup>322</sup> Ł. Wirkus: *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno-empiryczne*. Impuls, Kraków 2015, s. 154

<sup>323</sup> A. Sowa: *Problem wypalenia zawodowego wśród kuratorów*. W: *Współczesna kuratela sądowa*, red.B. Zinkiewicz, Wydawnictwo Górnośląskiej Szkoły Wyższej, Mysłowice 2006, s. 110–124

<sup>324</sup> A. Janus- Dębska, M. Gronkiewicz- Ostaszewska: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badania ankietowego*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2016, s.55, s. 77

<sup>325</sup> B. Hołyst, E. Wojtera: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*. Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2013, s. 172-173

<sup>326</sup> C. Simmons: *The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers "Inclinations to quit"*, "21 American Journal of Criminal Justice", 1997, s. 219

zawodu w sytuacji znalezienia lepszego zatrudnienia. Podobna liczba kuratorów oświadczyła, że często myśli o porzuceniu pracy. Jako główne źródła dyssatisfakcji z pracy i stresu zawodowego uznano: rzadkie podwyżki oraz awanse, wynagrodzenie nieadekwatne do wymagań pracy, brak wsparcia ze strony zarządzających, dużą ilość dokumentacji. Podobne źródła stresu zawodowego wskazali kuratorzy w badaniach P. Whislera<sup>327</sup>: brak możliwości awansowych, nieadekwatne wynagrodzenie, brak udziału pracowników w tworzeniu polityki kadrowej (w definiowaniu norm i oczekiwań w organizacji), nadmierna biurokracja, nieadekwatne wsparcie administracyjne i konflikty w pracy. Z kolei w badaniach P. Finna i S. Kuhna<sup>328</sup> kuratorzy jako główne stresory w swojej pracy wskazali: wysokie obciążenie, nadmierną biurokrację oraz terminowość.

Uzyskane wyniki w ramach badania własnego potwierdziły, że kuratorów najbardziej stresują w codziennej pracy takie obowiązki jak: przymusowe odbiory osób, praca biurowa oraz współpraca z sądem. Zbliżone wyniki do badania własnego można odnaleźć w dotychczasowej literaturze. Z badań Ł. Wirkusa wynika, że kuratorów najbardziej stresują: kontakty z podopiecznymi, struktura zarządzania kuratorami sądowymi, obciążenia organizacyjne oraz współpraca z sądem<sup>329</sup>. A. Janus- Dębska<sup>330</sup> wskazała na następujące czynniki stresogenne w pracy kuratorów: nadmierne obciążenie pracą urzędniczą i biurową (sporządzanie dokumentacji), choroby psychiczne, zaburzenia osobowości oraz znaczne upośledzenia umysłowe podopiecznych, agresja (słowna i fizyczna) ze strony podopiecznych, ich rodzin lub środowiska, zagrożenie związane z pobytem w miejscu zamieszkania podopiecznych (np. narażenie na choroby zakaźne, niski poziom higieny osób, z którymi kontaktują się kuratorzy, ataki ze strony zwierząt domowych), brak czasu na indywidualną pracę z podopiecznym.

W badaniu własnym stwierdzono, że wypalenie zawodowe ma związek z następującymi czynnikami: przeciążenie pracą, niewystarczające wynagrodzenie oraz konflikty w zespole. W opracowaniu A. Sowy<sup>331</sup> badani kuratorzy wśród przyczyn wypalenia zawodowego najczęściej wymieniali: brak umiejętności aktywnego radzenia

---

<sup>327</sup> P. Whisler: *A study of stress perception by selected state probation officers*. Unpublished master's thesis, University of South Florida, Tampa, FL.

<sup>328</sup> P. Finn, S. Kuhn: *Addressing Probation and Parole Officer Stress*. Final Report, 2003, s.15

<sup>329</sup> Ł. Wirkus: *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno-empiryczne*. Impuls, Kraków 2015, s. 155

<sup>330</sup> A. Janus- Dębska, M. Gronkiewicz- Ostaszewska: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badania ankietowego*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2016, s.77

<sup>331</sup> A. Sowa: *Problem wypalenia zawodowego wśród kuratorów. W: Współczesna kuratela sądowa*, red.B. Zinkiewicz, Wydawnictwo Górnośląskiej Szkoły Wyższej, Mysłowice 2006, s. 110–124

sobie ze stresem i doksztalcania się (brak szkoleń umożliwiających radzenie sobie ze stresem).

W badaniu własnym kuratorów najbardziej emocjonalnie obciążają takie aspekty pracy jak: świadomość zagrożeń związanych z pracą, konieczność szybkiego reagowania i podejmowania decyzji oraz stałe kontakty z podopiecznymi i konfrontacja z ich problemami. Wśród najtrudniejszych czynności podczas pracy na dyżurach w sądzie badani wymienili: wykonywanie wielu różnych czynności jednocześnie, nadmierną biurokratyzację oraz tempo pracy. Wyniki badania własnego są zbieżne z dotychczasowymi opracowaniami. W badaniu A. Janus- Dębskiej<sup>332</sup> jako najtrudniejsze aspekty swojej pracy kuratorzy wymienili: obciążenie psychiczne (praca stresogenna), duże obciążenie fizyczne (praca terenowa, w różnych warunkach atmosferycznych, dojazdy do odległych miejsc, kontakt z osobami chorymi), nagonki medialne na kuratorów pomimo prawidłowego wykonywania powierzonych zadań, brak ochrony prawnej, brak ubezpieczeń zdrowotnych opłacanych ze Skarbu Państwa adekwatnych do wykonywanych zadań, brak profesjonalnego, psychologicznego wsparcia w sytuacjach traumatycznych i superwizji, niewystarczająca opieka zdrowotna dla kuratorów, np. brak bezpłatnych szczepień na choroby zakaźne, wykonywanie zadań w miejscach, gdzie brak zachowania podstawowych zasad higieny (trudny do wytrzymania fetor, odchody ludzkie i zwierzęce, insekty i inne), obowiązek przeprowadzania badań alkomatem i narkotestem, praca z osobami niebezpiecznymi, agresywnymi, wysoce zdemoralizowanymi oraz uzależnionymi od substancji psychoaktywnych.

W badaniu własnym wykazano, że w relacjach z podopiecznymi kuratorzy obawiają się przede wszystkim: nieprzewidywalnych zachowań, agresji fizycznej oraz postawy odpornej. Natomiast podczas pracy w terenie największe trudności sprawiają: utrudniony dojazd do miejsc zamieszkania podopiecznych, narażenie na choroby zakaźne, infekcje oraz agresja zwierząt. Zbliżone wyniki uzyskała A. Janus- Dębska<sup>333</sup>. Mianowicie jako największe trudności w kontaktach z podopiecznymi w ich miejscu zamieszkania badani wskazali: psy na podwórku lub w domu, agresywne zachowanie podopiecznego, problem z zastaniem podopiecznego w domu. W związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi ankietowani w badaniu własnym najbardziej obawiają się:

---

<sup>332</sup> A. Janus- Dębska, M. Gronkiewicz- Ostaszewska: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badania ankietowego*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2016, s.64

<sup>333</sup> Tamże, s. 102

niedopełnienia obowiązków służbowych, podejmowania błędnych decyzji, kontaktów osobistych z niektórymi podopiecznymi. Z kolei najczęściej wymieniane przez kuratorów w badaniu A. Janus- Dębskiej zagrożenia<sup>334</sup>, to: wypadki komunikacyjne i zniszczenie mienia, agresja podopiecznych i otoczenia, praca z osobami uzależnionymi, będącymi pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających, nękanie, groźby, znieważanie, obawy o bezpieczeństwo rodziny i naruszenie prywatności kuratora, zagrożenie zdrowia fizycznego i psychicznego.

Wyniki przeprowadzonego badania potwierdziły, że kuratorzy zawodowi w zdecydowanej większości doświadczyli symptomów wypalenia zawodowego- głównie somatycznych (82,3%), emocjonalnych (69%) i odnoszących się do postaw (36,2%), są świadomi narażenia na wypalenie zawodowe w swojej pracy- określając w zdecydowanej większości stopień narażenia jako bardzo lub raczej duży (93,9%), większość z nich ocenia liczbę kuratorów doświadczających wypalenia wskazując przedział 50-70%. 59,6% badanych często słyszy od swoich kolegów i koleżanek, że czują się oni wypaleni. Zbliżone wyniki badań prezentują dotychczasowe opracowania naukowe. W swoich badaniach A. Sowa<sup>335</sup> na grupie kuratorów płci żeńskiej wykazała, że respondentki zaobserwowały u siebie objawy psychosomatyczne: bóle głowy, zaburzenia gastryczne, snu, chroniczne zmęczenie. Do poważnych symptomów zaliczyły stany depresyjne i niezadowolenie z życia (78%).

Dane uzyskane w badaniu własnym pozwalają na stwierdzenie, że kuratorzy zawodowi w trudnych sytuacjach zawodowych sami troszczą się o siebie podejmując działania wspierające w ramach indywidualnych zasobów osobistych, zdecydowanie rzadziej sięgają po pomoc profesjonalną udając się np. do psychologa, coacha, superwizora. Kuratorzy radzą sobie z wyzwaniami zawodowymi wybierając najczęściej następujące formy działań: wypoczynek (65,80%), aktywność fizyczną (53,70%) oraz dystansowanie się od zdarzeń (52,50%). Analiza danych pozwala na stwierdzenie, że kuratorzy zawodowi mogą liczyć na wsparcie przełożonego (69,6%) i kolegów oraz koleżanek z zespołu (83,9%) w trudnych sytuacjach zawodowych, przy czym częściej wskazywali na wsparcie kuratorów liniowych, co może oznaczać większą śmiałość, otwartość i zaufanie kierowane do środowiska koleżeńkiego a nie do swoich kierowników. Wynikać może to z relacji podległości służbowej i naturalnego,

---

<sup>334</sup> Tamże, s. 62

<sup>335</sup> A. Sowa: *Problem wypalenia zawodowego wśród kuratorów.W: Współczesna kuratela sądowa*, red.B. Zinkiewicz, Wydawnictwo Górnośląskiej Szkoły Wyższej, Mysłowice 2006, s. 110–124

skróconego dystansu we wzajemnych relacjach pomiędzy pracownikami liniowymi.

Dotychczasowe badania dotyczące stresu zawodowego wskazują na skuteczność wsparcia społecznego udzielanego pracownikowi. W badaniach N. Ogińskiej- Bulik, w grupie menedżerów, istotną rolę w zmniejszeniu nasilenia wypalenia zawodowego odgrywali: partner, rodzina, przyjaciele<sup>336</sup>. Podobne wyniki uzyskała w swoich badaniach H. Sęk. Wypaleniu u nauczycielek przeciwdziałało wsparcie społeczne, które przede wszystkim zapobiegało obniżaniu się zaangażowania zawodowego. Źródłem wsparcia dla badanych okazali się nie przełożeni czy współpracownicy, a rodzina, przyjaciele, koledzy/ znajomi<sup>337</sup>. Środowisko kuratorskie od dawna postuluje o rozwiązania systemowe w zakresie udzielania kuratorom wsparcia merytorycznego czy psychologicznego, pomocy mającej na celu wymianę doświadczeń czy możliwość korzystania z sesji superwizyjnych. Warto podkreślić, że kuratorzy sądowi nie mają zagwarantowanego przez ustawodawcę prawa do superwizji w porównaniu np. do grupy zawodowej pracowników socjalnych. Superwizja stanowi formę profesjonalnego wsparcia metodycznego i psychologicznego w miejscu pracy, którego celem jest doskonalenie kompetencji i rozwój zawodowy pracownika poprzez systematyczny proces konsultacyjny<sup>338</sup>. Typowa dla superwizji jest forma dialogu, w którym podejmowane są kwestie emocjonalne, poznawcze i etyczne wynikające z trójstronnej relacji pomiędzy klientem, pracownikiem a placówką<sup>339</sup>.

Nowelizacja Ustawy o kuratorach sądowych z 2023 r. zaimplementowała kuratorom prawo do pomocy psychologicznej, jednakże w praktyce nie ma informacji o sposobie ubiegania się o taką pomoc czy o praktycznej formie jej zorganizowania. Trwają prace członków Krajowej Rady Kuratorów nad doprecyzowaniem tej kwestii. Jak dotąd poszczególne środowiska kuratorskie samodzielnie szukały rozwiązań, jak wesprzeć się wzajemnie w trudach codziennej służby. Niektóre zespoły kuratorskie w skali kraju inicjowały współpracę z jednostkami Policji lub Służby Więziennej i w ramach kooperacji szkoliły kuratorów z np. technik samoobrony, w porozumieniu z ośrodkami pomocy społecznej wybrani kuratorzy uczestniczyli we wspólnych z pracownikami socjalnymi spotkaniach superwizji. Przykładowo spotkania z superwizorem miały

---

<sup>336</sup> N. Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s. 105

<sup>337</sup> H. Sęk: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*. W: red. H. Sęk: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Pwn, Warszawa 2020, s. 164

<sup>338</sup> B. Mańkowska: *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*. Harmonia Universalis, Gdańsk 2017, s.225

<sup>339</sup> Tamże, s. 223

miejsce w formie cyklicznych spotkań dla grupy kuratorów zawodowych okręgu toruńskiego w 2015 r. w ramach projektu pilotażowego. Zakłada się, że superwizja w zawodach skoncentrowanych na pracy z drugim człowiekiem powinna być standardem.

Badana grupa kuratorów zawodowych charakteryzuje się wysokim poziomem wyczerpania i umiarkowanym poziomem zdystansowania. Kuratorów uczestniczących w badaniu cechuje wyższy poziom wyczerpania w porównaniu do braku zaangażowania, co oznacza, że wykonywana przez kuratorów praca bardziej wyczerpuje, jednocześnie nie pozwala na dystansowanie się wobec jej wymagań. Uzyskany wynik nie wydaje się zaskakiwać. Profesja kuratora zawodowego jest służbą, często w literaturze nazywaną misją. Zawód ten wymaga ciągłego zaangażowania, empatii, zainteresowania losem drugiego człowieka, otwartości na problemy jednostki i gotowości do udzielenia pomocy oraz wsparcia. Niejednokrotnie sytuacje zawodowe nakazują podejmowanie działań intensywnych, natychmiastowych o charakterze interwencyjnym. Kurator nie może pozwolić sobie na ambiwalentną postawę wobec wszelkiego rodzaju nieprawidłowości, ponieważ ciąży na nim odpowiedzialność dyscyplinarna, a nawet karna.

W badaniu własnym wykazano, iż predyktorami wypalenia zawodowego są zmienne socjodemograficzne takie jak: płeć, staż pracy w kurateli oraz pion kurateli. Z analiz statystycznych wynika, że obydwa wymiary wypalenia zawodowego (wyczerpanie emocjonalne i brak zaangażowania) istotnie różnicują zmienne: staż pracy w kurateli oraz płeć. Poziom wyczerpania dodatkowo różnicuje zmienna- pion kurateli, w którym respondenci pełnią służbę.

Uzyskane wyniki badań empirycznych zasadniczo są zbieżne z tym, co przedstawia literatura przedmiotu, jednak w wyniku analizy danych stwierdzono, że to kuratorzy-mężczyźni są bardziej wyczerpani i zdystansowani niż kobiety.

W dotychczasowej literaturze istnieją sprzeczne wyniki badań, co do związku wypalenia z płcią. W części badań kobiety uzyskują wyższe wyniki w skali emocjonalnego wyczerpania, a mężczyźni w skali depersonalizacji. Wyniki te mogą być powiązane ze stereotypową rolą płci, ale także mogą wynikać z powiązania danej płci z konkretną grupą zawodową (bardziej prawdopodobne, że policjanci to mężczyźni, a pielęgniarki to kobiety)<sup>340</sup>. Z większą podatnością kobiet na stres i następujące po nim wypalenie zawodowe mogą mieć związek skłonności kobiet do większej uczuciowości,

---

<sup>340</sup> C. Maslach, W. Schaufelli, M. Leiter, Job Burnout. Annual Review of Psychology, 2001, 52, s. 397-422

ich wrażliwość emocjonalna, mniejszy dystans do siebie czy też do obowiązków służbowych. Z kolei skłonność mężczyzn do depersonalizacji może wynikać z faktu unikania przez nich trudności w relacjach interpersonalnych, co stanowi w tym przypadku rolę mechanizmu obronnego<sup>341</sup>. Kobiety skłonne do emocjonalnego angażowania się i empatii mają trudność w nadmiernym dystansowaniu się w przeciwieństwie do płci męskiej, zdolnej do bardziej logicznego i racjonalnego, bardziej chłodnego podejścia do podejmowanych zadań. Kobietom przypisuje się większą labilność emocjonalną, wrażliwość, wyższy poziom empatii przejawiający się w większej skłonności do identyfikowania z problemami podopiecznych<sup>342</sup>. Ponownie należy podkreślić, że zawód kuratora jest silnie zfeminizowany- kobiety stanowią w nim większość (80%). Mężczyźni są bardziej zdystansowani mniej emocjonalnie podchodzą do trudności czy wyzwań, w mniejszym stopniu angażują się w problemy innych osób, bardziej logicznie i racjonalnie „stapają po ziemi”, potrafią „na chłodno” ocenić i analizować daną sytuację. Potrafią trzymać swoje uczucia i emocje pod kontrolą. Nadal uważa się, że uwidocznienie przez nich uczuć byłaby oznaką słabości, zachowują więc większy emocjonalny dystans. To, że kuratorzy czują się bardziej wyczerpani od swoich koleżanek również może być konsekwencją tego, że mężczyźni nie są chętni i otwarci do dzielenia się swoimi zmartwieniami, wyrażania żali czy pretensji, komunikowania poczucia niesprawiedliwości.

Zbliżone wyniki w tym zakresie otrzymała N. Ogińska- Bulik<sup>343</sup>- zgromadzone przez autorkę dane potwierdzają, że mężczyźni ujawniają wyższy poziom wypalenia, co wiąże się z większą depersonalizacją- bezosobowym traktowaniem klienta/ pacjenta i niższym poczuciem osiągnięć osobistych. W dotychczasowych badaniach przeprowadzonych wśród kuratorów najczęściej wskazywano, że to kobiety są bardziej narażone na stres zawodowy i wyczerpanie emocjonalne.

Dane takie zawarte są w analizach: C. Simmons<sup>344</sup>, Ł. Wirkusa i in.<sup>345</sup>, Ł. Wirkusa<sup>346</sup>, M. Bradleya<sup>347</sup>, G. Rhineberger-Dunn<sup>348</sup>. Z kolei brak istotnego związku

---

<sup>341</sup> B. Skowroński: *Wypalenie zawodowe sędziów kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. Resocjalizacja Polska, 2016, 11, s. 204

<sup>342</sup> N.Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła-konsekwencje-zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s. 76

<sup>343</sup> Tamże, s. 147

<sup>344</sup> C.Simmons, J. Cochran, W.Blount: *The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers inclinations to quit*. "American Journal of Criminal Justice", 1997, vol.21, nr 2, s.221

<sup>345</sup> Ł. Wirkus i in.: *Burnout among probation officers in Poland and the role of preferred styles of coping with stress*. "International Journal of Environmental Research and Public Health", 2021, vol.18, nr 355, s.



między płcią a wypaleniem zawodowym stwierdził J. Whitehead<sup>349</sup> u kuratorów brytyjskich. Analogiczne wyniki uzyskano w badaniu wśród kuratorów w Turcji<sup>350</sup>, a także w Polsce w badaniu przeprowadzonym przez B. Skowrońskiego<sup>351</sup>. Dotychczasowe badania przeprowadzone na grupie kuratorów pokazały różne zależności pomiędzy stażem pracy a stresem zawodowym i wypaleniem zawodowym. W badaniach B. Pattersona<sup>352</sup>, R. Tabora<sup>353</sup> kuratorzy na początku kariery oraz zbliżający się do przejścia na emeryturę przejawiali niższy poziom stresu aniżeli kuratorzy znajdujący się w środkowym etapie swojej kariery zawodowej.

W badaniu własnym wykazano liniową, dodatnią zależność stażu pracy z wypaleniem zawodowym. Mniejsze doświadczenie zawodowe w służbie kuratorskiej, krótszy czasookres ekspozycji na bezpośrednie oddziaływanie licznych stresorów implikuje niższy poziom wyczerpania w porównaniu do osób z doświadczeniem zawodowym w kurateli powyżej 20 lat.

Podobne wyniki jak w badaniu własnym (im wyższy staż tym większe wypalenie) uzyskali M. Gayman i M. Bradley<sup>354</sup>, J. Whitehead i C. Lindquist<sup>355</sup>, N. Ogińska-Bulik<sup>356</sup>, Ł. Wirkus<sup>357</sup>, R. Thomas<sup>358</sup>, który dodatkowo podkreślił, że wypalenie jest funkcją stażu pracy, a nie wieku. Liniową zależność między poziomem depersonalizacji

---

<sup>346</sup> Ł. Wirkus: *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno- empiryczne*. Impuls, Kraków 2015, s.187

<sup>347</sup> M.Gayman, M.Bradley: *Organizational climate, work stress and depressive symptoms among probation and parole officers*. "Criminal Justice Studies", 2013, vol.26, nr 3, s.334

<sup>348</sup> G.Rhineberger- Dunn, K.Mack, K.Baker: *Comparing demographic factors, background characteristics and workplace perceptions as predictors of burnout among community corrections officers*. "Criminal Justice and Behaviour", 2017, vol.44, nr 2, s. 217

<sup>349</sup> J. Whitehead: *Gender difference in probation: A case of no differences*. Justice Quarterly, 1986, 3, s. 51-65

<sup>350</sup> A. Ersayan i in.,: *The link between attitudes toward probationers and job burnout in Turkish probation officers*. Journal of Community Psychology, 2021, s.11

<sup>351</sup> B. Skowroński: *Wypalenie zawodowe sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. Resocjalizacja Polska, 2016, 11, s. 204

<sup>352</sup> B.Patterson: *Job experience and perceived job stress among police, correctional and probation/parole officers*. Criminal Justice and Behaviour, 1992, 19 (3)

<sup>353</sup> R.Tabor: *A comparison study of occupational stress among juvenile and adult probation officers*. Virginia Polytechnical Institute and State University, Blacksburg, 1987

<sup>354</sup> M.Gayman, M.Bradley: *Organizational climate, work stress and depressive symptoms among probation and parole officers*. "Criminal Justice Studies", 2013, vol.26, nr 3, s.334

<sup>355</sup> J.Whitehead, C.Lindquist: *Job stress and burnout among probation/parole officers:perceptions and causal factors*. "International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology", 1985, vol.29, nr 2, s. 115-116

<sup>356</sup> N.Ogińska- Bulik: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła-konsekwencje-zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006, s. 146

<sup>357</sup> Ł. Wirkus: *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno- empiryczne*. Impuls, Kraków 2015, s.191

<sup>358</sup> R.Thomas: *Stress Perception among select federal probation and pretrial services officers and their supervisors*. Federal Probation, 1988, vol. LII, nr 3, s. 53

a stażem pracy (im większy staż pracy, tym wyższy poziom depersonalizacji) w grupie kuratorów wykazali K. Mack i G. Rhineberger- Dunn<sup>359</sup>. Z kolei J. Whitehead<sup>360</sup> wykazał krzywoliniową zależność między wypaleniem zawodowym kuratorów, a stażem pracy. Mianowicie kuratorzy z najkrótszym (mniej niż 6 miesięcy) i najdłuższym stażem (powyżej 15 lat) odczuwali najniższe wypalenie zawodowe. W okresie od 6 miesięcy do 5 lat poziom wypalenia wzrasta. Z badań amerykańskich wynika, że pielęgniarki na oddziałach psychiatrii wypalają się w okresie 1,5 roku od rozpoczęcia pracy, adwokaci po 2 latach, a symptomy wypalenia u pracowników socjalnych pojawiają się w okresie 2-4 lat od rozpoczęcia pracy<sup>361</sup>. Brak istotnego związku między wypaleniem zawodowym, a stażem pracy wykazali tureccy badacze<sup>362</sup> oraz B. Skowroński na grupie polskich kuratorów zawodowych<sup>363</sup>. Natomiast badacze G. Rhineberger- Dunn, K. Mack, K. Baker stwierdzili, że staż pracy jest istotnym predyktorem dla osiągnięć osobistych i wykazali liniową, ujemną zależność (kuratorzy z większym doświadczeniem w zawodzie charakteryzowali się niższym poziomem osiągnięć osobistych)<sup>364</sup>. Ł. Wirkus i in.<sup>365</sup> pokazali, że staż pracy istotnie różnicuje poziom depersonalizacji i najwyższy jest w początkowym okresie zatrudnienia (1-14 lat) i u schyłku kariery zawodowej (26-40 lat). Ch. Maslach i in.<sup>366</sup> w swoich badaniach dowiodła, że ryzyko wypalenia zawodowego jest większe u osób z mniejszym doświadczeniem.

W ramach zaplanowanego badania własnego założono ustalenie predyktorów wypalenia zawodowego. Uzyskane dane pozwoliły na stwierdzenie, że kuratorzy pionu rodzinnego są bardziej wyczerpani i zdystansowani, aniżeli ich koledzy z pionu dla dorosłych. Prawdopodobnie wynika to ze specyfiki kurateli rodzinnej, charakteru zadań służbowych, jakie wykonują na co dzień kuratorzy rodzinni. Zarówno zakres ich

---

<sup>359</sup> K. Mack, G. Rhineberger- Dunn: *Burnout among Community Corrections Officers: Do supervisor and co-worker support matter?* Corrections: Policy, Practice and research, 2021, s. 13

<sup>360</sup> J. Whitehead: *Job Burnout in probation and parole: Its extent and intervention implications*. Criminal Justice and Behavior, 1985, 12, s. 104

<sup>361</sup> S. Tucholska: *Wypalenie zawodowe w ujęciu strukturalnym i dynamicznym*. Instytut Psychologii KUL, 2009, s.2

<sup>362</sup> A. Ersayan i in.: *The link between attitudes toward probationers and job burnout in Turkish probation officers*. Journal of Community Psychology, 2021, s.11

<sup>363</sup> B. Skowroński: *Wypalenie zawodowe sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. Resocjalizacja Polska, 2016, 11, s. 206

<sup>364</sup> G. Rhineberger- Dunn, K. Mack, K. Baker: *Comparing demographic factors, background characteristics, and workplace perceptions as predictors of burnout among community corrections officers*. Criminal Justice and Behavior, 2017, vol.44, nr 2, s.217

<sup>365</sup> Ł. Wirkus i in.: *Burnout among probation officers in Poland and the role of preferred styles of coping with stress*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2021, vol.18, nr 355, s. 8

<sup>366</sup> Ch. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter: *Job Burnout*. "Annual Review of Psychology", 2001, s.409

czynności, charakter podejmowanych działań- współpraca z całymi rodzinami, a nie z jednostkami, a także wzmożona odpowiedzialność za zdrowie, bezpieczeństwo, a nawet życie małoletnich i nieletnich podopiecznych przyczyniają się do większego poziomu wyczerpania. Kuratorzy rodzinni wykonują zdecydowanie więcej wywiadów środowiskowych, co wiąże się bezpośrednio z większą częstością pracy w terenie i bezpośrednim narażeniem na stresory związane ze środowiskiem obciążonym patologią, demoralizacją, przestępczością, różnymi deficytami i zagrożeniami natury ludzkiej, psychicznej, fizycznej, biologicznej itp. Z analizy dostępnych statystyk okręgu gliwickiego, co do obciążenia obu pionów na dzień 31.12.2023r wynika, że kuratorzy rodzinni wykonali średnio trzykrotnie więcej wywiadów aniżeli kuratorzy karni, z kolei ci drudzy dwukrotnie więcej wykonali innych zadań (głównie o charakterze stacjonarnym, biurowym).

Nie bez znaczenia jest fakt, że kuratorzy rodzinni zobligowani są do wykonania orzeczeń sądu rodzinnego w przypadku przymusowego zabezpieczenia małoletnich, czy obecności podczas kontaktów osobistych małoletnich z rodzicami, co naraża na wysoki poziom koncentracji, wysiłek emocjonalny i w konsekwencji silny stres. Uzyskany wynik w ramach badań własnych jest spójny z efektami analiz przeprowadzonych przez Ł. Wirkusa i in.<sup>367</sup>, Ł. Wirkusa<sup>368</sup>. Badania te potwierdziły, że kuratorzy rodzinni są bardziej podatni na negatywne konsekwencje stresu zawodowego (wypalenie i wyczerpanie) aniżeli kuratorzy karni. B. Skowroński<sup>369</sup> z kolei wykazał, że pion kurateli (rodzaj profesji) nie różnicuje kuratorów w zakresie wypalenia zawodowego. Prezentując uzyskane korelacje między pionem kurateli a wypaleniem zawodowym, warto zwrócić uwagę na wyniki badań dotyczące aktów agresji fizycznej wobec kuratorów w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi. W dotychczasowych badaniach wykazano, że do naruszenia nietykalności fizycznej dochodzi częściej wobec kuratorów rodzinnych i to w wymiarze dwukrotnie przewyższającym ataki kierowane wobec kuratorów dla osób dorosłych<sup>370</sup>.

---

<sup>367</sup> Ł. Wirkus i in.: *Burnout among probation officers in Poland and the role of preferred styles of coping with stress.* "International Journal of Environmental Research and Public Health", 2021, vol.18, nr 355, s. 18

<sup>368</sup> Ł. Wirkus: *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno- empiryczne.* Impuls, Kraków 2015, s.191

<sup>369</sup> B. Skowroński: *Wypalenie zawodowe sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych.* Resocjalizacja Polska, 2016, 11, s. 204

<sup>370</sup> Ł. Wirkus: *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno- empiryczne.* Impuls, Kraków 2015, s.114

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że kuratorzy rodzinni nie mają jednoznacznych, jasnych procedur postępowania, co powoduje, że obawiają się przekroczenia uprawnień. Działając dla dobra dziecka, ochrony jego życia lub zdrowia, w sytuacjach nagłych, trudnych emocjonalnie (np. przy odbieraniu dziecka), wymagających podjęcia natychmiastowej decyzji, nie zawsze są pewni, czy nie przekroczą swoich uprawnień, czy też może nie dopełnią obowiązków<sup>371</sup>. Jeśli chodzi o wiek, to z analizy uzyskanych danych, w ramach badania własnego, nie stwierdzono, aby zmienna ta korelowała z wypaleniem zawodowym. Podobny wynik uzyskali badacze: G.Rhineberger- Dunn, K. Mack, K. Baker<sup>372</sup> oraz naukowcy z Turcji<sup>373</sup>, a także wśród rodzimych kuratorów B. Skowroński<sup>374</sup>. J. Whitehead oraz C. Lindquist w swoich badaniach uzyskali liniową ujemną zależność między wiekiem a poziomem depersonalizacji (młodszy kuratorzy charakteryzowali się wyższym poziomem depersonalizacji)<sup>375</sup>. R. Thomas<sup>376</sup>, badając grupę kuratorów sądowych, wykazał krzywoliniową zależność wypalenia zawodowego z wiekiem. Osoby poniżej 30 lat prezentowały najniższe wypalenie zawodowe, a funkcjonariusze z przedziału wiekowego 41-50 najwyższe, u osób w wieku 51-60 odnotowano spadek poziomu wypalenia. Inne badania wskazują, że zespół wypalenia występuje nieco częściej u młodszych pracowników, tj. u osób poniżej 40 lub nawet 30 roku życia<sup>377</sup>. C. Simmons wykazał, że kuratorzy starsi wiekiem charakteryzują się niższym poziomem stresu zawodowego<sup>378</sup>. Wyższe wskaźniki wypalenia stwierdzono u osób młodszych w badaniach C.Maslach<sup>379</sup> i W. Schaufelli<sup>380</sup>. Być może korelacja ta wiąże się z trudną konfrontacją swoich nierealnych oczekiwań związanych z pracą i

---

<sup>371</sup> P. Kobes: *Bezpieczeństwo pracy kuratorów sądowych*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2016, s. 59

<sup>372</sup> G.Rhineberger- Dunn, K.Mack, K.Baker: *Comparing demographic factors, background characteristics, and workplace perceptions as predictors of burnout among community corrections officers*. Criminal Justice and Behavior, 2017, vol.44, nr 2, s.218

<sup>373</sup> A. Ersayan i in.: *The link between attitudes toward probationers and job burnout in Turkish probation officers*. Journal of Community Psychology, 2021, s.11

<sup>374</sup> B. Skowroński: *Wypalenie zawodowe sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. Resocjalizacja Polska, 2016, 11, s. 204

<sup>375</sup> J.Whitehead, C.Lindquist: *Job stress and burnout among probation/parole officers:perceptions and causal factors*. "International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology", 1985, vol.29, nr 2, s. 109-119

<sup>376</sup> R.Thomas: *Stress Perception among select federal probation and pretrial services officers and their supervisors*. Federal Probation, 1988, vol. LII, nr 3, s. 53

<sup>377</sup> S. Tucholska: *Wypalenie zawodowe w ujęciu strukturalnym i dynamicznym*. Instytut Psychologii KUL, 2009, s.2

<sup>378</sup> C.Simmons, J. Cochran, W.Blount: *The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers inclinations to quit*. "American Journal of Criminal Justice", 1997, vol.21, nr 2, s.221

<sup>379</sup> C. Maslach, W. Schaufelli, M. Leiter: *Job Burnout*. Annual Review of Psychology, 2001, 52, s. 409

<sup>380</sup> W. Schaufelli, D.Enzmann: *The Burnout companion to study and practice- a critical analysis*. Taylor&Francis, Londyn 1998

nową rzeczywistością lub z brakiem doświadczenia zawodowego. Nie da się wykluczyć, że wypaleni zawodowo pracownicy porzucają wcześniej pracę i w grupie starszej pozostają ci, którzy wykształcili u siebie odpowiednie mechanizmy adaptacyjne<sup>381</sup>.

W ramach badania własnego nie stwierdzono istotnego związku wypalenia zawodowego ze stanem cywilnym, co jest odmiennym rezultatem w porównaniu do dotychczasowych badań, które wskazują, że osoby niezamężne są bardziej wypalone niż osoby pozostające w związkach małżeńskich, nadto single doświadczają większego wypalenia aniżeli osoby rozwiedzione<sup>382</sup>. B. Skowroński wykazał, że kuratorzy rozwiedzeni i samotni istotnie częściej przejawiali wypalenie zawodowe w porównaniu do osób znajdujących się w związkach nieformalnych<sup>383</sup>. C. Simmons w swoich eksploracjach wykazał, że kuratorzy pozostający w związkach małżeńskich charakteryzują się niższym poziomem stresu zawodowego<sup>384</sup>.

W wyniku analizy danych w badaniu własnym okazało się, że zmienna miejsce zamieszkania jest nieistotna statystycznie w zakresie poziomu wypalenia zawodowego. Podobny rezultat osiągnął w swych eksploracjach B. Skowroński, który wykazał, że wielkość miejscowości pod względem jej liczebności nie różnicuje wypalenia zawodowego badanych kuratorów<sup>385</sup>. W literaturze przedmiotu istnieją badania potwierdzające różnice w poziomie wyczerpania emocjonalnego pomiędzy nauczycielami szkół wiejskich i miejskich<sup>386</sup>. W miastach występuje duża liczba stresorów, a ich kumulacja może implikować wypalenie zawodowe, ale jak dotąd brak większej liczby danych potwierdzających bezpośrednią zależność miejsca zamieszkania i wypalenia zawodowego. Praca z klientami z małych miejscowości i wsi być może jest mniej stresogenna z uwagi na większą kontrolę społeczną i mniejszą anonimowość. Podopieczni są zatem skłonni do większej współpracy z kuratorem, do wyrażania

---

<sup>381</sup> M. Anczewska, P. Świtaj, J. Roszczyńska: *Wypalenie zawodowe*. Postępy Psychiatrii i Neurologii, 2005, 14 (2), s. 72

<sup>382</sup> C. Maslach, W. Schaufelli, M. Leiter: *Job Burnout*. Annual Review of Psychology, 2001, 52, s. 410

<sup>383</sup> B. Skowroński: *Wypalenie zawodowe sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. Resocjalizacja Polska, 2016, 11, s. 205

<sup>384</sup> C. Simmons, J. Cochran, W. Blount: *The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers inclinations to quit*. "American Journal of Criminal Justice", 1997, vol.21, nr 2, s.221

<sup>385</sup> B. Skowroński: *Wypalenie zawodowe sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. Resocjalizacja Polska, 2016, 11, s. 205

<sup>386</sup> S. Tucholska: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli: psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 2003, s.139-140

większego szacunku wobec wymiaru sprawiedliwości. Stwierdzenia te to jednak hipotezy i kwestie te wymagają dalszych eksploracji naukowych<sup>387</sup>.

Co do związku wypalenia zawodowego z wykształceniem to dotychczasowe badania wskazują, że wyższy poziom wypalenia obserwuje się u osób z wykształceniem wyższym- być może osoby lepiej wykształcone zajmują częściej stanowiska wiążące się z większą odpowiedzialnością i większym stresem. Istotne może być także to, iż osoby z wyższym wykształceniem mają większe oczekiwania względem pracy i są bardziej zestresowane, jeśli te oczekiwania nie są spełniane<sup>388</sup>. Brak istotnego związku między wypaleniem zawodowym a poziomem wykształcenia w grupie kuratorów sądowych, podobnie jak w badaniu własnym, wykazali G. Rhineberger- Dunn, K.Mack, K.Baker<sup>389</sup> oraz badacze tureccy<sup>390</sup>.

Podsumowując badania przeprowadzone na grupie kuratorów, warto także zwrócić uwagę na badania zrealizowane na innych grupach zawodowych. I tak nie wykazano związku pomiędzy długością stażu pracy oraz płcią a nasileniem wypalenia zawodowego w grupie kosmetologów i masażyistów<sup>391</sup>. Podobne wnioski sformułował J. Pyżalski<sup>392</sup> w swoich badaniach przeprowadzonych na grupie pedagogów placówek resocjalizacyjnych. Brak istotnego związku między zmiennymi demograficznymi (płeć, wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny, staż pracy) a wypaleniem zawodowym wykazano w badaniu u aktywnych zawodowo fizjoterapeutów<sup>393</sup>.

Z kolei w badaniach przeprowadzonych wśród pielęgniarek uzyskano odmienne wyniki. Mianowicie stwierdzono związek pomiędzy wypaleniem zawodowym a wiekiem, stażem pracy oraz wykształceniem. Im starsze pielęgniarki i bardziej doświadczone, tym wyższy był ich poziom wyczerpania emocjonalnego, natomiast wraz z wiekiem i stażem pracy malało poczucie braku osiągnięć osobistych. Poza tym

---

<sup>387</sup> B. Skowroński: *Stres sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. Resocjalizacja Polska, 2015, 10, s.225

<sup>388</sup> S. Tucholska: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli: psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 2003, s.139-140

<sup>389</sup> G.Rhineberger- Dunn, K.Mack, K.Baker: *Comparing demographic factors, background characteristics, and workplace perceptions as predictors of burnout among community corrections officers*. Criminal Justice and Behavior, 2017, vol.44, nr 2, s.218

<sup>390</sup> A. Ersayan i in.: *The link between attitudes toward probationers and job burnout in Turkish probation officers*. Journal of Community Psychology, 2021, s.11

<sup>391</sup> A. Sicińska: *Stres i wypalenie wśród kosmetologów i masażyistów w odniesieniu do stażu pracy. Badanie własne*. Kosmetologia Estetyczna 6/2015/vol.4, s. 598

<sup>392</sup> J. Pyżalski: *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*. Medycyna Pracy, 53, Łódź 2002, s.498

<sup>393</sup> M. Wrzesińska i in.: *Wypalenie zawodowe a zmienne demograficzne i psychospołeczne u aktywnych zawodowo fizjoterapeutów*. Zdrowie Publiczne i Zarządzanie, 2015, 13 (3), s. 297

wykazano, że wraz ze wzrostem wykształcenia pielęgniarek malał poziom wyczerpania emocjonalnego<sup>394</sup>.

W badaniach personelu więziennictwa uzyskano również odmienne rezultaty. W części analiz stwierdzono związek wypalenia zawodowego ze stażem pracy (im większy, tym wyższy poziom wypalenia), płcią (wypalenie wyższe u mężczyzn, niż u kobiet) i poziomem wykształcenia (im wyższy poziom wykształcenia, tym mniejsze wypalenie)<sup>395</sup>.

Inne eksploracje dowiodły brak istotnych związków wypalenia zawodowego ze zmiennymi takimi jak płeć i staż pracy. Wykazano natomiast związek wieku z poziomem depersonalizacji (młodszy pracownicy służby więziennej wykazywali wyższy poziom depersonalizacji)<sup>396</sup>.

Badania przeprowadzone przez T. Zbyrad<sup>397</sup> na grupie pracowników socjalnych potwierdziły, że poziom wypalenia zawodowego wzrasta ze stażem pracy, najwyższy był w najstarszej stażem grupie pracowników, najniższy u osób rozpoczynających drogę zawodową.

Współcześnie świadomość profilaktyczna i diagnostyczna odnosząca się do wypalenia zawodowego stale wzrasta. Istotną staje się wiedza na temat możliwych sposobów przeciwdziałania wypaleniu. Na poziomie indywidualnym skuteczne zapobieganie wypaleniu zawodowemu jednostki powinno polegać na poprawie jej relacji z pracą oraz pokonywaniu codziennego napięcia związanego z wciąż wzrastającymi wymaganiami. Ważne jest, by umieć właściwie reagować na jak najwcześniejsze symptomy wypalenia, włączając konstruktywne środki zaradcze.

Dotychczasowa literatura przedmiotu ocenia metodę *mindfulness* jako skuteczne narzędzie zmniejszające poziom wypalenia zawodowego. We własnym modelu badawczym przyjęto, że praktykowanie *mindfulness* może stanowić formę profilaktyki wypalenia zawodowego poprzez podniesienie poziomu uważności. Powyższe twierdzenie wynikało z zapoznania się i wnikliwej analizy dotychczasowych opracowań naukowych dotyczących korzyści płynących z praktykowania *mindfulness*. W

---

<sup>394</sup> E. Wilczek- Rużyczka, M. Kwak, M. Jurkowska: *Stres zawodowy a wypalenie zawodowe u pielęgniarek*. Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu, t. 25, nr 1, s. 36

<sup>395</sup> G. Keinan, A. Malach- Pines: *Stress and burnout among prison personnel. Sources, outcomes, and intervention strategies*. Criminal Justice and Behavior, 2007, vol.34, nr 3, s. 392

<sup>396</sup> M. Griffin i in.: *Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff*. Criminal Justice and Behavior, 2010, vol.37, nr 2, s. 246

<sup>397</sup> T. Zbyrad: *Pracownicy socjalni od służby człowiekowi ku wypaleniu zawodowemu*. Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków 2014, s.190

sformułowanej przez J. Creswella<sup>398</sup> hipotezie buforowej przyjmuje się, że uważność działa jak bufor stresu, jak tarcza chroniąca przed stresem- łagodzi ocenę sytuacji trudnej i pozwala przyjrzeć się jej z dystansu oraz obniża siłę odpowiedzi fizjologicznej, zmniejszając w ten sposób negatywne konsekwencje stresu dla organizmu<sup>399</sup>. U podstaw *mindfulness* leży przekonanie, że wszystko, co dzieje się „tu i teraz” jest w porządku. *Mindfulness* to trening zarządzania emocjami, uważność na swoje myśli i potrzeby, dystansowanie się od zdarzeń, na które nie ma się wpływu. Dzięki temu można zwiększyć poczucie kontroli, pewność siebie, zmienić podejście do wyzwań z negatywnych doświadczeń na lekcje i szanse. Wytrwała praktyka uważności prowadzi do rozpoznawania własnych emocji, myśli i odczuć w ciele. To pozwala na zrozumienie siebie, innych ludzi, na uspokojenie i uporządkowanie świata wewnętrznego jednostki<sup>400</sup>. Specjalne ćwiczenia, treningi uważności wymagające świadomego kierowania uwagi, uczą rozpoznawać automatyczne reakcje i zastępować je świadomymi, nadto rozwijają akceptację, cierpliwość, kształtują życzliwą, nieosądzającą postawę wobec siebie i otaczającego świata<sup>401</sup>.

Wiele badań potwierdza, że praktyka uważności powoduje podniesienie poziomu samooceny, samokontroli, samoakceptacji i samorozumienia. Wyniki licznych dotychczasowych badań dowodzą, że osoby uważne są bardziej wrażliwe, więcej słyszą, czują, doświadczają, są istotnie mniej reaktywne, bardziej szczęśliwe. W związku z taką konfiguracją cech potrafią lepiej funkcjonować w warunkach stresujących<sup>402</sup>. Uważność pomaga zachować spokój, opanowanie, spojrzeć z innej perspektywy na pracę i związane z nią problemy, zwiększa wydajność, skuteczność, satysfakcję i radość z pracy<sup>403</sup>. Praktyki uważnościowe, zwłaszcza wykonywane systematycznie, prowadzą do prozdrowotnych zmian. Następuje to wskutek zmniejszania się skłonności umysłu do nadmiernego reagowania na bodźce wewnętrzne i zewnętrzne, które powodują stres i napięcie emocjonalne. Wzrasta elastyczność i

---

<sup>398</sup> J.Creswell, E. Lindsay: *How does mindfulness training affect health? A mindfulness stress buffering account*. “Current Directions in Psychological Science”, 2014, vol.23, nr 6, s. 401-407

<sup>399</sup> A. Błaszczak: *Wpływ treningu redukcji stresu opartego na uważności (MBSR) na zdrowie fizyczne*. Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska, vol. XXXI, 1, s. 66

<sup>400</sup> J. Żejmo: *Praktyka mindfulness jako skuteczna metoda poprawy umiejętności radzenia sobie ze stresem*. Edukacja Humanistyczna, nr 2, (47), 2022, s. 190

<sup>401</sup> A. Błaszczak: *MBSR jako metoda wspierająca proces radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym u pielęgniarek*. Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska, vol. XXX, 4, s. 249

<sup>402</sup> S. Radoń: *Uważność jako pedagogika zorientowana na osobę: konceptualizacja i wyniki badań*. w: *Nauczyciel, wychowawca, pedagog w dobie nowoczesności*, red. E.Kopeć, R. Matusiak, K.Sigda, KUL, Rzeszów 2015, s. 93-99

<sup>403</sup> J. Kabat- Zinn: *Życie. Piękna katastrofa*. Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2009, s. 509-510



minimalizowanie reakcji automatycznych. W konsekwencji prowadzi to do głębszego poznania samego siebie i uruchomienia procesów samoregulujących, a to z kolei przyczynia się do poprawy zdrowia psychicznego<sup>404</sup>.

Treningi uważności uczą traktowania siebie w troskliwy i pełen akceptacji sposób. Osoby, które posiadały tę umiejętność lepiej radzą sobie z trudnymi i stresującymi wydarzeniami życiowymi. Techniki *mindfulness* umożliwiają zdystansowanie się od własnych przeżyć wewnętrznych, w tym od negatywnych i nadmiernie krytycznych myśli<sup>405</sup>. Ćwiczenia uważności obniżają napięcie emocjonalne, reaktywność, zwiększają dystans wobec wydarzeń i przeżyć, ułatwiają radzenie sobie w sytuacjach trudnych<sup>406</sup>. Prezentowane w literaturze przedmiotu dane wskazują na skuteczność interwencji opartych na uważności wobec pacjentów cierpiących na różnego rodzaju choroby oraz potwierdzają wpływ treningu uważności na zdrowie.

Zebrane dotychczasowe wyniki badań sugerują, że treningi uważności mogą być obiecującą metodą wsparcia chorych i przynosić korzyści dla funkcjonowania psychicznego oraz przekładać się bezpośrednio na poprawę wskaźników fizjologicznych<sup>407</sup>.

Jak dotąd nie zbadano skuteczności praktykowania uważności jako wsparcia w grupie zawodowej kuratorów sądowych. Warto natomiast przywołać wyniki badań przeprowadzonych wśród personelu medycznego, które wskazują na potencjał praktykowania *mindfulness* bez względu na jej ostateczną formę. J. Cohen-Katz wraz ze współpracownikami zbadał skuteczność treningu uważności MBSR (ośmiotygodniowego) wśród pielęgniarek. Wyniki przeprowadzonego badania o charakterze eksperymentalnym potwierdziły wzrost poziomu uważności, zmniejszenie poziomu doświadczanego stresu oraz obniżenie symptomów wypalenia zawodowego w grupie poddanej treningowi w porównaniu do poziomu w grupie kontrolnej<sup>408</sup>.

Podobny wynik w postaci zredukowanych wskaźników wypalenia zawodowego i stresu otrzymał L.Fortney wraz ze swoim zespołem badając grupę 30 lekarzy

---

<sup>404</sup> R. Górska: *Uważność: technika uczenia się czy droga wspierania (samo)rozwoju?* Rocznik Andragogiczny, 26, 2019, s. 117

<sup>405</sup> Tamże, s. 120

<sup>406</sup> A. Błaszczak: *MBSR jako metoda wspierająca proces radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym u pielęgniarek*. Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska, vol. XXX, 4, s. 249

<sup>407</sup> A. Błaszczak: *Wpływ treningu redukcji stresu opartego na uważności (MBSR) na zdrowie fizyczne*. Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska, vol. XXXI, 1, s. 71

<sup>408</sup> J. Cohen- Katz i in.: *The effects of mindfulness- based stress reduction on nurse stress and burnout, part II. "Holistic Nursing Practice"*, 2005, vol. 19, nr 1, s.32

uczestniczących w ośmiotygodniowym kursie MBSR<sup>409</sup>. Nietypowe eksploracje dotyczące skuteczności treningu uważności, bo z wykorzystaniem telekonferencji (ośmiotygodniowy kurs obejmował sześć sesji grupowych, telefonicznych tygodniowo, trwających ok. 1,5h), przeprowadził D. Bazarko wraz ze współpracownikami. W badaniach tych zaobserwowano poprawę dobrostanu psychicznego, odnotowano zmniejszenie poziomu odczuwanego stresu i wypalenia zawodowego. Co interesujące, wypalenie zawodowe zmniejszało się istotnie też w dalszej perspektywie czasowej (cztery miesiące po zakończeniu treningu)<sup>410</sup>. Z kolei C. Mackenzie wraz ze współpracownikami przetestowali skuteczność treningu uważności skróconego do 4 tygodni (spotkania grupowe 30-minutowe tygodniowo i zachęcenie do 10-minutowych ćwiczeń uważności przez 5 dni w tygodniu). Uzyskane dane potwierdziły skuteczność skróconej wersji treningu dla doświadczanych symptomów wypalenia zawodowego<sup>411</sup>. M. Krasner wraz ze współpracownikami dowiódł redukcji poziomu wypalenia zawodowego w wyniku udziału lekarzy w ośmiotygodniowym intensywnym kursie uważności (2,5h/tygodniowo), a następnie kontynuacji spotkań przez okres 10 miesięcy (2,5h/miesięcznie)<sup>412</sup>.

Otrzymane wyniki badania własnego są spójne z przedstawionymi badaniami innych badaczy oraz potwierdzają przyjęte w modelu badawczym założenie. Zgromadzone dane pokazały, że po okresie praktykowania *mindfulness* (najczęściej raz w tygodniu, głównie w formie: medytacji, ćwiczeń oddechowych, układania puzzli, wykonywania kolorowanek) nastąpił u badanych 19 kuratorów zawodowych wzrost poziomu uważności mierzony testem FIU- 14. Z otrzymanych danych wynika, że w badanej grupie w zdecydowanej większości- w 13 przypadkach odnotowano wzrost poziomu uważności, natomiast w 6 przypadkach poziom uważności zmalał. Wynik możliwy do uzyskania w teście FIU-14 mieści się od 14 do 56 punktów. Wyższy wynik testu oznacza wyższy poziom uważności. Dlatego też pogrupowano uzyskane wyniki w badaniu własnym na trzy przedziały liczbowe: poniżej 30, w przedziale 30-40 i powyżej

---

<sup>409</sup> L. Fortney i in.: *Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study*. "Annals of family medicine", 2013, vol.11, nr 5, s. 417

<sup>410</sup> D. Bazarko i in.: *The impact of an innovative mindfulness-based stress reduction program on the health and well-being of nurses employed in a corporate setting*. "Journal of Workplace Behavioral Health", 2013, vol.28, nr 2, s.118

<sup>411</sup> C. Mackenzie, P. Poulin, R. Seidman- Carlson: *A brief- mindfulness based stress reduction intervention for nurses and nurse aides*. "Nursing Research", 2006, vol.19, nr 2, s.108

<sup>412</sup> M.S. Krasner i in.: *Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy and attitudes among primary care physicians*. "Jama", 2009, vol.302, nr 12, s. 1289

40 punktów. Dane dodatkowo zestawiono uwzględniając wyniki testu przed i po okresie praktykowania *mindfulness*. Z analizy wynika, że po zakończonym okresie praktykowania *mindfulness* liczba osób o wyniku poniżej 30 punktów zmalała o 3 osoby, a liczba osób z wynikiem powyżej 40 punktów wzrosła o 4 osoby. Analizy statystyczne również potwierdziły wzrost poziomu uważności u badanych. Mianowicie średni poziom uważności w pierwszym pomiarze wyniósł 35,21 (SD = 7,15), natomiast w drugim pomiarze 39,53 (SD = 6,21). W badaniu własnym za pomocą autorskiej ankiety poddano analizie subiektywne opinie uczestników badania dotyczące: stopnia poczucia wypalenia zawodowego, stopnia satysfakcji z pracy, poziomu samopoczucia w pracy, nastawienia wobec pracy, stopnia zdystansowania do pracy oraz stopnia radzenia sobie ze stresem w pracy. W dwóch obszarach, tj. w dystansowaniu się do pracy i radzeniu sobie ze stresem w pracy odnotowano wzrost liczby opinii potwierdzających poprawę wymienionych aspektów. Uzyskane dane potwierdzono za pomocą obliczeń statystycznych. Statystyki opisowe wykazały, że między pomiarami stopień dystansowania się wobec pracy istotnie wzrósł (M I = 3,84; M II = 4,42). Podobnie stopień radzenia sobie ze stresem był istotnie wyższy w drugim pomiarze (M I = 4; M II = 4,57).

Korelacje pomiędzy poziomem uważności a poziomem stresu oraz wypalenia zawodowego przeprowadzono u pracowników socjalnych, których specyfika pracy jest zbliżona do służby kuratorskiej. W wyniku treningu uważności trwającego 4-6 tygodni w formie nagrań mp3 u 22 pracowników socjalnych odnotowano wzrost poziomu uważności oraz zmniejszenie poziomu wypalenia zawodowego<sup>413</sup>. Analogiczne rezultaty uzyskali naukowcy z Kanady R. Crowder i A. Sears prowadząc badanie eksperymentalne wśród 14 pracowników socjalnych po ukończeniu ośmioletniego kursu MBSR<sup>414</sup>. Podobny efekt badań osiągnął A. Maddock z zespołem eksplorując grupę 62 pracowników socjalnych biorących udział w sześciotygodniowym treningu uważności w trybie *online*<sup>415</sup>. T. McGarrigle, Ch. Walsh przeprowadziły badania wśród 12 pracowników socjalnych uczestniczących w ośmioletnim treningu uważności. Analiza danych pokazała istotny wzrost

---

<sup>413</sup> R. Trammel, G. Park, I. Karlsson: *Religiously oriented mindfulness for social workers: effects on mindfulness, heart rate variability, and personal burnout*. "Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought", 2021, vol.40, nr 1, s.15

<sup>414</sup> R. Crowder, A. Sears: *Building Resilience in Social Workers: An Exploratory Study on the Impacts of a Mindfulness-based Intervention*. "Australian Social Work", 2017, vol.70, nr 1, s. 24

<sup>415</sup> A. Maddock, P. McCusker, K. McGuigan: *A randomised trial of Mindfulness-based social work and self-care with social workers*. "Current Psychology", 2023, vol.42, nr 11, s.9177

uważności u badanych oraz istotne zmniejszenie poziomu odczuwanego stresu<sup>416</sup>.

Podobny wynik w postaci zredukowanego poziomu stresu uzyskał G. Kinman wraz ze współpracownikami badając grupę 26 pracowników socjalnych po ośmioletnim kursie uważności obejmującym ćwiczenia (np. *body scanning*), uważne oddychanie<sup>417</sup>. W badaniu grupy 182 chińskich pracowników socjalnych, którzy doświadczyli *lockdownu* z powodu pandemii Covid-19 odnotowano, że poziom uważności jest negatywnie skorelowany z poziomem wypalenia zawodowego<sup>418</sup>. Podobną zależność w badaniach przeprowadzonych na grupie 897 pracowników socjalnych z Chin uzyskał zespół badaczy X. Xie<sup>419</sup>. Analogiczną korelację odnotowano wśród holenderskich pracowników socjalnych w badaniach prowadzonych przez U. Hülshager<sup>420</sup> oraz u amerykańskich pracowników socjalnych podjętych przez badaczy J. Thomasa i M. Otis<sup>421</sup>.

W końcowym etapie badania własnego, analizując odpowiedzi respondentów na temat przydatności metody *mindfulness*, korzyści z niej wynikających oraz rekomendacji dotyczących omawianej techniki stwierdzono, że w opinii 15 osób metoda *mindfulness* jest bardzo przydatna lub raczej przydatna z perspektywy wykonywanej pracy kuratora zawodowego. Zdecydowanej większości badanych metoda *mindfulness* przyniosła korzyści- 14 osób udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” i zdecydowana większość respondentów – 12 osób poleciłoby tą praktykę pozostałym kuratorom.

---

<sup>416</sup> T. McGarrigle, Ch. A. Walsh: *Mindfulness, self-care, and wellness in social work: effects of contemplative training*. „Journal of Religion & Spirituality in Social Work”, 2011, vol.30, nr 3, s. 220

<sup>417</sup> G. Kinman, L. Grant, S. Kelly: „*It's my secret space*”: *The Benefits of mindfulness for social workers*. „British Journal of Social Work”, 2020, vol.50, nr 3, s.9

<sup>418</sup> Y. Wu i in.: *Burnout, negative emotions, and wellbeing among social workers in China after community lockdowns during the COVID-19 pandemic: Mediating roles of trait mindfulness*. „Frontiers in Public Health”, 2022, s.4

<sup>419</sup> X. Xie i in.: *Social support, mindfulness and job burnout of social workers in China*. „Frontiers in Psychology”, 2022, vol.13, s. 6

<sup>420</sup> U.R. Hülshager i in.: *Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction*. „Journal of Applied Psychology”, 2013, vol.98, nr 2, s.320

<sup>421</sup> J. Thomas, M. Otis: *Intrapsychic correlates of professional quality of life: Mindfulness, empathy and emotional separation*. „Journal of the Society for Social Work and Research”, 2010, vol.1, nr 2, s.92

## 9. Zakończenie

### 9.1. Wnioski

Na podstawie analizy wyników badań własnych można sformułować następujące konkluzje:

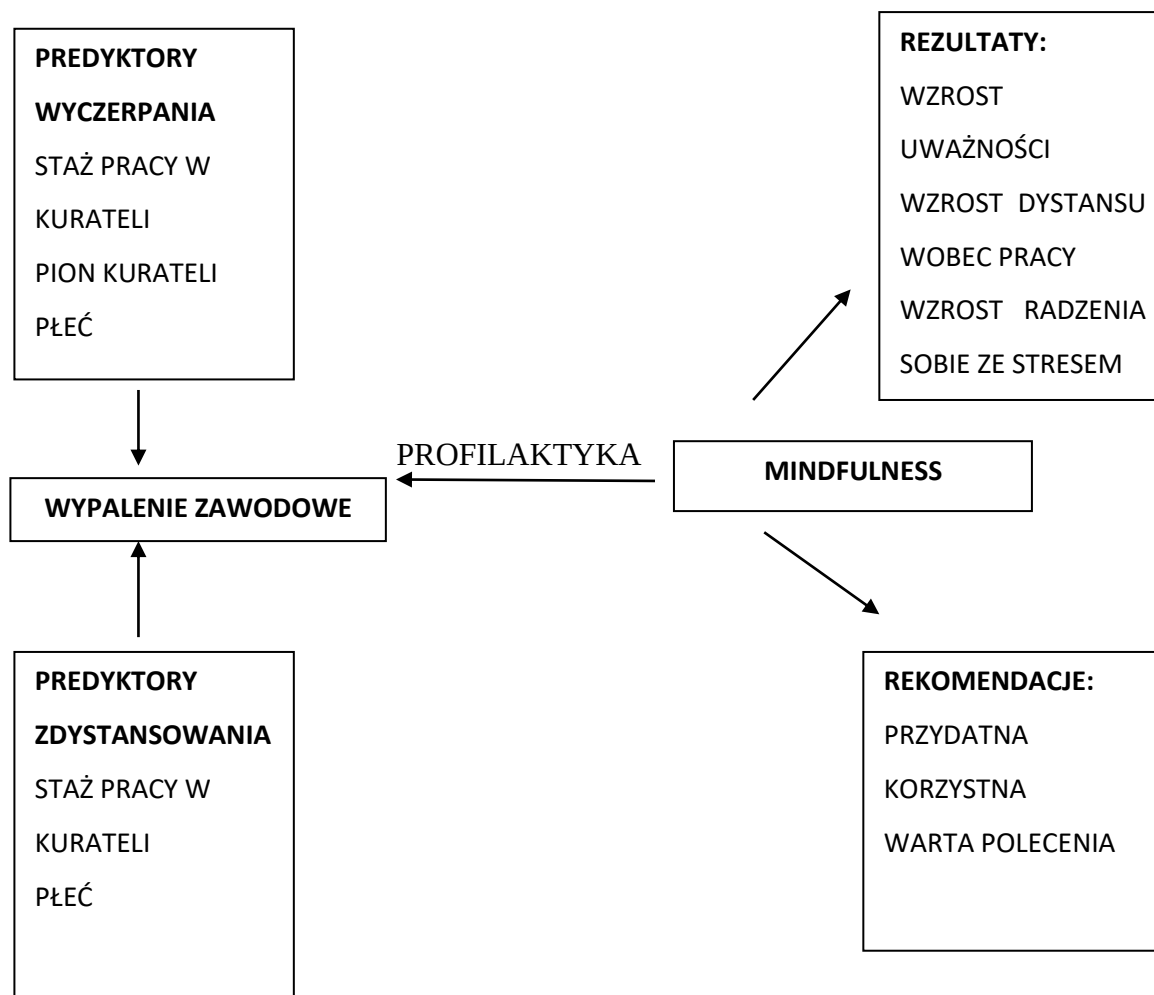
- 1) Kuratorzy zawodowi są świadomi zagrożenia wypaleniem zawodowym. Zdecydowana większość respondentów (93,9%) określiła stopień narażenia kuratorów na wypalenie zawodowe jako bardzo lub raczej duży. Najwięcej respondentów (34,6%) oceniło, że wypalenia zawodowego wśród kuratorów doświadcza od 50% do 70% funkcjonariuszy. 27,4 % uczestników badania wskazało, że wypalenia zawodowego doświadcza ponad 70% kuratorów. W zdecydowanej większości (59,6%) respondenci zadeklarowali, że często słyszą od swoich kolegów/ koleżanek z pracy, że czują się oni wypaleni zawodowo. Badani kuratorzy doświadczają syndromu wypalenia zawodowego głównie w postaci symptomów: somatycznych, emocjonalnych, odnoszących się do postaw.
- 2) Wśród czynników najbardziej sprzyjających wypaleniu zawodowemu respondenci wskazali na: przeciążenie, pracą, niewystarczające wynagrodzenie oraz konflikty w zespole. Jako najbardziej stresujące obowiązki służbowe badani wyróżnili: pracę biurową „papierkową”, współpracę z sądem oraz udział w przymusowym odebraniu osoby. Aspekty pracy, które najbardziej obciążają badanych kuratorów emocjonalnie to: stałe kontakty z podopiecznymi i konfrontacja z ich problemami, świadomość zagrożeń związanych z pracą oraz konieczność szybkiego reagowania i podejmowania decyzji. Najczęściej wskazane obawy związane z wykonywaniem czynności służbowych dotyczą: kontaktów osobistych z niektórymi podopiecznymi, niedopełnienia obowiązków służbowych, podejmowania błędnych decyzji. W relacjach z podopiecznymi respondenci najbardziej obawiają się: agresji fizycznej, postaw opornych oraz nieprzewidywalnych zachowań. Podczas pełnienia dyżurów w sądzie największą trudność dla badanych kuratorów stanowi nadmierne tempo pracy, wykonywanie wielu różnych czynności jednocześnie oraz nadmierna biurokratyzacja związana z koniecznością wypełnienia licznych dokumentów. W pracy w terenie najtrudniejsze są dla kuratorów utrudnione dojazdy do miejsca zamieszkania podopiecznych, agresja zwierząt w wizytowanym miejscu

oraz narażenie na choroby zakaźne, infekcje. W radzeniu sobie z wyzwaniami w pracy respondenci najczęściej wskazują na: wypoczynek (65,80%), aktywność fizyczną (53,70%) oraz dystansowanie się od zdarzeń (52,50%). W trudnych sytuacjach zawodowych badana grupa kuratorów może liczyć częściej na wsparcie kolegów/ koleżanek aniżeli bezpośrednich przełożonych.

- 3) Badana grupa kuratorów zawodowych doświadcza wysokiego poziomu wyczerpania i umiarkowanego poziomu braku zaangażowania.
- 4) Wymiar wyczerpania różnicują zmienne socjodemograficzne: staż pracy w kurateli, płeć, pion kurateli. Wymiar braku zaangażowania różnicują zmienne socjodemograficzne: staż pracy w kurateli, płeć.
- 5) Wraz ze wzrostem stażu pracy w kurateli poziom wypalenia zawodowego badanych kuratorów rośnie. Wśród badanych kuratorów mężczyźni są bardziej wypaleni zawodowo aniżeli kobiety. Kuratorzy pionu rodzinnego wykazują wyższy poziom wyczerpania aniżeli kuratorzy dla dorosłych.
- 6) Uzyskane wyniki pokazują, że badana grupa respondentów w zdecydowanej większości nie znała pojęcia *mindfulness*, ale jednocześnie blisko połowa badanych wyraziła zainteresowanie udziałem w kursie *mindfulness*. Spośród osób deklarujących znajomość pojęcia zdecydowana większość prawidłowo definiowała omawiany termin.
- 7) W badanej grupie kuratorów zawodowych uzyskano wynik potwierdzający wzrost poziomu uważności w wyniku praktykowania *mindfulness*. Wśród badanych kuratorów odnotowano wzrost stopnia dystansowania się wobec pracy oraz wzrost stopnia radzenia sobie ze stresem w pracy po ukończonym kursie. Badani kuratorzy w zdecydowanej większości ocenili, że metoda *mindfulness* jest przydatna z perspektywy wykonywanego zawodu, przyniosła im korzyści oraz poleciliby tę technikę pozostałym kuratorom.

Schemat poniżej ilustruje uzyskane wyniki przeprowadzonych badań empirycznych:

**Rys. 3. Podsumowanie wyników badania własnego**



Źródło: opracowanie własne

## 9.2. Ograniczenie wyników i wskazania dla dalszych badań

Ograniczeniem przeprowadzonych badań była niewielka liczba uczestników drugiego etapu badań. W celu weryfikacji uzyskanych wyników badanie powinno być powtórzone na większej próbie. Ponadto wskazane wydaje się zrealizowanie badania w taki sposób, aby była możliwa analiza jakościowa w postaci studiów przypadków z uczestnikami drugiego etapu badań.

Autorka pracy ma świadomość, że jej praca nie wyczerpuje w pełni podjętego zagadnienia, jednak wyraża nadzieję, że zgromadzony, zanalizowany i zaprezentowany w niej materiał badawczy okaże się cenny dla kuratorskiej służby sądowej w Polsce

oraz wzbogaci sposób postrzegania tej grupy zawodowej w kontekście niezbędnej profilaktyki wypalenia zawodowego.

Wyniki badań sugerują zagwarantowanie kuratorom bezpłatnych warsztatów/ kursów/ szkoleń z zakresu metody *mindfulness* w ramach profilaktyki wypalenia zawodowego.

Wskazane jest dalsze prowadzenie badań nad stresem i wypaleniem zawodowym kuratorów sądowych, szczególnie w kontekście profilaktyki wypalenia zawodowego i sposobów radzenia sobie ze stresem. Konieczne wydają się dalsze, pogłębione analizy czynników ryzyka wypalenia zawodowego u kuratorów oraz próby podjęcia dalszych działań zmierzających do ich ograniczenia. Należy dążyć do zapewnienia równowagi pomiędzy wysiłkiem kuratorów, a nagrodami, jakie za nią otrzymują. Wskazane jest, aby pracodawca podejmował inicjatywy celem wyeliminowania bądź minimalizowania skutków stresu zawodowego. Kuratorzy natomiast powinni zachować rozwagę i samodzielnie implementować działania prewencyjne poprzez zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (*work-life balance*). Nadto należałoby rozważyć dedykowanie programów prewencyjnych aplikantom kuratorskim chcącym docelowo wykonywać pracę w omawianej służbie celem obniżenia ryzyka wypalenia zawodowego i dbania o dobrostan psychiczny w świetle potencjalnych wyzwań zawodowych.

W dalszych badaniach należałoby także uwzględnić ocenę trwałości obserwowanych zmian w wyniku stosowania metody *mindfulness*. Zastosowany schemat badania nie pozwala na stwierdzenie jak długo utrzymuje się stwierdzony w badaniu wzrost uważności. Można założyć, że skuteczność metody zależy nie tylko od czasu stosowania metody, ale także od intensywności i systematyczności praktykowania uważności.



## Bibliografia

- Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J.: Wypalenie zawodowe. "Postępy Psychiatrii i Neurologii", 2005, nr 14 (2), s. 67-77.
- Baer R., Carmody J., Hunsinger M.: *Weekly change in mindfulness and perceived stress in a mindfulness-based stress reduction program*. "Journal of Clinical Psychology", 2012, vol. 68, nr 7, s. 755-765.
- Baer R.: *Mindfulness training as a clinical intervention: a conceptual and empirical review*. "American Psychological Association", 2003, vol.10, nr 2, s. 125-143.
- Baka Ł., Basińska B.: *Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI)*. "Medycyna Pracy", 2016, vol.67, nr 1, s.29-41.
- Baran L., Hyla M., Kleszcz B.: *Elastyczność psychologiczna. Polska adaptacja narzędzi pomiarowych dla praktyków i badaczy*. Uniwersytet Śląski, Katowice 2019.
- Barnes S. i in.: *The role of mindfulness in romantic relationship satisfaction and responses to relationship stress*. "Journal of Marital and Family Therapy", 2007, vol. 33, nr 4, s. 482-500.
- Bazarko D. i in.: *The impact of an innovative mindfulness-based stress reduction program on the health and well-being of nurses employed in a corporate setting*. "Journal of Workplace Behavioral Health", 2013, vol.28, nr 2, s. 107-133.
- Bednarczyk D.: *Od wypalenia do wyciszenia, czyli techniki mindfulness w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu bibliotekarzy*. "Biuletyn EBIB", 2012, nr 4, s.1-10.
- Berceli D., Napolitano M.: *A proposal for a mindfulness-based trauma prevention program for social work professionals*. "Complementary Health Practice Review", 2006, Vol.11, nr 3, s.153-165.
- Bębas S.: *Metody i formy oddziaływań wychowawczych kuratorów sądowych*. "Lubelski Rocznik Pedagogiczny", t. XXXIII, 2014, vol.33, s.130-147.
- Bilska E.: *Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego*. "Niebieska Linia", 2004, nr 4, s.1-8.
- Bishop S.R. i in.: *Mindfulness: a proposed operational definition*. "Clinical Psychology: Science and Practice", 2004, vol.11, nr 3, s.230-241.
- Błaszczak A.: *MBSR jako metoda wspierająca proces radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym u pielęgniarek*. „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, vol. XXX, nr 4, s.245-258.

- Błaszczak A.: *Wpływ treningu redukcji stresu opartego na uważności (MBSR) na zdrowie fizyczne*. „Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska”, vol. XXXI, nr 1, s.61-73.
- Bonifas R., Napoli M.: *Mindfully Increasing Quality of Life: A Promising Curriculum for MSW Students*. "Social Work Education", 2014, vol.33, nr 4, s. 469-484.
- Borowski M., Sitnicka M.: *Rola kuratora sądowego w warunkach probacji skazanego*. Novum, Płock- Wyszaków 2009.
- Brown K., Ryan R.: *Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience*. "Clinical Psychology: Science and Practice", 2004, vol.11, nr 3, s. 242-247.
- Brown K., Ryan R.: *The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well- being*. "Journal of Personality and Social Psychology", 2003, vol.84, nr 4, s. 822-848.
- Brown P.W.: *Probation Officer Burnout- An Organizational Disease/ An Organizational Cure*. "Federal Probation", 1986, nr 4, s.4-7.
- Carson J. i in.: *Mindfulness- based relationship enhancement*. "Behaviour Therapy", 2004, Vol.35, nr 3, s. 471-494.
- Chambers R., Lo B., Allen N.: *The impact of intensive mindfulness training on attentional control, cognitive style, and affect*. "Cognitive Therapy and Research", 2007, vol.32, s. 303-322.
- Chirkowska- Smolak T.: *Organizacyjne czynniki wypalenia zawodowego*. "Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny", 2009, rok LXXI, zeszyt 4, s.257-272.
- Chirkowska- Smolak T.: *Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory)*. "Studia Oeconomica Posnaniensia", 2018, vol.6, nr 3, s.27-47.
- Co to jest mindfulness? <https://www.ipri.pl/mindfulness-krakow/co-to-jest-mindfulness/?cn-reloaded=1> [dostęp:06.06.2024]
- Coffey K., Hartman M.: *Mechanisms of action in the inverse relationship between mindfulness and psychological distress*. "Complementary Health Practice Review", 2008, vol.13, nr 2, s. 79-91.
- Cohen- Katz J. i in.: *The effects of mindfulness- based stress reduction on nurse stress and burnout, part II*. "Holistic Nursing Practice", 2005, vol. 19, nr 1, s. 26-35.

Creswell J., Lindsay E.: *How does mindfulness training affect health? A mindfulness stress buffering account*. "Current Directions in Psychological Science", 2014, vol.23, nr 6, s. 401-407.

Crowder R., Sears A.: *Building Resilience in Social Workers: An Exploratory Study on the Impacts of a Mindfulness-based Intervention*. "Australian Social Work", 2017, vol.70, nr 1, s.17-29.

Davidson R. i in: *Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation*. "Psychosomatic Medicine", 2003, vol.65, nr 4, s. 564-570.

Davis D.M., Hayes J.A.: *What Are the Benefits of Mindfulness? A Practice Review of Psychotherapy-Related Research*. "Psychotherapy", 2011, Vol.48, nr 2, s.198-208.

Decker J.T. i in.: *Mindfulness, Compassion Fatigue, and Compassion Satisfaction among Social Work Interns*. "Social Work and Christianity", 2015, vol.42, nr 1, s. 28-42.

*Dekret w przedmiocie utworzenia sądów dla nieletnich*. (Dziennik Praw 1919, nr 14, poz. 171).

Demerouti E. i in.: *The job demands-resources model of burnout*. "Journal of applied psychology", 2001, vol.86, nr 3, s.499-512.

Erenkfeit K., Dudzińska L., Indyk A.: *Wpływ środowiska pracy na powstanie wypalenia zawodowego*. "Medycyna środowiskowa", 2012, 15 (3), s.121-127.

Ersayan A. i in.: *The link between attitudes toward probationers and job burnout in Turkish probation officers*. "Journal of Community Psychology", 2021, s.1-15.

Farb N. i in.: *Minding one's emotions: Mindfulness training alters the neural expression of sadness*. "Emotion", 2010, vol.10, nr 1, s.25-33.

Fengler J.: *Pomaganie mężczy. Wypalenie w pracy zawodowej*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

Finn P., Kuhn S.: *Addressing Probation and Parole Officer Stress. Final Report*, 2003, s.1-211.

Flis J.: *Techniki uważności w pracy nad własną odpornością psychiczną, Terapia specjalna dzieci i dorosłych*. 21.04.2021. <https://terapiaspecjalna.pl/arttykul/techniki-uwaznosci-w-pracy-nad-wlasna-odpornoscia-psychiczna> [dostęp:06.06.2024].

Fortney L. i in.: *Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study*. "Annals of family medicine", 2013, vol.11, nr 5, s.412-420.

- Galantino M. i in.: *Short communication: Association of psychological and physiological measures of stress in health-care professionals during an 8-week mindfulness meditation program: mindfulness in practice*. "Stress and Health", 2005, vol.21, nr 4, s. 255-261.
- Garland E. i in.: *Mindfulness-oriented recovery enhancement for chronic pain and prescription opioid misuse: results from an early-stage randomized controlled trial*. "Journal of Consulting and Clinical Psychology", 2014, vol.82, nr 3, s.448-459.
- Garland E.: *Mindfulness research in social work: conceptual and methodological recommendations*. "Social Work Research", 2013, vol.37, nr 4, s.439-448.
- Gayman M., Bradley M.: *Organizational climate, work stress, and depressive symptoms among probation and parole officers*. "Criminal Justice Studies", 2013, vol. 26, nr 3, s. 326-346.
- Germer Ch.: *What is Mindfulness?* "Insight Journal", 2004, s. 24-29.
- Goede K.: *Aksjologiczny wymiar dozoru kuratorskiego*. Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz 2021.
- Goldin P., Gross J.: *Effects of mindfulness-based stress reduction (MBSR) on emotion regulation in social anxiety disorder*. "Emotion", 2010, vol. 10, nr 1, s. 83-91.
- Goodman M., Schorling J.: *A mindfulness course decreases burnout and improves well-being among healthcare providers*. "The International Journal of Psychiatry in Medicine", 2012, vol.43, nr 2, s. 119-128.
- Górska R.: *Uważność: technika uczenia się czy droga wspierania (samo)rozwoju?* "Rocznik Andragogiczny", 2019, t.26, s. 111 s,109-124.
- Gregory A.: *Yoga and mindfulness program: the effects on compassion fatigue and compassion satisfaction in social workers*. "Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought", 2015, vol. 34, nr 4, s. 372-393.
- Griffin M. i in.: *Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff*. "Criminal Justice and Behavior", 2010, vol.37, nr 2, s.239-255.
- Gromek K.: *Kuratorzy sądowi. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2005.
- Grossman P. i in.: *Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis*. "Journal of Psychosomatic Research", 2004, vol.57, nr 1, s. 35-43.
- Grudzińska E.: *Satysfakcja z pracy kuratorów sądowych- komunikat z badań*. „Niepełnosprawność- Dyskursy pedagogiki specjalnej”, 2017, nr 28, s.223-232.

- Hofmann S. i in.: *The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review*. "Journal of Consulting and Clinical Psychology", 2010, vol.78, nr 2, s. 169-183.
- Hoge E. i in.: *The effect of mindfulness meditation training on biological acute stress responses in generalized anxiety disorder*. "Psychiatry Research", 2018, vol.262, s. 328-332.
- Hołyst B., Wojtera E.,: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*. Aspra- JR, Warszawa 2013.
- Hosseinzadeh Asl N.R.: *A randomized controlled trial of a mindfulness- based intervention in social workers working during the COVID-19 crisis*. "Current Psychology", 2022, vol.41, nr 11, s.8192-8199.
- Huelsheger U.R. i in.: *Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction*. "Journal of Applied Psychology", 2013, vol.98, nr 2, s. 310-325.
- Jain S. i in.: *A randomized controlled trial of mindfulness meditation versus relaxation training: effects on distress, positive states of mind, rumination and distraction*. "Annals of Behavioral Medicine", 2007, vol.33, nr 1, s. 11-21.
- Janus- Dębska A., Gronkiewicz-Ostaszewska M.: *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badania ankietowego*. IWS, Warszawa 2016.
- Jedynak T.: Aktualny stan kurateli rodzinnej w Polsce. O potrzebie unormowania zadań kuratorów rodzinnych. W : *Dziewięćdziesięciolecie kurateli sądowej w Polsce. Historia- teraźniejszość- przyszłość*. red. K.Stasiak, Impuls, Kraków 2010, s.203-218.
- Jha A. i in.: *Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective experience*." *Emotion*", 2010, vol.10, nr 1, s. 54-64.
- Kabat- Zinn J. i in.: *Effectiveness of a meditation- based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders*. "American Journal of Psychiatry", 1992, vol.149, nr 7, s.936-943.
- Kabat- Zinn J.: *An outpatient program in behavioural medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and preliminary results*. "General Hospital Psychiatry", 1982, nr 4, s. 33-47.
- Kabat- Zinn J.: *Gdziekolwiek jesteś. Bądź. Przewodnik uważnego życia*. IPSI Press, Warszawa 2007.

- Kabat- Zinn J.: *Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future*. "Clinical Psychology: Science and Practice", 2003, Vol.10, nr 2, s.144-156.
- Kabat- Zinn J.: *Życie. Piękna katastrofa*. Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2009.
- Kabat- Zinn J.: *Życie. Piękna katastrofa*. Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2021.
- Kahill S.: *Symptoms of professional burnout: recent development and research*. "Canadian Psychology", 1988, nr 3, s. 284-297.
- Kalinowski M.: *Vademecum rodzinnego kuratora sądowego*. Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1984.
- Kang Y., Gruber J., Gray J.: *Mindfulness and de- automatization*. "Emotion Review", 2013, vol. 5, nr 2, s.192-201.
- Kanios A.: *Zagrożenie wypaleniem zawodowym pracowników socjalnych- porównanie środowiskowe*. "Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska Lublin- Polonia", 2017, vol.XXX, 4, s.107-117.
- Keinan G., Malach- Pines A.: *Stress and burnout among prison personnel. Sources, outcomes, and intervention strategies*. "Criminal Justice and Behavior", 2007, vol.34, nr 3, s. 392 s.380-398.
- Kelly A., I. Okolo I.: *Mindfulness Meditation as a Self-Care Practice in Social Work*. 2016. [https://sophia.stkate.edu/msw\\_papers/617](https://sophia.stkate.edu/msw_papers/617).
- Kinman G. , Grant L., Kelly S.: *"It's my secret space": The Benefits of mindfulness for social workers*. "British Journal of Social Work", 2020, vol.50, nr 3, s. 758-777.
- Klon W., Waszyńska K.: *Mindfulness w pracy z dziećmi i młodzieżą*. "Studia Edukacyjne", 2020, nr 57, s. 103-117.
- Kobes P.: *Bezpieczeństwo pracy kuratorów sądowych*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2016.
- Konopczyński M., Kwadrans Ł., Stasiak K., : *Polska kuratela sądowa na przełomie wieków. Nadzieje, oczekiwania, dylematy*. Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2016.
- Kraczla M.: *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*. "Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas, Zarządzanie", 2013, nr 2, s.69-81.
- Krasner M.S. i in.: *Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy and attitudes among primary care physicians*. "Jama", 2009, vol.302, nr 12, s. 1284-1293.
- Kristeller J., Hallett C.: *An exploratory study of a meditation- based intervention for binge eating disorder*. "Journal of Health Psychology", 1999, vol.4, nr 3, s. 357-363.

- Levoy E. i in.: *An exploratory study of Mindfulness Based Stress Reduction for emotional eating*. "Appetite" 2017, vol.109, nr 1, s.124-130.
- Lewis K, Lewis L., Garby T.: *Surviving the Trenches: The Personal Impact of the Job on Probation Officers*. "American Journal of Criminal Justice", 2012, vol.38, nr 1, s.67-84.
- Litzke S.M., Schuh H.: *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. GWP, Gdańska 2007.
- Ludwig D., Kabat- Zinn J.: *Mindfulness in medicine*. "Journal of the American Medical Association", 2008, vol.300, nr 11, s. 1350-1352.
- Lutz A. i in.: *Attention regulation and monitoring in meditation*. "Trends in Cognitive Sciences", 2008, vol.12 nr 4, s. 163-169.
- Łukasiewicz J., Płatek A., Raczkowski A.: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Przyczyny zainteresowania tematyką wypalenia*. "Symposium", 2018, nr 1(34), s.261-280.
- Mack K., Rhineberger- Dunn G.: *Burnout among Community Corrections Officers: Do supervisor and co-worker support matter?* "Corrections: Policy, Practice and research", 2021, s. 1-17.
- Mackenzie C., Poulin P., Seidman- Carlson R.: *A brief- mindfulness based stress reduction intervention for nurses and nurse aides*. "Nursing Research", 2006, vol.19, nr 2, s. 105-109.
- Maddock A. i in.: *The mindfulness-based social work and self- care programme: a mixed methods evaluation study*. "British Journal of Social Work", 2022, vol. 52, nr 5, s. 2760-2777.
- Maddock A., McCusker P., McGuigan K.: *A randomised trial of Mindfulness- based social work and self- care with social workers*. "Current Psychology", 2023, vol.42, nr 11, s.9170-9183.
- Mańkowska B.: *Wypalenie zawodowe. Źródła. Mechanizmy. Zapobieganie*. Harmonia Universalis, Gdańsk 2016.
- Maslach C., Schaufelli W., Leiter M.: *Job Burnout*. "Annual Review of Psychology", 2001, 52, s.397-422.
- Maslach Ch., Jackson S.E., M. Leiter M.P.: *The Maslach Burnout Inventory (3rd ed.)*, "Consulting Psychologists Press", Palo Alto, CA ,1996 s.191-218.
- Maslach Ch., Jackson S.E.: *The measurement of experienced burnout*. "Journal of Occupational Behaviour", 1981, s.1-14.

Maslach Ch., Leiter M.P.: *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*. Oficyna, Warszawa 2010.

Maslach Ch., Leiter M.P.: *Prawda o wypaleniu zawodowym*. PWN, Warszawa 2011.

McCusker P., *Mindfulness in social work education and practice*. Insight 2020.

McGarrigle T., Walsh Ch.A.: *Mindfulness, self-care, and wellness in social work: effects of contemplative training*. "Journal of Religion & Spirituality in Social Work", 2011, vol.30, nr 3, s. 212-233.

*Mindfulness-Based Stress Reduction / Redukcja Stresu Oparta na Uważności*.  
<http://mindfulness.com.pl/mindfulness/mbsr/> [dostęp 05.06.2024]

*Mindfulness-Based Stress Reduction / Redukcja Stresu Oparta na Uważności*.  
[www.mindfulness.com.pl](http://www.mindfulness.com.pl) [dostęp: 06.06.2024]

Mojoyinola J.K.: *Mindfulness practice as a tool for promoting positive health, psycho-social well-being and professional competence in health social work: implications for health social workers*, 2014  
[https://www.spiritualityandsocialwork.ca/uploads/2/5/8/0/25806130/dr.\\_mojoyinola\\_mindfulness\\_practice\\_as\\_a\\_tool\\_for\\_promoti.pdf](https://www.spiritualityandsocialwork.ca/uploads/2/5/8/0/25806130/dr._mojoyinola_mindfulness_practice_as_a_tool_for_promoti.pdf)

Moore A., Malinowski P.: *Meditation, mindfulness and cognitive flexibility*. "Consciousness and Cognition", 2009, vol.18, nr 1, s. 176-186.

Ogińska-Bulik N.: *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła- konsekwencje- zapobieganie*. Difin, Warszawa 2006.

Okła W., Steuden S.: *Psychologiczne aspekty zespołu wypalenia*. "Roczniki Psychologiczne", 1998, t.1, s. 119-130.

Ortner C., Kilner S., Zelazo P.: *Mindfulness meditation and reduced emotional interference on a cognitive task*. "Motivation and Emotion", 2007, vol.31, s. 271-283.

Ostafin B. i in.: *Intensive mindfulness training and the reduction of psychological distress: A preliminary study*. "Cognitive and Behavioral Practice", 2006, vol.13, nr 3, s. 11-21.

Ostrowska Z.: *Diagnoza w pracy kuratora sądowego*. W: *Zarys metodyki pracy kuratora sądowego*. Red. T. Jedynak, K. Stasiak, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 238-281.

Ostrowska K.: *Aksjologiczno-moralny aspekt kurateli sądowej*. W: *Dziewięćdziesięciolecie kurateli sądowej w Polsce. Historia- teraźniejszość- przyszłość*. Red. K. Stasiak, Impuls, Kraków 2010, s. 141-150.



Patterson B.: *Job experience and perceived job stress among police, correctional and probation/parole officers*. "Criminal Justice and Behaviour", 1992, 19 (3).

Pawlicka M.: *Kuratela sądowa w Polsce, Europie i świecie- historia i stan obecny*. Wydawnictwo Impuls, Warszawa 2007 W: *Zarys metodyki pracy kuratora sądowego*. T. Jedynak, K. Stasiak, LexisNexis, Warszawa 2010.

Pilch I., Turska E.: *Propozycje pomocy w radzeniu sobie z zespołem wypalenia zawodowego*. "Czasopismo Psychologiczne", 2008, t.14, nr 1, s. 69-77.

Pines A., Aronson E.: *Career Burnout: Causes and Cures*. Free Press: Nowy Jork, USA, 1988.

Pines A.M.: *Wypalenie- w perspektywie egzystencjalnej*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. PWN, Warszawa 2009.

*Polacy pracusiarni Europy. Jesteśmy w czołówce rankingu*. 20.09.2023. <https://businessinsider.com.pl/praca/pracowity-jak-grek-ale-polacy-rowniez-w-czolowce-liczby-przepracowanych-godzin/y3szfh5> [dostęp: 02.06.2024]

Pyżalski J.: *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*. „Medycyna Pracy”, 53, Łódź 2002, s.495-499.

Red. Jedynak T., Stasiak K.: *Zarys metodyki pracy kuratora sądowego*. LexisNexis, Warszawa 2010.

Radoń S.: *Terapia rodzin oparta o medytacyjną uważność*. W: *Nauki o rodzinie w służbie rodziny*, red. J. Stala. Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Kraków 2014, s.571-617.

Radoń S.: *Uważność czyli medytacja w edukacji: fakty i mity*. W: *Współczesne zagrożenia: fakty i mity*. Red. J. Zimny, KUL, Lublin 2014, s. 299-317.

Radoń S.: *Uważność jako pedagogika zorientowana na osobę: konceptualizacja i wyniki badań*. W: *Nauczyciel, wychowawca, pedagog w dobie nowoczesności*. Red. E.Kopeć, R. Matusiak, K.Sigda, KUL, Rzeszów 2015, s. 93-99.

Radoń S.: *Fryburski Inwentarz Uważności FIU-14 (polska adaptacja i walidacja Freiburg Mindfulness Inventory)*. „Studia Psychologica”, UKSW 2017, vol.17, nr 1, s. 85-100.

Red.Sęk H.: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2009.

Red. Sęk H.: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa 2020.

Red. Stasiak K.: *Kuratela sądowa w Polsce. Analiza systemu*. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2018.

Red. Wójcik D.: *Kuratela sądowa. Sukcesy i porażki*. Scholar i IWS, Warszawa 2010.

Reiner K., Tibi L., Lipsitz J.: *Do mindfulness-based interventions reduce pain intensity? A critical review of the literature*. "Pain Medicine", 2013, vol. 14, nr 2, s. 230-242.

Rhineberger- Dunn G., Mack K., Baker K.: *Comparing demographic factors, background characteristics and workplace perceptions as predictors of burnout among community corrections officers*. "Criminal Justice and Behaviour", 2017, vol.44, nr 2, s.205-225.

Romero- Martin S. i in.: *Burnout and mindfulness among social workers in Spain: A structural equation model of mindfulness and areas of worklife as burnout predictors*. "International Social Work", 2022, vol. 67, nr 1, s. 1-32.

Rozenzweig S. i in.: *Mindfulness- based stress reduction lowers psychological distress in medical students*. "Teaching and learning in Medicine", 2003, vol.15, nr 2, s. 88-92.

*Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w przedmiocie urzędzenia sądów dla nieletnich.*(Dziennik Praw 1919, nr 63, poz. 378).

*Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 maja 2023 r. w sprawie standardów obciążenia pracą kuratora zawodowego.* (Dz. U. 2023, poz.896).

*Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 czerwca 1929 r. w sprawie przekształcenia instytucji opiekunów sądowych na kuratorów nieletnich przy sądach grodzkich i przy sądach dla nieletnich.* (Dz.U.1929, nr 47, poz. 387).

Samios Ch.: *Burnout and psychological adjustment in mental health workers in Rural Australia: the roles of mindfulness and compassion satisfaction*. "Mindfulness", 2018, vol.9, nr 4, s. 1088-1099.

Schaufeli W.B., Enzmann D.: *The burnout companion to study and practice- a critical analysis*. Taylor&Francis, Londyn, 1998.

Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach Ch.: *Burnout: 35 years of research and practice*. "Career Development International", 2009, vol.14, nr 3, s. 204-220.

Schaufeli W.B., Peeters M.C.: *Job stress and burnout among correctional officers: A Literature review*. "International Journal of Stress Management",2000, vol.7., nr 1, s.19-48.

Schaufelli W., Enzmann D.: *The Burnout companion to study and practice- a critical analysis*. Taylor&Francis, Londyn 1998.

Schmidt S. i in.: *Treating fibromyalgia with mindfulness-based stress reduction: results from a 3-armed randomized controlled trial.*" Pain", 2011, vol.152, nr 2, s. 361-369.

- Sekułowicz M.: *Wypalanie się sił rodziców dzieci z niepełnosprawnością*. Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2013.
- Sęk H.: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*. W: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Red. H.Sęk. PWN, Warszawa 2009.
- Sęk H.: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*. W: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. Red. H.Sęk. PWN, Warszawa 2020.
- Sęk H.: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*. W: red. H. Sęk: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie. PWN, Warszawa 2020.
- Shapiro S. i in.: *Mechanisms of mindfulness*. "Journal of clinical psychology", 2006, vol. 62, nr 3, s. 373-386.
- Shapiro S., Schwartz G., Bonner G.: *Effects of Mindfulness- based stress reduction on medical and premedical students*. "Journal of Behavioral Medicine", 1998, vol.21, nr 6, s.581-599.
- Shapiro S., Brown K., Biegel G.: *Self-care for health professionals: Effects of MBSR on the mental of therapists in training*. "Training and Education in Professional Psychology", 2007, vol.1, nr 2, s. 105-115.
- Sicińska A.: *Stres i wypalenie wśród kosmetologów i masażystów w odniesieniu do stażu pracy. Badanie własne*. "Kosmetologia Estetyczna", 2015, vol.4, 587-600.
- Siegel D.: *Mindfulness training and neural integration: Differentiation of distinct streams of awareness and the cultivation of well-being*. "Social Cognitive and Affective Neuroscience", 2007, vol.2, nr 4, s. 259-263.
- Siegel R., Germer Ch., Olendzki A.: *Mindfulness: What is it? Where did it come from?* W: *Clinical Handbook of Mindfulness*. F. Didona, Springer, Nowy Jork 2009, s. 17-34.
- Simmons C., Cochran J., Blount W.: *The effects of job-related stress and job satisfaction on probation officers inclinations to quit*. "American Journal of Criminal Justice", 1997, vol.21, nr 2, s.213-227.
- Skowroński B.: *Klimat społeczny zespołów kuratorskiej służby sądowej. Raport z badań*. "Profilaktyka społeczna i resocjalizacyjna", 2014, nr 24, s.79-94.
- Skowroński B.: *Stres sądowych kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. „Resocjalizacja Polska”, 2015, 10, s.209-227.

Skowroński B.: *Wypalenie zawodowe sędziów kuratorów zawodowych wykonujących orzeczenia w sprawach karnych i rodzinnych*. „Resocjalizacja Polska”, 2016, 11, s.185-209.

Sowa A.: *Problem wypalenia zawodowego wśród kuratorów sądowych*. W: *Współczesna kuratela sądowa*. Red. B. Zinkiewicz, Mysłowice 2006, s. 110-124.

*Stres w pracy. Złe samopoczucie psychiczne przyczyną co dziesiątego zwolnienia*. 28.06.2023. <https://kadry.infor.pl/bhp/choroby-zawodowe/5775097,stres-w-pracy-zle-samopoczucie-psychiczne-przyczyna-co-dziesiatego-zw.html> [dostęp:02.06.2024]

Stróżewski B. : *Instytucja kuratora sądowego w polskim wymiarze sprawiedliwości*. "Journal od modern science", 2019, tom2/14, s. 249-272.

Szmagalski J.: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*. Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa 2004.

Szostek D.: *Wypalenie zawodowe jako przejaw patologii w organizacji*. " Acta Universitatis Nicolai Copernici", 2017, nr 1, s.61-72.

Szymczak H.: *Dozór kuratora jako forma resocjalizacji- próba rekonesansu badawczego*. "Zeszyty Programu Top 15," 2011, vol.4, nr 1, s.177-200.

Śpiewak J.: *Kurator sądowy w postępowaniu karnym wykonawczym. Poradnik dla sprawujących dozory*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999.

Tabor R.: *A comparison study of occupational stress among juvenile and adult probation officers*. Virginia Polytechnical Institute and State University, Blacksburg, 1987

Teasdale J. i in.: *Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy*. "Journal of Consulting and Clinical Psychology", 2000, vol.68, nr 4, s. 615-623.

Thomas J., Otis M.: *Intrapsychic correlates of professional quality of life: Mindfulness, empathy and emotional separation*. "Journal of the Society for Social Work and Research", 2010, vol.1, nr 2, s.83-98.

Thomas R.: *Stress Perception among select federal probation and pretrial services officers and their supervisors*. "Federal Probation", 1988, vol. 52, nr 3, s. 48-58.

*To już epidemia. Nawet 35 proc. Polaków ma wypalenie zawodowe. Jak je rozpoznać?* 18.01.2024. <https://www.medonet.pl/psyche,to-juz-epidemia--nawet-35-proc--polakow-ma-wypalenie-zawodowe--jak-je-rozpoznać-,artykul,09929592.html> [dostęp:02.06.2024]

Trammel R., Park G., Karlsson I.: *Religiously oriented mindfulness for social workers: effects on mindfulness, heart rate variability, and personal burnout*. "Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought", 2021, vol.40, nr 1, s. 19-38.

Trowbridge K. i in.: *Preliminary investigation of workplace- provided compressed mindfulness- based stress reduction with pediatric medical social workers*. "Health & Social Work", 2017, vol.42, nr 4, s. 207-214.

Tucholska S. : *Wypalenie zawodowe w ujęciu strukturalnym i dynamicznym*. Instytut Psychologii KUL, 2009, [http://www.kul.pl/files/37/www/Wypalenie\\_materialy.doc](http://www.kul.pl/files/37/www/Wypalenie_materialy.doc)

Tucholska S.: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli: psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 2003, s.139-140

*Ustawa z dnia 27 lipca 2001 o kuratorach sądowych*. (Dz.U.poz.1095).

*Ustawa z dnia 27 lipca 2001 Prawo o ustroju sądów powszechnych*. (Dz. U. 2001 Nr 98 poz. 1070).

Wachs K., Cordova J.: *Mindful relating: Exploring mindfulness and emotion repertoires in intimate relationships*. "Journal of Marital and Family Therapy", 2007, vol.33, nr 4, s.464-481.

Weber A., Jaekel- Reinhard A.: *Burnout syndrome: a disease of modern societies?* "Occupational Medicine", 2000, vol.50, nr 7, s.512-517.

Whisler P.: *A study of stress perception by selected state probation officers*. Unpublished master's thesis, University of South Florida, Tampa, FL.

Whitehead J., Lindquist C.: *Job Stress and Burnout Among Probation/Parole Officers: Perceptions and Causal Factors*. "International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology", 1985, vol.29, nr 2, s. 109-119.

Whitehead J.: *Gender difference in probation: A case of no differences*. "Justice Quarterly", 1986, 3, s. 51-65.

Whitehead J.: *Job Burnout in probation and parole: Its Extent and Intervention Implications*. "12 Criminal Justice & Behaviour", 1985, s.91-110.

Wilczek- Rużyczka E., Kwak M., Jurkowska M.: *Stres zawodowy a wypalenie zawodowe u pielęgniarek*. „Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu”, t. 25, nr 1, s. 33-39.

Williams M., Penman D.: *Mindfulness. Trening uważności*. Wydawnictwo Samo Sedno, Warszawa 2022.

Wirkus Ł. : *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno- empiryczne*. Impuls, Kraków 2015.

Wirkus Ł. i in.: *Burnout among Probation Officers in Poland and the role of preferred styles of coping with stress*. "International Journal of Enviromental Research and Public Health", 2021, vol.18, nr 355.

Wirkus Ł., Piotrowski A.: *Style radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności a wypalenie zawodowe wśród personelu kuratorskiej służby sądowej i służby więziennej*. "Colloquium Pedagogika- nauki o polityce i administracji", 2022, 1(45), s.167-184.

Wrzesińska M. i in.: *Wypalenie zawodowe a zmienne demograficzne i psychospołeczne u aktywnych zawodowo fizjoterapeutów*. „Zdrowie Publiczne i Zarządzanie”, 2015, 13 (3), s.295-301.

Wu Y. i in.: *Burnout, negative emotions, and wellbeing among social workers in China after community lockdowns during the COVID-19 pandemic: Mediating roles of trait mindfulness*. "Frontiers in Public Health", 2022, s. 1-12.

*Wykonywanie obowiązków przez kuratorów sądowych*. NIK, Nr ewid. 20/2018/P/17/106/LWR, 2018.

*Wypalenie zawodowe - czy może być podstawą do wystawienia L4 od 1 stycznia*. 2022.25.01.2022. <https://firma.rp.pl/zus/art19320341-wypalenie-zawodowe-czy-moze-byc-podstawa-do-wystawienia-l4-od-1-stycznia-2022-r-zwolnienie-lekarskie-ZUS-syndrom-zawodowy>

Xie X. i in.: *Social support, mindfulness and job burnout of social workers in China*. "Frontiers in Psychology", 2022, vol.13, s.1-11.

Zbyrad T.: *Pracownicy socjalni, od służby człowiekowi ku wypaleniu zawodowemu*. Wydawnictwo naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2014.

Zinkiewicz B.: *Profilaktyczny wymiar działalności rodzinnych kuratorów sądowych*. Oficyna Wydawnicza AFM, 2015.

Żejmo J.: *Praktyka mindfulness jako skuteczna metoda poprawy umiejętności radzenia sobie ze stresem*. "Edukacja Humanistyczna", 2022, nr 2 (47), s.189-200.

## Spis tabel

|                                                                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 1. Różnice pomiędzy stresem a wypaleniem według R. Crouchera .....                                          | 15  |
| Tabela 2. Standard obciążenia pracą kuratora zawodowego dla dorosłych .....                                        | 41  |
| Tabela 3. Standard obciążenia pracą kuratora zawodowego rodzinnego .....                                           | 43  |
| Tabela 4. Rodzaje agresji stosowanej wobec kuratorów .....                                                         | 49  |
| Tabela 5. Rodzaje sytuacji niebezpiecznych w pracy kuratorów sądowych .....                                        | 50  |
| Tabela 6. Badania efektywności <i>mindfulness</i> przeprowadzone na grupie pracowników socjalnych .....            | 69  |
| Tabela 7. Charakterystyka przebiegu badania .....                                                                  | 79  |
| Tabela 8. Statystyka rzetelności narzędzia OLBI .....                                                              | 83  |
| Tabela 9. Statystyka rzetelności narzędzia FIU-14 .....                                                            | 83  |
| Tabela 10. Charakterystyka próby badawczej pierwszego etapu badania .....                                          | 84  |
| Tabela 11. Charakterystyka próby badawczej drugiego etapu badania .....                                            | 87  |
| Tabela 12. Czy w związku z wykonywaną pracą kuratora doświadczył/a Pan/i kiedykolwiek poniższych symptomów? .....  | 88  |
| Tabela 13. W jakim stopniu, Pana/ Pani zdaniem, kuratorzy zawodowi są narażeni na wypalenie zawodowe? .....        | 90  |
| Tabela 14. Jak Pan/ Pani sądzi, jaki procent kuratorów zawodowych doświadcza wypalenia zawodowego? .....           | 90  |
| Tabela 15. Jak często słyszy Pan/ Pani od swoich kolegów/ koleżanek z pracy, że czują się wypaleni zawodowo? ..... | 91  |
| Tabela 16. Jakie czynniki Pana/Pani zdaniem najbardziej sprzyjają wypaleniu zawodowemu kuratorów? .....            | 92  |
| Tabela 17. Jakie obowiązki służbowe są dla Pana/ Pani najbardziej stresujące? .....                                | 93  |
| Tabela 18. Jakie aspekty wykonywanej pracy obciążają Pana/ Panią najbardziej emocjonalnie? .....                   | 94  |
| Tabela 19. Czego obawia się Pan/ Pani w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi? .....                      | 95  |
| Tabela 20. Czego obawia się Pan/ Pani najbardziej w relacjach ze strony podopiecznych? .....                       | 96  |
| Tabela 21. Co jest dla Pana/ Pani najtrudniejsze podczas pełnienia dyżurów w sądzie? .....                         | 97  |
| Tabela 22. Co jest najtrudniejsze dla Pana/ Pani podczas pracy terenowej? .....                                    | 98  |
| Tabela 23. W jaki sposób radzi sobie Pan/ Pani z wyzwaniami zawodowymi? .....                                      | 100 |

|                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 24. Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących wsparcia środowiskowego .....                  | 102 |
| Tabela 25. Specyfika zjawiska wypalenia zawodowego w opinii badanych .....                            | 104 |
| Tabela 26. Weryfikacja rozkładu normalnego.....                                                       | 106 |
| Tabela 27. Statystyki opisowe wymiarów wypalenia zawodowego.....                                      | 107 |
| Tabela 28. Normalizacja wyników polskiej wersji OLBI .....                                            | 107 |
| Tabela 29. Rozkład odpowiedzi kuratorów zawodowych w odniesieniu do skal wypalenia zawodowego .....   | 108 |
| Tabela 30. Macierz korelacji zmiennych porządkowych .....                                             | 109 |
| Tabela 31. Statystyki opisowe zmiennej staż pracy w kurateli .....                                    | 109 |
| Tabela 32. Istotne zależności zmiennych socjodemograficznych nominalnych z wypaleniem zawodowym ..... | 110 |
| Tabela 33. Statystyki opisowe zmiennej płeć .....                                                     | 111 |
| Tabela 34. Statystyki opisowe zmiennej pion kurateli .....                                            | 111 |
| Tabela 35. Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących <i>mindfulness</i> .....                       | 112 |
| Tabela 36. Zmiany opinii badanych na temat wypalenia zawodowego .....                                 | 116 |
| Tabela 37. Test rang Wilcoxon .....                                                                   | 116 |
| Tabela 38. Statystyki opisowe dla zmiennych autorskiej ankiety .....                                  | 117 |
| Tabela 39. Zestawienie wyników dwóch pomiarów uważności.....                                          | 117 |
| Tabela 40. Zmiana poziomu uważności badanych po ukończeniu kursu <i>mindfulness</i> .....             | 118 |
| Tabela 41. Weryfikacja rozkładu normalnego.....                                                       | 119 |
| Tabela 42. Statystyki opisowe dla dwóch pomiarów uważności.....                                       | 119 |
| Tabela 43. Zestawienie opinii badanych na temat metody <i>mindfulness</i> .....                       | 120 |



## Spis wykresów

|                                                                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Wykres 1. Odczuwane symptomy wypalenia zawodowego.....                                                                                                         | 89  |
| Wykres 2. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: W jakim stopniu, Pan/ Pani zdaniem, kuratorzy zawodowi są narażeni na wypalenie zawodowe? .....         | 90  |
| Wykres 3. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jak Pan/ Pani sądzi, jaki procent kuratorów zawodowych doświadcza wypalenia zawodowego? .....           | 91  |
| Wykres 4. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jak często słyszy Pan/ Pani od swoich kolegów/ koleżanek z pracy, że czują się wypaleni zawodowo? ..... | 92  |
| Wykres 5. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki Pana/Pani zdaniem najbardziej sprzyjają wypaleniu zawodowemu kuratorów?.....             | 93  |
| Wykres 6. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jakie obowiązki służbowe są dla Pana/ Pani najbardziej stresujące? .....                                | 94  |
| Wykres 7. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Jakie aspekty wykonywanej pracy obciążają Pana/ Panią najbardziej emocjonalnie?.....                    | 95  |
| Wykres 8. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Czego obawia się Pan/ Pani w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi? .....                      | 96  |
| Wykres 9. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Czego obawia się Pan/ Pani najbardziej w relacjach ze strony podopiecznych? .....                       | 97  |
| Wykres 10. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Co jest dla Pana/ Pani najtrudniejsze podczas pełnienia dyżurów w sądzie? .....                        | 98  |
| Wykres 11. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: Co jest najtrudniejsze dla Pana/ Pani podczas pracy terenowej? .....                                   | 99  |
| Wykres 12. Graficzna prezentacja odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób radzi sobie Pan/ Pani z wyzwaniem zawodowym?.....                                        | 100 |
| Wykres 13. Graficzna prezentacja dotyczących wsparcia bezpośredniego przełożonego .....                                                                        | 103 |
| Wykres 14. Graficzna prezentacja dotyczących wsparcia kolegów/ koleżanek z zespołu .....                                                                       | 103 |
| Wykres 15. Znajomość pojęcia <i>mindfulness</i> .....                                                                                                          | 112 |
| Wykres 16. Zainteresowanie udziałem w kursie <i>mindfulness</i> .....                                                                                          | 113 |

## **Spis rysunków**

|                                                            |     |
|------------------------------------------------------------|-----|
| Rys. 1. Model organizacji kuratorskiej służby sądowej..... | 35  |
| Rys. 2. Model badawczy.....                                | 77  |
| Rys. 3. Podsumowanie wyników badania własnego.....         | 143 |

## Aneks

### Ankieta autorska

*Szanowni Państwo!*

*Zwracam się z uprzejmą prośbą o wypełnienie poniższej ankiety i kwestionariusza. Uzyskane dane wykorzystam w trakcie pisania dysertacji doktorskiej na temat zjawiska wypalenia zawodowego wśród sądowych kuratorów zawodowych.*

*Badanie jest całkowicie anonimowe z zachowaniem dobrowolności. Zapis Państwa odpowiedzi na pytania nie zawiera danych identyfikujących. Wypełnienie ankiety i kwestionariusza zajmie nie więcej niż 20 minut.*

*Dziękuję za poświęcony czas!*

1. Czy w związku z wykonywaną pracą kuratora doświadczył/a Pan/i kiedykolwiek poniższych symptomów?

| Symptomy                                                                                                                                       | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Trudno powiedzieć | Raczej nie | Zdecydowanie nie |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|-------------------|------------|------------------|
| zmęczenie i wyczerpanie psychofizyczne, zaburzenia snu, bóle głowy, dolegliwości układu pokarmowego itp.                                       |                  |            |                   |            |                  |
| lęk, poczucie winy i bezradności, gniew, depresja                                                                                              |                  |            |                   |            |                  |
| absencja w pracy, spadek jakości pracy, większa skłonność do błędów, konsumpcja używek, kradzieże                                              |                  |            |                   |            |                  |
| przedmiotowe traktowanie innych, większy dystans w relacjach z innymi, przemoc werbalna lub fizyczna, izolowanie się od kontaktów towarzyskich |                  |            |                   |            |                  |
| pesymizm, opieszałość, grubiaństwo, brak/obniżona satysfakcja z pracy/życia prywatnego, nieufność, podejrzliwość                               |                  |            |                   |            |                  |

2. W jakim stopniu, Pana/ Pani zdaniem, kuratorzy zawodowi są narażeni na wypalenie zawodowe? (1-w bardzo dużym, 2-w raczej dużym, 3- w średnim, 4- w raczej małym, 5- w bardzo małym, 6- w ogóle)

o 1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6

3. Jak Pan/ Pani sądzi, jaki procent kuratorów zawodowych doświadcza wypalenia zawodowego?

a. wypalenie nie występuje wśród kuratorów zawodowych

b. mniej niż 10%

c. od 10% do 30%

d. od 30% do 50%

e. od 50% do 70%

f. ponad 70%

4. Jak często słyszy Pan/ Pani od swoich kolegów/ koleżanek z pracy, że czują się wypaleni zawodowo?

a. często

b. czasami

c. nigdy

5. Jakie czynniki Pana/ Pani zdaniem najbardziej sprzyjają wypaleniu zawodowemu kuratorów? *Proszę wybrać maksymalnie trzy najważniejsze zdaniem Pana/ Pani*

a. Przeciążenie pracą (przydzielenie zbyt wielu zadań, nadmierna dyspozycyjność, presja czasu)

b. Niewystarczające wynagrodzenie finansowe i pozafinansowe (niesatysfakcjonujące zarobki, brak dodatkowych gratyfikacji, brak pochwał, słów uznania)

c. konflikty w zespole, brak wzajemnego wsparcia, problemy komunikacyjne w zespole

d. nierówne traktowanie pracowników, poczucie niesprawiedliwości

e. nadmierna kontrola, brak autonomii i decyzyjności (brak możliwości samodzielnego podejmowania decyzji)

f. brak spójności między wymaganiami pracy a własnymi wartościami (konflikty moralne, konflikt wartości, poczucie braku sensowności pracy)

6. Jakie obowiązki służbowe są dla Pana/ Pani najbardziej stresujące? *Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi*

a. obowiązki, które wykonuję w ogóle nie są dla mnie stresujące

b. współpraca z organizacjami, stowarzyszeniami, instytucjami itp.

c. udział w zespołach interdyscyplinarnych, grupach roboczych

d. występowanie z wnioskami do Sądu

e. przeprowadzanie wywiadów środowiskowych

f. organizacja i kontrola pracy podległych kuratorów społecznych

g. przyjmowanie stron w Sądzie

h. praca biurowa („papierkowa”)

i. współpraca z sądem (udział w posiedzeniach, przesłuchanie w roli świadka)

j. udział w przymusowym odebraniu osoby

k. inne obowiązki, jakie?.....

7. Jakie aspekty wykonywanej pracy obciążają Pana/ Panią najbardziej emocjonalnie ? *Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi*

a. stałe kontakty z podopiecznymi i konfrontacja z ich problemami

b. świadomość zagrożeń związanych z pracą

c. konieczność szybkiego reagowania i podejmowania decyzji

d. konieczność częstego zaznajamiania się z aktualnymi przepisami prawnymi

f. konieczność posługiwania się wiedzą z różnych dziedzin

- g. zadaniowy czas pracy
  - h. inne aspekty, jakie?.....
8. Czego obawia się Pan/ Pani w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi, *Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi*
- a. nie mam obaw związanych z wykonywanymi czynnościami służbowymi
  - b. kontaktów osobistych z niektórymi podopiecznymi
    - c. niedopełnienia obowiązków służbowych
    - d. przekroczenia uprawnień służbowych
    - e. złożenia skargi na wykonywane przeze mnie czynności służbowe
    - f. podejmowania błędnych decyzji
    - g. odpowiedzialności za zachowanie podopiecznych
  - h. czegoś innego, czego?.....
9. Czego obawia się Pan/ Pani najbardziej w relacjach ze strony podopiecznych? *Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi*
- a. nie mam obaw w relacjach z podopiecznymi
  - b. agresji słownej
    - c. agresji fizycznej
    - d. postawy konfliktowej
  - e. postawy roszczeniowej
    - f. braku szacunku
    - g. postawy odpornej (braku współpracy)
    - h. nieprzewidywalnego zachowania/ reakcji
  - i. czegoś innego, czego?.....
10. Co jest dla Pana/ Pani najtrudniejsze podczas pełnienia dyżurów w Sądzie? *Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi*
- a. tempo pracy, intensywność zadań, praca pod presją czasu
  - b. terminowość
  - c. wykonywanie wielu różnych czynności jednocześnie
  - d. niezapowiedziane wizyty podopiecznych i związane z tym dodatkowe czynności
  - e. wchodzenie jednocześnie w wiele interakcji
  - f. roszczeniowe, konfliktowe, agresywne zachowania podopiecznych
  - g. wizyty osób z deficytami (takimi jak: zaburzenia psychiczne, uzależnienia, choroby psychiczne, upośledzenia umysłowe)
  - h. nadmierna biurokratyzacja, związana z koniecznością wypełnienia licznych dokumentów
  - i. coś innego, co?.....
11. Co jest najtrudniejsze dla Pana/ Pani podczas pracy terenowej? *Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi*
- a. utrudniony dojazd do miejsc zamieszkania podopiecznych
  - b. warunki lokalowe/ środowiskowe wizytowanych miejsc (dewastacja, fetor, brak higieny)
  - c. niebezpieczna okolica
  - d. kontakt ze środowiskiem o wysokim stopniu patologii społecznej
  - e. agresja werbalna w wizytowanym środowisku ze strony podopiecznych, ich rodzin, sąsiadów
  - f. agresja fizyczna w wizytowanym środowisku ze strony podopiecznych, ich rodzin, sąsiadów
  - g. agresja zwierząt w wizytowanym środowisku
  - h. narażenie na choroby zakaźne, infekcje
  - i. coś innego, co?.....

12. W jaki sposób radzi sobie Pan/i z wyzwaniami zawodowymi? Proszę zaznaczyć wszystkie formy działań, które Pan/i podejmował/a w przeszłości lub podejmuje obecnie

- a. superwizja
- b. coaching
- c. pomoc psychologiczna
- d. praktyka uważności- mindfulness
- e . aktywność fizyczna
- f. aktywność towarzyska
- g. wypoczynek
- h. dystansowanie się od zdarzeń
- i. hobby (proszę wpisać jakie).....
- j. nie podejmowałem/am żadnych działań
- k. inne działanie, jakie?.....

13. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń:

| Stwierdzenie                                                                          | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Trudno powiedzieć | Raczej nie | Zdecydowanie nie |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|-------------------|------------|------------------|
| W trudnych sytuacjach zawodowych mogę liczyć na wsparcie bezpośredniego przełożonego  |                  |            |                   |            |                  |
| W trudnych sytuacjach zawodowych mogę liczyć na wsparcie kolegów/ koleżanek z Zespołu |                  |            |                   |            |                  |

14. Czy znane jest Pani/ u pojęcie mindfulness?

- a. tak (przejdź do pyt.15)
- b. nie

15. Czym dla Pani/ a jest mindfulness?

.....

.....

.....

16. Czy jest Pan/i zainteresowany/a udziałem w bezpłatnym kursie mindfulness?

- a. tak
- b. nie
- c. trudno powiedzieć

Metryczka:

1. Płeć:

- K
- M

**2. Stan cywilny:**

- Panna/kawaler
- Zameężna/ żonaty
- Rozwiedziona/rozwiedziony
- Pozostający w separacji
- Wdowa/ wdowiec

**3. Wiek w latach**

- Mniej niż 30
- 30-40
- 41-50
- Więcej niż 50

**4. Czy pozostaje Pan/ Pani w stałym związku partnerskim?**

- tak
- nie

**5. Czy posiada Pan/i małoletnie dzieci?**

- tak
- nie

**6. Wykształcenie:**

- magisterskie pedagogiczne
- magisterskie psychologiczne
- magisterskie socjologiczne
- magisterskie prawnicze
- Inne, jakie?.....

**7. Staż pracy ogółem w latach:**

- poniżej 5
- 5-10
- 11-15
- 16-20
- powyżej 20

**8. Staż pracy w kurateli w latach:**

- poniżej 5
- 5-10
- 11-15
- 16-20
- powyżej 20

**9. Rodzaj profesji:**

- Kurator zawodowy wykonujący orzeczenia w sprawach karnych
- Kurator zawodowy wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich

**10. Miejsce zamieszkania:**

- Wieś
- Miasto do 50 000 mieszkańców
- Miasto powyżej 50 000 do 100 000 mieszkańców
- Miasto powyżej 100 000 do 250 000 mieszkańców
- Miasto powyżej 250 000 do 500 000 mieszkańców
- Miasto powyżej 500 000 mieszkańców

## Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego

*OLBI Instrukcja: Poniżej znajdzie Pani (Pan) szereg stwierdzeń, z którymi może się Pan/i zgadzać w większym lub mniejszym stopniu. Proszę zaznaczyć, w jakim stopniu zgadza się Pan/i z nimi, wybierając odpowiedni numer na skali umieszczonej obok*

|                                                                                                            | zdecydowanie<br>się zgadzam | zgadzam<br>się | nie<br>zgadzam<br>się | zdecydowanie<br>się nie zgadzam |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------|-----------------------|---------------------------------|
| 1. Zawsze znajduję nowe i interesujące strony swojej pracy.                                                | 1                           | 2              | 3                     | 4                               |
| 2. Są takie dni, kiedy czuję się zmęczona(-y) jeszcze zanim wyjdę do pracy.                                | 1                           | 2              | 3                     | 4                               |
| 3. Coraz częściej się zdarza, że negatywnie się wypowiadam na temat swojej pracy.                          | 1                           | 2              | 3                     | 4                               |
| 4. Po pracy potrzebuję więcej czasu, by się zrelaksować i lepiej poczuć, niż kiedyś.                       | 1                           | 2              | 3                     | 4                               |
| 5. Całkiem dobrze znoszę wymagania związane z pracą (presję pracy).                                        | 1                           | 2              | 3                     | 4                               |
| 6. Ostatnimi czasy coraz mniej myślę w swojej pracy i zaczynam wykonywać swoją pracę prawie automatycznie. | 1                           | 2              | 3                     | 4                               |
| 7. W pracy spotykam się z pozytywnymi wyzwaniami.                                                          | 1                           | 2              | 3                     | 4                               |
| 8. W czasie pracy często czuję się wyczerpana(-y) emocjonalnie.                                            | 1                           | 2              | 3                     | 4                               |
| 9. Z czasem człowiek zaczyna nabierać dystansu do tego, co robi w pracy.                                   | 1                           | 2              | 3                     | 4                               |



|                                                                                                                 |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 10. Po pracy mam wystarczająco dużo energii, by zajmować się różnymi czynnościami sprawiającymi mi przyjemność. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Czasami robi mi się niedobrze na myśl o pracy.                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Po pracy zazwyczaj czuję się wyczerpana(-y) i zużyta(-y).                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. To jest jedyny rodzaj pracy, jaki sobie wyobrażam, że mogłabym(mógłbym) wykonywać.                          | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Zazwyczaj dobrze sobie radzę z ilością pracy, którą mam do wykonania.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Czuję się coraz bardziej zaangażowana(-y) w swoją pracę.                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Kiedy pracuję, zwykle czuję się pełna(-y) energii.                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 |

## Ankieta przed kursem mindfulness

1. W jakim stopniu czuje się Pani/Pan wypalona/y zawodowo/ wyczerpana/y, bez energii

(1-w bardzo dużym, 2-w raczej dużym, 3- w średnim, 4- w raczej małym, 5- w bardzo małym, 6- w ogóle)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

2. W jakim stopniu praca sprawia Pani/u satysfakcję

(1-w bardzo dużym, 2-w raczej dużym, 3- w średnim, 4- w raczej małym, 5- w bardzo małym, 6- w ogóle)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

3. Na jakim poziomie określiłaby Pani/ określiłby Pan swoje samopoczucie w pracy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

(1-bardzo dobrym, 2- dobrym, 3- średnim, 4- niedobrym, 5- bardzo niedobrym)

4. Jak jest Pani/ Pan nastawiona/y wobec wykonywanej pracy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

(1- Bardzo dobrze, 2- dobrze, 3- średnio, 4- niedobrze, 5- bardzo niedobrze)

5. W jakim stopniu potrafi Pan/i zdystansować się do pracy

(1-w bardzo dużym, 2-w raczej dużym, 3- w średnim, 4- w raczej małym, 5- w bardzo małym, 6- w ogóle)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

6. W jakim stopniu radzi sobie Pan/i ze stresem w pracy

(1-w bardzo dużym, 2-w raczej dużym, 3- w średnim, 4- w raczej małym, 5- w bardzo małym, 6- w ogóle)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

Metryczka:

1.wiek .....

2. płeć .....

3. pion kurateli .....

4. staż pracy w kurateli sądowej .....

## Ankieta po kursie mindfulness

1. W jakim stopniu czuje się Pani/Pan wypalona/y zawodowo/ wyczerpana/y, bez energii

(1-w bardzo dużym, 2-w raczej dużym, 3- w średnim, 4- w raczej małym, 5- w bardzo małym, 6- w ogóle)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

2. W jakim stopniu praca sprawia Pani/u satysfakcję

(1-w bardzo dużym, 2-w raczej dużym, 3- w średnim, 4- w raczej małym, 5- w bardzo małym, 6- w ogóle)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

3. Na jakim poziomie określiłaby Pani/ określiłby Pan swoje samopoczucie w pracy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

(1-bardzo dobrym, 2- dobrym, 3- średnim, 4- niedobrym, 5- bardzo niedobrym)

4. Jak jest Pani/ Pan nastawiona/y wobec wykonywanej pracy?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

(2- Bardzo dobrze, 2- dobrze, 3- średnio, 4- niedobrze, 5- bardzo niedobrze)

5. W jakim stopniu potrafi Pan/i zdystansować się do pracy

(1-w bardzo dużym, 2-w raczej dużym, 3- w średnim, 4- w raczej małym, 5- w bardzo małym, 6- w ogóle)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

6. W jakim stopniu radzi sobie Pan/i ze stresem w pracy

(1-w bardzo dużym, 2-w raczej dużym, 3- w średnim, 4- w raczej małym, 5- w bardzo małym, 6- w ogóle)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

7. Jak ocenia Pan/i przydatność metody mindfulness z perspektywy wykonywanej pracy/ w zawodzie kuratora?

(1-bardzo przydatna, 2-raczej przydatna, 3- raczej nieprzydatna, 4- bardzo nieprzydatna, 5- trudno powiedzieć)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

8. Czy praktyka mindfulness przyniosła Pani/u korzyści?

(1-zdecydowanie tak, 2-raczej tak, 3- raczej nie , 4- zdecydowanie nie, 5- trudno powiedzieć)

o 1 o 2 o 3 o 4 o 5

9. Czy poleciłaby/ poleciłby Pani/ Pan metodę mindfulness pozostałym kuratorom zawodowym?

*(1-tak, 2-nie, 3- trudno powiedzieć)*

o 1 o 2 o 3

*Metryczka:*

1.wiek .....

2. płeć .....

3. pion kurateli .....

4. staż pracy w kurateli sądowej .....

5. częstotliwość praktykowania mindfulness .....

6. forma praktyki mindfulness .....

## Fryburski Inwentarz Uważności

Proszę wziąć pod uwagę ostatnie 30 dni jako przedział czasu przy każdej odpowiedzi. Odpowiedz najlepiej, jak potrafisz, szczerze i nie zastanawiając się za długo. Nie ma odpowiedzi „właściwych” i „błędnych” ani „dobrych” i „złych”. To, co najbardziej się liczy, to twoje osobiste doświadczenie. Proszę wpisać odpowiedź w pole z lewej strony.

**1-RZADKO      2-OKAZJONALNIE      3-DOŚĆ CZĘSTO      4-PRAWIE ZAWSZE**

|  |                                                                                                              |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | 1. Jestem otwarta/y na doświadczenia wydarzające się w chwili obecnej                                        |
|  | 2. Wyczuwam swoje ciało czy to podczas jedzenia, gotowania, sprzątania, czy rozmowy                          |
|  | 3. Kiedy zauważam, że jestem rozkojarzona/y, delikatnie wracam do doświadczeń w chwili obecnej               |
|  | 4. Potrafię docenić siebie                                                                                   |
|  | 5. Zwracam uwagę na to, co kieruje moimi działaniami                                                         |
|  | 6. Dostrzegam swoje błędy i trudności, nie oceniając siebie                                                  |
|  | 7. Czuję kontakt ze swoimi doświadczeniami tu-i-teraz                                                        |
|  | 8. Akceptuję nieprzyjemne doświadczenia                                                                      |
|  | 9. Jestem przyjazna/y wobec siebie, kiedy sprawy idą źle                                                     |
|  | 10. Obserwuję swoje uczucia, nie zatracając się w nich                                                       |
|  | 11. W trudnych sytuacjach potrafię zatrzymać się i nie reagować natychmiast                                  |
|  | 12. Doświadczam momentów wewnętrznego spokoju i rozluźnienia, nawet w gorączkowych i stresujących sytuacjach |
|  | 13. Jestem niecierpliwa/y wobec siebie i innych                                                              |
|  | 14. Jestem w stanie uśmiechnąć się, kiedy zauważam, jak czasem utrudniam sobie życie                         |